

แนวทางการแก้ไขปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมง



นางรัชก คำอ้ายอาจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกกฎหมายมหาชน
สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

พ.ศ. 2566

Guidelines for Resolving Labour Protection Law Problems in the Case of
Hourly Wages



Mrs. RATCHANOK KHAMAYART

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Public Law
School of Law Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แนวทางการแก้ไขปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมง
ชื่อและนามสกุล	นางรัชนก คำอ้ายอาจ
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชากฎหมายมหาชน
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิงครัต ตลเจิม)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน
เทคโนโลยีดิจิทัล และทรัพยากรบุคคล
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการแก้ไขปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างราย
ชั่วโมง

ผู้ศึกษา นางรัชนก คำอ้ายอาจ รหัสนักศึกษา 2644000651

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน (2) ศึกษากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานไทย ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี ที่เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมง (3) ศึกษาสภาพปัญหากรณีค่าจ้างรายชั่วโมงและมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายของลูกจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย (4) เสนอแนวทางในการแก้ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตำรากฎหมาย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ เอกสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางหรือมาตรการคุ้มครองแรงงานในการแก้ไขปัญหาค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า (1) ค่าจ้าง นับเป็นรายได้แหล่งสำคัญสำหรับการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรอง จากแนวคิดดังกล่าวนักเศรษฐศาสตร์จึงได้คิดค้นทฤษฎีค่าจ้างที่หลากหลาย ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมถูกนำมาใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยหน่วยงานของรัฐได้เข้ามามีบทบาทสำคัญเพื่อให้งานจ้างงานเกิดความเป็นธรรม และเกิดแนวคิดการคุ้มครองแรงงาน (2) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมีมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิเท่าเทียมลูกจ้างทำงานเต็มเวลาและมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงบังคับใช้ ประเทศไทยไม่มีมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรายชั่วโมงและมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันบังคับใช้ (3) สภาพปัญหาของกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงของไทยมีข้อจำกัดด้านกฎหมาย เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลักที่รัฐตราขึ้นใช้บังคับแก่ภาคเอกชน มีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนที่รัฐบัญญัติขึ้นเพื่อให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงาน โดยมาตรา 90 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง ก็ต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 1 วัน ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมีบทลงโทษทางอาญา นอกจากนี้ยังพบว่าประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ทำให้ลูกจ้างรายชั่วโมงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ สิทธิประโยชน์พื้นฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม (4) เห็นควรเสนอแนวทางแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจในการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง และบัญญัติมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรายชั่วโมง เช่น จำนวนชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา สิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวก่อนการเลิกจ้างและสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง เป็นต้น รวมถึงสิทธิเสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และการเข้าสู่ระบบผู้ประกันตามกฎหมายประกันสังคมต่อไป

คำสำคัญ ค่าจ้างรายชั่วโมง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย

Independent Study title: “Guidelines for Resolving Labour Protection Law Problems in the Case of Hourly Wages”

Author: “Mrs. RATCHANOK KHAMAYART”; ID: “2644000651”;

Degree: Master of Laws

Independent Study Advisor: Sartsada Wiriyapunpong; Academic year: 2023

Abstract

This independent study aims to (1) study concepts and theories related to wages and labour protection, (2) study international labour law, the Thai, Japanese, and South Korean labour laws regarding protection measures for hourly employees, (3) study the problems of hourly wages and legal protection measures for hourly employees in Thailand, and (4) propose guidelines for resolving the Thai labour protection law's problems in the case of hourly wages.

The study employs a qualitative approach, using a literature review methodology. The research involves an analytical review and collection of data from the relevant regulations, laws, legal textbooks, theses, dissertations, scholarly documents, academic publications, journals, and electronic media. This collected information has been analyzed the guideline of labour protection measures or initiatives to solve the issue of hourly wages in Thailand.

The findings of the research revealed that (1) the wages are an essential source of income for employees and their families. Employers typically determine wages without giving employees the ability to negotiate. Because of this reason, the economists have proposed several wage theories. The fair wage theory is used largely to determine the minimum wage rate. Government agencies play a vital role in ensuring fair employment and creating labour protection policies. (2) the International Labour Organization (ILO), Japan and South Korea, have legal measures to specifically protect part-time employees. It ensures that they have the same rights as full-time employees and enforce a minimum hourly wage. Thailand does not have legal measures to protect employees who work on an hourly basis, and there is a daily minimum wage rate enforced. (3) The issue of hourly wages in Thailand is limited by law. This is because the Labour Protection Act B.E. 2541, aiming to enforce on the private sector, is public law and employees are required to follow it in terms of employment and work. Employers are prohibited by Section 90 from paying employees less than the minimum wage. As a result, even if an employer allows employees to work 4-5 hours per day, they must pay at least the minimum wage for a single day. If the employer violates or fails to comply, they will face monetary penalties. In addition, it was found that Thailand does not have legal measures for hourly workers. It implies that hourly workers are not protected by the important labour regulations such as basic benefits and rights according to the Labour Protection Act, Labour Relations Act, and Social Security Act. (4) There should be an amendment to the Labour Protection Act B.E. 2541. The wage board should have the authority to regulate a minimum hourly wages. Furthermore, legal measures should be adopted to protect hourly employees, such as the number of working hours, holidays, leave days, the right to be notified before termination, and the right to be compensated in the event of termination. Employees should also have the right to freedom of association, the right to negotiate according to the Labour Relations Act, and the right to enroll in the insurance system under the Social Security Act.

Keywords : Hourly Wages, The Labour Protection Act, Legal Protection Measures

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาอย่างเป็นสูงของท่านอาจารย์ ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์ ที่ได้เมตตาสละเวลาอันมีค่ามารับเป็นเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของผู้เขียน กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำชี้แนะ แนวทางในการศึกษา แก้ไขร่าง และติดตามการค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิงครัต ดลเจิม ที่เคารพอย่างยิ่งที่ท่านให้ความกรุณาสละเวลารับเป็นประธานกรรมการสอบและกรรมการสอบซึ่งท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นปัญหาสำคัญ แนะนำแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระของผู้เขียนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีตส์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษให้กับผู้เขียนทั้งระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทซึ่งท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ข้อคิดเห็น และในการเรียบเรียงปัญหาการนำเสนอปัญหาให้ชัดเจน ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เขียนซาบซึ้งในความกรุณาและกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้เขียนที่ให้โอกาสทางการศึกษา และให้กำลังใจอย่างเสมอมา ขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชานิติศาสตรมหาวิทยาลัซุโขทัยธรรมาธิราช ขอขอบคุณผู้แต่งและเขียนหนังสือทุก ๆ ท่านที่ผู้เขียนได้นำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ นอกจากนี้ขอขอบคุณน้องหลิน น้องมัน น้องปาล์ม และเพื่อน ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจ จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

นางรัชก คำอ้ายอาจ

กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	4
3. ขอบเขตการศึกษา	5
4. สมมติฐานการศึกษา	5
5. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	6
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน	7
1. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้าง	7
1.1 ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง”	8
1.2 ทฤษฎีค่าจ้าง (Wage Theories).....	10
2. ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	15
2.1 ทฤษฎี แนวคิดการคุ้มครองแรงงานทั่วไป	15
2.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part-time Worker)	17
บทที่ 3 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	19
1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard) ของ	
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)	19
1.1 อนุสัญญาที่เกี่ยวกับค่าจ้าง หมาดค่าจ้าง และแรงงานบางช่วงเวลา	20
1.2 อนุสัญญาที่เกี่ยวกับมาตรการการคุ้มครองเกี่ยวกับเงินประกันสังคมและเงิน	
ทดแทน	22
1.3 อนุสัญญาที่เกี่ยวกับมาตรการการคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคม การรวมตัว	
และการเจรจาต่อรอง	23

2. ประเทศไทย.....	24
2.1 แนวคิดพื้นฐานการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	24
2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างรายชั่วโมง.....	26
3. ประเทศญี่ปุ่น.....	33
3.1 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ.....	33
3.2 กฎหมายงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น (1994)	34
4. ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....	39
4.1 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ.....	39
4.2 กฎหมายงานบางช่วงเวลาประเทศเกาหลีใต้	41
บทที่ 4 วิเคราะห์สภาพปัญหาและมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายกรณีค่าจ้างรายชั่วโมง.....	44
1. ปัญหาการขาดค่านิยาม “ลูกจ้างรายชั่วโมง”	44
2. ปัญหาการขาดมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน.....	46
3. ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้มีความเหมาะสม	47
4. ปัญหาลูกจ้างรายชั่วโมงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	50
5. ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ลดสถานะจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลามาเป็น ลูกจ้างรายชั่วโมง	55
6. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง.....	57
7. ปัญหาการเข้าสู่ระบบประกันสังคม.....	58
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	68
1. สรุป	68
2. ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	76
ประวัติผู้ศึกษา.....	80

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (สาธารณรัฐเกาหลี).....	40
ตารางที่ 4.1	ตารางเปรียบเทียบกฎหมาย ILO ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และไทยในการคุ้มครอง แรงงาน.....	60



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นมาในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ทำให้โครงสร้างตลาดแรงงานไทยมีการขยับขยายเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ตลาดแรงงานไทยที่ยืดหยุ่นระดับหนึ่งช่วยลดซับแรงงานที่ตกงานจากภาคเศรษฐกิจโดยโยกย้ายไปประกอบอาชีพอิสระ¹ ถ้าเปรียบเทียบกับช่วงเวลาที่ COVID-19 (Corona Virus) เริ่มระบาดไปทั่วโลกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมานั้น ผลจากการระบาดทำให้เกิดปัญหานานาประการ สร้างความสับสนแก่นายจ้างและลูกจ้าง การจ้างงานตามปกติไม่สามารถทำได้ ภาคธุรกิจได้รับผลกระทบอย่างหนัก ในขณะที่ภาคการเกษตรก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกัน จึงทำให้ธุรกิจภาคเกษตรไม่สามารถรองรับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรมได้ แต่ก็ต้องยอมรับว่าในปัจจุบันผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 (corona virus 2019) ไม่ได้ส่งผลกระทบในเชิงลบเพียงด้านเดียว ในเชิงบวกจะพบว่าเกิดการจ้างงานรูปแบบใหม่ขึ้นมามากมาย รูปแบบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคก็ส่งผลให้ธุรกิจบางประเภท เช่น การจ้างงานแบบแพลตฟอร์ม หรือ Gig worker รวมไปถึงการค้าขายแบบออนไลน์เจริญรุ่งเรืองได้เช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม แม้การประกอบอาชีพอิสระในระยะแรกจะให้ผลตอบแทนที่ได้มากกว่า แต่หากคิดในระยะยาวนั้น ความมั่นคงทางรายได้ การเจริญเติบโตของธุรกิจที่ไม่แน่นอน จึงไม่อาจเทียบได้กับการจ้างแรงงานในระบบการผลิตหรือภาคอุตสาหกรรม

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคครัวเรือน และภาคเกษตร คือ (1) ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการที่ประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” ในปี พ.ศ. 2565² มีคู่แข่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น ทำให้การแข่งขันทางการค้าค่อนข้างสูง (2) มีการจ้างงานรูปแบบใหม่เกิดขึ้นมากมาย หลายรูปแบบตามความต้องการของผู้บริโภค และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึง (3) พฤติกรรม

¹ สุจิตรา ขำนิวิกย์กรณ์ และพัชรพรรณ นุชประยูร. รายงานการศึกษาโครงการวิจัยการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2559.

² กรมกิจการผู้สูงอายุ. สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ คอร์เปอร์เรชั่นส์. 2566.

คนรุ่นใหม่ (Young Employees)³ ซึ่งจากงานวิจัย The Changing Face Of The Employees Generation Z And Their Perceptions of Work และการสำรวจโดยนิตยสาร Forbes เห็นตรงกันว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสำคัญมากกับ Generation Z เพราะคนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับความสบายใจในการทำงานเป็นที่ตั้ง ฉะนั้นสิ่งที่คนรุ่นใหม่คำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ การได้ทำงานที่ชอบ งานที่มี Work Life Balance ที่ดี และงานที่ทำแล้วรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้ดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้จริง ๆ หากไม่ได้สัมผัสถึงสิ่งดังกล่าวก็จะลาออกจากงาน เพราะเป็นคนรุ่นที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่หมุนเร็วขึ้นทุกวัน ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พวกเขาจึงไม่กลัวกับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ผู้ประกอบธุรกิจทุกขนาดต้องปรับตัวเพื่อบริหารธุรกิจให้อยู่รอด โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจร้านค้า ร้านอาหาร โดยธุรกิจดังกล่าวมีความต้องการในการจ้างแรงงานมากขึ้น และต้องการการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น หลากหลายรูปแบบขึ้น เช่น การจ้างงานชั่วคราว หรือเป็นบางช่วงเวลา จ้างเป็นรายชั่วโมง สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ชอบทำงานอิสระ ไม่ยึดติดกับการจ้างงานในรูปแบบเดิมที่ต้องทำงานเต็มเวลา ในขณะที่กฎหมายที่ใช้บังคับปัจจุบัน ไม่สามารถยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงถึงความต้องการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายแรงงาน คือ กฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและรัฐที่พึงมีต่อกันเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้การจ้างแรงงานและการประกอบอุตสาหกรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของนานาชาติอารยประเทศ เป็นกฎหมายที่มีทั้งส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชน (Private Law) และกฎหมายมหาชน (Public Law) จึงมีลักษณะที่ผสมผสานระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเอกชนจะเป็นส่วนที่กำหนดความสัมพันธ์ทางแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนนี้ลูกจ้างนายจ้างสามารถตกลงเจรจากันได้ โดยแต่ละฝ่ายก็จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน เมื่อตกลงกันได้ หากไม่ขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงนั้นก็จะมีผลบังคับผูกพันคู่สัญญา ในส่วนของกฎหมายมหาชน มีลักษณะเป็นข้อบังคับของรัฐที่บัญญัติขึ้น เพื่อให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของมหาชนมากกว่าสิทธิเสรีภาพในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา⁴ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักในการให้ความคุ้มครอง

³ HREX.asia. *ส่องความคิด เปิดงานวิจัย ทำไมพนักงานยิ่งอายุน้อย (Young Employees) ยิ่งอยากลาออกจากงานที่ทำ*. 22 กันยายน 2566. สืบค้นจาก <https://th.hnote.asia/tips/220418-young-employees/>

⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: นิติธรรม. 2561. หน้า 2.

สิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง โดยในกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงนี้ มาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด กฎหมายบัญญัติเพื่อให้นายจ้างมีหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เมื่อมีการประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเมื่อใดแล้ว นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินค่าจ้างไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา 149 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น กรณีการค่าจ้างรายชั่วโมง แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง ก็ต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 1 วัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับความประสงค์ของผู้ประกอบกิจการที่ต้องการจะจ้างงานกันแบบไม่เต็มเวลา (Part Time) หรือจ้างเป็นรายชั่วโมง โดยจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงานจริง

จึงเกิดคำถามตามมาว่า ในสภาวะการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมานี้ ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปิดตัวไปเป็นจำนวนมาก เนื่องจากนายจ้างไม่มีรายได้ ไม่มีคำสั่งซื้อของลูกค้าเข้ามาตามปกติ การส่งออกมีปัญหาด้านการขนส่งคมนาคม ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยต้องตกงาน ขาดรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ประสบปัญหาพยายามประคับประคองเพื่อให้ธุรกิจฟื้นตัวและเดินต่อไปได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า ในอนาคตประเทศไทยข้างหน้า รูปแบบการจ้างงานได้เปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์และการจ้างงานประเภทงานฟรีแลนซ์ (Freelance) พาร์ทไทม์ (Part time) หรือการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จะเกิดขึ้นมากมายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ เพื่อความเป็นธรรมในการจ้างงานของทั้งสองฝ่าย โดยในส่วนของนายจ้าง เจ้าของธุรกิจ ผู้ประกอบการ มีมุมมองรูปแบบการจ้างงานที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหการประกอบธุรกิจและการจ้างงาน โดยภาคเอกชนร้องขอให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาดำเนินการในเรื่องนี้ เช่น ดร.ฉัตรชัย ตวรรัตนพันธ์ รองประธานสมาคมผู้ค้าปลีกไทย กล่าวว่า “การฟื้นฟูเศรษฐกิจนั้นหัวใจ สำคัญ คือ การจ้างงานขณะที่โครงสร้างเศรษฐกิจหลังโควิดเปลี่ยนแปลงไปจนไม่เหมือนเดิม รูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนไปมาก มีการทำงานแบบไม่เต็มเวลามากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน จะต้องทบทวนนโยบายการจ้างงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความปกติใหม่ (New Normal) ในด้านการจ้างงาน และรองรับปัจจัยเสี่ยงทางธุรกิจที่มีมากขึ้น”⁵ นอกจากนี้ยังกล่าวว่า “การจ้างงานเป็นรายชั่วโมงเป็นการทั่วไปนั้น ถือว่าเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งและสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปตามเทคโนโลยี เพราะงานบางอย่างไม่จำเป็นต้องทำเต็มเวลาหรือทำอยู่ในสำนักงาน ทำให้ลูกจ้างมีทางเลือกในการหารายได้มากขึ้นและส่งเสริมการมีงานทำได้หลากหลายอาชีพมากขึ้น

⁵ สรัญญา จันทรสว่าง. คำปลืกระทุ้งรัฐจ้างงาน “รายชั่วโมง” พยุงธุรกิจฝ่าวิกฤติโควิด. *กรุงเทพธุรกิจ*. 8 มกราคม 2564. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/916147>

ไม่มีข้อจำกัดของสถานที่และเวลาในการปฏิบัติงานประเภทการจ้างงาน”⁶ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการบริหารจัดการ คือ การบริหารค่าจ้างแรงงานต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีความคล่องตัวในการจ้างงาน ในขณะที่ลูกจ้างหรือพนักงานก็ควรที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และมีรายได้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามความเหมาะสม วิธีการหนึ่งที่ประเทศต่าง ๆ ได้นำมาใช้บริหารจัดการเรื่องค่าจ้างแรงงาน คือ การกำหนดให้มีการจ้างงานรายชั่วโมง⁷

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาค้นคว้ากรณีค่าจ้างรายชั่วโมงซึ่งศึกษาเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยศึกษาถึงความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในการคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมงของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างรายชั่วโมง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ควรได้รับการคุ้มครอง การจะเข้าสู่ระบบผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อันเป็นหลักประกันความมั่นคงได้อย่างไรเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีการจ้างงานรายชั่วโมงในอนาคตต่อไป และเพื่อเสนอแนวทางในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงหรือบางช่วงเวลา ให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ขยายโอกาสการมีงานทำและรายได้ของแรงงาน ทั้งนี้รวมถึง การจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นของการประกอบธุรกิจ และการรองรับการจ้างงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานไทย กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่เกี่ยวข้องเรื่องมาตรการคุ้มครอง การจ้างงานลูกจ้างที่ทำงานรายชั่วโมงหรือทำงานบางช่วงเวลา
- 2.3 เพื่อศึกษาสภาพปัญหากรณีค่าจ้างรายชั่วโมง และมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายของลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงของประเทศไทย

⁶ ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์. ภูมิทัศน์ตลาดแรงงานใหม่ ในบริบท ‘New Normal’ การจ้างงานประจำแบบรายชั่วโมง. *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์*. 1 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/columns/news-581233>

⁷ กุศล สุนทรธาดา และศิรินันท์ กิตติสุขสถิตติ. *สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา*. 1 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400008766_1.pdf

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีค่าจ้างราย ชั่วโมงของประเทศไทย

3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาเฉพาะกฎหมายเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหามหากรรมคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมง ส่วนที่เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายของ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ทั้งกฎหมายแรงงานไทย กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และ กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

4. สมมติฐานการศึกษา

ปัญหาการจ้างงานรายชั่วโมง เป็นประเด็นสำคัญที่เกิดจากปัญหาที่นายจ้างไม่สามารถจ้างงานได้ตามปกติ เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจ วัฏจักรที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือความแปรผันของตลาดแรงงาน พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดจากการจ้างงานรูปแบบใหม่ ทำให้ความต้องการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงเป็นทางเลือกที่จะให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้ ทำให้ลูกจ้างได้รับรายได้พอเลี้ยงชีพ ไม่ตกงาน สูญเสียรายได้ แต่การจ้างงานรายชั่วโมง และการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้แก่ลูกจ้างนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ได้มีบทบัญญัติให้การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างรายชั่วโมงดังกล่าว อีกทั้ง ลูกจ้างรายชั่วโมงควรได้รับหลักประกันความมั่นคงทางสังคมด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อเป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมงที่เหมาะสมและ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

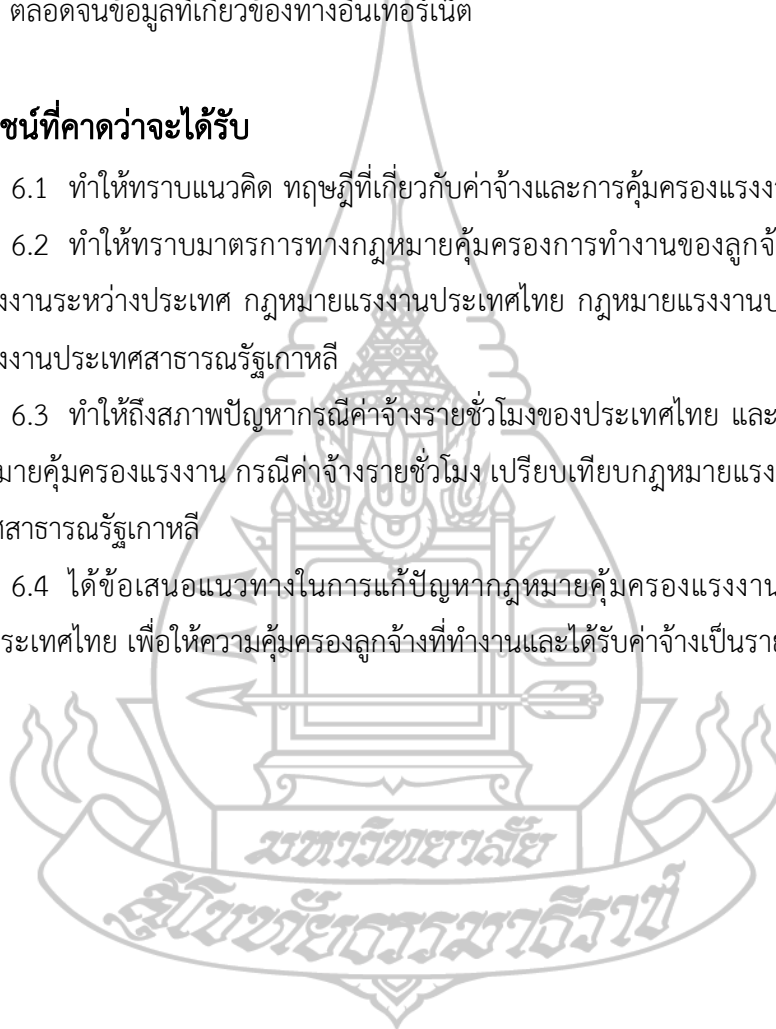
ผู้เขียนจึงต้องการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกรณีค่าจ้างรายชั่วโมง รวมถึงมาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย หากมีการจ้างงานรายชั่วโมง เพื่อได้ข้อเสนอแนะแนวทางให้หน่วยงานของรัฐจะสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเพื่อใช้ในการจ้างงาน มีมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างรายชั่วโมง อันก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และทำให้ลูกจ้างรายชั่วโมงได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมต่อไป

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยทางนิติศาสตร์ (Legal Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากหนังสือ ตำรา บทความ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการประชุม ความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของระหว่างประเทศ ประเทศไทย และต่างประเทศ ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องทางอินเทอร์เน็ต

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้างและการคุ้มครองแรงงาน
- 6.2 ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างรายชั่วโมงของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานประเทศไทย กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
- 6.3 ทำให้ถึงสภาพปัญหากรณีค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย และสามารถวิเคราะห์ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมง เปรียบเทียบกฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
- 6.4 ได้ข้อเสนอแนะทางในการแก้ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานและได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน

การศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมงในครั้ง นี้ เป็นการศึกษาแนวคิดต่อการจ้างงานและจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงมาใช้แก่สถานประกอบกิจการตามสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงาน จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการศึกษา

โดยเนื้อหาบทที่ 2 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ส่วนที่ 2 ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยแบ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและแรงงานที่เป็นลูกจ้างรายชั่วโมง

1. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างหรือผลตอบแทนต่อแรงงานนั้น นับได้ว่าเป็นแหล่งรายได้สำคัญแหล่งหนึ่งในระบบเศรษฐกิจทั่วไป และย่อมเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจด้วย โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมไปแล้วในระดับสูง⁸ ในมุมมองของลูกจ้าง ค่าจ้างหรือผลตอบแทนถือเป็นแหล่งรายได้สำคัญในการดำรงชีพของตนและเลี้ยงครอบครัว เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น อาจส่งผลให้อุปสงค์รวม (Aggregate Demand) ของระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น อำนาจในการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น แต่หากมองในอีกแง่หนึ่ง ในฐานะผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ค่าจ้างคือต้นทุนแรงงาน (Labour Cost) ที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานจำนวนมาก เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นต้นทุนย่อมสูงขึ้นไปด้วย ส่งผลต่อกระบวนการผลิต การจำหน่ายที่ต้องเลือกระหว่างขึ้นราคาขายสินค้าหรือปลดคนงานออกซึ่งส่งผลเสียทั้งระบบในแง่เศรษฐกิจ จากความสำคัญของค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจเช่นนี้ นักเศรษฐศาสตร์จึงได้พยายามวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างมาตั้งแต่อดีต และมีการพัฒนาทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างมาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทั่วไปจนกระทั่งปัจจุบัน ดังนี้

⁸ สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2538. หน้า 3.

1.1 ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง”

คำว่า “ค่าจ้าง” (Wage) ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันหลายประการ ดังนี้

ไอแวนเชวิช⁹ (Ivancevich, 1998: 713) ได้ให้ความหมายว่า ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนซึ่งคำนวณจากอัตรารายชั่วโมง และคำว่าเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปี

Harold S. Roberts ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) ได้ให้ความหมายว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง สิ่งที่ย้ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ซึ่งความหมายทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญด้วย มีบางท่านได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนผู้ที่ทำงานบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ (White collar employee and professionals) ควรเรียกว่าเงินเดือน (Salary) ส่วนคำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (Unskilled labour) กึ่งฝีมือ (Semi-skilled labour) และผู้มีฝีมือ (Skilled labour)¹⁰

ธงชัย สันติวงษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารธุรกิจได้ให้ความหมาย “ค่าจ้าง” หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่จ้างเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยจะจ่ายให้ตามเวลาการทำงานที่ทำจริงในหน้าที่งาน ทั้งนี้ ยังหมายรวมถึงรายได้รวมของพนักงานรายชั่วโมงหรือรายวันซึ่งทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยการคิดคำนวณอัตรากับเวลาที่ทำงานจริง¹¹

จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสสมบัติ นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้ แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ผลตอบแทนที่คนงานได้รับนี้อาจจะเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินก็ได้¹²

สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา ได้ให้ความหมายค่าจ้าง¹³ ในความหมายทางเศรษฐกิจอย่างกว้าง ๆ คือ ผลตอบแทนที่เจ้าของทรัพยากรมนุษย์ได้รับเป็นการแลกเปลี่ยนกับการที่เขานุญาตให้ผู้ผลิตนำเอาทรัพยากรมนุษย์นั้นไปใช้ สำหรับความหมายกว้าง ๆ เช่นนี้ กำไรของผู้ประกอบการหรือผู้ดำเนินธุรกิจส่วนตัวอาจถือรวมเป็นค่าจ้างได้ด้วยในแง่ที่พิจารณาได้ว่า กำไรดังกล่าวเป็นค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่ตนเองชดเชยเสียโอกาสที่ไม่นำทรัพยากรมนุษย์ของเขา

⁹ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. 2558. หน้า 8.

¹⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2540. หน้า 9.

¹¹ ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. 2540. หน้า 6.

¹² จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสสมบัติ. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. 2519. หน้า 83.

¹³ สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2538. หน้า 3.

ไปใช้ในทางอื่น อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปนั้น “ค่าจ้าง” จะถูกพิจารณาในความหมายอย่างแคบกว่า ความหมายข้างต้น คือ ค่าจ้างจะถูกถือเป็นผลตอบแทนต่อแรงงานที่ทำการผลิตตามคำสั่งของผู้อื่น หรือเป็นผลตอบแทนต่อการที่แรงงานใช้เครื่องมือ เครื่องจักรซึ่งเป็นของนายจ้างไปในการผลิตสินค้าและบริการให้กับนายจ้างนั้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง”¹⁴ ในอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 (C95 Protection of Wages Convention, 1949, Convention concerning the Protection of Wages) ไว้ว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่กำหนด หรือคำนวณออกมาในรูปแบบของเงินและกำหนดไว้ตามข้อตกลงร่วมกันของลูกจ้างและนายจ้าง หรือโดยกฎหมาย

“ค่าจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 หมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร¹⁵

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 ไว้ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

กล่าวโดยสรุป “ค่าจ้าง” ในอดีตโดยทั่วไปจึงหมายถึงเงินหรือสิ่งของที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน โดยอาจได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามผลงานก็ได้ แต่ภายหลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ได้เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ “ค่าจ้าง” ต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งของไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง และจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง มีค่านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเพิ่มขึ้นมา

¹⁴ สุดาศิริ วทวงศ์. ค่าตอบแทนในการทำงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง* 1, เล่ม 1, หน่วยที่ 6. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2564. หน้า 6-4.

¹⁵ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. *คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับ “ค่าจ้าง” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516-2543*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2544. หน้า 8.

1.2 ทฤษฎีค่าจ้าง (Wage Theories)

แม้ปัจจุบันความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมได้เจริญรุดหน้าไปมากก็ตาม แต่ทฤษฎีค่าจ้างก็ยังคงต้องอาศัยความรู้ตามทฤษฎีค่าจ้างที่เคยใช้มาในอดีต นำมาผสมผสานกับความรู้สมัยใหม่¹⁶ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์ทำงานทุกคนยังต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองชีวิตระหว่างการงานและต้องการพื้นฐานของชีวิต คือ การได้รับเงินค่าจ้าง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างค่าจ้างที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)

เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ซึ่งมีอิทธิพลมาจากศาสนาและศีลธรรม Thomas Aquinas ซึ่งเป็นนักบวชต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคาสินค้ามีลักษณะคล้ายกันอยู่บ้าน ค่าจ้างยุติธรรมควรเป็นค่าจ้างที่นายจ้างยินยอมให้ และลูกจ้างยินดีรับซึ่งเพียงพอให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้ตามฐานะในชุมชนตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน หลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ความเหมาะสม¹⁷ สำหรับทฤษฎีนี้ คือ

1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกัน เป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่ง และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าหลักการของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ เมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากแรงงานในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้คนงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยมีแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างที่จะช่วยให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ควรเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียง

ค่าจ้างตามแนวคิดนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจเป็นผู้กำหนด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ของราคาความยุติธรรมมาใช้ซึ่งเป็นระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือ สามารถดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัวได้ซึ่งแนวคิดนี้ปัจจุบันใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

¹⁶ ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. 2540. หน้า 12.

¹⁷ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน. หน้า 9-10.

1.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโอแครตส์ (Physiocrats) คือ เทอร์โกท์ (Turgot) และเคสเนย์ (Quesney) เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพขึ้นในต้นศตวรรษที่ 18 ทฤษฎีนี้กล่าวว่า “ค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มที่อยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ” นักเศรษฐศาสตร์ที่ริเริ่มแนวคิดนี้เชื่อว่าแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว¹⁸ ให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นเกินกว่าระดับพอประทังชีพแรงงานจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไป ทำให้การเสนอขายแรงงานที่มากขึ้นค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ในทำนองเดียวกัน หากค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดต่ำ ในที่สุดอัตราค่าจ้างจะค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก¹⁹ แนวคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในอังกฤษก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม และต่อมาได้ถูกปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ คนสำคัญ ๆ เช่น อาดัม สมิธ (Adam Smith) โทมัส อาร์ มัลทัส (Thomas R. Malthus) และผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดก็คือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo)²⁰

อาดัม สมิธ (Adam Smith) ได้เขียนหนังสือ ชื่อความมั่งคั่งของชาติ (The Wealth of Nations) หนังสือเล่มนี้มีหลายส่วนที่ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้างไว้ โดยหลักการสำคัญของ Smith นั้นอยู่ที่ว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อ (demand) และการเสนอขาย (supply) ของแรงงานในเศรษฐกิจ ปัจจัยสำคัญที่สุดเพียงประการเดียวในการกำหนดระดับค่าจ้างที่ Smith กล่าวว่าไว้คือค่าจ้างมิใช่จะสูงสุดในประเทศร่ำรวยที่สุด แต่จะสูงสุดในประเทศที่การขยายตัวของความร่ำรวยนั้นเป็นไปเร็วที่สุด และแม้ว่าความมั่นคงของประเทศจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในภาวะชะงักงันเป็นเวลานาน อัตราค่าจ้างก็จะต่ำ (เพราะปริมาณแรงงานจะมีมากเกินงานที่มีให้ทำ จนทำให้อัตราค่าจ้างลดลงนั่นเอง)²¹ นอกจากนั้น Smith ยังได้พยายามอธิบายถึงการที่ค่าจ้างแตกต่างกันไปในงานแต่ละประเภทด้วย เช่น งานที่มีลักษณะไม่ค่อนำพอใจจะต้องให้ค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจคนมาทำงาน งานใดที่ต้นทุนการฝึกฝนสูงก็จะได้ค่าจ้างสูง งานใดที่จ้างคนงานไม่แน่นอนจะต้องจ่ายค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจคนมาทำงาน รวมถึงงานที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมได้ค่าจ้างสูงหรืองานใดมีโอกาสก้าวหน้าสูงก็ไม่จำเป็นต้องให้ค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจ และ Smith ยังกล่าวถึงอีกเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับค่าจ้างว่า เขามองไม่

¹⁸ “เรื่องเดียวกัน”.

¹⁹ “เรื่องเดียวกัน”.

²⁰ สุนี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. *ทฤษฎีและทฤษฎีค่าจ้าง*. หน้า 16-18.

²¹ “เรื่องเดียวกัน”.

เห็นว่าสภาพแรงงาน (ซึ่งเริ่มมีในสมัยของเขา) จะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง เพราะว่านายจ้างย่อมมีการจัดการและอำนาจต่อรองดีกว่าลูกจ้างเสมอ

แนวคิดค่าจ้างของในมุมมองของ Smith ได้ถูกนำมาปรับปรุงขึ้นใหม่โดย David Ricardo ในต้นศตวรรษที่ 19 Ricardo อาศัยทฤษฎีประชากรของ Robert Malthus ที่ว่า อัตราการเพิ่มของประชากรเป็นอนุกรมเรขาคณิต แต่อัตราการเพิ่มของอาหาร เป็นอนุกรมเลขคณิต โดยได้พิจารณาว่าแรงงานนั้นก็เหมือนกับสินค้าอื่นที่ซื้อและขายกัน คือ มีทั้งราคาธรรมชาติ (natural price) และราคาตลาด (market price) “ราคาธรรมชาติ” ของแรงงานในทัศนะของ Ricardo นั้นจะสูงขึ้นและลดลงตามราคาของสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ส่วน “ราคาตลาด” ของแรงงานนั้นเป็นราคาที่จ่ายให้แก่แรงงานจริง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับกลไกการเสนอซื้อและการเสนอขายแรงงานในขณะนั้น ค่าจ้างในส่วนราคาตลาดแรงงาน Ricardo มองว่าการผันแปรขึ้นลงอยู่ที่สาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การเสนอซื้อและเสนอขายแรงงาน และ 2) การเปลี่ยนแปลงในราคาสินค้าที่เงินค่าจ้างถูกนำไปซื้อ นอกจากนี้ Ricardo เห็นว่าอัตราการเพิ่มของประชากรที่เป็นแรงงานจะทำให้ราคาธรรมชาติและราคาตลาด เข้ามาเท่ากันในที่สุด ตามทฤษฎีประชากรของ Malthus ดังนั้น Ricardo จึงเป็นผู้สนับสนุนให้มีตลาดแรงงานแบบเสรี โดยมองเห็นว่าค่าจ้างควรปล่อยให้ถูกกำหนดโดยการแข่งขันอย่างเสรีในตลาด และไม่ควรถูกควบคุมหรือแทรกแซง แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ยังมีข้อบกพร่องและขัดแย้งกับความเป็นจริงในปัจจุบัน เพราะอัตราการเพิ่มของประชากรอาจกำหนดได้โดยการวางแผนครอบครัว และปริมาณการเพิ่มอาหารก็สามารถทำได้เร็วขึ้นโดยการพัฒนาด้านการเกษตร ความที่เคยกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มขึ้นเร็วกว่าปริมาณอาหารนั้น จึงไม่เป็นความจริง

1.2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทในการเสนอทฤษฎีนี้ คือ จอห์น สจวร์ต มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษในต้นศตวรรษที่ 19 John Stuart Mill มุ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างระดับทั่วไปในระยะสั้น การเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับขนาดของกองทุนค่าจ้างที่นายจ้างจัดสรรเพื่อจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่แรงงาน ส่วนการเสนอขายขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงาน กองทุนค่าจ้างนั้นมีค่าคงที่และถือเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนหมุนเวียนที่ผู้ประกอบการตั้งไว้เป็นทุนสำหรับค่าเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งเงินทุนนี้ต้อง แบ่งกันระหว่างคนงาน หากคนงานกลุ่มหนึ่งได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ย เนื่องจากการต่อรองของสหภาพหรือการช่วยเหลือจากภาครัฐ คนงานกลุ่มอื่นย่อมได้รับส่วนแบ่งน้อยลง เนื่องจากอัตราที่เพิ่มขึ้นมาจากกองทุนซึ่งเป็นส่วนแบ่งของคนงานกลุ่มอื่นด้วย ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนบทบาทของสหภาพแรงงาน

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Mill ถูกโจมตีโดยเฉพาะเรื่องที่ว่ากองทุนค่าจ้างมีค่าคงที่ เนื่องจากทฤษฎีนี้ไม่ได้อธิบายปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดจำนวนแรงงานที่นายจ้างต้องการใช้

ดังนั้น จึงไม่สามารถบอกถึงขนาดของกองทุนค่าจ้างว่าควรเป็นเท่าใด นอกจากนี้ในเรื่องส่วนแบ่งของค่าจ้างนั้น แม้ว่าจำนวนรายได้ประชาชาติจะไม่ได้เพิ่มขึ้น แต่ค่าจ้างที่แท้จริงอาจเพิ่มขึ้นได้ในกรณีที่ทุนของประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราสูงกว่าอัตราเพิ่มของประชากร²²

1.2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity theory)²³

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตจะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิตและการจ้างงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของแรงงาน (Productivity of Labor) เป็นปัจจัยหลักและใช้เป็นฐานในการจ่ายค่าจ้าง โดยคำนวณค่าจ้างตามค่าของงานที่ได้ออกมาแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย ดังนี้

1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ที่เสนอทฤษฎีนี้ คือ ฟรานซิส เอ. วอล์คเกอร์ (Francis A. Walker) ชาวอเมริกัน ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายถึงปัจจัยกำหนดจำนวนการจ้างงานของฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือ นายจ้างยังคงจ้างคนงานเพิ่มขึ้นตราบใดที่ผลผลิตเพิ่ม (Marginal product) จากการใช้คนงานยังคงเพิ่มขึ้น แต่ถ้าคนงานถูกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดถึงจุดที่ผลผลิตเพิ่มนั้นลดน้อยถอยลง (ค่าจ้างที่คนงานได้รับเท่ากับค่าของผลผลิตที่เขาผลิตได้) เมื่อถึงจุดนี้นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มอีก เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้น และเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นจะให้นายจ้างลดจำนวนคนงานหรืออาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน²⁴ หรืออาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีนี้จึงมีแนวคิดนี้ นำไปสู่การประเมินผลของคนงานเพื่อกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม

2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productivity Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้ให้แล้ว รายได้ของคนงานนั้น ๆ จะสูงขึ้นเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม หากผลงานที่ทำได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานรายได้ของคนนั้น ๆ จะคงระดับอย่างเดิมหรือต่ำกว่าโดยเฉลี่ย

กล่าวโดยสรุปคือทฤษฎีค่าจ้างตามผลิตภาพ (Productivity Theory) มุ่งที่พยายามที่จะสัมพันธ์ค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

1.2.5 ทฤษฎีอำนาจซื้อของค่าจ้าง (Purchasing Power Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างมิใช่เป็นเพียงต้นทุนการผลิตสินค้าเท่านั้น แต่ค่าจ้างเป็นส่วนประกอบสำคัญของอุปสงค์ของสินค้าและบริการด้วย เพราะคนงานเป็นผู้บริโภคสินค้า

²² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน. หน้า 10.

²³ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม. หน้า 25-26.

²⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน. หน้า 10.

อุตสาหกรรมกลุ่มใหญ่ ถ้าคนงานได้รับค่าจ้างสูงย่อมมีอำนาจในการซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างแรงงานต่ำ อำนาจในการซื้อสินค้าของคนงานก็จะต่ำไปด้วย สินค้าจะขายไม่หมด นายจ้างต้องลดการผลิตลงเป็นผลให้เกิดภาวะการว่างงานตามมา ทฤษฎีนี้มีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้ไม่มีการลดค่าจ้างลงในเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ

1.2.6 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่ม โดยพิจารณาถึงปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อระดับค่าจ้าง เช่น กฎหมายการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรม อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นต้น ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงาน ในทศวรรษ 1920 A.C. Pigou ได้กล่าวว่า ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรีแล้วอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับคนอื่นมาทำงานแทน และถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหานายจ้างอื่นแทน นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ Sidney และ Beatrice ซึ่งเป็นชาวอังกฤษ และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ John David Son²⁵

Sidney และ Beatrice Webbs นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ กล่าวว่า ค่าจ้างเป็นผลจากการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เดิมอาจเป็นระหว่างบุคคล ต่อมาอาจจะอยู่ในรูปของตัวแทนของกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายรัฐ เป็นต้น

จอห์น เดวิดสัน John David Son อธิบายว่า ค่าจ้างจะกำหนดขึ้นจากการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อัตราจ้างจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับอำนาจการเจรจาต่อรองของนายจ้างและลูกจ้าง ระดับอัตราค่าจ้างสูงสุดเป็นระดับสูงสุดที่นายจ้างเต็มใจจ่ายและระดับอัตราจ่ายต่ำสุดเป็นอัตราที่คนงานเต็มใจรับหรือกล่าวโดยสรุปคือ ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างจะมีอัตราค่าจ้างสูงสุด (สำหรับนายจ้าง) และต่ำสุด (สำหรับลูกจ้าง) ไว้ในใจ ถ้าสูงกว่านี้นายจ้างจะไม่ยอมรับหรือถ้าต่ำกว่านี้ลูกจ้างจะไม่ยอมรับ

จากทฤษฎีทั้งหมดไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถอธิบายได้ว่า ควรจะกำหนดค่าจ้างอย่างไร หากสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างมีจำนวนมากมายและซับซ้อน ดังนั้น ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอาจจะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ หรือกิจการใดกิจการหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่ไม่สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์หรือกิจการอื่น ๆ ได้ทั้งหมด

²⁵ สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. *ทฤษฎีและทฤษฎีค่าจ้าง*. หน้า 35-36.

2. ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน ถือเป็นหลักการสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติที่เหมาะสมในการจ้างงานและเกิดความสุขในสังคม²⁶ สำหรับในหัวข้อนี้ผู้เขียนศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎี แนวคิดการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และแนวคิดการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา

2.1 ทฤษฎี แนวคิดการคุ้มครองแรงงานทั่วไป

แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตกช่วงประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยม เปิดโอกาสให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนเอารัดเอาเปรียบแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างอย่างมาก โดยรัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่เข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม²⁷ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงานหรือแม้แต่วางนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระวังรักษาผลประโยชน์ของตนเอง สภาพการจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในขณะนั้นไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างทำงานหนักในสถานที่มืด สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท ไม่มีเวลาพักผ่อนที่สมควรและได้รับอันตรายจากเครื่องจักร รายได้ค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ลูกจ้างสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก ความไม่ยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างได้รับ ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศอังกฤษและยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มโดยการคุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกเขา

นักคิดทางปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานได้สร้างทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งเป็นรากฐานของความคิดในการคุ้มครองแรงงาน และยังคงคุณค่าให้มีผลใช้มาจนกระทั่งทุกวันนี้ ทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

²⁶ เจ็ดศักดิ์ กำปันทอง. *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษากรณี: เหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ. 2557. หน้า 9.

²⁷ จินตนา พรพิไลวรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2538. หน้า 232-233.

2.1.1 ทฤษฎีเสรีนิยม (Classical liberalism)

ได้รับความสนใจจากการนำเสนอของ Adam Smith และ David Ricardo เรื่อง Labour Theory of Value ซึ่งสรุปความสำคัญได้ว่า มูลค่าของสินค้าจะถูกกำหนดจากแรงงานที่ผลิตสินค้านั้น หรือมองในแง่ที่ว่าแรงงานมีมูลค่าในการแลกเปลี่ยนสินค้า ทฤษฎีดังกล่าวจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยงแรงงานเข้ากับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในเวลาต่อมา

2.1.2 ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism)

ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx ได้นำทฤษฎีของ Smith และ Ricardo มาเป็นพื้นฐาน ทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่าทฤษฎีมูลค่าแรงงาน (Labour theory of Value) มีความคิดว่า ทุกสิ่งไม่สามารถสร้างมูลค่าได้ด้วยตัวมันเองหากปราศจากการลงแรงของมนุษย์ และแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต (factor of production) ที่สำคัญ และผู้ใช้แรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการสร้างสรรค์สินค้าและสังคม Marx เห็นว่ามูลค่าทางเศรษฐกิจของสินค้าและบริการ ควรวัดจากขั้นตอนการผลิตสินค้าซึ่งมีมูลค่า (Value) ตามจำนวนชั่วโมงที่แรงงานมีความจำเป็นต้องทำงาน โดยสังคมต้องให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การดูแลอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัยด้วย และมีความคิดว่าความไม่ยุติธรรมในสังคมเกิดจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่มีสิ้นสุดของนายทุนที่เอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน ทฤษฎีมาร์กซิส จึงเป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่สิทธิและสวัสดิการแรงงาน และเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้ในด้านความไม่เท่าเทียมกันของสังคมระหว่างชนชั้นนายทุนและชนชั้นผู้ใช้แรงงาน²⁸

2.1.3 ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights)

ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights) ซึ่งผสมผสานกับแนวคิดแบบมาร์กซิสในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ปัจเจกชนสามารถดำเนินชีวิต ทำงาน หรือประกอบธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ ทฤษฎีดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยในหลายประเทศ โดยปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights-UDHR) ได้ถูกตราขึ้นโดยมีสาระสำคัญ คือ ให้การคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างเท่าเทียมในหลายด้าน และยังมีบทบัญญัติหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น มาตรา 23 (1) ให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสรภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน มาตรา 23 (4) บุคคลมีสิทธิที่จัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน และ

²⁸ กิติมา ตีระเศรษฐีเสมา. *มาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร, กรุงเทพฯ. 2561. หน้า 10-11.

มาตรา 24 บุคคลมีสิทธิที่จะพักผ่อนซึ่งรวมถึงการจำกัดชั่วโมงการทำงาน และการมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น สิทธิของแรงงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับโดยเท่าเทียมกัน²⁹

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะเห็นได้ว่าทฤษฎีเสรีนิยมและทฤษฎีมาร์กซิสต์มีความเห็นตรงกันว่าสิทธิของแรงงานเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน จึงต้องได้รับการส่งเสริมและการรับประกันและการคุ้มครองแรงงาน เกิดจากความสัมพันธ์ 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐที่เรียกว่าไตรภาคี³⁰

2.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part-time Worker)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เกิดจากทฤษฎีความต้องการมนุษย์ที่มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการเพื่อตอบสนองการดำรงชีพของตนตามแต่ว่าขณะนั้นมีความต้องการขั้นพื้นฐานในดำรงชีพมากน้อยเพียงใด³¹ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามองว่าเป็นแรงงานชั่วคราวที่นายจ้างมีความต้องการจ้างเพียงครั้งคราวตามความเร่งด่วนของธุรกิจหรือยามขาดแคลนแรงงานเท่านั้น ทำให้แรงงานเหล่านี้ขาดหลักประกันรายได้ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น ความต้องการความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม จึงถือเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดแนวคิดการคุ้มครองของแรงงานบางช่วงเวลาซึ่งประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เพราะมีนิติสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสิทธิหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยและปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่แต่เพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวยะหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วยแม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการผลิตโดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้างเป็นผู้จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้างฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนให้แก่นายจ้างซึ่งเมื่อผลผลิตติดกิจการก็มีความเจริญ นายจ้างจะได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างนอกจากจะได้ค่าจ้างประจำที่เลี้ยงดูครอบครัวแล้ว อาจจะได้รับเงินโบนัสหรือรายได้เพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้าง มีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม งานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของ

²⁹ “เรื่องเดียวกัน”.

³⁰ กิตติมา ตรีเศรษฐเสมา. *มาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ*. หน้า 12.

³¹ วิสุทธิ์ ครุฑจันทร์. *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ. 2560. หน้า 20-21.

ลูกจ้างและความมั่นคงในงานเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้างซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่ลูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตกงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิต ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป³²

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

เป็นแนวคิดใหม่ที่ว่าในความเป็นจริงผู้คนใช้ชีวิตส่วนมากไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้และอนาคตของเขาจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ สำหรับลูกจ้างแล้วการเลิกจ้างถือเป็นความโชคร้าย และสำหรับบางคนก็อาจทำให้เขาเสียเพื่อนพ้องและครอบครัว บางครั้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมากต้องเผชิญกับการหางานยาก การที่ลูกจ้างได้ลงทุนความชำนาญ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจของเขาอุทิศให้แก่งาน จึงเปรียบเสมือนประโยชน์ทางทรัพย์สินจากการทำงาน สำหรับลูกจ้างแล้วงานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา (Job Property) หรืออีกนัยหนึ่งแรงงานเทียบได้กับทรัพย์สินของเขา เขาจึงควรมีสติได้รับความมั่นคงซึ่งมีราคาคำนวณนับปี³³

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า แนวคิดของการคุ้มครองแรงงานคุ้มครองมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความมั่นคงแก่แรงงานทุกประเภท เหตุผลเนื่องจาก “แรงงาน” เป็นสิ่งที่สามารถดลบันดาลให้เกิดมีผลิตผล สิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ และสร้างสรรค์พัฒนาสังคมของประเทศชาติ จึงควรจะบำรุงรักษาไว้ให้มีประสิทธิภาพตลอดไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เหตุผลที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงถูกบัญญัติขึ้นมา ก็เพื่อคุ้มครองแรงงานเป็นคุณธรรมส่วนรวม “คุณธรรมทางกฎหมาย” ซึ่งในบทต่อไปเขียนจะได้ศึกษาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแรงงานประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ในประเด็นมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ว่ามีมาตรการในการคุ้มครองในเรื่องใดบ้าง และมีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงอย่างไรบ้าง

³² “เรื่องเดียวกัน”.

³³ เจตศักดิ์ กำปั่นทอง. มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษากรณี: เหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ. หน้า 11.

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

ในสถานะที่เพิ่งผ่านพ้นสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจโลก ต้องยอมรับว่าวิกฤตโควิด-19 ได้ทิ้งแผลเป็นปัญหาความเปราะบางทางการเงิน ภาวะหนี้สิน ให้ทั้งแก่นายจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็ กกลไกแรงงานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ต่างต้องดิ้นรนเพื่อให้การดำรงชีพของตนเอง อยู่รอด แรงงานหลายคนต้องการหารายได้เสริม โดยเพิ่มชั่วโมงการทำงานของตนมากขึ้น รวมถึง นักเรียน นิสิต นักศึกษา ก็ต่างหาโอกาสที่จะทำงานบางช่วงเวลาเป็นรายชั่วโมง เพื่อที่จะทำให้ชีวิต ของตนมีความสมดุลทั้งการเรียน การเงิน และการดำรงอยู่ของครอบครัว ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจึงเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีพในสภาวะเช่นนี้ แต่อย่างไรก็ตามการขาดความมั่นคงในการทำงานและ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่แรงงานเหล่านั้นกำลังเผชิญ ดังนั้น ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึง เนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ กฎหมาย ระหว่างประเทศ โดยมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายแรงงาน ประเทศไทย และกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ ดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard) ขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International labour standards) เป็นมาตรฐาน แรงงานเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของคนทำงาน มีหลักการสำคัญ³⁴ ประกอบด้วย มาตรฐานแรงงาน เกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงาน บังคับ การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประเทศ สมาชิกได้ร่วมกันรับรองปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental and Rights at Work) และส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกด้วยกันพิจารณาให้ สัตยาบันและนำไปปรับใช้เพื่อประโยชน์ของการพัฒนารากฐานของการใช้แรงงานในประเทศ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานทั่วไปขึ้นในรูปของอนุสัญญา (Convention) และรูปของข้อเสนอแนะ (recommendation) ที่เกี่ยวกับมาตรฐานการใช้แรงงานทั่วไป

³⁴ กัจร นากชิน. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. ใน *แนวทางการศึกษาชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง 1*. เล่มที่ 1, หน่วยที่ 1. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2564. หน้า 1-12.

เช่น มาตรฐานเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา หรือข้อเสนอว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น³⁵

การจัดกลุ่มของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้จำแนกไว้เป็นเรื่อง ๆ แบ่งเป็นหมวดหมู่ โดยผู้เขียนจะได้กล่าวถึงอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องสิทธิพื้นฐานของคนทำงาน ดังนี้

1.1 อนุสัญญาเกี่ยวกับค่าจ้าง³⁶ หมวดค่าจ้าง และแรงงานบางช่วงเวลา

1.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 (*Protection of Wages Convention, 1949 (No.95)*)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของค่าจ้างไว้ว่า หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่กำหนดหรือคำนวณออกมาในรูปแบบของเงินและกำหนดไว้ตามข้อตกลงร่วมกันของลูกจ้างและนายจ้าง หรือโดยกฎหมายซึ่งจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรมเมื่อมีการทำงานทางด้านให้บริการหรือจะให้บริการตามสัญญาจ้างแรงงานทั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจ่ายค่าจ้างในรูปแบบของเงินต้องมอบให้ด้วยวิธีที่ถูกต้องตามกฎหมาย

1.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างเท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (*C100 Equal Remuneration Convention, 1951, Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของคำว่า remuneration ว่า หมายความว่า รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างพื้นฐาน ค่าจ้างตามปกติ เงินรายเดือน เงินรายได้เพิ่ม หรืออะไรก็ตามที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งที่เป็นเงินหรือสิ่งใดก็ตามที่ได้จ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป็นการตอบแทนการที่ลูกจ้างทำงานให้

1.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1928 (*C26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928, Convention concerning the Creation of Minimum Wages-Fixing Machinery*)

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กำหนดให้ใช้อนุสัญญาฉบับนี้กับกิจการค้า รวมทั้งอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม โดยการกำหนดว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่นายจ้างกำหนดจะต้องไม่ต่ำไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดไว้ ถ้ามีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการชดเชยภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย

³⁵ สุตาศิริ วทวงศ์. การใช้แรงงานทั่วไป. ใน *แนวทางการศึกษาชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง* 1. เล่ม 1, หน่วยที่ 5. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2564. หน้า 5-9.

³⁶ สุตาศิริ วทวงศ์. ค่าตอบแทนในการทำงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง* 1, เล่ม 1, หน่วยที่ 6. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2564. หน้า 6-4 – 6-9.

1.1.4 ข้อแนะนำฉบับที่ 135 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1970 (*Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No.135)*)

ข้อแนะนำนี้ได้กำหนดเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ลูกจ้างทุกคนสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ลำบาก ด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้โดยเฉพาะ ในการกำหนดระดับอัตราค่าจ้างขั้นตานั้นจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นของลูกจ้างและครอบครัว ระดับค่าจ้างโดยทั่ว ๆ ไป อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคม ดัชนีค่าครองชีพของแต่ละสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่น ๆ

1.1.5 อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1997 (*C175-Part-Time Work Convention, 1994 (No.175)*)

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (พ.ศ. 2537) ที่ได้กำหนดความนิยามคำว่า “คนทำงานบางช่วงเวลา” ว่าหมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานของคนทำงานเต็มเวลาที่เทียบเคียงได้ในการจ้างงานประเภทเดียวกันหรืออาชีพเดียวกัน หรือการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน หรือสาขาของกิจการเดียวกัน อาจคำนวณเป็นสัปดาห์ หรือคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยต่อระยะเวลาชั่วหนึ่ง ๆ ของการจ้างงาน โดยไม่รวมคนทำงานเต็มเวลาที่ได้รับผลกระทบจากการว่างงานชั่วคราว (ลดชั่วโมงทำงานตามปกติร่วมกันเป็นการชั่วคราว) เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคนิค หรือโครงสร้าง

อนุสัญญาฉบับนี้ ได้ให้ความคุ้มครองคนงานบางช่วงเวลาเทียบเท่ากับคนทำงานเต็มเวลา³⁷ ในเรื่อง

- 1) สิทธิการรวมตัว การเจรจาต่อรอง และการปฏิบัติในฐานะตัวแทนลูกจ้าง
- 2) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อรับรองว่าลูกจ้างบางช่วงเวลาต้องไม่ถูกแบ่งแยกโดยให้ได้รับค่าจ้างที่มีพื้นฐานการคำนวณเป็นสัดส่วนจากชั่วโมงการทำงาน หรือชิ้นงาน โดยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของคนทำงานเต็มเวลา
- 4) การประกันสังคม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานกิจกรรมงานอาชีพจะต้องมีการปรับเพื่อให้คนงานบางช่วงเวลาเข้าร่วมอยู่ในเงื่อนไขของโครงการประกันสังคม
- 5) มาตรการอื่น ๆ ให้มีการกำหนดมาตรการเพื่อให้คนงานบางช่วงเวลาได้รับเงื่อนไขเทียบเคียงกับคนทำงานเต็มเวลา ในเรื่องการคุ้มครองการมิบุตร การเลิกจ้าง การลา

³⁷ “เรื่องเดียวกัน”.

พักผ่อนประจำปี และวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง รวมทั้งการลาป่วย โดยอาจกำหนดจากชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ แต่อาจยกเว้นมาตรการคุ้มครองการลาคลอด

1.1.6 ข้อแนะที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994
(Recommendation No.182 Concerning Part Time Work 1994)³⁸

โดยข้อแนะฉบับนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองการทำงานของแรงงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เช่น สิทธิในเรื่องการรวมตัว การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คุ้มครอง การเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลารวมไปถึงความคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี หรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยข้อแนะนี้ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน

ดังนั้น ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกับคนที่เต็มเวลา ให้ได้รับในเรื่องสิทธิในการรวมตัวในการเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพ ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับคนทำงานเต็มเวลาซึ่งรวมถึงการคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักผ่อน ประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดราชการโดยได้รับค่าจ้าง การลาป่วย ส่วนคนทำงานบางช่วงเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่าที่กำหนด อาจได้รับการยกเว้น แต่ข้อกำหนดเหล่านี้ต้องไม่ต่ำจนทำให้คนทำงาน บางช่วงเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้นมาตรการที่กำหนด ต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางช่วงเวลาให้สามารถกระทำได้โดยเสรี มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

1.2 อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรการการคุ้มครองเกี่ยวกับเงินประกันสังคมและเงิน

ทดแทน

1.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำพื้นฐานของการประกันสังคม ค.ศ. 1952 (Social Security (Minimum Standards), 1952)³⁹

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดกลุ่มการคุ้มครองพื้นฐานไว้ 9 กรณี ได้แก่ การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจาก การทำงาน สิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์

³⁸ สิริพันธ์ พลรบ. เงินทดแทนและการประกันสังคม. ใน *ประมวลสาระวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง* 1, เล่ม 2, หน่วยที่ 11. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2564. หน้า 6-4.

³⁹ “เรื่องเดียวกัน”.

ครอบครัว สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ และสิทธิประโยชน์กรณีการดูแลผู้พิการการอุปการะ

1.2.2 ข้อเสนอแนะฉบับที่ 202 Social Protection Floors Recommendation, 2012⁴⁰

ข้อนี้เสนอให้ประเทศสมาชิกจัดให้มีระบบคุ้มครองสังคมพื้นฐานให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันสังคมและขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมประชากรให้มากขึ้น ตามอนุสัญญาาระบบคุ้มครองพื้นฐานนี้ประกอบด้วย การดูแลสุขภาพที่จำเป็น การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ให้การคุ้มครองสำหรับเด็กทั้งการประกันรายได้ โภชนาการและการศึกษา ให้การประกันรายได้ขั้นต่ำสำหรับผู้ที่ไม่มียาได้เพียงพอในกรณีเจ็บป่วย ว่างาน ตั้งครรภ์และทุพพลภาพ และรายได้ขั้นต่ำสำหรับผู้สูงอายุ ประเทศสมาชิกควรจัดให้มีการคุ้มครองโดยทั่วไป มีระบุไว้ในกฎหมายหมายให้ผลประโยชน์อย่างเพียงพอ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการคุ้มครองรวมถึงผู้ที่อยู่นอกระบบให้ความเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ที่ได้รับหลักประกันทางสังคม จัดให้มีการจัดการทางการเงินที่โปร่งใส เชื่อถือได้ มุ่งสร้างสังคมที่ยั่งยืน เป็นธรรมและเท่าเทียม มีการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเคารพต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองและมีการปรึกษาหารือกันกับองค์กรนายจ้างและองค์การลูกจ้างในระบบไตรภาคี

1.2.3 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 กำหนดให้รัฐสมาชิกต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานทุกประเภทที่เป็นคนในบังคับหรือคนต่างชาติดหรือทายาทของบุคคลดังกล่าวที่ประสบอันตรายจากการทำงานเหมือนกัน

1.3 อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรการการคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคม การรวมตัว และการเจรจาต่อรอง

1.3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948)⁴¹

อนุสัญญานี้มีความสำคัญต่อสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อนุสัญญาได้กำหนดแนวทางที่สำคัญ ๆ เช่น สิทธิในการกำหนดข้อบังคับและระเบียบขององค์กรของเขาเอง เสรีภาพในการเลือกผู้แทน การบริหารงาน และการจัดกิจกรรม และหน่วยงานของ

⁴⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพื่อบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน. 2562. หน้า 3-14 - 3-15.

⁴¹ “เรื่องเดียวกัน”.

รัฐต้องละเว้นไม่เข้าไปแทรกแซงอันจะทำให้การใช้สิทธิต้องมีอุปสรรค รวมทั้งอนุญาตให้องค์กรนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิรวมตัวกันเป็นสหพันธ์หรือสมาคมของเขา ตลอดจนเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การระหว่างประเทศด้วย ขณะเดียวกันองค์กรนายจ้างและลูกจ้างจำต้องเคารพกฎหมายบ้านเมือง ส่วนกฎหมายก็ไม่ควรกำหนดออกมาขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าว

1.3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ. 2492
(*Right to Organise and Collective Bargaining, 1949*)⁴²

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างคนงานมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องมาจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่เข้าร่วมเป็นสหภาพแรงงาน หรือมิให้ถูกไล่ออกจากงาน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างเนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานแต่ได้รับความเห็นชอบ จากฝ่ายจัดการ และกำหนดการคุ้มครองมิให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแทรกแซงอีกฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการวางมาตรการส่งเสริมการพัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจ ระหว่างองค์การนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยวิธีการมีข้อตกลงร่วม

2. ประเทศไทย

2.1 แนวคิดพื้นฐานการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศไทยเริ่มใช้ค่าจ้างขั้นต่ำมาตั้งแต่ พ.ศ. 2515 โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มอบอำนาจให้กระทรวงมหาดไทยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างงานทั่วไป ค่างานล่วงเวลาพิเศษในวันหยุดตามประเพณี จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้น โดยกระทรวงฯ เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะแก่รัฐบาลในเรื่องนโยบายค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์คณะไตรภาคี ประกอบด้วย ตัวแทนจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างอย่างน้อย 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน และคณะกรรมการค่าจ้างให้นิยามค่าจ้างขั้นต่ำว่า “อัตราค่าจ้างที่ช่วยให้แรงงานพร้อมด้วยสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คน มีรายได้เพียงพอเพื่อการใช้จ่ายให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในสังคม”

อีก 2 ปีต่อมา รัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยามค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ว่าหมายถึง อัตราค่าจ้างที่แรงงานสมควรได้รับและเพียงพอต่อการดำรงชีพ (อัตราค่าจ้างตามความจำเป็นที่ลูกจ้างคนเดียว ไม่รวมสมาชิกในครอบครัว) ให้สามารถดำรงชีพได้ และมีได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มแรกขึ้นมาในปี

⁴² สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. *สรุปสาระสำคัญ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2549. หน้า 1-2.

พ.ศ. 2517 อยู่ที่วันละ 12 บาท และเริ่มใช้เฉพาะกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการก่อน หลังจากนั้นค่อยขยายการบังคับใช้ออกไปยังกลุ่มพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ

การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเริ่มแรก ได้ใช้หลักการในการติดตามความเคลื่อนไหวของดัชนีราคาผู้บริโภคทุกปี เพื่อช่วยในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำปีต่อไป มีอยู่หลายปีที่ไม่มีมีการปรับขึ้นค่าจ้างเลย⁴³ และบางปีมีการขึ้นค่าจ้างถึงสองครั้งในปีนั้น⁴⁴ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนขึ้น โดยใช้อัตราค่าจ้างรายวันของเศรษฐกิจมาปรับใช้คำนวณสูตรหาอัตราค่าจ้างเพิ่มหรือการเติบโตของค่าจ้าง⁴⁵ ท้ายที่สุดค่าจ้างขั้นต่ำจะได้ปรับขึ้นตามค่าที่คำนวณได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองระหว่างตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายภาครัฐ โดยเท่าที่ผ่านมามีค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ช่วยให้แรงงานมีเงินได้เพียงพอต่อการยังชีพ ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

- 1) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งกระทบโครงสร้างค่าจ้างทั่วไป ค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มขึ้นเมื่อใด สถานประกอบการมักจะปรับค่าจ้างของตนขึ้นตามไปด้วยเมื่อนั้น
- 2) การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อเนื่องไปยังราคาสินค้าที่ขยับสูงขึ้นตามพลอยกระทบอำนาจซื้อของแรงงานในฐานะผู้บริโภคให้ลดน้อยลง
- 3) การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำคำนึงถึงแต่เพียงการยังชีพของแรงงานเพียงคนเดียว ทั้ง ๆ ที่แรงงานไทยทำงานหาเงินได้เพื่อเลี้ยงดูสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวด้วย

ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ขึ้นในปี พ.ศ. 2536 โดยการโอนภารกิจบางส่วนจากกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย⁴⁶ มีพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นรัฐมนตรีว่าการคนแรก และได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อกระทรวงอีกครั้ง ในปี พ.ศ. 2545 โดยใช้ชื่อใหม่ว่า กระทรวงแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น เมื่อปี พ.ศ. 2540 ให้โครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำประกอบไปด้วยค่าจ้าง 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นค่าจ้างพื้นฐานระดับประเทศ (Base wage) กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดซึ่งคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมความเป็นอยู่ในแต่ละจังหวัด และเสนอแนะขึ้นมาให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา ทั้งนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะน้อยกว่าค่าจ้างพื้นฐานระดับ กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างให้เพียงพอต่อการยังชีพเป็นหลักประกันมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานทุกคน

⁴³ พ.ศ. 2519 2527 2529 2531 2540 2542 และ 2543

⁴⁴ พ.ศ. 2517 2532 และ 2538

⁴⁵ อัตราค่าจ้างรายวันของเศรษฐกิจ ÷ [(อัตราเงินเฟ้อ) + 2]

⁴⁶ พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจกำหนดและปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴⁷ ในการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานนั้น คณะกรรมการค่าจ้างควรศึกษาและทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ใช้อยู่ในขณะนั้นควบคู่ไปกับการพิจารณาภาวะและข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- 1) ตัวชี้วัดค่าครองชีพของแรงงาน ได้แก่ ดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ และราคาสินค้าและบริการ
- 2) ศักยภาพของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ได้แก่ ต้นทุนการผลิตและผลผลิตภาพแรงงาน
- 3) ภาวะเศรษฐกิจและสังคมของไทย ได้แก่ ผลผลิตมวลรวมรายได้ประชาชาติ และสภาพการณ์ทางสังคม

การพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นไม่ได้กำหนดเป็นตารางเวลาที่ชัดเจนแน่นอน ส่วนใหญ่จะพิจารณาก่อนเมื่อมีข้อเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างบ้าง นโยบายรัฐบาล หรือคณะกรรมการค่าจ้าง จนคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 13 (พ.ศ. 2540-2542) ได้เสนอแนะให้มีการทบทวนการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปี และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน โดยประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 13 ถูกวิพากษ์วิจารณ์มากที่สุดคือเมื่อ พ.ศ. 2556 ที่มีการประกาศขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็นวันละ 300 บาท ซึ่งนักวิชาการล้วนแล้วแต่มีความเห็นว่า แม้แรงงานมีเงินได้ มากขึ้นร้อยละ 13 แต่รายจ่ายเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 16⁴⁸ ปัจจุบันประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้ล่าสุด ได้แก่ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) ประกาศ ณ วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2566 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป ซึ่งประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดวันละ 370 บาท⁴⁹ และต่ำสุดที่วันละ 330 บาท⁵⁰

2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างรายชั่วโมง

2.2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือ “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อมุ่งประโยชน์ร่วมกันของผู้ใช้แรงงานและ

⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก. 20 กุมภาพันธ์ 2541. หน้า 1-43.

⁴⁸ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. เศรษฐกิจปี 57 กระทบตลาดแรงงาน แนวเด็กจบใหม่เร่งเพิ่มทักษะ. หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย. 18 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2014/01/labor-situation-in-2014/>

⁴⁹ 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดภูเก็ต

⁵⁰ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา

ส่งเสริมนโยบายสาธารณะของกฎหมายมหาชนเป็นหลัก เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา ค่าชดเชย เป็นต้น เพื่อให้นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถที่จะตกลงยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายได้ในกรณีที่มีการตกลงหรือทำสัญญาที่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมตกเป็นโมฆะบังคับใช้ไม่ได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำแรงงานแก่ลูกจ้างทั่วไป เรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานไว้ในมาตรา 23 กำหนดให้ทำงานวันหนึ่ง ไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง กำหนดเรื่องเวลาพัก ไว้ในมาตรา 27 ให้ระหว่างการงานมีเวลาพักรวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง กำหนดเรื่องวันหยุดไว้ในมาตรา 28-30 โดยต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน โดยได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 โดยได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยได้รับค่าจ้าง กำหนดเรื่องวันลา ไว้ในมาตรา 32-36 และ 41 โดยให้ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน ลาทำหมันตามที่แพทย์กำหนด โดยได้รับค่าจ้างลากิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ลาบรรณาการตามที่ราชการหมายเรียก โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 60 วัน ลาฝึกอบรม ได้ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์ละ 98 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวด การจ่ายค่าจ้างหากไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างถึงวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้าง และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ในอัตราค่ากฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 118 คือ ตั้งแต่ 30-400 วัน

สำหรับในกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงที่นายจ้างประสงค์ที่จะจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้แต่อย่างใด พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเฉพาะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่บังคับใช้เท่านั้น โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 90⁵¹ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด โดยประเทศไทยได้มีความพยายามจะนำแนวทางการจ้างงานรายชั่วโมงมาใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานนักเรียน นิสิต นักศึกษา และผู้สูงอายุ โดยได้มีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่ขอความร่วมมือให้

⁵¹ มาตรา 90 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

นายจ้างจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้แก่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ 40 บาท⁵² และประกาศขอความร่วมมือให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้แก่ผู้สูงอายุ ชั่วโมงละ 45 บาท⁵³ ทั้งนี้ ประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษานั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ชี้แจงประเด็นดังกล่าวว่า ประกาศดังกล่าวไม่มีสภาพเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับ แต่เป็นเพียงข้อเสนอแนะนำสถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลาเท่านั้น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมงสำหรับงานทั่วไปหรือ 7 ชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพฯ ลูกจ้างทุกประเภทก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในวันจะคำนวณโดยเฉลี่ยจ่ายเป็นรายชั่วโมงมิได้ เพราะจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเป็นการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵⁴ ดังนั้น หากลูกจ้างและนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างกันเป็นรายชั่วโมง หากจำนวนชั่วโมงทำงานกับค่าจ้างที่จ่ายน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ข้อตกลงดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ ส่งผลให้นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานโดยคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 20 ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2563 มีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง และกระทรวงแรงงานได้มีหนังสือขอหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในประเด็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สอบถามประเด็นคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงหรือไม่ และสามารถกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำหรือขั้นสูงได้หรือไม่ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ได้แจ้งความเห็นว่าการคณะกรรมการค่าจ้างอาศัยอำนาจตามมาตรา 79 (3) มาตรา 87 วรรคสองและวรรคสาม และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ไม่สามารถประกาศกำหนด “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง” ได้ แต่สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้ฐานระยะเวลาเป็นรายชั่วโมงมาคำนวณได้ การกำหนดระยะเวลาการทำงานขั้นสูงขั้นต่ำไม่สามารถกระทำได้ และยังให้ข้อสังเกตว่า การประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้ฐานระยะเวลาเป็นรายชั่วโมงมาคำนวณเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีการทำงานไม่เต็มเวลาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและคุ้มครองที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในกรณีนี้ ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงสิทธิของลูกจ้างรายชั่วโมงที่ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ต่อไป

⁵² ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิตและนักศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

⁵³ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ประกาศวันที่ 8 มีนาคม 2562

⁵⁴ ข้อหารือกองนิติการ ที่ รง 0505/1003 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 สืบค้นจาก http://legal.labour.go.th/41997_60.pdf

2.2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations law) เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลง โดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ⁵⁵ วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่⁵⁶ คือ กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน และให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2518 เป็นต้นไป

สำหรับวิธีการในการดำเนินการเจรจาต่อรอง⁵⁷ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 13 ว่าการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในกรณีที่ได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้ในการเจรจาไว้แล้วต้องระบุชื่อผู้แทนของตนต่ออีกฝ่ายหนึ่งเพื่อการเจรจา เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องไว้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงนั้น โดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง) นายจ้างต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคสอง) ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องหรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้อง

⁵⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: วิญญูชน. 2559. หน้า 219.

⁵⁶ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน. 2560. หน้า 5.

⁵⁷ เชิดศักดิ์ กำปันทอง. มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษากรณี: เหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ. หน้า 56-57.

แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนด 3 วัน หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี (มาตรา 24) ซึ่งผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ บัญญัติไว้ในมาตรา 19 โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือ ชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน ถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็น สมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันทุกคน สำหรับการข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น นายจ้างไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เองโดยพลการ แต่การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าสามารถกระทำได้ (มาตรา 20) หากนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีบทลงโทษตามมาตรา 131 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บทบัญญัติ ข้างต้นมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ให้นายจ้างตกลงหรือสัญญาับลูกจ้างบางคนหรือ บางกลุ่มที่จะทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นลดลงไป ข้อตกลง ตามมาตรานี้เป็นข้อตกลงที่มีผลสืบเนื่องมาจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และได้มีการเจรจา ตกลงกันมาจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 18 เท่านั้น

ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ คำว่า สภาพการจ้าง หมายถึง นิติสัมพันธ์หรือ การปฏิบัติทั้งหลายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนกระทั่งเลิกจ้าง คือ ตั้งแต่เงื่อนไข การจ้างหรือการทำงาน การกำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง รวมทั้งประโยชน์ ต่าง ๆ ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงานด้วย ดังนั้น ในกรณีนายจ้างได้ ออกประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ออกมาเป็นการลดสิทธิประโยชน์ ของลูกจ้างลงอันถือว่าการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยนายจ้างมิได้ปฏิบัติให้ ถูกต้องตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กล่าวคือ มิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อไปตามขั้นตอนของกฎหมายฉบับดังกล่าว เมื่อนายจ้างมิได้ ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ประกาศ ระเบียบ คำสั่งของข้อบังคับฉบับใหม่ ที่นายจ้างออกมาจึงไม่มีผลผูกพันกับลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8075-8076/2549⁵⁸ นายจ้างประกาศเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง ลูกจ้างรายเดือนมาเป็นรายวันซึ่งมีลักษณะวิธีการคิดจ่ายเงินแก่ลูกจ้างแตกต่างน้อยลง ถือว่าประกาศ ดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้างซึ่งไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อ

⁵⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 249.

ตกลงด้วยจึงเกี่ยวกับเรื่องสภาพการจ้างด้วยแล้ว และถือเป็นเรื่องมีเหตุอันสมควรในการที่ลูกจ้างไปสอบถามพนักงานตรวจแรงงานหรือนิติกรศาลแรงงาน ไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานไปโดยไม่มีเหตุสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9017/2550⁵⁹ เดิมนายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในฝ่ายผลิต 7.00-16.00 นาฬิกา ต่อมานายจ้างได้เปลี่ยนแปลงช่วงเวลาทำงานของลูกจ้างดังกล่าวเป็น 2 ช่วงเวลา ช่วงที่หนึ่ง 7.00-16.00 นาฬิกา ช่วงที่สอง 16.00-01.00 นาฬิกา แม้จะเป็นไปตามเงื่อนไขในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าหากจำเป็นนายจ้างสามารถกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติได้ก็ตาม แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานช่วงเวลาที่สองโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ยอมมาทำงาน นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้างโดยให้พักงานและไม่จ่ายค่าจ้างจึงไม่ชอบ

สำหรับกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงที่จะนำมาใช้ในการจ้างงานนั้น ประเด็นที่นักวิชาการและนักกฎหมายส่วนใหญ่เป็นกังวลเกี่ยวกับการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง คือ ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กล่าวคือ กรณีที่นายจ้างเปลี่ยนสถานะการจ้างจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน แล้วแต่กรณีเป็นรายชั่วโมงซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงเนื่องจากทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยลงกว่าเดิม และกระทบถึงสิทธิค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับด้วย รวมถึงสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อันไปสู่กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้ได้รับการคุ้มครอง ลูกจ้างรายชั่วโมงก็ควรจะมีสิทธิเข้าถึงพระราชบัญญัตินี้

2.2.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

กฎหมายประกันสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากระบบการจ้างงานได้เปลี่ยนจากระบบสังคมเกษตรกรรม มาเป็นระบบสังคมอุตสาหกรรม คนงานไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ เพราะถ้าขาดงานก็ไม่มีเงินที่ยังชีพอยู่ในสังคมได้ การประกันสังคมจึงได้เน้นเรื่องการเก็บเงินสมทบทั้งจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อเป็นการเฉลี่ยทุกข์สุขของคนในสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างรายได้ของชนชั้นในสังคมได้ หรืออย่างน้อยก็ช่วยการชะลอการขยายช่องว่างระหว่างชนชั้น⁶⁰

พระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเป็นสำคัญ บังคับใช้แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่โดยราชอาณาจักร โดยมีผู้เกี่ยวข้องจำนวน 3 ฝ่าย

⁵⁹ “เรื่องเดียวกัน”.

⁶⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน. หน้า 80.

ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เข้ามาร่วมกันรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตราเท่ากัน และร่วมในการบริหารงาน โดยการส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประกันสังคมซึ่งกองทุนประกันสังคมได้จัดตั้งขึ้นสำหรับจ่ายผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในยามที่จำเป็นในกรณีต่าง ๆ ที่สำคัญ 7 ประการ⁶¹ คือ

1) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ และจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม

2) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ประโยชน์ทดแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม (จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายอัตรา 15,000 บาทต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง สำหรับผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน)

3) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพร้ายแรง ได้รับอัตราร้อยละ 50% ของค่าจ้างเป็นรายเดือน ตลอดชีวิต กรณีไม่ร้ายแรงเป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม

4) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย โดยมีประโยชน์ทดแทนมี 2 ประเภท ได้แก่ เงินค่าทำศพ (50,000 บาท โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ) และเงินสงเคราะห์ การจ่ายเงินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

5) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ประโยชน์ทดแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานกับนายจ้างรายสุดท้าย หรือกรณีผู้ประกันตนว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย โดยประโยชน์ทดแทนมี 2 ประเภท ได้แก่ กรณีถูก

⁶¹ สำนักงานประกันสังคม. *สิทธิประโยชน์*. 1 มีนาคม 2567. สืบค้นจาก www.sso.go.th

เลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย และกรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลา ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงาน ปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย

7) *ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร*: มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนที่มีสิทธิประโยชน์ทดแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงและมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ลูกจ้างรายชั่วโมงเหล่านั้น ควรได้รับการคุ้มครองมีหลักประกันการทำงานโดยเข้าสู่ระบบประกันสังคมเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ควรมีสวัสดิการได้รับสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 ประการ เช่นเดียวกันกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ลูกจ้างรายชั่วโมง ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างหรือในกรณีที่ลูกจ้างรายชั่วโมงลาออกจากงานซึ่งสมควรได้รับสิทธิรับเงินทดแทนกรณีว่างงานดังกล่าว

3. ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ได้กำหนดเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน ไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการทำงาน ด้วยสาเหตุจากสัญญาติหรือสถานภาพอื่น ๆ ของแรงงาน กล่าวคือ แรงงานที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นไม่ว่าสัญชาติใด ทุกคนจะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายหรือระเบียบกำหนดด้านแรงงาน⁶² ดังจะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่สุดค้องกรณีค่าจ้างรายชั่วโมง ดังต่อไปนี้

3.1 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ⁶³

ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำปี 1959 ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำใช้กับคนงานทุกคนที่ทำงานและได้รับค่าจ้างจากองค์กรหรือสถานประกอบการโดยไม่คำนึงถึงประเภทของอาชีพ ทั้งนี้ ไม่นับรวมบุคคลที่ทำงานในธุรกิจหรือสำนักงานที่จ้างเฉพาะสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันและแรงงานทำงานบ้าน

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงในพื้นที่แต่ละจังหวัด และบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้ แต่ละจังหวัดในประเทศญี่ปุ่นยังมีการพิจารณากำหนด

⁶² สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. *คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น*. 9 กันยายน 2566. สืบค้นจาก <https://japan.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/3/2020/08/ThailabourManual2020Editted.pdf>

⁶³ กระทรวงแรงงาน. *รายงานฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริษัทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2566. หน้า 34-35.

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของจังหวัด แยกตามประเภทอุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่เสนอ โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างของพื้นที่นั้น ๆ เพื่อยกระดับสภาพการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่เป็นธรรม ในทางปฏิบัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของจังหวัด มีการเสนอพิจารณาและประกาศทุกปี ปีละ 1 ครั้ง โดยจะประกาศช่วงเดือนสิงหาคมของทุกปี และเริ่มบังคับใช้ช่วงเดือนตุลาคมในปีเดียวกัน สำหรับการกำหนดหรือทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของจังหวัดแยกตามประเภทอุตสาหกรรมจะเป็นการพิจารณาความเห็นของสภาฯ ตามความจำเป็นจากคำร้องของผู้แทนลูกจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงจังหวัดของประเทศญี่ปุ่นล่าสุด โดยเมื่อสิงหาคม 2565 คณะทำงานของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น ได้เสนอให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมงของปีงบประมาณ 2565 เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศอีก 31 เยน เป็น 961 เยน ต่อชั่วโมง (คิดเป็นเงินไทยประมาณ 260 บาทต่อชั่วโมง) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นมากที่สุดตั้งแต่ญี่ปุ่นเริ่มใช้ค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา และบังคับใช้เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ส่งผลให้จังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ต่ำสุดอยู่ที่ 853 เยนต่อชั่วโมง (ประมาณ 226 บาทต่อชั่วโมง) จำนวน 10 จังหวัด คือ จังหวัดอะโอะโมริ อะคิตะ เอะฮิเมะ โคจิ ซางะ นางาซากิ คумаโมโตะ มียาซากิ คาโกชิมะ โอกินาวา และสูงสุด คือ กรุงโตเกียว 1,072 เยนต่อชั่วโมง (ประมาณ 284.08 บาทต่อชั่วโมง) รองลงมาคือจังหวัดคานากาวา 1,071 เยนต่อชั่วโมง (ประมาณ 283.82 บาทต่อชั่วโมง) และโอซากา 1,023 เยนต่อชั่วโมง (ประมาณ 271.1 บาทต่อชั่วโมง)⁶⁴

3.2 กฎหมายงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น (1994)

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย Part-time Work Law ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงด้านการจัดการจ้างงานของแรงงานบางช่วงเวลาหรือรายชั่วโมง (Improvement of Employment Management of Part-time) ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับที่ 76 ออกเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2536 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความสามารถของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยให้การประกันภาวะการทำงานตามสมควร ปรับปรุงการศึกษาและฝึกอบรม สวัสดิการและพัฒนาการจัดการและการจัดจ้าง รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ⁶⁵ โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้นิยามคำว่า “แรงงานบางช่วงเวลา” หมายถึง คนงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนงานที่ทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนงานที่ได้รับ

⁶⁴ สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดใหม่ญี่ปุ่น. 9 กันยายน 2566. สืบค้นจาก <https://japan.mol.go.th/news/ญี่ปุ่นประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดใหม่-มีผลบังคับใช้เดือนตุลาคม-2565#prettyPhoto%20/>

⁶⁵ ศิริธร วัณณากวี. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ. 2552. หน้า 47.

การจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนงานปกติ ยกเว้น จะถูกกำหนดเป็นอย่างอื่น

3.2.1 การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ.2490⁶⁶ (Labor Standards Act 1947)

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น บังคับใช้ในปี ค.ศ. 1947 เป็นกฎหมายหลัก สำหรับการคุ้มครองแรงงานที่มีการทำงานตามปกติทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานและส่งเสริมการปฏิบัติต่อแรงงานที่เป็นธรรมและที่ดีต่อสุขภาพ ในประเด็น สำคัญ ดังนี้

1) สัญญาจ้างงาน

- กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือ สื่อสาร เงื่อนไขการจ้างงานที่สำคัญกับลูกจ้างอย่างชัดเจน สัญญาควรมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด และเงื่อนไขการเลิกจ้าง

2) ชั่วโมงการทำงาน

- นายจ้างต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง โดยไม่ รวมเวลาพัก และต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง โดยไม่รวมเวลาพัก เพื่อป้องกันภาระ งานที่มากเกินไปและ ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3) เวลาพัก

- นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างทุกคนในเวลาเดียวกันอย่างน้อย 45 นาที ในช่วงเวลาทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง และอย่างน้อย 60 นาทีในการทำงานที่ไม่เกิน 8 ชั่วโมง

4) ค่าจ้าง

- นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบาลส่วนภูมิภาค เพื่อให้แน่ใจว่า ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยที่เป็นธรรม

5) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ก. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ตามที่ ได้ตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างส่วนใหญ่ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างปกติไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25 แต่ไม่เกินร้อยละ 50

⁶⁶ กระทรวงแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริบทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับ แรงงานบางช่วงเวลา. หน้า 40.

ข. กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาดังแต่สี่ทุ่มถึงตีห้า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าจ้างพื้นฐาน ซึ่งไม่รวมถึงเงินช่วยเหลือครอบครัวเบี้ยกันดารหรือเงินอื่นที่กฎหมายกำหนด

6) วันหยุด/วันลา

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ได้รับค่าจ้าง เว้นแต่นายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างได้หยุดอย่างน้อย 4 วัน ในช่วง 4 สัปดาห์แล้ว

ข. วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างอย่างน้อย 10 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ติดต่อกัน และได้เข้าทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด และลูกจ้างที่ได้ทำงานมาอย่างน้อยหนึ่งปีครึ่งขึ้นไปให้นายจ้างเพิ่มวันหยุดพักผ่อน ประจำปีอีก 1 วัน และเพิ่มอีกปีละ 1 วัน ตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้น แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 20 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

7) การเลิกจ้าง

ก. ระหว่างพักรักษาตัวและลาคลอด นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างพักรักษาตัวจาก การประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่ไม่เกิน 30 วัน และห้ามเลิกจ้างหญิงที่ลาคลอดภายใน 30 วัน หลังสิ้นสุดเวลาที่ลาคลอด เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง

ข. การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้นจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 30 วัน เว้นแต่เป็นกรณีที่นายจ้างประสบภัยธรรมชาติหรือเหตุที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อย่างอื่นจนไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ หรือเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิด

ค. ข้อยกเว้นการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนเลิกจ้างในกรณีการจ้างงานลูกจ้าง ต่อไปนี้

- ก) ลูกจ้างรายวันที่จ้างงานไม่ถึง 1 เดือน
- ข) ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างแน่นอน ไม่เกิน 2 เดือน
- ค) ลูกจ้างที่มีการจ้างงานตามฤดูกาลที่มีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 4 เดือน
- ง) ลูกจ้างที่อยู่ในช่วงทดลองงาน เว้นแต่ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 14 วัน ติดต่อกัน

3.2.2 พระราชบัญญัติปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและการเปลี่ยนสถานภาพ
การจ้างงานสำหรับแรงงานบางช่วงเวลาและแรงงานที่สัญญาจ้างระยะสั้น พ.ศ. 2536⁶⁷ (Act on
Improvement of Personnel Management and Conversion of Employment Status for
Part-Time Workers and Fixed-Term Workers)

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบางช่วงเวลาสามารถใช้
ความสามารถของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การดูแลให้การปฏิบัติเท่าเทียมกันกับการปฏิบัติต่อ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะการจ้างงานมาตรฐาน โดยใช้มาตรการและการดำเนินการอื่น ๆ เช่น
การรับรองความเหมาะสม สภาพการทำงานสำหรับแรงงานบางช่วงเวลา ส่งเสริมการปรับเปลี่ยน
แรงงานบางช่วงเวลาเป็นแรงงานที่มีสถานะการจ้างงานมาตรฐาน และช่วยให้แรงงานพัฒนาและ
ปรับปรุงความสามารถทางอาชีพ รวมถึงเพิ่มพูนสวัสดิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาสังคมและ
เศรษฐกิจ เนื่องจากสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ ของญี่ปุ่นที่มีอัตราการเกิดที่ต่ำและจำนวน
ประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงาน (Japanese Law
Translation, 2018) โดยมีรายละเอียดสาระสำคัญ⁶⁸ ดังนี้

1) หลักการทั่วไป

ก. สัญญาจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่
สัญญาจ้างงานระยะสั้นเท่าเทียมกันกับแรงงานประจำที่มีสถานะการจ้างงานมาตรฐาน

ข. การฝึกอบรมและสวัสดิการ นายจ้างต้องดำเนินการฝึกอบรม
จัดหาชุดสวัสดิการเต็มรูปแบบ และปรับปรุงด้านอื่น ๆ ของการจัดการบุคลากรและเพื่อเปลี่ยนลูกจ้าง
บางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้นให้เป็นแรงงานที่มีสถานะลูกจ้างประจำ

2) การจ้างงาน

ก. รายละเอียดการจ้างงาน เมื่อมีการจ้างลูกจ้างบางช่วงเวลา นายจ้าง
จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบทันทีเกี่ยวกับรายละเอียดของสภาพการทำงาน

ข. แก้ไขกฎการจ้าง เมื่อมีการแก้ไขกฎการจ้างงานของสถานประกอบ
กิจการ นายจ้างจะต้องรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

⁶⁷ “เรื่องเดียวกัน”.

⁶⁸ Japanese Law Translation. Act on Improvement of Personnel Management and Conversion of Employment
Status for Part-Time Workers and Fixed-Term Workers. March 1, 2024. Retrieved from: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/84/en>

3) ค่าจ้าง

ก. การกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างต้องพยายามกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้น โดยให้คำนึงถึงสมดุล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถ ประสบการณ์ และรายละเอียดอื่น ๆ

ข. ค่าจ้างพื้นฐานและเงินอื่น หากลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้น มีรายละเอียดงาน เหมือนกันกับลูกจ้างประจำ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างพื้นฐาน โบนัส และการปฏิบัติอื่น ๆ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำ

4) การฝึกอบรม

นายจ้างจะต้องดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่ สัญญาจ้างงานระยะสั้น โดยสอดคล้องกับลักษณะงาน การปฏิบัติงาน ความสามารถ และ ประสบการณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีความสามารถที่จำเป็นสำหรับหน้าที่การงานที่ลูกจ้างมีส่วนร่วม

5) สถานที่ทำงาน

นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้นใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานเท่ากันกับลูกจ้างประจำ

6) การเปลี่ยนสถานะการจ้างงาน

หากนายจ้างมีตำแหน่งว่างสำหรับการจ้างงานแบบประจำจะต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้นในสถานประกอบการสมัครงานในตำแหน่งนั้นได้

7) การเข้าสู่ระบบประกันสังคม

นอกจากนี้ แรงงานบางช่วงเวลา ยังสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม ฎีปุ่นได้ตามเงื่อนไข ซึ่งรัฐบาลฎีปุ่นได้ประกาศขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคมให้กับแรงงาน บางช่วงเวลา โดยเริ่มดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 และมีการขยายให้กลุ่มแรงงานบาง ช่วงเวลาเข้าสู่ระบบประกันสังคมขึ้นเรื่อย ๆ ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก. ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 101 คนขึ้นไป (ไม่นับรวม แรงงานบางช่วงเวลา) เริ่มวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ซึ่งก่อนหน้านี้จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 รัฐบาล ฎีปุ่นกำหนดเงื่อนไขไว้ว่า ทำงานในสถาน ประกอบการที่มีลูกจ้าง 501 คนขึ้นไป และจะปรับเปลี่ยน เป็นทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 51 คนขึ้นไปในเดือนตุลาคม 2567

ข. มีคุณสมบัติ ตามเงื่อนไขทุกข้อดังต่อไปนี้

ก) ทำงาน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป

ข) ค่าจ้าง 88,000 บาท/เดือน (หรือ 1,060,000 บาทต่อปี) ขึ้นไป

ค) ระยะเวลาการจ้างงาน 2 เดือนขึ้นไป (หรือมีคาดว่าจะจ้างงาน 2 เดือนขึ้นไป)

ง) ไม่เป็นนักเรียน

4. ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ Labor Standard Act (LSA) (Law No. 5309, Mar. 13, 1997) ซึ่งใช้บังคับสำหรับนายจ้างที่มีแรงงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป โดยกฎหมายดังกล่าวจะบังคับใช้กับแรงงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม หรือภาคพาณิชยกรรม และยังรวมถึงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ดังนี้

4.1 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

รัฐบาลเกาหลีใต้ประกาศใช้พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2529 และใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2531 โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดอยู่บนฐานรายชั่วโมง และพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน โดยไม่คำนึงถึงสถานะการจ้างงานหรือสัญชาติ (รวมถึงพนักงานชั่วคราว รายวัน หรือทำงานบางช่วงเวลา และพนักงานต่างชาติ) แต่จะไม่บังคับใช้กับธุรกิจที่จ้างเฉพาะญาติที่อาศัยอยู่ร่วมกับนายจ้าง บุคคลที่รับจ้างทำงานบ้าน คนประจำเรือภายใต้พระราชบัญญัติคนประจำเรือและกับเจ้าของเรือที่จ้างคนประจำเรือดังกล่าว⁶⁹

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ในกรณีเมื่อกำหนดค่าจ้างเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ให้แสดงจำนวนเงินเป็นอัตราต่อชั่วโมงด้วย โดยการคำนวณค่าจ้างที่เกี่ยวข้องตามหน่วยระยะเวลาของค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดดังนี้

- ค่าจ้างที่กำหนดเป็นรายวัน: จำนวนเงิน ÷ ชั่วโมงทำงานตามสัญญาต่อวัน

- ค่าจ้างที่กำหนดเป็นรายสัปดาห์: จำนวนเงิน ÷ ชั่วโมงมาตรฐานสำหรับการใช้

ค่าจ้างขั้นต่ำต่อสัปดาห์ (หมายถึง ชั่วโมงที่รวมชั่วโมงทำงานตามสัญญาต่อสัปดาห์ และชั่วโมงที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรา 55 (1) ของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน)

⁶⁹ กระทรวงแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริษัทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา. หน้า 42-43.

- ค่าจ้างที่กำหนดเป็นรายเดือน: จำนวนเงิน ÷ ชั่วโมงมาตรฐานสำหรับ การใช้
ค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือน (หมายถึง ชั่วโมงหารด้วย 12 หลังจากคูณมาตรฐานชั่วโมงสำหรับ การใช้ค่าจ้าง
ขั้นต่ำต่อสัปดาห์ตามวรรค 2 และจำนวนเฉลี่ยของสัปดาห์เป็นเวลา 1 ปี)

ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงของสาธารณรัฐเกาหลีนั้นจะไม่มีแบ่งแยกตามช่วงอายุ
หรือช่วงวัย แรงงานทุกคนจะได้รับประกันค่าจ้างขั้นต่ำทุกคน แต่ถ้าอายุต่ำกว่า 18 ปีจะจำกัดชั่วโมง
การทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน (35 ชั่วโมง/สัปดาห์) และสามารถทำงานล่วงเวลาได้ ไม่เกิน 1 ชั่วโมง/
วัน (5 ชั่วโมง/สัปดาห์) และการจะจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่มี
อายุต่ำกว่า 18 ปีก่อน จึงจะได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน

สาธารณรัฐเกาหลีมีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี โดยในปัจจุบัน (ปี 2566)
กระทรวงแรงงานและการจ้างงานได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2566 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565
มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (สาธารณรัฐเกาหลี)

ค่าจ้าง	จำนวนเงิน (วอน) (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงวันหยุด)*
รายชั่วโมง	9,620
รายวัน (8 ชั่วโมง)	76,960
รายสัปดาห์ (48 ชั่วโมง)	461,760
รายเดือน (209 ชั่วโมง) [(40 ชั่วโมง(ต่อสัปดาห์) + 8 ชั่วโมง (เบี้ย เลี้ยงวันหยุด)) X 365 วัน(ต่อปี) ÷ 7 วัน(ต่อสัปดาห์) ÷ 12 เดือน] = 209 ชั่วโมง	2,010,580

ที่มา: กองเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเบี้ยเลี้ยงวันหยุด ตาม พ.ร.บ. มาตรฐานแรงงาน มาตรา 55 (วันหยุด) ระบุว่า แรงงาน
จะต้องทำงานมากกว่า 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ และใน 1 สัปดาห์ หากแรงงานมาทำงานครบตามจำนวน
วันที่กำหนดทำงานต่อสัปดาห์ นายจ้างจะต้องให้วันหยุดที่ได้รับค่าจ้างกับแรงงานรายนั้น 1 วัน/
สัปดาห์

4.2 กฎหมายงานบางช่วงเวลาประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ให้คำนิยาม “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้อย่างกว้าง ๆ ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Act: LSA) มาตรา 21 หมายถึง ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกัน และในสถานประกอบการเดียวกัน แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา⁷⁰ (Law No.5309, March 13. 1997 Labor Standard Act Article 21)

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้ให้ความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (LSA) ซึ่งก่อนจะมีการแก้ไข LSA เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2540 บทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รวมอยู่ในกฎหมายดังกล่าว เป็นเพียง “มาตรฐานการคุ้มครองสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ซึ่งยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก เนื่องจากไม่มีพื้นฐานทางกฎหมาย จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2540⁷¹ มีวัตถุประสงค์หลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน โดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน พอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

4.2.1 สัญญาจ้างงาน

เมื่อนายจ้างลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ต้องมีการร่างสัญญาที่ระบุเงื่อนไขการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างระยะเวลาของสัญญา วันที่จ้าง เวลาเริ่มและสิ้นสุดของชั่วโมงการจ้าง ค่าจ้างรายชั่วโมง และเรื่องอื่น ๆ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดจะต้องแสดงไว้ในสัญญาจ้าง⁷²

4.2.2 วันและเวลาทำงาน

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part-Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non-Regulation Workers) นายจ้างจะถูกบังคับตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะโดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงทำงาน วันและเวลาทำงาน และเงื่อนไขอื่นไว้ในสัญญาจ้างงาน โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา⁷³

⁷⁰ วิสุทธิ์ ครุฑจันท์. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา. หน้า 44.

⁷¹ กระทรวงแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริษัทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา. หน้า 29.

⁷² “เรื่องเดียวกัน”.

⁷³ วิสุทธิ์ ครุฑจันท์. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา. หน้า 45.

4.2.3 ชั่วโมงการทำงาน

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกัน และในสถานประกอบกิจการเดียวกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน โดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและสถานประกอบกิจการเดียวกัน วันหยุดและวันลา⁷⁴

4.2.4 วันหยุด

นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุด⁷⁵ โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 วัน/สัปดาห์ แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ทั้งนี้ จะไม่ใช่บังคับแก่ลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานตามสัญญาน้อยกว่า 15 ชั่วโมง/สัปดาห์

- นายจ้างทุกคนจะต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหนึ่งปีลาได้ 15 วันโดยได้รับค่าจ้าง
- นายจ้างต้องให้หญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ทั้งหมด 90 วัน (ลาคลอดได้ 120 วันหากตั้งครรภ์บุตรอย่างน้อยสองคนพร้อมกัน)
- เมื่อลูกจ้างหญิงยื่นคำร้องขอลาเนื่องจากปวดประจำเดือนจะต้องให้วันลา 1 วัน/เดือน

4.2.5 การทำงานล่วงเวลา

หากนายจ้างประสงค์ให้แรงงานบางช่วงเวลาทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงขอบเขตและเงื่อนไขการทำงานและได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ดังนั้น การทำงานล่วงเวลาของแรงงานบางช่วงเวลาจึงถูกกำหนดไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน โดยต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อนและอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.2.6 การเลิกจ้าง

1) การบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง (รวมถึงการเลิกจ้างด้วยเหตุผลด้านการจัดการ) จะต้องแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้างและหากนายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้า ค่าจ้างตามปกติที่เกินกว่า 30 วันจะถูกจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่จะไม่มีผลบังคับใช้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ระยะเวลา กรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่ถึง 3 เดือน

⁷⁴ “เรื่องเดียวกัน”.

⁷⁵ กระทรวงแรงงาน. กระทรวงแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริบทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา. หน้า 29-30.

ข. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เนื่องจากภัยธรรมชาติ เหตุการณ์ หรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ค. กรณีลูกจ้างจงใจทำให้ธุรกิจเสียหายอย่างร้ายแรงหรือสูญเสียทรัพย์สิน

2) สำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

ก. หากธุรกิจใด ๆ ต้องหยุดชะงักชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างตามปกติ ในกรณีที่นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราว

ข. ในกรณีที่นายจ้างผู้ประกอบการไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ อย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labour Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่งสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้

โดยหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างมิได้แจ้งเหตุผล อันสมควร แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นอาจร้องขอค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างต่อ Labor Relation Commission ได้ และนอกจากมาตรฐานการทำงานบางช่วงเวลาที่กำหนดในกฎหมาย Temporary/Part-Time Workers Protection Act 2006 นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลา โดยเฉพาะซึ่งจะต้องได้รับสนับสนุนไม่น้อยไปกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาและหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมสามารถร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation Commission) เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมได้

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าลักษณะงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือรายชั่วโมง มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ลูกจ้างจะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำที่ทำงานเต็มเวลา โดยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครอง ด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการประกันสังคมเท่าเทียมแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงบังคับใช้เป็นกรณีเฉพาะ สำหรับในบทต่อไป ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย และเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐเกาหลีต่อไป

บทที่ 4

วิเคราะห์สภาพปัญหาและมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายกรณีค่าจ้างรายชั่วโมง

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ในประเด็นกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงจากมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานประเทศเกาหลีใต้ และกฎหมายแรงงานประเทศไทย พบว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หรือแรงงานที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงเพื่อรับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงนั้น ส่วนใหญ่ทั้ง ILO ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้จะกล่าวถึงลักษณะงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือรายชั่วโมงในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ลูกจ้างจะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำที่ทำงานเต็มเวลา โดยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานประเทศเกาหลีใต้ ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครอง ด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการประกันสังคมเท่าเทียมแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงบังคับใช้เป็นกรณีเฉพาะ โดยในบทนี้ ผู้เขียนจะกล่าวถึงประเด็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย ดังนี้

1. ปัญหาการขาดค่านิยาม “ลูกจ้างรายชั่วโมง”

เมื่อพิจารณาในมุมมองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จะเห็นได้ว่า ILO ให้ความสำคัญกับแรงงานบางช่วงเวลา โดยมีอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No.175 concerning Part-Time Work) เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในการเข้าถึงการจ้างงาน สภาพการจ้าง และการประกันสังคม โดยได้ให้ค่านิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาซึ่งอาจนับเป็นสัปดาห์หรือคำนวณเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงานก็ได้

เมื่อเปรียบเทียบค่านิยามศัพท์ คำว่า “แรงงานบางช่วงเวลา” ของต่างประเทศแล้วพบว่าประเทศญี่ปุ่นได้ให้นิยามว่า “คนทำงานที่มีชั่วโมงทำงานประจำสัปดาห์ที่กำหนดน้อยกว่าคนทำงานที่มีสภาพการจ้างมาตรฐานซึ่งจ้างโดยนายจ้างคนเดียวกัน และเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานเต็มเวลา” ซึ่งการกำหนดค่านิยามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศ

ญี่ปุ่นก็เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองให้แตกต่างไปจากลูกจ้างประจำหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ส่วนประเทศเกาหลีใต้ ได้ให้นิยามว่า “ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกัน และในสถานประกอบกิจการเดียวกัน” เพื่อให้เห็นความแตกต่างของลักษณะการทำงานระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอย่างชัดเจน จึงให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นกลุ่มคนทำงานแบบ (Non-Regulation Workers) ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะแยกออกมาต่างหากจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่ได้มีกำหนดคานิยามของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) ไว้อย่างชัดเจน โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานทั่วไปที่บังคับใช้ในปัจจุบัน ก็มีเพียงบทบัญญัตินิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 ที่บัญญัติว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งต้องยอมรับว่าคานิยามดังกล่าวเป็นเพียงการให้คานิยามให้ภาพกว้าง ๆ เท่านั้น สิ่งที่น่าจะเทียบเคียงได้ คือ การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) คือ การจ้างงานในสถานประกอบกิจการน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือน้อยกว่าสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือเป็นการจ้างงานชนิดยืดหยุ่น โดยมีข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเรื่องวัน เวลาทำงาน และ ชั่วโมงการทำงานเป็นราย ๆ ไป

ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรมีกำหนดนิยามแรงงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจนและควรกำหนดไว้เป็นการเฉพาะไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่คานิยามที่ควรใช้คำว่า “ลูกจ้างรายชั่วโมง” จะเหมาะสมกว่า เนื่องจากประเภทลูกจ้างในการจ้างงานของสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างเป็นการทั่วไปสำหรับประเทศไทย มักจะจ้างงานลูกจ้างให้ทำงานโดยแบ่งออกเป็นประเภทของลูกจ้างจากวิธีการจ่ายค่าจ้าง คือ แบ่งเป็นลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายวัน และคำว่า “ลูกจ้างรายชั่วโมง” อ่านแล้วเข้าใจในความหมายตรงตัว ส่วนคำอธิบายคานิยามนี้ ควรให้ความหมายไม่แตกต่างกันกับของ ILO หรือของต่างประเทศ เพราะควรพิจารณาถึงชั่วโมงการทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจหมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยตกลงรับค่าจ้างเป็นไปตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกัน และในสถานประกอบกิจการเดียวกัน ซึ่งหากเพิ่มคานิยามคำว่า “ลูกจ้างรายชั่วโมง” ผู้เห็นว่าอาจจะต้องเพิ่มคานิยามของคำว่า “ลูกจ้างรายเดือน” และ “ลูกจ้างรายวัน” ไปด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความแตกต่างในเรื่องลักษณะของการจ้าง การทำงานระหว่างลูกจ้างทำงานเต็มเวลาให้ชัดเจนตลอดจนสิทธิหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น

2. ปัญหาการขาดมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน

การกำหนดชั่วโมงการทำงาน องค์การระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ปรากฏในอนุสัญญาฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 ที่กำหนดให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมมีเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์และงานสำนักงาน) ค.ศ. 1930 กำหนดชั่วโมงการทำงาน หมายถึง เวลาที่บุคคลใช้หมดไปเพื่อการงานของนายจ้าง โดยไม่รวมถึงเวลาช่วงพักซึ่งชั่วโมงที่ใช้บังคับต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยในส่วนของแรงงานบางช่วงเวลานั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยให้มีความคิดคำนวณเปรียบเทียบกับจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ทำในสายอาชีพเดียวกันหรือสถานประกอบการเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ พบว่าทั้ง 2 ประเทศมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานทำงานบางช่วงเวลาที่ชัดเจน โดยให้นายจ้างได้ปฏิบัติตาม โดยประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้นายจ้างจะให้คนทำงานชั่วโมงทำงานปกติไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ประเทศเกาหลีใต้ พบว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สูงกว่าจ้างในงานที่เหมือนกันและในสถานประกอบการเดียวกัน ทั้งนี้ สัญญาจ้างจะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ 40 ชั่วโมง หรือ 44 ชั่วโมง ยกเว้นแต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มียอดตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

สำหรับประเทศไทย การคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน ปรากฏในมาตรา 23 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) ที่กำหนดให้การทำงานปกติลูกจ้างทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง โดยมีบทบัญญัติห้ามทำงานบางช่วงเวลาคู่ครองเฉพาะแรงงานกลุ่มแรงงานหญิงและเด็ก เนื่องจากสภาพความอ่อนแอทางร่างกายหรือความเสียเปรียบทางด้านสรีระและประเภทงานที่มีความอันตราย กำหนดชั่วโมงการทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง หรือสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง หรือแรงงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย มีเพียงแนวทางการปฏิบัติการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการสร้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียน วันเรียนปกติ ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง วันหยุดเรียน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมงเท่านั้น

สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมงหรือแรงงานบางช่วงเวลาในกลุ่มอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะตกลงกันทำงานวันละกี่ชั่วโมง

จากการศึกษาการกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานบางช่วงเวลาขององค์การระหว่างประเทศและต่างประเทศแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างรายชั่วโมงโดยเทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทเดียวกัน เห็นว่าควรกำหนดชั่วโมงการทำงานที่วันละไม่เกิน 5 ชั่วโมง ซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงที่ไม่ต่ำเกินไปและไม่ได้สูงจนใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาและสัปดาห์หนึ่งควรไม่เกิน 30 ชั่วโมง

3. ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้มีความเหมาะสม

ปัจจุบันประเทศไทยมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁷⁶ โดยใช้บังคับกับแรงงานทั่วไป โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวันและมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ขนาดอุตสาหกรรม และความจำเป็นต่างกันในการใช้แรงงานของแต่ละจังหวัด และ 2) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน⁷⁷ ซึ่งหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพ และระดับตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อยกระดับรายได้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน คุ้มครองลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขา ในแต่ละระดับ ให้ได้ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งทั้งอัตราค่าจ้าง มีสภาพบังคับตามกฎหมาย โดยค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดโดยกลไกไตรภาคี โดยมีคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการจังหวัด ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดพิจารณาปรับเป็นระยะ ๆ

จากการศึกษาจะเห็นว่าแนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของประเทศไทย กระทรวงแรงงานได้มีแนวคิดในการนำมาปรับใช้เป็นเวลานานแล้ว โดยในปี พ.ศ. 2547 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพและวิธีการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา (Part-time) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิธีการจ้างงานแบบชนิดไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ออกมาบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 ได้แก้ไขปรับปรุงมาตรา 87 ให้คณะกรรมการค่าจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้าง

⁷⁶ คณะกรรมการค่าจ้าง. (2565, 1 กันยายน). ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)

⁷⁷ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างที่ออกตามอำนาจมาตรา 87 และบังคับใช้ตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปัจจุบันใช้ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2565 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2565 เป็นต้นไป

บางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการและผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปได้ จึงได้มีประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง^{78, 79} สำหรับสถานประกอบกิจการในการจ้างงานแรงงานนักเรียน นิสิต และนักศึกษา และแรงงานผู้สูงอายุ โดยอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษายู่ที่ชั่วโมงละ 40 บาท และสำหรับผู้สูงอายุ จ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาทตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน แต่ประกาศดังกล่าวกลับไม่มีสภาพเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับ แต่เป็นเพียงข้อเสนอแนะสถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานประเภทไม่เต็มเวลา และเป็นการขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุ นักเรียน นิสิต นักศึกษามีงานทำเท่านั้น ดังนั้น แม้สถานประกอบกิจการหรือนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหนึ่งวันจะคำนวณโดยเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมงมิได้ เพราะจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด⁸⁰ ไม่สอดคล้องกับมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประเด็นปัญหานี้จึงเป็นเรื่องข้อจำกัดด้านกฎหมายโดยตรงที่ไม่เป็นธรรมสำหรับนายจ้าง เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งนายจ้าง/สถานประกอบกิจการใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะได้รับบทลงโทษทางอาญาด้วย

เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะประกอบด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1928 อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะ ค.ศ. 1970 และอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งทุกอนุสัญญามุ่งเน้นให้การคุ้มครองลูกจ้างและเป็นแนวทางให้กับนายจ้างในด้านการกำหนดค่าจ้างจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดไว้ กำหนดขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองผู้หารายได้ที่ดีด้วยโอกาสซึ่งได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำเกินไป

เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศจะเห็นว่า ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายแยกเฉพาะสำหรับความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ในประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นจะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยมีหลักเกณฑ์การตกลงขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองหรือการศึกษา การพิจารณาของสภาค่าจ้างขั้นต่ำโดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมา

⁷⁸ คณะกรรมการค่าจ้าง. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา (ฉบับที่ 2). 17 ธันวาคม 2555

⁷⁹ กระทรวงแรงงาน. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ. ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562

⁸⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8681/2548

บังคับใช้ ส่วนประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยถูกกำหนดอยู่บนฐานชั่วโมงและให้ใช้บังคับกับแรงงานที่มีการจ้างงานเต็มเวลา รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย นอกจากนี้ค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องคำนวณตามชั่วโมงการทำงานโดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แยกออกมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ผู้เขียนมีความเห็นว่า การออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายของประเทศไทย ในปัจจุบันที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัญหามากสำหรับสภาพตามความเป็นจริงในการจ้างงานปัจจุบัน เพราะวัตถุประสงค์การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง ก็เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานและการทำงานของแรงงานกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น หากพิจารณามุมมองแนวทางการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง ค่าจ้างที่นำมาเป็นฐานกำหนดย่อมต้องนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณเฉลี่ยออกมาเป็นรายชั่วโมง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดลำพูน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าวันละ 332 บาท เมื่อนำมาหารด้วยจำนวน 8 ชั่วโมงทำงานปกติจะตกชั่วโมงละ 41.50 บาท ซึ่งหากทำวันละ 6 ชั่วโมงจะได้รับค่าจ้างวันละ 249 บาท ถือเป็นอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งอาจไม่จูงใจให้ลูกจ้างที่ประสงค์ทำงานเป็นรายชั่วโมง เนื่องจากไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการเดินทางและไม่เพียงพอการดำรงชีพ แต่หากเพิ่มอัตราค่าจ้างขึ้นเพื่อให้สูงกว่าฐานคำนวณค่าจ้าง 8 ชั่วโมง เช่น จากเดิมชั่วโมงละ 41.50 บาท เมื่อจ้างเป็นรายชั่วโมงก็ให้จ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็น 1.5 เป็นชั่วโมงละ 62.25 บาท (อัตราเดียวกับการคำนวณการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ) ซึ่งหากทำวันละ 6 ชั่วโมงจะได้รับค่าจ้าง 375 บาท ก็กลายเป็นว่าจ่ายสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่กฎหมายกำหนด อาจไม่มีนายจ้างรายใดสนใจจะจ้างงานดังกล่าว เพราะไม่สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายลงได้ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจ้างงานรายชั่วโมงของภาคธุรกิจ

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขเพิ่มอำนาจคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างการทำงานบางช่วงเวลาหรือบางกลุ่มประเภทได้ เมื่อกฎหมายแม่บทให้ฐานอำนาจไว้แล้วจึงควรมีการแก้ไขกฎหมายให้มีสภาพบังคับใช้ในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างรายชั่วโมงในลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป โดยแก้ไขพระราชบัญญัติฯ ให้มีบทบัญญัติเป็นหมวดคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมงเป็นการเฉพาะ และให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง โดยอ้างอิงจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของแต่ละพื้นที่ แต่ควรสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งเฉลี่ยต่อชั่วโมง หรือใช้วิธีคิดคำนวณแบบ Pro-rate เพื่อชดเชยจำนวนชั่วโมงที่ลดลงน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น โดยให้คิดตามสัดส่วนของชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน

4. ปัญหาลูกจ้างรายชั่วโมงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No.175 concerning Part-Time Work) เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในการเข้าถึงการจ้างงาน สภาพการจ้าง และการประกันสังคม และข้อแนะนำฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 กำหนดมาตรการเพื่อการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เช่น ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย มาตรการส่งเสริมและคุ้มครอง การจัดจำนวนและตารางชั่วโมงการทำงานให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ควรคำนึงถึงผลประโยชน์และความจำเป็นของสถานประกอบการควบคู่กันไป การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี หรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยข้อแนะนำนี้ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน

เมื่อเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 1947 เป็นกฎหมายหลักและมีกฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ มีหลักการ คือ กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน และได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงมาบังคับใช้ ให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบ 6 เดือน โดยได้รับค่าจ้าง และในกรณีเลิกจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และต้องจ่ายค่าชดเชย ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 เป็นกฎหมายแรงงานหลัก และมีกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 โดยเฉพาะ มีหลักการ คือ กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หมายถึง ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน และได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับใช้ และมีสิทธิได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และนายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างน้อย 30 วัน ก่อนการเลิกจ้างและต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

สำหรับประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายแรงงานหลัก โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดสิทธิสำหรับลูกจ้างทั่วไป ให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง กำหนดให้ได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบ 1 ปี สิทธิลาป่วย ลาคคลอดบุตร วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำสัปดาห์ และได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน เมื่อเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 ช่วงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง และต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนดในกรณีเลิกจ้างซึ่งมิใช่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง

จากการศึกษาของผู้เขียน พบว่าประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานได้พยายามในการพัฒนาค่าจ้างในรูปแบบค่าจ้างรายชั่วโมงมาโดยตลอด การกำหนดรูปแบบค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงให้สามารถใช้ได้กับแรงงานทุกกลุ่ม ได้มีการศึกษารูปแบบ รวมถึงข้อหรือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และจัดสัมมนาประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นต่อการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) มีข้อสังเกตสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง ในประเด็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง คือ 1) อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากการเลิกจ้าง จำนวนค่าชดเชยก็จะน้อยลงไป 2) สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้รูปแบบลักษณะการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ลูกจ้างสามารถทำงานได้ทุกที่ไม่ถูกจำกัดเฉพาะที่ทำงาน อาจกระทบต่อการเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ตลอดจนการกำกับดูแล และ 3) การออกประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หารือ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเรื่องค่าจ้างเท่านั้น สมควรที่กระทรวงแรงงานจะได้พิจารณาถึงความเหมาะสม

ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยกับข้อสังเกตของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ว่านอกจากเรื่อง การพิจารณาอัตราค่าจ้างแล้ว ยังต้องคำนึงเรื่องสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับด้วย ดังนั้น หากประเทศไทยจะนำแนวทางการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงมาใช้ ก็ควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานรายชั่วโมงด้วย โดยหากเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา คือ ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวันแล้ว พบว่าลูกจ้างรายชั่วโมงยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

4.1 สิทธิเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างทำงาน (มาตรา 27) ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิพัก ระหว่างการทำงาน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยตกลงกันจัดเวลาพักเป็นช่วง ๆ ได้

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาให้เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act 1947) คือ ต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างทุกคนในเวลาเดียวกันอย่างน้อย 45 นาทีในช่วงเวลาทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง และอย่างน้อย 60 นาทีในการทำงานที่ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ไม่ได้กำหนดสิทธิเวลาพักระหว่างการทำงานให้แก่แรงงานบางช่วงเวลาเป็นพิเศษ

โดยกำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน คือ นายจ้าง ต้องจัดให้ลูกจ้างได้พักไม่น้อยกว่า 30 นาทีในการทำงาน 4 ชั่วโมง และได้พัก 1 ชั่วโมงในการทำงาน 8 ชั่วโมง

โดยประเด็นเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างรายชั่วโมงสำหรับประเทศไทย ผู้เขียน เห็นว่า อาจกำหนดให้ได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา เช่น หากกำหนดทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 4-5 ชั่วโมง ก็อาจกำหนดเวลาพักไม่น้อยกว่า 30 นาทีในการทำงาน 4 ชั่วโมง หรือนายจ้างไม่ต้องจัดเวลาพักระหว่างการทำงานได้

4.2 สิทธิเกี่ยวกับวันลาต่าง ๆ ได้แก่

4.2.1 ลาป่วย (มาตรา 32) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ได้รับค่าจ้าง ให้ไม่เกินปีละ 30 วัน

4.2.2 ลาทำหมัน (มาตรา 33) ลาได้ตามที่แพทย์กำหนด โดยได้รับค่าจ้าง

4.2.3 ลาภิกษุระอันจำเป็น (มาตรา 34) ลาได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

4.2.4 ลาเพื่อรับราชการทหาร (มาตรา 35) ลาได้ตามที่ทางราชการเรียก โดยได้รับค่าจ้างปีละ 60 วัน

4.2.5 ลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 41) ลาได้ครรภ์ละ 98 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน

เมื่อเปรียบเทียบกับการคุ้มครองในสิทธิการลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้นเท่าเทียมกันกับแรงงานประจำที่มีสถานการณจ้างงานมาตรฐาน ส่วนประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้ลาประจำปี และประจำเดือนโดยได้รับค่าจ้างในวันที่ลา มีการคำนวณโดยมีหน่วยเป็นชั่วโมง (ระยะเวลาที่สั้นกว่า 1 ชั่วโมงให้ถือเป็น 1 ชั่วโมง) โดยมีวิธีการคำนวณ คือ จำนวนวันลาประจำเดือนและการพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับ คูณ (ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหารชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา) คูณ ชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ตัวอย่างเช่น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานวันละ 4 ชั่วโมงและทำงานสัปดาห์ละ 6 วันต่อสัปดาห์ โดยแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีชั่วโมงการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง 10 วัน ดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาในการลาประจำปีและประจำเดือนโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับ $10 \times (24/40) \times 8 = 48$ ชั่วโมง

ในประเด็นสิทธิการลา ผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างรายชั่วโมงควรได้รับสิทธิเช่นเดียวกับ ลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวัน ที่ทำงานเต็มเวลา โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้าง คำนวณค่าจ้างชั่วโมง การทำงานของลูกจ้างที่ทำงานแต่ละวัน

4.3 สิทธิเกี่ยวกับวันหยุด ได้แก่

4.3.1 วันหยุดประจำปี (มาตรา 28) มีสิทธิหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน โดยลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

4.3.2 วันหยุดตามประเพณี (มาตรา 29) มีสิทธิหยุดตามประกาศปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยได้รับค่าจ้าง

4.3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 30) ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

เมื่อเปรียบเทียบกับ การคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้นายจ้างจะต้องให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุดประจำปีอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดประจำปี จำนวนหนึ่ง เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้หยุดพักผ่อนและได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีนั้น โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จะต้องเป็นแรงงานที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด โดยได้รับสิทธิให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 10 วันทำงาน และได้รับค่าจ้าง สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามาแล้วกว่า 1 ปี 6 เดือน และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานด้วย ส่วนประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างในลักษณะที่เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ในประเด็นสิทธิวันหยุด ผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างรายชั่วโมงควรได้รับสิทธิได้หยุดเช่นเดียวกับลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวัน ที่ทำงานเต็มเวลา แต่อาจกำหนดสิทธิที่ได้รับค่าจ้างแตกต่างกันได้ เช่น ลูกจ้างรายชั่วโมง ต้องมีวันหยุดประจำปีอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ส่วนวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิได้หยุดเหมือนลูกจ้างทำงานเต็มเวลา แต่สิทธิได้รับค่าจ้างควรได้รับค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน

4.4 สิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง (มาตรา 17)

4.4.1 การบอกเลิกสัญญา (มาตรา 17) ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้าง

เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ พบว่าประเทศญี่ปุ่นในการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้นจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 30 วัน เว้นแต่เป็นกรณีที่นายจ้างประสบภัยธรรมชาติหรือเหตุที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หรือเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิด หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างรายวันที่จ้างงานไม่ถึง 1 เดือน , ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างแน่นอนไม่เกิน 2 เดือน , ลูกจ้างที่มีการจ้างงานตามฤดูกาล ที่มีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 4 เดือน และลูกจ้างที่อยู่ในช่วงทดลองงาน เว้นแต่ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 14 วัน ติดต่อกัน ส่วนประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดให้เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้าง และหากนายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้า จะต้องจ่ายค่าจ้างตามปกติที่เกินกว่า 30 วันให้แก่ลูกจ้างบางช่วงเวลา เว้นแต่กรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่ถึง 3 เดือน กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้เนื่องจากภัยธรรมชาติ เหตุการณ์หรือสถานการณ์อื่นๆ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หรือในกรณีที่ลูกจ้างจงใจทำให้ธุรกิจเสียหายอย่างร้ายแรงหรือสูญเสียทรัพย์สิน

ประเด็นสิทธิการได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ผู้เขียน เห็นว่า ลูกจ้างรายชั่วโมงควรได้รับสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวัน ที่ทำงานเต็มเวลาในกรณีสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน หรือในกรณีที่มิสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาเป็นการแน่นอน แต่ฝ่ายนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลา โดยไม่ใช่เหตุแห่งความผิดของลูกจ้างรายชั่วโมง

4.5 สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง (มาตรา 118)

4.5.1 การจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 118) นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง ดังนี้

1) ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

2) ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

- 3) ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- 4) ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
- 5) ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- 6) ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น เมื่อนายจ้างให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกจากการงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชย หรือเงินทำขวัญเวลาออกจากการงาน (Severance Pay) ตามเอกสารหลักเกณฑ์ที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับจากนายจ้าง ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดให้แรงงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้าง โดยนายจ้างมิได้แจ้งเหตุผลอันสมควรแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา อาจร้องขอค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างต่อ Labor Relation Commission ได้ แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราไว้

ในประเด็นค่าชดเชย ผู้เขียน เห็นว่า ลูกจ้างรายชั่วโมง ควรมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับลูกจ้างรายเดือน รายวัน ซึ่งทำงานเต็มเวลา โดยการคำนวณระยะเวลาทำงานติดต่อกันของลูกจ้างรายชั่วโมง ให้นับเฉพาะเวลาที่ลูกจ้างรายชั่วโมงมาทำงาน และวันเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิและวันเวลาที่นายจ้างอนุญาตให้ลา ทั้งนี้ให้นับระยะเวลา 8 ชั่วโมงเท่ากับ 1 วัน (เทียบกับชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงเท่ากับหนึ่งวันสำหรับงานทั่วไป)

5. ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ลดสถานะจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลามาเป็นลูกจ้างรายชั่วโมง

จากการศึกษาพบว่าสภาพการจ้างโดยทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บังคับหรือกำหนดให้การจ้างงานต้องทำสัญญาจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด การจ้างงานโดยการตกลงด้วยวาจา จึงมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา หรือลูกจ้างรายชั่วโมง ประเทศไทยก็ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้การคุ้มครองไว้แต่อย่างใด การจ้างงานส่วนใหญ่ของลูกจ้างรายชั่วโมงจึงเป็นการตกลงจ้างโดยการเจรจาต่อรอง และเป็นการทำ

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นหลัก การจ้างงานดังกล่าวจึงเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ตามความหมายของคำว่า สภาพการจ้างแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย

ประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง คือ กรณีที่นายจ้างเปลี่ยนการจ้างจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน แล้วแต่กรณีเป็นรายชั่วโมงซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง เนื่องจากทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยลงกว่าเดิม และกระทบถึงสิทธิค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับด้วย เช่น เมื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงแล้ว หากมีการจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้าง จำนวนค่าชดเชยก็จะน้อยลง เนื่องจากมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 บัญญัติให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างสุดท้ายตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น มาตรการการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรายชั่วโมงในประเด็นนี้ควรพิจารณาโดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างรายชั่วโมงเป็นหลัก

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น เมื่อมีการจ้างลูกจ้างบางช่วงเวลา นายจ้างจะต้องจัดทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องแจ้งลูกจ้างทราบเกี่ยวกับรายละเอียดของสภาพการจ้างอย่างชัดเจน การเปลี่ยนสถานะจ้างงาน ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ในลักษณะที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง คือ หากนายจ้างมีตำแหน่งว่างสำหรับการจ้างงานแบบประจำจะต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่สัญญาจ้างงานระยะสั้นในสถานประกอบการสมัครในตำแหน่งนั้นได้ ประเทศเกาหลีใต้ แรงงานบางช่วงเวลาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ระบุเงื่อนไขการทำงานซึ่งถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานโดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและสถานประกอบการเดียวกัน นอกจากนี้เกาหลีใต้ยังกำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานบางช่วงเวลาไม่น้อยไปกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา หากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมสามารถร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation Commission) เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมได้

จากการศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีความเชื่อมโยงในเรื่องสภาพการจ้าง พบว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากเดิมเป็นลูกจ้างรายเดือนหรือลูกจ้างรายวันมาเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงซึ่งมีลักษณะวิธีการคิดจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแตกต่างกันน้อยลง ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้างซึ่งไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถกระทำการเองได้แต่ฝ่ายเดียว ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนจึงจะสามารถกระทำได้

ผู้เขียนเห็นว่าประเด็นเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างรายชั่วโมง ประเทศไทยควรดำเนินการ 2 ประการ คือ

5.1 สัญญาจ้าง ประเทศไทยควรกำหนดให้การจ้างงานรายชั่วโมง สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไปที่สามารถตกลงด้วยวาจาได้ โดยสัญญาต้องระบุเงื่อนไขการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาของสัญญา วันเริ่มต้นและสิ้นสุดของชั่วโมงการจ้าง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง และเรื่องอื่น ๆ เช่น วิธีการบันทึกเวลาการทำงาน สิทธิประโยชน์ในระยะเวลาพัก วันหยุด สิทธิการลาต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์กรณีเลิกจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

เหตุผลประการสำคัญ ที่ควรให้การจ้างงานรายชั่วโมง มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นการเฉพาะ เนื่องจากข้อกำหนดตามสัญญาจ้างถือเป็นสภาพการจ้าง ที่นายจ้างต้องดำเนินการตามข้อตกลงดังกล่าว และลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างรายชั่วโมง แตกต่างกับลูกจ้างชนิดทำงานเต็มเวลาปกติ หากไม่ได้กำหนดให้ทำสัญญาจ้างเป็นการเฉพาะไว้ เพื่อแบ่งเส้น “งานเต็มเวลาปกติ” กับ “งานรายชั่วโมง” ให้มีความชัดเจน และเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมง

5.2 การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประเทศไทยควรกำหนดเงื่อนไขสภาพการจ้างของลูกจ้างรายชั่วโมงให้ชัดเจน โดยกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ปฏิบัติตามเงื่อนไข เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่เป็นธรรม และคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมง ดังนี้

5.2.1 การจ้างงานรายชั่วโมงให้นายจ้างจ้างงานบุคคลซึ่งไม่เคยเป็นลูกจ้างรายเดือน หรือลูกจ้างรายวัน ซึ่งทำงานเต็มเวลาปกติกับนายจ้างเดิมอยู่แล้ว

5.2.2 ห้ามมิให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงการจ้างของลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน แล้วแต่กรณีเป็นรายชั่วโมง เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเช่นว่านั้น และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ให้ถือเป็นกรณีการเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามฐานอัตราค่าจ้างเดิมก่อน จึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงการจ้างมาเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงได้

5.2.3 การเปลี่ยนสถานะการจ้างงาน หากนายจ้างมีตำแหน่งว่างสำหรับการจ้างงานแบบประจำ จะต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรายชั่วโมงประกอบการสมัครในตำแหน่งนั้นได้

6. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

สิทธิเสรีภาพการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่ควรได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

และสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง เนื่องจากการตกลงจ้างงานรายชั่วโมงเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากพิจารณาตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างรายชั่วโมงที่ข้อตกลงการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างย่อมมีฐานะเป็นลูกจ้างที่ควรได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวด้วย ดังนั้น ลูกจ้างรายชั่วโมงจึงสามารถร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้ตามกฎหมายนี้

7. ปัญหาการเข้าสู่ระบบประกันสังคม

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นพื้นฐานของการประกันสังคม ค.ศ. 1952 ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดการคุ้มครองด้านประกันสังคมแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดรวมทั้งครอบครัวในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย กรณีว่างงาน กรณีชราภาพ กรณีบาดเจ็บจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ ทั้งนี้ ประโยชน์ทดแทนต้องมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบและมีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละของค่าจ้างที่กำหนดในอนุสัญญา นอกจากนี้ยังมีความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 ที่กำหนดให้รัฐสมาชิกดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานทุกประเภทที่เป็นคนในบังคับหรือคนต่างชาติหรือทายาทของบุคคลที่ประสบอันตรายจากการทำงานเหมือนกัน

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น แรงงานบางช่วงเวลาสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมญี่ปุ่นได้ ตามเงื่อนไขซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นได้ประกาศขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคมให้กับแรงงานบางช่วงเวลา โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 และมีการขยายให้กลุ่มแรงงานบางช่วงเวลาเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ตามเงื่อนไขและคุณสมบัติที่รัฐกำหนด เช่น ต้องทำงาน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป ค่าจ้าง 88,000 เยน/เดือน (หรือ 1,060,000 เยนต่อปี) ขึ้น มีระยะเวลาการทำงาน 2 เดือนขึ้นไป และไม่เป็นนักเรียน ในประเทศเกาหลีใต้พบว่า ในประเด็นการประกันสังคม สิทธิการคุ้มครองทางสังคมโดยเฉพาะการประกันการจ้างงานและแผนบำนาญ บำนาญแห่งชาติยังไม่มีประสิทธิภาพ ยังคงเกิดความเหลื่อมล้ำในด้านความคุ้มครองประกันสังคมอยู่ แรงงานชั่วคราวมีโอกาสน้อยที่จะได้รับเงินประกันสังคม

ประเทศไทยมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองและหลักประกันความมั่นคง คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 มาตรา 33 กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 โดยกำหนดให้รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงิน

สมทบเข้ากองทุนเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนฯ โดยกรอบรายได้ต่อเดือนที่นำไปคำนวณเป็นฐานนำส่งเงินสมทบที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดคือ ขั้นต่ำสุดที่ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

ซึ่งความเป็นไปได้ของการนำลูกจ้างรายชั่วโมงเข้าสู่ระบบประกันสังคมนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากได้มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงไว้ รวมถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดไว้ การนำเงินส่งสมทบก็มีความเป็นไปได้ตามหลักเกณฑ์ ยกตัวอย่างเช่น กำหนดการทำงานไว้สัปดาห์หนึ่งทำงานไม่เกิน 6 วัน วันละไม่เกิน 5 ชั่วโมง กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามที่ (จังหวัด) เช่น จังหวัดลำพูน ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 332 บาท คิดเป็นอัตราชั่วโมงละ 41.5 บาท ทำงานวันละ 5 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วันจะได้ค่าจ้างสัปดาห์ละเท่ากับ 1,245 บาท คิดเป็นเดือนละประมาณ 4,980 บาท ก็สามารถนำเข้าสู่ระบบประกันสังคมเข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่า สำนักงานประกันสังคม ควรขยายคุณสมบัติในเรื่องอายุของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้บุคคลที่มีอายุเกินกว่า 60 ปี (ที่เป็นลูกจ้างรายชั่วโมง) สามารถเข้าสู่ระบบผู้ประกันตนได้ต่อไป



ตารางที่ 4.1 ตารางเปรียบเทียบกฎหมาย ILO ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และไทยในการคุ้มครองแรงงาน

ประเด็น	ILO	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไทย
นิยามลูกจ้างรายชั่วโมง	บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าจำนวน สัปดาห์น้อยกว่าจำนวน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่า ชั่วโมงการทำงานของคนทำงาน งานปกติในงานประเภทเดียวกัน แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานเต็มเวลาที่เทียบเคียงได้ในการจ้าง ในสถานประกอบการเดียวกัน ประเภทเดียวกัน และในสถานประกอบการเดียวกันหรืออาชีพเดียวกัน	ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ต่อวัน ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ต่อวัน สัปดาห์ ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ไม่ปรากฏ
ชั่วโมงการทำงาน	ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ต่อวัน ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง	ไม่เกิน 44 ชั่วโมง ยกเว้น แรงงานที่มีข้อตกลงทำงานน้อย ทั่วไป ลูกจ้างรายชั่วโมงไม่ได้กว่า 15 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยใน 4 กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ	ไม่ปรากฏ

สัปดาห์จะไม่ได้รับการคุ้มครอง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็น	ILO	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไทย
เวลาพักระหว่างการทำงาน ต้องจัดเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ต้องจัดเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง		อย่างน้อย 45 นาทีในช่วงเวลา ทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง และอย่าง น้อย 60 นาทีในการทำงานที่ ไม่เกิน 8 ชั่วโมง	อย่างน้อย 30 นาทีในการทำงาน 4 ชั่วโมง และ 1 ชั่วโมงในการ ทำงานที่เกิน 8 ชั่วโมง	3. สิทธิวันหยุด ได้แก่ วันหยุด ประจําสัปดาห์ วันหยุดตาม ประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี 4. สิทธิการเลิกจ้าง 5. สิทธิค่าชดเชย โดยได้รับค่าจ้าง ไม่มีบัญญัติสิทธิให้แก่ลูกจ้างราย ชั่วโมง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็น	ILO	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไทย
สิทธิวันลา	กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครอง กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบาง ไม่ได้กำหนดสิทธิให้แก่ลูกจ้างราย			
- วันลาป่วย	แรงงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียว ลูกจ้างบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่ ช่วงเวลาสิทธิได้ลาประจำปีและ ชั่วโมง			
- วันลาทำหมัน	กับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา สัปดาห์งานระยะสั้นเท่าเทียม ประจำเดือนโดยได้รับค่าจ้างใน			
- วันลาการจรรยาบรรณ	ยกเว้นการลาคลอด			
จำเป็น				
- ลาเพื่อ อบรม		กับกับแรงงานประจำที่มี วันที่ลา		
ราชการทหาร		สถานะการจ้างงานมาตรฐาน คือ		
- ลาเพื่อ อดลด		มีวันลาประจำปีขั้นต่ำไม่น้อยกว่า		
บุตร		10 วันต่อปี		
สิทธิวันหยุด	แรงงานบางช่วงเวลา มีสิทธิลา แรงงานบางช่วงเวลาวันหยุด มีวันหยุดประจำปีไม่น้อย ไม่ได้กำหนดสิทธิให้แก่ลูกจ้างราย			
- วันหยุดประจำปี	หยุดได้เท่าเทียมกับแรงงานที่ ประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน กว่า 1 วันต่อสัปดาห์มีวันลาขั้นต่ำ ชั่วโมง			
สัปดาห์	ทำงานเต็มเวลาโดยได้รับค่าจ้าง ได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดประจำปีไม่ 10 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง			
- วันหยุดตาม	น้อยกว่า 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง			
ประเพณี	ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีก			
- วันหยุดพักผ่อน	ตามจำนวนวันที่กำหนดโดยได้รับ			
ประจำปี	ค่าจ้าง			

ประเด็น	ILO	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไทย
สิทธิที่จะได้รับ	ได้รับเงื่อนไขเดียวกับคนทำงาน	นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างบอก จ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่าง	ไม่กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างราย	
การบอกกล่าว	เต็มเวลามีสิทธิได้รับแจ้งเหตุการ	บอกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน	น้อย 30 วัน	ชั่วโมง
ล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง	เลิกจ้าง			
สิทธิที่จะได้รับ	ได้รับเงื่อนไขเดียวกับคนทำงาน	ได้รับค่าชดเชย หรือเงินทำขวัญ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินรางวัล ไม่กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างราย		
ค่าชดเชยกรณี	เต็มเวลาได้รับค่าชดเชยกรณีถูก	เวลาออกจากงาน (Severance Pay) ตามข้อตกลงจากนายจ้าง	สิ้นสุดสัญญาจ้าง 30 วัน ลูกจ้าง ชั่วโมง	
เลิกจ้าง	เลิกจ้าง		อาจร้องขอค่า ชดใช้สำหรับการ	
			เลิกจ้างต่อ Labor Relation	
			commission ได้	
การเปลี่ยนแปลง	ได้รับเงื่อนไขเดียวกับคนทำงาน	มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร มีสัญญาจ้างเป็นการเฉพาะ ระบุ ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้การ		
สภาพการจ้าง	เต็มเวลา			
- สัญญาจ้าง				
		เป็นการเฉพาะและต้องแจ้งลูกจ้าง	เงื่อนไขการทำงานซึ่งถูกกำหนด	คุ้มครองไว้แต่อย่างใด โดยทั่วไป
		ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดของ	บนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมง	จะมีข้อตกลงการจ้างของนายจ้าง
		สภาพการจ้าง หากมีการเปลี่ยน	การทำงานโดยเปรียบเทียบ	และลูกจ้าง ตามเงื่อนไข การจ้าง
		แปลงข้อบังคับฯ ต้องมีเอกสาร	แรงงานที่ ทำงานเต็มเวลาใน	ตามพระราชบัญญัติแรงงาน
		หนังสือแสดงความคิดเห็นของ	ประเภทเดียวกันและสถาน	สัมพันธ์ พ.ศ. 2518
		ผู้แทนลูกจ้าง	ประกอบกระเดียวกัน	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็น	ILO	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไทย
- สดสถานะจาก ได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับคนทำงาน หากนายจ้างมีตำแหน่งว่างในงาน นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับ ไม่ได้กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างราย ลูกจ้างเต็มเวลา เต็มเวลาโดยไม่เลือกปฏิบัติการ แบบประจำ จะต้องเปิดโอกาสให้ เกี่ยวกับการทำงานไม่น้อยกว่า ชั่วโมง มาเป็นลูกจ้าง จ้างงานและอาชีพ ลูกจ้างบางช่วงเวลาสมัครใน ข้อบังคับฯ ของแรงงานที่ทำงาน เต็มเวลา รายชั่วโมง ตำแหน่งนั้นได้				
สิทธิเสรีภาพการ	ลูกจ้างบางช่วงเวลา มีสิทธิการ ในกรณีการแก้ไขกฎการจ้างของ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้ ไม่ได้กำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างราย			
รวมตัวและร่วม	รวมตัว การเจรจาต่อรองและการ สถานประกอบการ นายจ้าง รับการปฏิบัติอย่าง เป็นธรรม ชั่วโมง			
เจรจาต่อรอง	ปฏิบัติในฐานะตัวแทนลูกจ้าง จะต้องรับฟังความคิดเห็นจาก สามารถร้องต่อคณะกรรมการ ตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบ แรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ได้รับความ การ เป็นธรรม			

ประเด็น	ILO	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	ไทย
สิทธิการเข้าสู่ระบบประกันสังคม	การประกันสังคม ซึ่งอยู่บน แรงงานบางช่วงเวลาสามารถเข้าสู่ สิทธิ การคุ้มครองทางสังคม ยังไม่ได้ขยายการคุ้มครองไปยังพื้นฐานกิจกรรมงานอาชีพ จะต้อง ระบบประกันสังคมญี่ปุ่นได้ตาม โดยเฉพาะการประกันการทำงาน ลูกจ้างรายชั่วโมงในการเข้าสู่	มีการปรับเพื่อให้คนงานบาง เจ็อนและคุณสมบัติที่รัฐกำหนด และแผนบำนาญแห่งชาติ ระบบประกันสังคม มาตรา 33 แต่ช่วงเวลาเข้าร่วม อยู่ในเจ็อนไซ เช่น ต้องทำงาน20 ชั่วโมงต่อ ยังไม่มีประสิทธิภาพ ยังคงเกิด มีแรงงานนอกกระบบตามมาตรา ของโครงการประกันสังคม		
สังคม		มีค่าจ้าง 88,000 เยน ความเหลื่อมล้ำในด้านความ 40 /เดือน (หรือ 1,060,000 เยนต่อ คุ้มครองประกันสังคมอยู่ ทำให้ ปี) ขึ้นไป มีระยะเวลาการทำงาน แรงงานชั่วคราวมีโอกาสน้อยที่จะ 2 เดือนขึ้นไป และไม่แน่นอนการเรียน ได้รับเงินประกันสังคม		

จากการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ เปรียบเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่นหรือประเทศเกาหลีใต้ได้มีการกำหนดให้คนทำงานหรือแรงงานได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะงานและสภาพของงานในลักษณะงานแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน จึงมีกำหนดมาตรฐานแรงงานที่แตกต่างกันในงานเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเหมาะสมกับลักษณะและสภาพของงานนั้น ประเทศไทย สำหรับกรณีค่าจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ยังไม่มีมาตรฐานแรงงาน หรือมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดให้การคุ้มครองไว้ โดยในบทต่อไปผู้เขียนจะได้ข้อเสนอแนะทางในการแก้ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทย เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานและได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงต่อไป



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายต่อการจ้างงานรายชั่วโมงของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) เพื่อศึกษาหาแนวทางเสนอการแก้ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีค่าจ้างรายชั่วโมง สรุปได้ดังนี้

1. สรุป

ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ทำให้นายจ้าง สถานประกอบกิจการประสบปัญหาทางธุรกิจ ต้องปิดตัวไปเป็นจำนวนมาก และจากสภาพการณ์การจ้างงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดการจ้างงานในรูปแบบใหม่ ตลาดแรงงานมีความต้องการการจ้างงานในรูปแบบการทำงานรายชั่วโมงมากขึ้น ภาคเอกชนจึงมีการเรียกร้องให้รัฐมีนโยบายในการส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างที่มามีการทำงานไม่เต็มเวลาให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม รองรับปัจจัยเสี่ยงทางธุรกิจ และความปกติใหม่ในด้านการจ้างงาน โดยให้การบริหารค่าจ้างแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีความคล่องตัวในการจ้างงาน ในขณะเดียวกันลูกจ้างก็ได้รับความคุ้มครองและให้สามารถดำรงชีพได้ จึงมีข้อเสนอให้ประเทศไทยมีการกำหนดให้มีการจ้างงานรายชั่วโมง

ประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างรายชั่วโมง เพื่อให้การคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามายาวนานมากกว่า 18 ปี แต่ยังไม่สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงหรือดำเนินการให้มีกฎหมายที่ให้การคุ้มครองได้เป็นการเฉพาะ มีเพียงแนวทางในส่งเสริมการจ้างงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการจ้างงานในรูปแบบไม่เต็มเวลา และการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเท่านั้น โดยกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักที่รัฐตราขึ้นบังคับภาคเอกชนให้ต้องปฏิบัติตาม ใช้บังคับพื้นฐาน ยังมีข้อจำกัดด้านกฎหมายในเรื่องอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงซึ่งความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ได้ให้ความเห็นว่า กฎหมายดังกล่าวกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันเท่านั้น คณะกรรมการค่าจ้างไม่มีอำนาจในการกำหนดจำนวนชั่วโมงขั้นต่ำขึ้นสูงต่อวันในการจ้างงานแบบรายชั่วโมง ส่งผลกระทบต่อนายจ้าง เพราะแม้ว่าจะให้ลูกจ้างทำงานเพียงวันละ 5 ชั่วโมง ลูกจ้างก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหนึ่งวันจะคำนวณจ่ายโดยเฉลี่ยเป็นชั่วโมงมิได้ และจากการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงในประเทศไทย พบว่า ส่งผล

กระทบต่อสิทธิและความคุ้มครองลูกจ้าง และการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องวันและเวลาทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันลาทำหมัน วันลาภิกษุระอัน จำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร ตลอดจนในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด การจ่ายค่าจ้างในวันลา การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมถึงการเลิกจ้างและค่าชดเชย และส่งผลกระทบต่อทบทวนของกฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 ในการเข้าถึงระบบประกันสังคม และความเป็นไปได้กรณีนายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมของลูกจ้างรายเดือน รายวัน มาเป็นรายวัน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อศึกษาถึงมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมงในบริบทกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ซึ่งกรณีนี้ผู้เขียนได้ศึกษากฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ พบว่า มาตรฐานการคุ้มครองขององค์การระหว่างประเทศ (ILO) ที่อนุสัญญาเพื่อการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ช่วงเวลา (Part-time Work) ไว้เป็นการเฉพาะ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (พ.ศ. 2537) ที่ได้กำหนดความนิยามคำว่า “คนทำงานบางช่วงเวลา” ว่าหมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติต่ำกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานของคนทำงานเต็มเวลาที่เทียบเคียงได้ในการจ้างงานประเภทเดียวกันหรืออาชีพเดียวกัน หรือการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน หรือสาขาของกิจการเดียวกัน โดยอนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองคนงานบางช่วงเวลาเทียบเท่ากับคนงานเต็มเวลา ในเรื่อง 1) สิทธิการรวมตัว การเจรจาต่อรองและการปฏิบัติในฐานะตัวแทนลูกจ้าง 2) สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน 3) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อรับรองว่าลูกจ้างบางช่วงเวลาต้องไม่ถูกแบ่งแยก โดยให้ได้รับค่าจ้างพื้นฐานการเป็นคำนวณเป็นสัดส่วนจากชั่วโมงการทำงานหรือชิ้นงาน โดยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของคนงานเต็มเวลา 4) การประกันสังคมซึ่งอยู่บนพื้นฐานกิจกรรมงาน อาชีพจะต้องมีการปรับเพื่อให้คนงานบางช่วงเวลาเข้าร่วมอยู่ในเงื่อนไขของโครงการประกันสังคม และ 5) มาตรการอื่น ๆ ให้มีการกำหนดมาตรการเพื่อให้คนงานบางช่วงเวลาได้รับเงื่อนไขเทียบเคียงกับคนงานเต็มเวลา ในเรื่องการคุ้มครอง การมีบุตร การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี และวันหยุด โดยได้รับค่าจ้าง รวมทั้งการลาป่วย โดยอาจกำหนดจากชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีข้อแนะนำเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลา ต่อท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 175 ซึ่งเรียกว่า ข้อแนะนำที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 (Recommendation No.182 Concerning Part Time Work 1994) โดยข้อแนะนำนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองการทำงานของคนงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เช่น สิทธิในเรื่องการรวมตัว การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

รวมไปถึงความคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี หรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยข้อเสนอนี้ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ คือประเทศญี่ปุ่นและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี พบว่า ทั้งสองประเทศมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาหรือลูกจ้างรายชั่วโมง บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะนอกเหนือจากกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นกฎหมายหลัก สรุปได้ดังนี้

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 1947 เป็นกฎหมายหลักและมีกฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ มีหลักการ คือ กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งหมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน และได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง มาบังคับใช้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานบางช่วงเวลาสามารถใช้ความสามารถของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานประจำ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนแรงงานบางช่วงเวลาเป็นแรงงานประจำ กำหนดให้แรงงานบางช่วงเวลาได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องมีข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น ระยะเวลาการจ้าง สถานที่ทำงานและบทบาทหน้าที่ของคนทำงาน เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน เวลาพักผ่อน วันหยุด การพักร้อน วิธีการกำหนดค่าจ้าง การเกษียณอายุ และจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการระบุงการขึ้นค่าจ้าง โบนัส และการเลิกจ้าง และ สิ่งตอบแทนอื่น ๆ เป็นต้น

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 เป็นกฎหมายแรงงานหลัก และมีกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 โดยเฉพาะ มีหลักการ คือ กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หมายถึง ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน และได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับใช้ โดยมีวัตถุประสงค์คุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยถือหลักการว่าแรงงานที่ทำงานบางเวลาถือเป็นแรงงานหรือคนทำงานแบบไม่ปกติ โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานบางช่วงเวลานั้นต้องได้รับการสนับสนุนไม่น้อยกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยแรงงานบางช่วงเวลาของเกาหลีใต้จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง วันและเวลาการทำงาน วันหยุด และวันลา โดยได้ค่าจ้าง และการเลิกจ้างได้รับความคุ้มครองตามสัดส่วนของการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเทียบกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว เห็นว่าทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ต่างมีการกำหนดการใช้อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงบังคับใช้ และมีกฎหมายให้การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือลูกจ้างรายชั่วโมงเป็นการเฉพาะมีความเหมาะสม แตกต่างออกไปตามบริบทของแต่ละ

ประเทศ แต่มีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันคือมุ่งให้สิทธิและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้แก่กลุ่มลูกจ้างดังกล่าวให้เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน และขยายโอกาสการทำงานของแรงงานกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้

สำหรับประเทศไทย ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยมีแนวคิดเรื่องการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงมาเป็นระยะเวลานานกว่า 18 ปีและกฎหมายแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะในเรื่องกรณีค่าจ้างรายชั่วโมงถูกจำกัดด้วยข้อกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการจ้างงานและประกอบอาชีพของแรงงาน จึงถึงเวลาอันสมควรแล้วที่ประเทศไทยจะมีการกำหนดใช้อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง และมีกฎหมายเพื่อให้สิทธิและความคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมงไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป รองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ และสอดคล้องกับความต้องการการจ้างงานของภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสม ทั้งนี้ประเทศไทย ควรพิจารณาทบทวนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้สิทธิและความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรายชั่วโมงให้ได้รับสิทธิประโยชน์สอดคล้องกับมาตรฐานการคุ้มครององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และจัดให้มีเหมือนประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้

2. ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการบังคับใช้ในปัจจุบันที่มีข้อจำกัดที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการจ้างงานและประกอบอาชีพของประชาชนและผู้ใช้แรงงาน โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชน และดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 และเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดหมวดค่าจ้างรายชั่วโมงไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคำนียาม สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่เหมาะสมชัดเจน ดังนี้

2.1 ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง มีสภาพการจ้างและลักษณะการทำงานในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป ดังนั้น เพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ และลูกจ้าง มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น ควรปรับ/เพิ่มบทนิยามเพื่อให้เกิดความชัดเจน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 มีได้บัญญัติคำนียามไว้ คือ

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติหรือการทำงานเป็นรายชั่วโมง

“ค่าจ้างรายชั่วโมง” หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันในแต่ละพื้นที่หารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานปกติสำหรับงานทั่วไปคูณด้วยอัตราร้อยละ 25

“ลูกจ้างรายชั่วโมง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยตกลงรับค่าจ้างเป็นไปตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยมีชั่วโมงการทำงานวันหนึ่งไม่เกินห้าชั่วโมงหรือสัปดาห์หนึ่งไม่ถึงสามสัปดาห์

2.2 เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมง

การทำงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ไม่ได้บัญญัติถึงลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ โดยพิจารณากำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างรายชั่วโมง โดยเทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทเดียวกันซึ่งเห็นว่าควรกำหนดชั่วโมงการทำงานที่วันละไม่เกิน 5 ชั่วโมงซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงที่ไม่ต่ำเกินไปและไม่ได้สูงจนใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา และสัปดาห์หนึ่งควรไม่เกิน 30 ชั่วโมง ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงได้รับการคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน จึงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ในมาตรา 23/1 ดังนี้

มาตรา 23/1 ในกรณีการจ้างงานลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 5 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสัปดาห์

2.3 เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องอัตรา

ค่าจ้างที่เหมาะสม เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 90 ไม่ได้บัญญัติอัตราค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงไว้ โดยกำหนดไว้เฉพาะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งเป็นปัญหามากสำหรับสภาพตามความเป็นจริงในการจ้างงานปัจจุบัน เพราะวัตถุประสงค์การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงก็เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานและการทำงานของแรงงานกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้และแก้ไขปัญหาลูกจ้างขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น หากพิจารณามุมมองแนวทางการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงมาใช้ในการจ้างงาน โดยคิดค่าจ้างอัตรารายชั่วโมงจะก่อประโยชน์แก่สภาพสังคมปัจจุบันเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ และปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขเพิ่มอำนาจคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างการทำงานบางช่วงเวลาหรือบางกลุ่มประเภทได้ เมื่อกฎหมายแม่บทให้ฐานอำนาจไว้แล้วจึงควรมีการแก้ไขกฎหมายให้มีสภาพบังคับใช้ในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างรายชั่วโมงในลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป โดยแก้ไขพระราชบัญญัติฯ ให้มีบทบัญญัติเป็นหมวดคุ้มครองลูกจ้างรายชั่วโมงเป็นการเฉพาะ และให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตำราย ชั่วโมงโดยอ้างอิงจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของแต่ละพื้นที่ แต่ควรสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งเฉลี่ยต่อชั่วโมงหรือใช้วิธีคิดคำนวณแบบ Pro-rate เพื่อชดเชยจำนวนชั่วโมงที่ลดลงน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น โดยให้คิดตามสัดส่วนของชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน

2.4 เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลายประการ เนื่องจากพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติในการคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าแม้สภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงซึ่งมีสภาพแตกต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องชั่วโมงการทำงานเท่านั้น ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงจึงควรได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

2.4.1 สิทธิเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างทำงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ไม่ได้บัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงมีสิทธิพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นควรแก้ไขโดยเพิ่มมาตรา 27/1 ดังกล่าวดังนี้

มาตรา 27/1 ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างรายชั่วโมง ได้ตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ ตามมาตรา 23/1 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรายชั่วโมง มีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 30 นาทีในการทำงาน 4 ชั่วโมง

ความในวรรคหนึ่งในกรณีที่ลูกจ้างรายชั่วโมงไม่ประสงค์พักเวลาระหว่างการทำงาน เนื่องจากประโยชน์ของลูกจ้างรายชั่วโมงเอง ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานได้ ทั้งนี้ ความประสงค์ไม่พักระหว่างการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างและนายจ้างต้องจัดเป็นลายลักษณ์อักษร

2.4.2 สิทธิเกี่ยวกับวันลาต่าง ๆ ตามมาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 และมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ไม่ได้ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมิได้บัญญัติถึงลูกจ้างรายชั่วโมงไว้ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ จึงเห็นควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มการคุ้มครองในมาตรา 37/1 ดังนี้

มาตรา 37/1 ให้ลูกจ้างรายชั่วโมง มีสิทธิลาตามมาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 และมาตรา 41 ตามพระราชบัญญัตินี้

2.4.3 สิทธิเกี่ยวกับวันหยุดต่าง ๆ ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงไม่ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมิได้บัญญัติถึงลูกจ้างรายชั่วโมงแล้ว ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างที่

ทำงานเป็นรายชั่วโมงควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ จึงเห็นควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มการคุ้มครองในมาตรา 30/1 ดังนี้

มาตรา 30/1 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรายชั่วโมง มีสิทธิหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ตามพระราชบัญญัตินี้

2.4.4 สิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง เนื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ไม่ได้บัญญัติถึงลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ด้วย จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคห้า และมาตรา 17/1 วรรคสองดังนี้

มาตรา 17 วรรคห้า การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 ให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างลูกจ้างรายชั่วโมงด้วย

มาตรา 17/1 วรรคสอง ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมงทราบตามมาตรา 17 วรรคห้าและมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมงเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างรายชั่วโมงออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างรายชั่วโมงออกจากงาน

2.4.5 สิทธิที่จะรับค่าชดเชย เนื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ไม่ได้บัญญัติถึงลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ เช่นเดียวกับลูกจ้างรายเดือน รายวันซึ่งทำงานเต็มเวลา โดยการคำนวณระยะเวลาทำงานติดต่อกันของลูกจ้างรายชั่วโมงให้นับเฉพาะเวลาที่ลูกจ้างรายชั่วโมงมาทำงาน และวันเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิและวันเวลาที่นายจ้างอนุญาตให้ลา ทั้งนี้ให้นับระยะเวลา 7 หรือ 8 ชั่วโมงเท่ากับ 1 วัน (เทียบกับชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงเท่ากับหนึ่งวันสำหรับงานทั่วไปและนับ 7 ชั่วโมงเท่ากับ 1 วันสำหรับงานอันตราย)

จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/2 ดังนี้

มาตรา 118/2 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมงซึ่งเลิกจ้าง ตามมาตรา 118

2.5 ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ลดสถานะจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลามาเป็นลูกจ้างรายชั่วโมง จากการศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีความเชื่อมโยงในเรื่องสภาพการจ้าง พบว่า การเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างจากเดิมเป็นลูกจ้างรายเดือน หรือลูกจ้างรายวัน มาเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงซึ่งมีลักษณะวิธีการคิดจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแตกต่างกันน้อยลง ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้างซึ่งไม่เป็น

คุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถกระทำการเองได้แต่ฝ่ายเดียว ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ก่อนจึงจะสามารถกระทำได้

ผู้เขียนเห็นว่าประเด็นเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างรายชั่วโมง ประเทศไทยควร ดำเนินการ 2 ประการ คือ

2.5.1 สัญญาจ้าง ประเทศไทยควรกำหนดให้การจ้างงานรายชั่วโมง สำหรับ ลูกจ้างรายชั่วโมงมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไปที่ สามารถตกลงด้วยวาจาได้ โดยสัญญาต้องระบุเงื่อนไขการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาของสัญญา วันเริ่มต้นและสิ้นสุดของชั่วโมงการจ้าง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง และเรื่องอื่น ๆ เช่น วิธีการบันทึกเวลาการทำงาน สิทธิประโยชน์ในเรื่องเวลาพัก วันหยุด สิทธิการลาต่าง ๆ และ สิทธิประโยชน์กรณีเลิกจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น เหตุผลประการสำคัญ ที่ควรให้การจ้างงานรายชั่วโมง มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นการเฉพาะ เนื่องจากลักษณะ การจ้างงานของลูกจ้างรายชั่วโมง จำเป็นต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น วิธีการ บันทึกเวลาการทำงาน การนับจำนวนชั่วโมงอย่างไรในการคิดค่าชดเชย เพื่อให้เป็นข้อตกลงกัน ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เป็นสภาพการจ้างที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย และเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมงให้ การคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง กรณีถูกเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและมีกรณีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาท แรงงานที่มีข้อตกลงตามสัญญาแจ้งชัด ส่วนนายจ้างหากไม่จัดทำสัญญาจ้าง อาจมีบทลงโทษต้อง ระวางโทษปรับ

2.5.2 กรณีเลิกจ้าง ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเต็มเวลามา เป็นลูกจ้างรายชั่วโมง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว ให้ถือเป็นกรณีเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่าย ค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามฐานอัตราค่าจ้างเดิม

2.5.3 โอกาสความก้าวหน้าความมั่นคงของอาชีพ หากนายจ้างมีตำแหน่งว่าง สำหรับการจ้างงานแบบประจำจะต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรายชั่วโมงประกอบการสมัครในตำแหน่ง นั้นได้

2.6 สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ควรให้ลูกจ้างรายชั่วโมง ได้รับการ คุ้มครองในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างตามมาตรา 20 และสามารถร่วมกิจกรรมของสหภาพ แรงงานได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2.7 สิทธิการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ปรับเพิ่มหลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ ขยายกรอบช่วงอายุ และความคุ้มครอง เพิ่มเติมสำหรับแรงงานบางช่วงเวลาหรือลูกจ้างรายชั่วโมง

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2540). *รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2545). *รายงานผลการวิเคราะห์ค่าจ้าง รายได้ ชั่วโมงการทำงาน*. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *การสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ เพื่อบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมงในบริษัทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2544). *คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับ “ค่าจ้าง” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516-2543*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กำจร นากชื่น. (2564). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. ใน แนวทางการศึกษาชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง 1. เล่ม 1, หน่วยที่ 1. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- กิตติมา ตีรเศรษฐเสมา. (2561). *มาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุศล สุนทรธาดา และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2566). *สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา*. 1 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400008766_1.pdf
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2559). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ. (2519). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จินตนา พรพิไลพรรณ. (2545). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จินตนา พรพีโลวรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. (2538). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์. (2566). ภูมิทัศน์ตลาดแรงงานใหม่ ในบริบท ‘New Normal’ การจ้างงาน ประจำแบบรายชั่วโมง. *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์*. 1 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/columns/news-581233>
- เจ็ดศักดิ์ กำปันทอง. (2557). *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษากรณี: เหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิลวรรณ ระพิพงษ์. (2537). *ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2537 ที่มีต่อสถานประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2558). *ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2564). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2566). เศรษฐกิจปี 57 กระทบตลาดแรงงาน เน้นเด็กจบใหม่เร่งเพิ่มทักษะ. *หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย*. 18 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2014/01/labor-situation-in-2014/>
- วิสุทธิ์ ครุฑจันทร์. (2560). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ศิริธร วังกาวิ. (2552). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- สร้อยญา จันทร์สว่าง. (2564). คำปลีกกระทรวงรัฐหรือจ้างงาน “รายชั่วโมง” พยุงธุรกิจฝ่าวิกฤติโควิด. *กรุงเทพธุรกิจ*. 8 มกราคม 2564. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/916147>
- สำนักงานประกันสังคม. (2567). *สิทธิประโยชน์*. 1 มีนาคม 2567. สืบค้นจาก www.sso.go.th

- สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2549). *สรุปสาระสำคัญ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2566). *อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดใหม่ญี่ปุ่น*. 9 กันยายน 2566. สืบค้นจาก <https://japan.mol.go.th/news/ญี่ปุ่นประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดใหม่-มีผลบังคับใช้เดือนตุลาคม-2565#prettyPhoto%20/>
- สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2567). *คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น*. 10 เมษายน 2567. สืบค้นจาก <https://japan.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/3/2020/08/ThailabourManual2020Edited.pdf>
- สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2560). *ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สิริพันธ์ พลรบ. (2564). เงินทดแทนและการประกันสังคม. ใน *ประมวลสาระวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง 1*, เล่ม 2, หน่วยที่ 11. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์ และพัชรวรรณ นุชประยูร. (2559). *รายงานการศึกษาโครงการวิจัยการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างลอยตัวในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. (2538). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดาศิริ วดวงศ์. (2564). การใช้แรงงานทั่วไป. ใน *แนวทางการศึกษาชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง 1*, เล่ม 1, หน่วยที่ 5. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุดาศิริ วดวงศ์. (2564). ค่าตอบแทนในการทำงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง 1*, เล่ม 1, หน่วยที่ 6. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุษณีย์ มหากิจศิริ. (2564). *การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์*. (เอกัตศึกษาปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- HREX.asia. (2566). *ส่องความคิด เปิดงานวิจัย ทำไมพนักงานยิ่งอายุน้อย (Young Employees) ยิ่งอยากลาออกจากงานที่ทำ*. 22 กันยายน 2566. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/220418-young-employees/>

Japanese Law Translation. (2024). *Act on Improvement of Personnel Management and Conversion of Employment Status for Part-Time Workers and Fixed-Term Workers*. March 1, 2024. Retrieved from: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/84/en>

This is Mendeley biography



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางรัชนก คำอ้ายอาจ
วัน เดือน ปี เกิด	25 ตุลาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	รป.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2544 นบ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2553
ประวัติการทำงาน	นิติกรชำนาญการ

