

การคุ้มครองแรงงานทำงานในเวลากลางคืน ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

วันที่รับบทความ: 2 กันยายน 2565
วันแก้ไขบทความ: 16 ธันวาคม 2565
วันตอบรับบทความ: 18 ธันวาคม 2565

ชนาธิป ชินะนาวิน¹

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานในเวลากลางคืน เป็นการเฉพาะ จึงทำให้แรงงานกลางคืนซึ่งต้องทำงานที่กระทบต่อสุขอนามัยไม่ได้รับการคุ้มครอง ทั้งที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 และข้อแนะฉบับที่ 178 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 จึงเห็นควรนำหลักการตามอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวมาเป็นแนวทางปรับปรุงกฎหมายไทย ในการคุ้มครองแรงงานกลางคืนในส่วนเวลาทำงานปกติ ค่าจ้าง มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการ

คำสำคัญ: กฎหมายคุ้มครองแรงงาน; แรงงานกลางคืน; องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ดร., ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย, อีเมล: ton1210@hotmail.com



The Protection for Night Workers According to the International Labour Standards

Received: September 2, 2022

Revised: December 16, 2022

Accepted: December 18, 2022

Chanathip Chinanawin¹

Abstract

Currently, Thailand does not have specific law dealing with measures for the protection of night workers resulting in those workers whose work may affect their health do not have protection. The International Labour Organization has adopted Night Work Convention, No.171,1990 and Night Work Recommendation No.178, 1990 establishing the rights of night workers. The study concludes that the principles of the Convention and the Recommendation should be applied to improve Thai laws for the protection of night workers in normal working time, wages, safety, occupational health and welfare.

Keywords: Labor Protection Law; Night Workers; International Labour Organization

Type of Article: Research Article

¹Asst. Prof. Dr., Judge in the Research Justice Division of the Supreme Court

Phra Borom Maha Ratchawang, Phra Nakhon, Bangkok 10200, Thailand, E-mail: ton1210@hotmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในเวลากลางคืนมีรูปแบบการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ที่ดำรงชีวิตในช่วงกลางวัน การทำงานในเวลากลางคืนจึงทำให้แรงงานพักผ่อนได้น้อยลงและกระทบต่อสุขภาพของแรงงานได้ อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน รวมทั้งสวัสดิการ การฝึกอบรม และกิจกรรมที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างมักเป็นมุ่งเน้นในช่วงเวลากลางวัน เช่น การจัดอบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมสันทนาการ และการจัดให้มีหมอมารักษาพยาบาลหรือตรวจสุขภาพ ก็มักทำในช่วงเวลากลางวัน ทำให้แรงงานในช่วงกลางคืนขาดสิทธิประโยชน์ไป

จากปัญหาข้างต้นทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศตระหนักถึงและได้วางมาตรฐานแรงงานสากลไว้เป็นอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 (C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171) และข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 (R178 - Night Work Recommendation, 1990)

สำหรับการคุ้มครองการทำงานในเวลากลางคืนในประเทศไทยนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในเวลากลางคืนเป็นการเฉพาะ แต่จะมุ่งเน้นไปที่แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแตกต่างกันสองประการ คือ (1) การคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงานหญิงที่เกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานในช่วงกลางคืน โดยให้รัฐมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของแรงงานหญิงที่ทำงานในเวลา 24 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกาได้ และ (2) การคุ้มครองสุขภาพของแรงงานหญิงมีครรภ์และแรงงานเด็ก โดยห้ามแรงงานหญิงมีครรภ์และแรงงานเด็กทำงานเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา เพื่อให้หญิงมีครรภ์และเด็กได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กที่ทำงานในเวลา กลางคืน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ต้องทำงานในเวลา กลางคืนเป็นการเฉพาะ ทำให้แรงงานในช่วงกลางคืนไม่มีการคุ้มครองด้านสุขภาพ ขาดสวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างมุ่งเน้นจัดให้ในช่วงกลางวัน ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพของแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืน และการปฏิบัติ ต่อแรงงานที่ทำงานในเวลากลางวันและกลางคืนไม่แตกต่างกันนั้นย่อมไม่เป็นธรรมต่อแรงงานที่ทำงานในเวลา กลางคืน

จึงต้องศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 (C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171) และข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 (R178 - Night Work Recommendation, 1990) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงาน ในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อที่ประเทศไทยจะรับรองอนุสัญญาและข้อเสนอ ฉบับดังกล่าวด้วยหาก มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานประเทศไทยสอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอดังกล่าวแล้ว

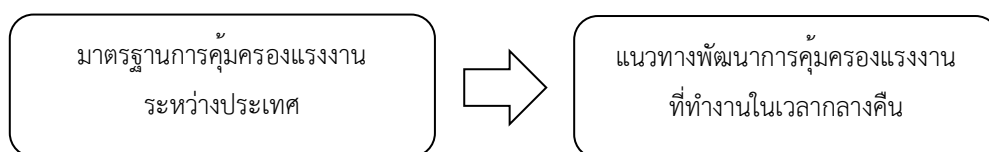
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศสำหรับแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืน
3. เพื่อพัฒนามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนในประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนของประเทศไทยในปัจจุบัน
 2. ทำให้ทราบถึงมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศสำหรับแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืน
 3. ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนสำหรับประเทศไทย
- ที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยการรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายไทยและต่างประเทศ หนังสือ และบทความทางกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน ขอบเขตของการวิจัยมุ่งศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. การคุ้มครองแรงงานกลางคืนในประเทศไทย

การทำงานในเวลากลางคืนของประเทศไทยอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งไม่มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนแตกต่างจากแรงงานที่ทำงานในเวลากลางวันไว้เป็นพิเศษ สำหรับแรงงานชาย แต่ในส่วนแรงงานหญิง แรงงานหญิงมีครรภ์ และแรงงานเด็กนั้นมีการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ดังนี้

1.1 แรงงานชาย

แรงงานชายในประเทศไทยไม่มีการคุ้มครองแรงงานที่ต้องทำงานกลางคืนเป็นพิเศษ จึงอยู่ภายใต้การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพัก 1 ชั่วโมง เช่นเดียวแรงงานช่วงกลางวัน

1.2 แรงงานหญิง

1.2.1 แรงงานหญิงในเวลากลางคืน

โดยหลักแล้ว นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลาใดก็ได้ ตามแต่ที่นายจ้างสั่งหรือนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40 ได้ให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปลี่ยนเวลาทำงานของแรงงานหญิงได้หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง

เมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับทราบรายงานของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว มิฉะนั้นจะได้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรคหนึ่ง

1.2.2 แรงงานหญิงมีครรภ์ในเวลากลางคืน

ขณะที่หญิงตั้งครรภ์นั้นเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในชีวิตของหญิงและลูกที่กำลังจะเกิดมา ดังนั้นในระหว่างตั้งครรภ์ กฎหมายจึงต้องกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองหญิงที่ตั้งครรภ์ เช่น การห้ามทำงานบางประเภทที่อันตรายต่อการตั้งครรภ์ การห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และเพื่อให้หญิงมีครรภ์มีการพักผ่อนที่เพียงพอจึงห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1

ทั้งนี้เมื่อข้อสังเกตว่ามาตรา 39/1 วรรคสองจะยกเว้นให้แรงงานหญิงมีครรภ์ในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ แต่ข้อยกเว้นนี้ไม่ใช้กับการห้ามทำงานในเวลากลางคืนช่วงเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา จึงแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งเน้นให้แรงงานหญิงมีครรภ์พักผ่อน จึงห้ามทำงานในเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา อย่างเคร่งครัด

1.3 แรงงานเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา

ข้อยกเว้นให้ลูกจ้างสามารถทำงานระหว่างเวลา 22 ถึงเวลา 6 นาฬิกา คือ (1) ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี (2) กรณีการจ้างงานลูกจ้างเด็กเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่างเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา ได้ แต่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

2. การคุ้มครองแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่มีหน้าที่ดูแลเรื่องแรงงานและจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยทำการตราอนุสัญญาและข้อเสนอขึ้นตามความเห็นชอบของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศสมาชิกมีพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีข้อผูกพันซึ่งต้องปฏิบัติตามอยู่ คือ ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การฯ ในแต่ละสมัย เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศตนเพื่อรับทราบ และประเทศสมาชิกจะต้องรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศตนได้ให้สัตยาบันต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทุกระยะตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดหรือร้องขอ (ILO, 2020)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นหนึ่งในองค์กรที่เก่าแก่ของสหประชาชาติ และมีประวัติการดำเนินงานที่ยาวนาน ในการพิทักษ์รักษาสหสิทธิของลูกจ้างทั่วโลก สำหรับประเทศไทยนั้น ประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่ปี 2462 และต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เข้ามาตั้งสำนักงานภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี 2510



การวางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะทำในรูปแบบของอนุสัญญา และข้อแนะ โดยอนุสัญญาจะเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก ส่วนข้อแนะจะเป็นส่วนเสริมที่ทำให้การปฏิบัติตามอนุสัญญามีประสิทธิภาพมากขึ้น ในรับรองประเทศสมาชิกจะรับรองเฉพาะอนุสัญญาหรือข้อแนะก็ได้

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานกลางคืนนั้น ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือข้อแนะที่เกี่ยวกับแรงงานกลางคืน

ในส่วนการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืน องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำอนุสัญญาและข้อแนะ ดังนี้

2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990

อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 (C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171) เป็นอนุสัญญาที่มุ่งเน้นในการสร้างมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนให้ปลอดภัยมากที่สุด (ILO, 1990) ดังนี้

2.1.1 ความหมายของงานกลางคืน

งานกลางคืนหมายถึงงานทั้งหมดที่ดำเนินการในช่วงเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมง (แตกต่างจากวันเวลาทำงานปกติในช่วงกลางวัน ที่ทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง) ติดต่อกันซึ่งรวมถึงช่วงเวลาตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา ซึ่งจะได้รับการกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหลังจากปรึกษาองค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงาน หรือโดยข้อตกลงร่วมกัน

2.1.2 ความหมายของแรงงานทำงานกลางคืน

แรงงานทำงานกลางคืนหมายถึงลูกจ้างที่ต้องทำงานในเวลากลางคืนเป็นเวลาที่เกิดขึ้นซ้ำๆ

2.1.3 ข้อยกเว้นของอนุสัญญา

ตามอนุสัญญาข้อ 2 ได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ว่า อนุสัญญาให้ใช้กับบุคคลที่มีงานทำทุกคน ยกเว้นแรงงานในภาคเกษตรกรรม การประมง การขนส่งทางทะเลและการเดินเรือภายในประเทศ

2.1.4 การกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืน

ตามอนุสัญญาข้อ 3 กำหนดให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืน เพื่อคุ้มครองสุขภาพ สังคม และโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงาน

2.1.5 การประเมินสุขภาพก่อนทำงาน

ตามอนุสัญญาข้อ 4 กำหนดให้แรงงานมีสิทธิได้รับการประเมินสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และรับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีลดหรือหลีกเลี่ยงปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(ก) ก่อนเป็นแรงงานทำงานกลางคืน

(ข) ในช่วงเวลาปกติระหว่างการทำงานกลางคืน

(ค) หากประสบปัญหาสุขภาพในระหว่างการทำงานกลางคืนซึ่งไม่ได้เกิดจากปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการทำงานกลางคืน

2.1.6 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเวลากลางคืน

ตามอนุสัญญาข้อ 5 กำหนดให้จะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับแรงงานที่ทำงานกลางคืนรวมถึงการเตรียมการเพื่อนำแรงงานไปยังสถานพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว

2.1.7 การเปลี่ยนเวลาทำงาน

ตามอนุสัญญาข้อ 6 แรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนที่ได้รับการรับรองด้วยเหตุผลด้านสุขภาพว่าไม่เหมาะสมสำหรับงานกลางคืนจะถูกย้ายไปทำงานที่คล้ายคลึงกันในช่วงเวลาที่สามารถทำได้

แรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนที่ได้รับการรับรองว่าไม่เหมาะสมสำหรับการทำงานกลางคืนชั่วคราวจะได้รับความคุ้มครองในการเลิกจ้างหรือบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างเช่นเดียวกับแรงงานอื่น ๆ ที่ถูกขัดขวางไม่ให้ทำงานด้วยเหตุผลด้านสุขภาพ

ทั้งนี้ตามข้อ 10 การจัดตารางการทำงานกลางคืน นายจ้างต้องปรึกษาสหภาพแรงงานก่อนเพื่อปรับให้เข้ากับสถานประกอบการและบุคลากรได้ดีที่สุดตลอดจน มาตรการด้านอาชีวอนามัยและบริการทางสังคมที่จำเป็น

2.1.8 สิทธิของแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานกลางคืน

ตามอนุสัญญาข้อ 7 กำหนดให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิ ดังนี้

(ก) สิทธิเลือกทำงานกลางคืนหรือไม่ก็ได้ตามเงื่อนไข คือ

ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรแปดสัปดาห์และหลังการคลอดบุตรเป็นเวลาอย่างน้อยสิบหกสัปดาห์

ช่วงเวลานอกเหนือจากนี้ต้องมีใบรับรองแพทย์ระบุว่าจำเป็นต่อสุขภาพของแม่หรือเด็ก:

(ข) แรงงานหญิงจะไม่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร

ระหว่างตั้งครรภ์ รายได้ของคงานหญิงจะต้องรักษาไว้ในระดับที่เพียงพอสำหรับการดูแลตัวเองและลูกตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม

2.1.9 ค่าตอบแทนแรงงานกลางคืน

ตามอนุสัญญา ข้อ 8 ค่าตอบแทนสำหรับแรงงานทำงานกลางคืนจะต้องตระหนักถึงลักษณะของงานกลางคืน

2.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 178 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 (R178 - Night Work Recommendation, 1990)

ข้อแนะนำฉบับที่ 178 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน ได้วางหลักไว้ตามนี้ (ILO, 1991)

2.2.1 นิยาม

งานกลางคืนหมายถึงงานทั้งหมดที่ดำเนินการในช่วงเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมงติดต่อกันตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 05.00 น. ซึ่งจะได้รับการกำหนดโดยรัฐหลังจากปรึกษาองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วหรือโดยข้อตกลงร่วมกัน

แรงงานทำงานกลางคืน หมายถึง ลูกจ้างที่ต้องทำงานกลางคืนเกินขีดจำกัดของร่างกาย โดยขีดจำกัดกำหนดโดยรัฐหลังจากปรึกษาองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วหรือโดยข้อตกลงร่วมกัน

2.2.2 การยกเว้นแรงงานบางประเภท

ข้อแนะนำนี้ใช้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนยกเว้นผู้ที่ทำงานในภาคการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ การประมง การขนส่งทางทะเล และการเดินเรือภายในประเทศ

2.2.3 ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักผ่อน

ข้อแนะนำข้อ 4 กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติและเวลาพัก



ชั่วโมงการทำงานปกติของคนงานกลางคืนไม่ควรเกินแปดชั่วโมง ในเวลาทำงานปกตินั้นไม่นับรวมเวลาพัก

ชั่วโมงการทำงานปกติของคนงานกลางคืนควรจะน้อยกว่าคนงานที่ทำงานเดียวกัน และคนงานกลางคืนควรได้รับประโยชน์อย่างน้อยในระดับเดียวกับคนงานคนอื่น ๆ จากมาตรการทั่วไปในการลดชั่วโมงการทำงานปกติประจำสัปดาห์และเพิ่มวันลา

ข้อเสนอ 7 ควรจัดเวลาพักให้เหมาะกับเวลาทำงานกลางคืนให้มากที่สุด

2.2.4 การทำงานล่วงเวลา

ข้อเสนอ 5 การทำงานเวลากลางคืนควรหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในงานอันตรายหรืองานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางร่างกายหรือจิตใจอย่างหนักไม่ควรทำงานล่วงเวลาโดยคนงานกลางคืนยกเว้นในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุจำเป็น

2.2.5 งานกะกับงานกลางคืน

ข้อเสนอ 6 งานกะนั้นไม่ควรจัดกะเต็มเวลาติดต่อกันสองครั้งยกเว้นในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุจำเป็น

งานกะนั้นควรห่างกันอย่างน้อย 11 ชั่วโมง

2.2.6 ค่าจ้างแรงงานที่ทำงานเวลากลางคืน

ข้อเสนอ 8 งานกลางคืนโดยทั่วไปควรให้ค่าจ้างที่เหมาะสม โดยเพิ่มเติมจากค่าจ้างที่จ่ายสำหรับงานเดียวกันในระหว่างวันและ (ก) ควรเคารพหลักความเท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิงสำหรับงานเดียวกันหรือสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน (ข) หากจ่ายเท่ากับเวลากลางวันให้ลดเวลาทำงานกลางคืนลง

ข้อเสนอ 9 อัตราค่าจ้างแรงงานกลางคืน ควรนำไปใช้คำนวณค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งเงินสมทบและผลประโยชน์ประกันสังคม

2.2.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย

นายจ้างและสหภาพแรงงานควรปรึกษากันเพื่อจัดระเบียบด้านอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับการทำงานกลางคืนในรูปแบบต่าง ๆ

งานที่มอบหมายให้คนทำงานกลางคืนควรพิจารณาถึงลักษณะของงานกลางคืนและผลกระทบของปัจจัยแวดล้อมและรูปแบบของการจัดระเบียบงาน เช่น สารพิษ เสียง ความสั่นสะเทือน และระดับแสงสว่างและรูปแบบการทำงานที่เกี่ยวกับความเครียดทางร่างกายหรือจิตใจอย่างหนัก และการทำงานควรหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบสะสมจากปัจจัยและรูปแบบการทำงานดังกล่าว

2.2.8 บริการทางสังคม

ข้อเสนอ 13 กำหนดให้นายจ้างควรมีมาตรการเพื่อช่วยเหลือคนงานกลางคืนในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและเพื่อปรับปรุงความปลอดภัยในการเดินทางเวลากลางคืน มาตรการดังกล่าวอาจรวมถึง (ก) การกำหนดเวลาเข้าและออกจากงานให้สอดคล้องกับตารางเวลาของบริการขนส่งสาธารณะในท้องถิ่น (ข) จัดหาวิธีการขนส่งคนงานกลางคืน กรณีไม่มีบริการขนส่งสาธารณะ (ค) ช่วยเหลือคนงานกลางคืนในการจัดหาวิธีการขนส่งที่เหมาะสม (ง) การจ่ายค่าเดินทางเพิ่มเติม (จ) การสร้างอาคารที่อยู่อาศัยภายในระยะทางที่เหมาะสมจากสถานที่ทำงาน

2.2.9 มาตรการปรับปรุงคุณภาพการพักผ่อนสำหรับคนทำงานกลางคืน

ข้อแนะข้อที่ 14 นายจ้างควรมีมาตรการปรับปรุงคุณภาพการพักผ่อนสำหรับคนทำงานกลางคืน มาตรการดังกล่าวอาจรวมถึง (ก) การให้ความช่วยเหลือคนงานกลางคืนในการป้องกันเสียงรบกวนในที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสม (ข) การออกแบบและจัดเตรียมอาคารที่อยู่อาศัยเพื่อลดระดับเสียงรบกวน

2.2.10 สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับแรงงานกลางคืน

ข้อแนะข้อ 15 นายจ้างควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการพักผ่อนที่เหมาะสมกับแรงงานทำงานกลางคืนในสถานที่ที่เหมาะสม

2.2.11 อาหารและเครื่องดื่ม คนทำงานกลางคืน

ข้อแนะข้อ 16 นายจ้างควรมีมาตรการเพื่อให้คนงานกลางคืนได้รับอาหารและเครื่องดื่ม (ก) จัดให้มีอาหารและเครื่องดื่มที่เหมาะสมสำหรับการบริโภคในเวลากลางคืนในสถานที่ที่เหมาะสม (ข) การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนงานอาจเตรียมหรืออุ่นและรับประทานอาหารที่พวกเขานำมาในเวลากลางคืนในเวลา

2.2.12 การดูแลเด็ก

ข้อแนะข้อ 17 นายจ้างควรจัดให้มีบริการสำหรับการดูแลเด็กเล็ก

2.2.13 การจัดกิจกรรมส่งเสริมแรงงาน

ข้อแนะข้อ 18 รัฐและนายจ้าง ควรคำนึงถึงข้อจำกัดของแรงงานกลางคืนที่จะได้รับ มาตรการส่งเสริมการฝึกอบรมและการฝึกอบรมใหม่ตลอดจนกิจกรรมทางวัฒนธรรมกีฬาหรือสันทนาการสำหรับ

คนงาน
ทั้งนี้ ตามข้อแนะข้อ 22 กำหนดให้ควรมีมาตรการตามความเหมาะสมเพื่อให้คนทำงานกลางคืนได้รับสิทธิเช่นเดียวกับคนงานอื่นในการฝึกอบรมรวมถึงการศึกษาที่ได้รับค่าจ้าง

2.2.14 สิทธิการเปลี่ยนเวลาทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์

ข้อแนะข้อ 19 แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานกลางคืนมีสิทธิขอเปลี่ยนไปทำงานกลางวันได้

2.2.15 สิทธิประโยชน์ในการย้ายมาทำงานกลางวัน

ข้อแนะข้อ 23 คนทำงานกลางคืนควรมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม ดังนี้

(1) คนงานกลางคืนที่ทำงานกลางคืนครบตามจำนวนปีที่กำหนดควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างสำหรับงานกลางวันที่พวกเขาสมัคร

(2) ควรเตรียมการถ่ายโอนโดยอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมคนงานกลางคืนในกรณีที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำตามปกติในเวลากลางวัน

2.2.16 สิทธิในการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ข้อแนะข้อ 24 คนงานกลางคืนควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับโอกาสในการเกษียณอายุก่อนกำหนด

2.2.17 การให้ตัวแทนสหภาพแรงงานไปทำงานกลางคืน

ข้อแนะข้อ 25 สหภาพแรงงานควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการมอบหมายตัวแทนสหภาพแรงงานไปทำงานกลางคืน



2.2.18 การใช้นวัตกรรม

ข้อเสนอข้อ 27 นายจ้างควรใช้ความได้เปรียบจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และทางเทคนิคและนวัตกรรมเพื่อจำกัดการขอให้ทำงานกลางคืน

ข้อเสนอข้อ 28 ควรมีการศึกษาผลกระทบและเก็บสถิติเกี่ยวกับการทำงานกลางคืน

3. การเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายไทย

จากการศึกษากฎหมายไทย อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 1

เปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายไทย

มาตรฐานแรงงาน	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990	ข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990
นิยามแรงงานทำงานกลางคืน	ไม่มี	งานกลางคืนหมายถึงงานทั้งหมดที่ดำเนินการในช่วงเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมงติดต่อกันซึ่งรวมถึงช่วงเวลาตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา	งานกลางคืนหมายถึงงานทั้งหมดที่ดำเนินการในช่วงเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมงติดต่อกันซึ่งรวมถึงช่วงเวลาตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา
การคุ้มครองเวลาทำงาน	ไม่มี เนื่องจากถือว่า การทำงานกลางคืนไม่แตกต่างจากกลางวัน จึงมีชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน	7 ชั่วโมง	7 ชั่วโมง ทั้งนี้ ชั่วโมงการทำงานปกติของคนงานกลางคืนควรจะน้อยกว่าคนงานที่ทำงานเดียวกันในช่วงกลางวัน และการทำงานเวลากลางคืนควรหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลา
การประเมินสุขภาพ	ไม่มี	มาตรา 4 แรงงานมีสิทธิได้รับการประเมินสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและรับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีลดหรือหลีกเลี่ยงปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	งานกลางคืนควรพิจารณาถึงปัจจัย เช่น สารพิษ เสียง ความสั่นสะเทือน และระดับแสงสว่างและรูปแบบการทำงานที่เกี่ยวกับความเครียดทางร่างกายหรือจิตใจอย่างหนัก
การเปลี่ยนชั่วโมงทำงาน	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจเปลี่ยนเวลาทำงานของแรงงานหญิงได้หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง	มาตรา 6 แรงงานที่ทำงานในเวลากลางคืนที่ได้รับการรับรองด้วยเหตุผลด้านสุขภาพว่าไม่เหมาะสมสำหรับงานกลางคืนจะถูกย้ายไปทำงานที่คล้ายคลึงกันในช่วงเวลาที่สามารถทำได้	(1) คนงานกลางคืนที่ทำงานกลางคืนครบตามจำนวนปีที่กำหนดควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างสำหรับงานกลางวันที่พวกเขามีคุณสมบัติ (2) ควรเตรียมการถ่ายโอน

ตาราง 1 (ต่อ)

มาตรฐานแรงงาน	พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วย แรงงานกลางคืน 1990	ข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วย แรงงานกลางคืน 1990
สิ่งอำนวยความสะดวก	เช่นเดียวกับแรงงานกลางวัน	มาตรา 5 นายจ้างจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับแรงงานที่ทำงานกลางคืนรวมถึงการนำส่งสถานพยาบาล	นายจ้างควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการพักผ่อนที่เหมาะสมกับแรงงานทำงานกลางคืนในสถานที่ที่เหมาะสมการจัดตารางการทำงานควรให้สอดคล้องกับการเดินทางของลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจจัดรถรับส่ง
การคุ้มครองหญิงมีครรภ์	ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา (คุ้มครองก่อนคลอดบุตร แต่ไม่คุ้มครองหลังคลอดบุตร)	มาตรา 7 แรงงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิเลือกทำงานกลางคืนหรือไม่ก็ได้ตามเงื่อนไข คือ ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรแปดสัปดาห์และหลังการคลอดบุตรเป็นเวลาอย่างน้อยสัปดาห์	แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานกลางคืนมีสิทธิขอเปลี่ยนไปทำงานกลางวันได้
ค่าจ้าง	ไม่แตกต่างจากแรงงานกลางวัน	มาตรา 8 ค่าตอบแทนสำหรับแรงงานทำงานกลางคืนจะต้องตระหนักถึงลักษณะของงานกลางคืน	งานกลางคืนควรมีค่าจ้างมากกว่าเวลากลางวัน หากได้ค่าจ้างเท่ากันต้องลดเวลาทำงานลง ค่าจ้างการทำงานกลางคืนต้องนำไปคำนวณสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย
สวัสดิการ	ไม่มี	มาตรา 9 และมาตรา 10 นายจ้างต้องจัดมาตรการด้านอาชีวอนามัยและบริการทางสังคมที่จำเป็นแก่ลูกจ้างที่ทำงานกลางคืนและเหมาะสมกับคนทำงานกลางคืน โดยผ่านการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง	ข้อ 16 นายจ้างควรจัดให้มีอาหารและเครื่องดื่มที่เหมาะสมสำหรับการบริโภคในเวลากลางคืน ข้อ 17 นายจ้างควรจัดบริการดูแลเด็กเล็ก ข้อ 18 รัฐและนายจ้าง ควรจัดมาตรการฝึกอบรม กีฬาหรือสันทนาการ ข้อ 24 คนงานกลางคืนควรได้รับการพิจารณาในการเกษียณอายุก่อนกำหนด



3.1 ข้อดีของการปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
การปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีข้อดี ดังนี้

3.1.1 ทำให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองเทียบเท่าแรงงานประเทศที่พัฒนาแล้ว

3.1.2 การคุ้มครองแรงงานกลางคืน ทำให้มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยของแรงงานไทยสูงขึ้น

3.1.3 ทำให้แรงงานไทยที่ทำงานช่วงกลางคืนได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานในช่วงเวลากลางวัน

3.2 ข้อเสียของการปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
การปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีข้อเสีย ดังนี้

3.2.1 การเพิ่มมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานกลางคืน ทำให้นายจ้างต้องแบกรับต้นทุนที่สูงขึ้น

3.2.2 ผลกระทบจากต้นทุนที่สูงขึ้นในการคุ้มครองแรงงานกลางคืน อาจทำให้นายจ้างลดการจ้างงานแรงงานกลางคืนในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างแรงงานกลางคืนต้องถูกเลิกจ้างได้

3.3 การคุ้มครองแรงงานกลางคืนในต่างประเทศ

3.3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานแรงงาน (The Fair Labor Standards Act (FLSA)) ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในการจ้างงาน ได้กำหนดให้แรงงานกลางคืนได้รับค่าจ้าง 1.5 เท่าของแรงงานในช่วงกลางวัน หากทำงานในช่วงกลางคืนเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (U.S. Department of Labor, 2022)

3.3.2 สหภาพยุโรป

ตามกฎหมายสหภาพยุโรป 2003/88/EC of 4 November 2003 ได้กำหนดนิยามคนทำงานกลางคืน ว่า คนทำงานใดๆ ก็ตามที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืนอย่างน้อยสามชั่วโมงของเวลาทำงานทุกวัน ตามปกติ และเวลากลางคืน คือ ช่วงเวลา ๗ ชั่วโมง ซึ่งต้องรวมเวลาดังตั้ง 24 นาฬิกา ถึง 5 นาฬิกา การคุ้มครองแรงงานกลางคืนมีขึ้นเพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงานกลางคืน (Eurofound, 2022)

การทำงานเวลากลางคืน ห้ามทำเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ งานที่มีความเครียดสูงหรือมีโอกาสประสบอันตรายสูงจะต้องได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดขึ้นจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

คนงานที่ทำงานในช่วงกลางคืนจะต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพฟรี หากงานในช่วงกลางคืนมีผลกระทบต่อสุขภาพจะต้องให้โอกาสย้ายงานไปทำงานในช่วงกลางวัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานกลางคืน ซึ่งผู้เขียนนำมาวิเคราะห์ มีดังนี้

4.1 ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990: ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย (พนิดา ตีรกาญจนา, 2561)

งานวิจัยนี้ได้ค้นพบว่า (ก) ควรออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานกลางคืนเป็นกฎกระทรวงที่ออกภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎกระทรวงว่าด้วยการทำงานกลางคืน โดยกำหนดให้งานกลางคืน หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำติดต่อกันอย่างน้อย 7 ชั่วโมง และกระทำในช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา ส่วนแรงงานกลางคืน หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในช่วงระยะเวลาของงานกลางคืน และทำงานในช่วงเวลางานกลางคืน อย่างน้อย 2 ชั่วโมง ยกเว้น ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม งานปศุสัตว์ งานประมง งานขนส่งทาง

เรือ และงานเดินเรือภายในประเทศ” (ข) หากลูกจ้างทำงานกลางคืนและพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานกลางคืนนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีเพื่อเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน (ค) ค่าจ้างแรงงานกลางคืน หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้มีอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างของแรงงานกลางวันโดยต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของค่าจ้าง (ง) แรงงานกลางคืนที่มีปัญหาทางสุขภาพ และแพทย์ได้รับรองแล้วว่าไม่เหมาะสมที่จะทำงานกลางคืนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานกลางคืนเพราะเหตุปัญหาด้านสุขภาพ โดยให้แรงงานกลางคืนย้ายไปทำงานในลักษณะเดียวกันที่เห็นว่าเหมาะสมและได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดในอัตราเทียบเท่าหรือไม่ต่ำกว่างานในลักษณะเดิม

4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเฉพาะการใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (ณิชา ยืนนคร, 2019)

งานวิจัยนี้ศึกษาการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นหลัก ซึ่งมีส่วนของแรงงานหญิงที่ทำงานกลางคืนพบว่าจะต้องมีการคุ้มครองให้แรงงานหญิงที่ทำงานกลางคืนขอเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานได้โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแต่ไม่ต้องให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอนุมัติคำสั่ง และแรงงานหญิงมีครรภ์ควรทำงานในเวลากลางคืนได้ หากแพทย์รับรองว่าไม่เป็นอันตรายต่อครรภ์

4.3 การวิเคราะห์การทบทวนการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้เขียนไม่เห็นด้วยงานวิจัยเรื่อง ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย ในส่วนนิยามคำว่า แรงงานกลางคืน ของวิจัยนี้เพราะไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 171 และไม่เห็นด้วยในการปรับเปลี่ยนวันเวลาทำงานของแรงงานที่ต้องให้อธิบดีปรับเปลี่ยนเพราะไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 171 รวมทั้งไม่เห็นด้วยในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานกลางคืนมากกว่าแรงงานกลางวันร้อยละ 15 ในอัตราคงที่ เพราะไม่สอดคล้องกับหลักการกำหนดค่าจ้างตามแต่ละตำแหน่ง กิจกรรม และเศรษฐกิจ และไม่สอดคล้องกับหลักอิสระในการทำสัญญาที่นายจ้างและลูกจ้างแต่ละประเภทกิจกรรมควรตกลงกันได้โดยอิสระ ผู้เขียนจึงเห็นควรบัญญัติเป็นเพียงหลักการคร่าว ๆ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ 171 เท่านั้น

ส่วนงานวิจัยเรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเฉพาะการใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้เขียนเห็นด้วยในส่วนการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพราะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่หากจะให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 171 การเปลี่ยนเวลาทำงานหรืองานของหญิงที่ทำงานในเวลากลางคืนต้องใช้เพียงใบรับรองแพทย์ไม่จำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่รัฐหรือพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง และหญิงมีครรภ์ไม่ควรทำงานในเวลากลางคืน แม้มีใบรับรองแพทย์

5. แนวทางการปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนแรงงานทำงานกลางคืน

การปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในส่วนแรงงานทำงานกลางคืนให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีแนวทางพิจารณาจากผลการเปรียบเทียบกฎหมายและการวิจัยเอกสาร ดังนี้

5.1 การกำหนดนิยามแรงงานกลางคืน

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยแรงงานกลางคืน 1990 กำหนดว่า “งานกลางคืน หมายถึง งานทั้งหมดที่ดำเนินการในช่วงเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมงติดต่อกันซึ่งรวมถึงช่วงเวลาตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา” การที่



กำหนดเช่นนั้นเนื่องจากการทำงานในต่างประเทศนั้นเวลากลางคืนอาจแตกต่างกันจึงมิได้กำหนดเวลาให้ชัดเจนแต่
งานกลางคืนจะต้องมีการทำงานตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกาด้วย

หากนำหลักการดังกล่าวมาอนุวัติเป็นกฎหมายไทย แรงงานกลางคืน จึงต้องนิยามว่า “แรงงาน
กลางคืน หมายความว่า ลูกจ้างที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืนไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมง ในช่วงเวลาที่รวมเวลาเที่ยงคืน
จนถึง 5 นาฬิกา”

จากนิยามข้างต้นที่ผู้เขียนกำหนดจึงแปลความได้ว่า ลูกจ้างทำงานกลางคืนจะต้องทำงานในเวลา
กลางคืน (ช่วงเวลาพระอาทิตย์ตกถึงพระอาทิตย์ขึ้น) 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาพัก และในเวลาทำงานดังกล่าวต้องทำงาน
ในช่วงเที่ยงคืน ถึง 5 นาฬิกาด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับกฎหมายของสหภาพยุโรป

ตัวอย่างเช่น

(1) ทำงาน 22 ถึง 6 นาฬิกา มีเวลาพัก 1 ชั่วโมง จะถือว่าทำงานในเวลากลางคืน (เพราะมีเวลาช่วง
เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา) (เทียบเคียงกับกะกลางคืนของลูกจ้าง)

(2) หากทำงานเวลา 15 ถึง 23 นาฬิกา จะไม่ถือว่าทำงานในเวลากลางคืน เพราะไม่มีเวลาช่วงเที่ยง
คืนถึง 5 นาฬิกา และไม่ใช้การทำงานหลังพระอาทิตย์ตกทั้งหมด (เทียบเคียงกับกะบ่ายของลูกจ้าง)

(3) หากทำงานเวลา 20 นาฬิกา ถึง 4 นาฬิกา จะถือว่าทำงานในเวลากลางคืน (เพราะมีเวลาช่วง
เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา)

(4) หากทำงานเวลา 4 นาฬิกา ถึง 12 นาฬิกา จะไม่ถือเป็นทำงานในเวลากลางคืน เพราะไม่ใช้การ
ทำงานในช่วงพระอาทิตย์ตกทั้งหมด

5.2 การกำหนดเวลาทำงานปกติของแรงงานกลางคืน

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 กำหนดว่า แรงงานกลางคืนจะมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง
ซึ่งเทียบเท่างานอันตรายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง ดังนั้น เพื่อให้เป็นไป
ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงควรกำหนดการคุ้มครองตามกฎหมายไทยให้ “เวลาทำงานปกติของแรงงาน
ทำงานกลางคืนมีกำหนดไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง ไม่รวมเวลาพัก”

5.3 การประเมินสุขภาพและการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำฉบับที่ 178 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกลางคืนจะต้องได้รับ
การประเมินสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และในระหว่างทำงานกลางคืนจะต้องมีการตรวจสุขภาพ หากสุขภาพไม่พร้อม
และแพทย์มีรายงาน นายจ้างจะต้องเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน

เพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าว จึงควรกำหนดการคุ้มครองตามกฎหมายไทย ดังนี้

5.3.1 ก่อนเข้าทำงานกลางคืน นายจ้างต้องจัดให้แพทย์ตรวจสุขภาพของลูกจ้างก่อน

5.3.2 ในระหว่างทำงานให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางคืน ตาม
ระยะเวลาที่อธิบดีประกาศกำหนด

หากแพทย์เห็นว่า ลูกจ้างมีสุขภาพไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืนใน
นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานให้เหมาะสมกับสุขภาพของลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานตาม
ความเห็นของแพทย์ โดยไม่ต้องให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งหรืออธิบดีอนุมัติ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับ
ที่ 171 และข้อแนะนำฉบับที่ 178 และเพื่อให้รวดเร็ว สอดรับกับสุขภาพของลูกจ้าง และสอดคล้องกับกฎหมายสหภาพ
ยุโรป

นอกจากนี้ เมื่อมีการบัญญัติหลักการเปลี่ยนเวลาทำงานของแรงงานกลางคืนเป็นการเฉพาะแล้ว จึงควรยกเลิกการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานกลางคืนของแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40

5.3.3 กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงควรคงมาตรา 39/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ แต่ให้เพิ่มเติมตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ข้อ 7 ว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดเป็นเวลา 112 วัน (สิบหกสัปดาห์) โดยลาก่อนคลอดเป็นเวลา 56 วัน (แปดสัปดาห์)” เพื่อให้ลูกจ้างทำงานในเวลากลางคืนมีเวลาคลอด 112 วัน มากกว่าลูกจ้างทั่วไป ซึ่งมีระยะเวลาคลอดเพียง 98 วัน

แต่จากบทบัญญัติที่มีการปรับแก้ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 171 นี้ จะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาลาช่วงตั้งครรภ์เพื่อสุขภาพแม่และบุตรมากถึง 56 วัน แต่การลาคลอดหลังคลอดบุตรจะเหลือเพียง 56 วัน ซึ่งน้อยกว่าการลาคลอดของลูกจ้างทั่วไป (ลาคลอด 98 วัน) ที่มักจะลาหลังจากการคลอดบุตรเป็นระยะเวลาประมาณ 90 วัน เพื่อให้มีระยะเวลาดูแลบุตรและพักผ่อนจากการคลอด ซึ่งรูปแบบการลาคลอดที่เปลี่ยนแปลงไปของแรงงานกลางคืนนั้นอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการลาคลอดของลูกจ้างตามปกติได้ แต่ควรต้องบัญญัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 เพื่อให้สอดคล้องกับการสุขภาพและดูแลครรภ์ของลูกจ้างที่ทำงานเวลากลางคืน

นอกจากนี้ การลาคลอดของลูกจ้างแรงงานกลางคืน นายจ้างและประกันสังคมควรจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด (45 วัน) และสิทธิประโยชน์จากการลาคลอด (45 วัน) เพียง 90 วันเท่าเดิม เพื่อไม่ให้กระทบต่อสถานะทางการเงินของนายจ้างและกองทุนประกันสังคม ในกรณีที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาคลอดถึง 112 วัน ส่วนที่ เกิน 90 วัน ลูกจ้างจะลาคลอดแบบไม่ได้รับค่าจ้าง

5.4 ค่าจ้างแรงงานกลางคืน

แรงงานกลางคืนควรได้รับค่าตอบแทนจากการจ้างงานมากกว่าแรงงานกลางวัน แต่รัฐไม่ควรไปกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างที่เนื่องจากงานแต่ละประเภท ตำแหน่ง หรือกิจการ ย่อมมีความแตกต่างกัน การกำหนดอัตราค่าจ้างในลักษณะค่าล่วงเวลา เช่น กำหนด 1.5 เท่า แบบประเทศสหรัฐอเมริกา อาจไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในแต่ละช่วง ไม่สอดคล้องกับทุกประเภทกิจการ และไม่สอดคล้องกับทุกตำแหน่งงานได้จึงควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนการทำงานกลางคืน ในลักษณะเปิดกว้างตามหลักอุปสงค์ อุปทานในตลาดแรงงาน เพียงแต่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ทำงานกลางคืนมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางวันเท่านั้น

ทั้งนี้ ควรกำหนดการคุ้มครองตามกฎหมายไทยว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ทำงานกลางคืนมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางวันในงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน”

อย่างไรก็ตามสำหรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ควรเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแรงงานกลางคืน

ทั้งนี้ การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงแรกไม่ควรแตกต่างจากแรงงานในช่วงกลางวันมากนัก เพื่อมิให้เป็นการเพิ่มต้นทุนแก่นายจ้าง

5.5 สวัสดิการแรงงานกลางคืน

เพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำฉบับที่ 178 นายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางคืน โดยให้อธิบติดออกประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 95 โดยในประกาศของอธิบดีจะต้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ดังนี้

5.1 นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานกลางคืนหนึ่งคนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (ผู้วิจัยได้บัญญัติให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับกิจการทุกกิจการที่มีลูกจ้าง เช่นเดียวกับ



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537)

5.5.2 นายจ้างต้องจัดหาอาหาร น้ำ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเวลากลางคืน (สอดคล้องกับข้อแนะนำที่ 178 ข้อ 16)

5.5.3 นายจ้างต้องจัดบริการขนส่งหรือจ่ายค่าเดินทางแก่ลูกจ้างที่ทำงานกลางคืนเพื่อให้ลูกจ้างเดินทางด้วยความปลอดภัย (สอดคล้องกับข้อแนะนำที่ 178 ข้อ 13)

5.5.4 กรณีนายจ้างจัดอบรมหรือกิจกรรมนันทนาการแก่ลูกจ้างทำงานเวลากลางวัน ให้นายจ้างจัดอบรมหรือกิจกรรมนันทนาการแก่ลูกจ้างกลางคืนเช่นเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (สอดคล้องกับข้อแนะนำที่ 178 ข้อ 18)

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานกลางคืนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

1. ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีผลเป็นการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชน และลูกจ้างในสถานะอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้ได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ลูกจ้างในองค์การมหาชน ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 เป็นต้น เนื่องจากหากมีการตราเป็นกฎกระทรวงหรือประกาศกระทรวงจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างภาคเอกชนเท่านั้น แต่จะไม่มีผลต่อลูกจ้างในสถานะอื่น ผู้เขียนจึงเห็นควรปรับปรุงกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองแรงงานกลางคืน ควรจะเพิ่มเป็นหมวด 2/1 การใช้แรงงานกลางคืน เพื่อให้มีลักษณะการคุ้มครองเป็นการเฉพาะกลุ่ม โดยไม่ต้องแก้ไขในหมวดอื่น

อนึ่ง รูปแบบการปรับปรุงควรใช้ตามแนวทางที่ผู้เขียนศึกษามาก่อนหน้านี้ เช่น

- 1.1 การกำหนดนิยามแรงงานกลางคืนให้ชัดเจน
- 1.2 การกำหนดเวลาทำงานปกติของแรงงานกลางคืน
- 1.3 ขั้นตอนการประเมินสุขภาพและการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน
- 1.4 หลักเกณฑ์กำหนดค่าจ้างแรงงานกลางคืน
- 1.5 การกำหนดสวัสดิการให้เหมาะสมกับแรงงานกลางคืน

2. ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

การปรับปรุงประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เพื่อคุ้มครองแรงงานกลางคืนในภาครัฐวิสาหกิจ โดยเพิ่มหมวด 1/1 การใช้แรงงานกลางคืน เพื่อให้มีลักษณะการคุ้มครองเป็นการเฉพาะกลุ่ม โดยไม่ต้องแก้ไขในหมวดอื่น

ทั้งนี้ หากประเทศไทยได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ก็จะเป็นแนวทางให้ประเทศไทยสามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำที่ 178 ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณิชา ยิ่งนคร. (2019). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเฉพาะการใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(2), 156-167.
- พินดา ตีรกาญจนา. (2561). ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990: ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย. การศึกษาอิสระนิติศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Eurofound. (2022) *Night work*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/night-work>
- ILO. (1990). *C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171
- ILO. (1991). *R178 - Night Work Recommendation, 1990 (No. 178)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R178
- ILO. (2020). *Labour standards*. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- U.S. Department of Labor. (2022). *Night work and shift work*. <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/nightwork>