

## แนวทางการให้การคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา : เทียบเคียงกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามกฎหมายแรงงาน

### Guidelines on Protection of the Apprentices from the Center of Cooperative Education: A Comparison of Legal Apprentices in Labor Law

นวกาล สิริรุจันนท์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

Nawakarn Sirarujanon

Faculty of Law, Payap University

E-mail: nsirarujanon@gmail.com

*Received: July 9, 2018; Revised: October 11, 2018; Accepted: October 12, 2018*

#### บทคัดย่อ

ปัจจุบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานโดยวิธีการสหกิจศึกษาสามารถจะช่วยให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรผู้จ้างบัณฑิต โดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐานสำคัญที่สนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นักศึกษาในการนำทฤษฎีนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยังถือเป็นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่นักศึกษาคouldได้พบเจอเมื่อได้ฝึกปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะของการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต และนักศึกษาสหกิจศึกษานั้น พบว่าไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน อันจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงมีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกปฏิบัติงานหรือนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยเฉพาะกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เป็นผลอันเนื่องมาจากการฝึกปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีกฎหมายที่มีเนื้อหาเฉพาะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาโดยตรง แต่ก็มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเนื้อหาที่มีลักษณะใกล้เคียงและเชื่อมโยงกับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ก็คือ “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545” และประกาศกระทรวงแรงงาน “เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมการคุ้มครองในทุกประเด็น ดังนั้น ภาครัฐจึงควรทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานหรือการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาเพื่อเป็นการสนับสนุนการศึกษาของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สามารถมีประสิทธิภาพจากการฝึกปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

**คำสำคัญ:** คุ้มครองแรงงาน การฝึกปฏิบัติงาน นักศึกษาสหกิจศึกษา

## ABSTRACT

Higher education in Thailand is developing rapidly to meet the needs of learners. Work Integrated Learning (WIL), by means of cooperative learning, enables students to learn and develop skills that are needed by the employers. It is based on the core learning theory that supports the creation of professional experiences for students to apply the theory to the work. It is also problem-based learning that students will encounter when they put the theory into practice. The idea of employing cooperative students has encountered a problem in that these students are technically not “employees” under labor contracts and therefore, not protected under existing labor laws. There is a prevailing risk of applying existing labor laws to practitioners and/or cooperative students themselves, particularly in cases of injury and/or illness while at work. Although there are no specific laws governing the work protection of cooperative students, there are certain laws that could relate to the practice of cooperative students. The “Promotion of Skill Development Act B.C. 2002” and also the “Notification of the Ministry of Labor on the labor protection for trained workers” may apply. These subordinate legislations were issued by virtue of Article 12 of the Act but are not all inclusive. Therefore, the state should review policies and practices regarding the work protection for cooperative education students. WIL is an important component of student learning and should be supported by the Thai government to enable cooperative education students in higher education to be effective in a real-world working environment.

**KEYWORDS:** Work Protection, Internship, Cooperative Education

### บทนำ

สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นการศึกษาที่เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่าง มหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เป็นระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในองค์การผู้ใช้บัณฑิต (Work Based Learning) หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) โดยวิธีการสหกิจศึกษาช่วยให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐานสำคัญ

ที่สนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษาใน 2 ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) กับทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Authentic Learning) ซึ่งจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตที่แท้จริงของการทำงานก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา และเป็นแนวทางที่สำคัญที่ทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้จริงมี

ความสามารถในการปรับตัว แก้ปัญหาที่เกิดในงาน และองค์กรทำให้มีความพร้อมมากที่สุดเมื่อสำเร็จ การศึกษา นอกจากนี้ องค์กรผู้ใช้บัณฑิตและสถาบันอุดมศึกษายังได้รับประโยชน์ในเชิงความร่วมมือและการพัฒนาปรับปรุงงาน หลักสูตร องค์ความรู้และอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2559 พบว่ามีบัณฑิตระดับปริญญาตรีจบใหม่ทั้งสิ้น 353,332 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2560 โดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาคาดการณ์แรงงานในปี พ.ศ. 2555-2559 ว่าจะมีความต้องการแรงงานประมาณ 145,348 คน ดังนั้นเท่ากับว่าจะมีบัณฑิตที่ตกงานจำนวน 3-4 แสนคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอัตราการแข่งขันของบัณฑิตจบใหม่เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นมีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น การเรียนภาควิชาการในมหาวิทยาลัย 4 ปีอาจจะไม่เพียงพอและไม่ตอบสนองต่อความต้องการทางตลาดแรงงาน หลายๆ มหาวิทยาลัยจึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาในชั้นปีสุดท้ายมีโอกาสออกไปสู่โลกภายนอก โดยการเข้ารับการฝึกงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติเพื่อประกอบความเข้าใจจากการศึกษาในห้องเรียนมากขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาในประเทศต่างๆ ทั่วโลกก็นิยมหันมาใช้วิธีการสหกิจศึกษาเป็นแนวทางการจัดการศึกษาระดับปริญญาอย่างกว้างขวางในเกือบจะทุกสาขาวิชา โดยมีเป้าประสงค์ตรงกัน คือ การเสริมคุณภาพบัณฑิต ผ่านประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้านการพัฒนาอาชีพเสริมทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงานซึ่งผลที่ได้คือนักศึกษาจากสหกิจศึกษามีโอกาสได้งานสูงกว่าการศึกษาในระบบทั่วไป

## ความเป็นมา ความหมาย และลักษณะของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษาเป็นการเรียนการสอนซึ่งผสมผสานการเรียนในห้องเรียนร่วมกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เริ่มขึ้นครั้งแรกที่ทวีปยุโรปในประเทศอังกฤษเมื่อ พ.ศ. 2446 และเผยแพร่เข้าสู่ประเทศเยอรมนี สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ต่อมาแนวคิดดังกล่าวได้เผยแพร่จากทวีปยุโรปอเมริกาเหนือไปสู่ประเทศแถบเอเชียแปซิฟิก โดยเริ่มจากประเทศออสเตรเลียและแพร่ขยายสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษ เช่น ฮองกงและสิงคโปร์ นอกจากนี้สหกิจศึกษายังได้แพร่ขยายไปสู่ประเทศจีนและประเทศไทยในลำดับต่อมา

สำหรับประเทศไทยนั้น คำว่า “สหกิจศึกษา” เป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นโดยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้าน ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำระบบสหกิจศึกษา หรือ “Work Integrated Learning (WIL)” เข้ามาในประเทศไทย โดยเริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2536 ที่มหาวิทยาลัยสุรนารี โดยเป็นการถอดความมาจากคำว่า (Coopertive Education) และขยายไปยังมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในปี พ.ศ. 2541 จากนั้นแนวคิดดังกล่าวก็ได้ขยายไปสู่มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอย่างกว้างขวาง (สุพล พรหมมาพันธุ์, 2555)

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในช่วงเริ่มต้นอยู่ในรูปของความร่วมมือทวิภาคี คือ เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยภาครัฐมิได้เข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรง หากแต่มีหน่วยงานภาคเอกชน อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าไทยที่ได้สนับสนุนสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะเริ่มต้น จากนั้นในปี พ.ศ. 2545 การดำเนินงานสหกิจศึกษาก็ได้พัฒนาเข้าสู่ลักษณะของความร่วมมือพหุภาคี กล่าวคือ มีหน่วยงานหลายภาคส่วนได้ร่วมกันรับผิดชอบ

ดำเนินงานสหกิจศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ทำหน้าที่ดูแลด้านนโยบายและให้การสนับสนุนด้านการเงินองค์กรเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมวิชาการในประเทศไทย ได้แก่ สมาคมสหกิจศึกษาไทย (Thai Association for Cooperative Education-TACE) และสมาคมวิชาการระดับนานาชาติ ได้แก่ สมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association for Cooperative Education - WACE) นับว่า การจัดการศึกษาสหกิจศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมีภาคีต่างๆ เข้ามามีบทบาทครบทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายพหุภาคี

จากความเป็นมา ความหมายและลักษณะของการศึกษาแบบสหกิจศึกษาข้างต้น หากจะอธิบายในความหมายที่เข้าใจได้ง่ายขึ้นก็คงจะหมายถึงการให้นักศึกษามีโอกาสที่จะฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานจริงก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ซึ่งการฝึกงานของนักศึกษาสหกิจศึกษานั้น มีลักษณะที่เหมือนกับการทำงานจริง มีการกำหนดเวลาเข้าออกงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับงาน การหยุด การลา เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาในเบื้องต้นการทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาก็อาจคล้ายกับการทำงานของ “ลูกจ้าง” ในองค์กรนั้น หากแต่มีสถานะเพียง “นักศึกษาฝึกงาน” ในสายตาขององค์กรที่รับฝึก แม้โดยทั่วไปการปฏิบัติต่อลูกจ้างและนักศึกษาฝึกงานอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิภาพในการทำงานที่จัดให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งสองประเภทนี้ แต่อย่างน้อยก็ควรที่จะพิจารณากำหนดให้อย่างน้อยก็ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นมาตรฐานที่ดีในองค์กรและมาตรฐานที่สำคัญในวงการสหกิจศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า สถานะทางกฎหมายของนักศึกษาสหกิจศึกษาคือ

อะไร ปัจจุบันการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานหรือการทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษามีปัญหาอย่างไร และมีกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการสร้างมาตรฐานในการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาที่เหมาะสมหรือไม่โดยอาจจะพิจารณากับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ใกล้เคียงซึ่งมีอยู่ในปัจจุบัน

## “นักศึกษาสหกิจศึกษา” ถือว่าเป็น “ลูกจ้าง” หรือไม่

การพิจารณาว่าลักษณะของนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานที่เข้าไปฝึกปฏิบัติกับสถานประกอบการหรือผู้ดำเนินการฝึกนั้น จะมีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” หรือไม่นั้น ซึ่งการพิจารณาประเด็นนี้อาจมีความสำคัญในแง่ที่ว่า หากพบว่าการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานมีลักษณะเช่นเดียวกับ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก็จะทำให้นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานนั้นได้รับความคุ้มครองในการทำงานและได้รับสิทธิต่างๆ เช่นเดียวกับ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยไม่จำเป็นต้องมีบทบัญญัติกฎหมายพิเศษใดเพื่อบังคับใช้ในการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ

ซึ่งคำว่า “ลูกจ้าง” นั้น ตามลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) อันเป็นกฎหมายหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานก็ได้กำหนดนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”

ดังนั้น จากลักษณะของลูกจ้างตามกฎหมายทั้งสองฉบับที่ผู้เขียนยกมานี้ สรุปได้ว่า “ลูกจ้าง” นั้นหมายความว่า “การที่บุคคลหนึ่งไปตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง ซึ่งการทำงานนั้นลูกจ้างประสงค์ในสิ่งตอบแทนจากการทำงานนั้นที่เรียกว่าค่าจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอะไร” โดยทั้งนี้เพื่อตัดปัญหาโต้แย้งในเรื่องชื่อหรือตำแหน่งของบุคคลเหล่านั้น เนื่องจากกฎหมายบางฉบับหรือนายจ้างบางรายไม่เรียกชื่อบุคคลที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นว่าลูกจ้างอันควรมีลักษณะเป็นการเลี่ยงกฎหมาย ดังนั้น คำว่า “ลูกจ้าง” ตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึงลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอน (ทั้งระยะสั้นและระยะยาว) ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (part time) ลูกจ้างพิเศษ และรวมถึงลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับงานบ้านด้วย (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553)

และหากพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงาน ก็จะพบว่าลูกจ้างคือคนที่ตกลงทำงานให้กับนายจ้างโดยมีความมุ่งประสงค์ที่จะได้รับ “ค่าจ้าง” เป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเพื่อการใช้ดำรงชีพ ดังนั้น เจตนาที่สำคัญในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานของฝ่ายลูกจ้างจึงอยู่ที่การได้รับ “ค่าตอบแทน” จากการได้ทำงาน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะของ “นักศึกษาฝึกงาน” หรือ “นักศึกษาสหกิจศึกษา” แล้วจะพบว่า การที่นักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการหรือผู้ดำเนินการฝึก นักศึกษาไม่ได้มีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ที่จะทำงานโดยมีความมุ่งประสงค์หลักที่จะได้รับ “ค่าตอบแทน” จากการทำงานนั้น แต่กลับมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ “การศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตร” เท่านั้น ดังนั้น เจตนาารมณ์ของการฝึก

ปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานจริงแตกต่างจากการเป็น “ลูกจ้าง” ที่เป็นการมุ่งจะผูกนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน

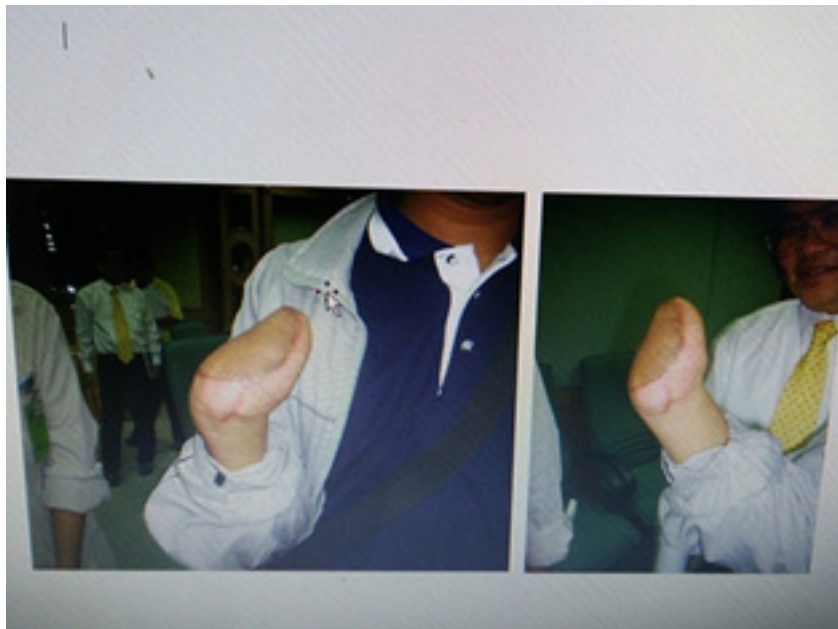
และในทางกลับกันหรือในมุมของสถานประกอบการหรือนายจ้างเองก็ไม่ได้ตกลงรับนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานหรือเข้าทำงานโดยประสงค์ที่จะได้รับการทำงาน การใช้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์หรือแรงงานจากนักศึกษาเหมือนกับลูกจ้างทั่วไป แต่หากเป็นการให้โอกาสโดยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพลูกจ้าง อีกทั้งยังถือเป็นโอกาสในการที่จะทดลองงานนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ที่มาฝึกปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น โดยหากในระหว่างฝึกพบว่าผู้ฝึกปฏิบัติงานนั้นมีความสามารถเหมาะสมกับงานก็อาจจะพิจารณารับเข้าทำงานทันทีหลังจากที่นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานนั้นสำเร็จการศึกษา นอกจากนั้นสถานประกอบการหรือนายจ้างที่รับนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานเข้าฝึกปฏิบัติงาน ยังได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงประกอบกับลักษณะทางกฎหมายต่างๆ ที่ได้กล่าวมา ผู้เขียนมีความเห็นว่านิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการหรือผู้ดำเนินการฝึกกับนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงาน จึงมิใช่ลักษณะความสัมพันธ์ในฐานะของ “นายจ้าง” กับ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมาย ซึ่งเมื่อสรุปว่านักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานมิใช่ “ลูกจ้าง” ตามความหมายของกฎหมายแรงงานแล้ว จึงไม่สามารถรับความคุ้มครองการทำงานหรือสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงประเด็นต่อไปเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองการทำงานแก่นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ให้ความคุ้มครองในการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานโดยไม่น้อยไปกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปกำหนด

## ปัญหาด้านการคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในปัจจุบัน

ที่ผ่านมาพบว่า การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษามักมีปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาในด้านของหน่วยงานที่รับฝึก เช่น ไม่มีภาระงานที่จะมอบหมายให้ ไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุมหรือผู้ดูแลนักศึกษาสหกิจศึกษา ไม่มีงบประมาณสำหรับเป็นค่าตอบแทนนักศึกษาสหกิจศึกษา ความสามารถของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เรียนมาไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร หรือนักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น อีกด้านหนึ่งก็เป็นปัญหาในด้านของนักศึกษาสหกิจศึกษา เช่น งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา การไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม การทำงานล่วงเวลาที่ไม่มีความตอบแทน ได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิตจากการประสบอันตรายจากการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานโดยไม่มีสวัสดิการใดๆ รองรับ หรือการล่องละเมิดทางเพศจากผู้ควบคุมหรือดูแล เป็นต้น

ซึ่งปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา ล้วนแล้วแต่เป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนามาตรฐานของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ผ่านมายังไม่มีมาตรฐานใดๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น “แจ๊ค อดีตนักศึกษา ปวส.ที่ฝึกงานในบริษัทแห่งหนึ่งแล้วประสบอุบัติเหตุแขนขาด เนื่องจากโดนเครื่องทับแผ่นเหล็กที่ชำรุด และเมื่อซ่อมเสร็จแล้วก็ไม่ทดสอบเครื่องแต่อย่างไร เมื่อนักศึกษาเข้าไปทำงานในจังหวัดที่เข้าไปใส่งานในเครื่อง สายไฮดรอลิคแตกทำให้เครื่องร่วงลงมาทับแขนขณะปฏิบัติงาน ต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลประมาณ 1 ปี ตอนแรกบริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกินกว่าที่ประกันสังคมสำรองจ่ายเท่านั้น แต่ไม่ได้ให้ค่าแรงหรือค่าสูญเสียรายได้หรือสูญเสียอวัยวะใดๆ จนต้องไปฟ้องร้องจนกระทั่งได้ค่าแรง 50% ได้รับเงินทดแทน 1 แสนบาทแล้วรับกลับเข้าทำงานด้วย คดีจบที่ชั้นโกล่เกลี่ยในศาล” (ภานุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย, 2560)



ภาพที่ 1 นักศึกษาฝึกงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการฝึกงาน

ที่มา: ภานุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย (2560)

หรือกรณีข้อมูลจากมุขิตา (นามสมมุติ) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กล่าวถึงปัญหาการฝึกงานของนักศึกษาที่ดูแลอยู่ว่า “เวลาทำงานปกติคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน บางที่นักศึกษา ทำงานโปรดักชั่น เข้างาน 16.00 น. เลิกกอง 02.00 น. แต่นักศึกษาก็ไม่ได้ค่าตอบแทน กลับดึกๆ รถก็ไม่ค่อยมี เราก็ต้องคอยถามนักศึกษาว່ว่าไหวหรือเปล่า เด็กก็ชอบตอบว่าไหวๆ แต่ว่าถ้าเป็นเด็กผู้หญิงเราก็จะห่วงมาก เราก็เข้าไปคุยกับที่ทำงานขอให้เด็กทำงานเวลาปกติได้ไหม เขาก็บอกว่าปกติก็เข้างานกันเวลานี้ ก็เป็นปัญหาที่ต้องแก้กันไป ถ้าจะบอกว่าเป็นการชู้ตริตแรงงาน เขาก็จะบอกว่าการทำงานมันก็อย่างนี้แหละ เด็กก็ต้องทำได้” มุขิตากล่าว (ภานุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย, 2560)

จากข้อเท็จจริงเบื้องต้นจะเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษานั้นส่วนใหญ่เกิดจากทัศนคติของนายจ้างหรือองค์กรที่รับฝึกมีต่อนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยนายจ้างหรือองค์กรส่วนใหญ่นั้นมองว่า “นักศึกษาสหกิจศึกษา” ก็คือ “นักศึกษาฝึกงาน” ที่เป็นเพียงผู้มาขอฝึกงานเพื่อประกอบการศึกษา โดยที่ไม่เชื่อว่าจะสามารถทำงานในองค์กรได้เท่ากับลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือกจากคุณสมบัติและการสัมภาษณ์โดยตรง ซึ่งที่จริงแล้วความเป็น “นักศึกษาสหกิจศึกษา” นั้นมีกระบวนการออกแบบหลักสูตร การดำเนินการและการประเมินผลอย่างเป็นระบบระเบียบมากกว่าการส่งนักเรียน นิสิต นักศึกษาไปอยู่กับองค์กรต่างๆ เหมือนในอดีต ดังนั้น องค์กรที่รับฝึกหรือหน่วยฝึกจึงยังไม่เข้าใจและเห็นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แบบสหกิจศึกษาอย่างแท้จริง ส่งผลให้มีความรู้สึกว่ นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ไม่ฝึกปฏิบัติไม่ใช่ลูกจ้างขององค์กร จึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องให้ค่าตอบแทนหรือความคุ้มครองในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ ในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาขึ้นใน

ระหว่างกระบวนการฝึกก็ไม่ทราบว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรต่อปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในบริบทของกฎหมายและบริบททางสังคม

ในส่วนตัวไปผู้เขียนจะกล่าวถึงกฎหมายในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาว่ามีอยู่อย่างไร และเพียงพอต่อการนำไปใช้กับลักษณะข้อเท็จจริงในปัจจุบันหรือไม่

### กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในปัจจุบัน

ปัจจุบันการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาไม่มีกฎหมายที่มีเนื้อหาเฉพาะในด้านการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาโดยตรง แต่ก็มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเนื้อหาที่มีลักษณะใกล้เคียงและเชื่อมโยงกับการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งก็คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายมีหลักการและเหตุผลในการประกาศใช้ตามที่ปรากฏท้ายพระราชบัญญัตินี้คือ “โดยที่บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ยังไม่เอื้ออำนวยเพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาวะปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย สมควรปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” (กระทรวงแรงงาน, 2545)

จากหลักการและเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ข้างต้นนั้นจะเห็นว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายมีหลักการและเหตุผลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้

สถานประกอบการกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยส่วนหนึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการเปิดโอกาสให้สถานประกอบการรับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึก หรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ ซึ่งเป็นการให้โอกาสนักเรียน นิสิต นักศึกษาได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษา เข้ามาปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดซึ่งได้แก่ ระบบการฝึกงาน (Apprentice) ระบบทวิภาคี (Dual Training) หรือระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education) หรือระบบฝึกหัด (Internship) โดยการใช้มาตรการจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการเข้าร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานและให้โอกาสแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการในด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ แก่สถานประกอบการที่รับนักเรียน นิสิต นักศึกษา สามารถขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและสิทธิประโยชน์จากการนับจำนวนผู้รับการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ทั้งหมด โดยทั้งนี้จะต้องมีระยะเวลาในการฝึกแต่ละหลักสูตรต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

การรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น จะต้องเป็นกรณีที่สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการส่งนักเรียน

นิสิต หรือนักศึกษาเข้ามาขอฝึกอบรมกับผู้ประกอบการ มิใช่กรณีที่นักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาขอเข้ามาทำงานเองเพื่อหาประสบการณ์หรือหารายได้พิเศษระหว่างเรียน (มาสมัครเป็นลูกจ้าง Part-time) และการฝึกเข้าปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาตามเงื่อนไขของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นกำหนดให้สถาบันการศึกษาจะต้องส่งหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถาบันการศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกร่วมกันจัดทำขึ้น ให้นายทะเบียนรับทราบก่อนเริ่มดำเนินการฝึก

และในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษานั้น แม้ในปัจจุบันจะยังไม่มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ฝึกปฏิบัติงานโดยตรง แต่ก็มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องและสามารถใช้เทียบเคียงเพื่อเป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาในปัจจุบันได้ก็คือ “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และเมื่อพิจารณาเนื้อหาของประกาศกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) นั้น จะเห็นว่ามีความละเอียดการคุ้มครองคล้ายกันแต่ยังไม่ครบถ้วน ดังตารางที่ผู้เขียนเปรียบเทียบไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดมาตรการคุ้มครองให้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษาต่อไป ดังนี้



ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
1. การกำหนดวันและเวลาทำงาน	<p><b>มาตรา 23</b> ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p>	<p><b>ข้อ 2</b> ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้ฝึกฝึกไม่เกินวันละแปดชั่วโมง</p> <p>กรณีเป็นการฝึกในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของผู้รับการฝึกตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึกฝึกไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง</p>	<p>- ควรกำหนดให้นักศึกษาสหกิจศึกษาฝึกปฏิบัติไม่เกินวันละแปดชั่วโมง</p> <p>กรณีเป็นการฝึกในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของผู้รับการฝึกตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึกฝึกไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง</p> <p>- ไม่ควรกำหนดให้นักศึกษาสหกิจศึกษาฝึกปฏิบัติล่วงเวลา หรือหากมีความจำเป็นจะต้องได้รับความยินยอมจากนักศึกษาอย่างชัดเจน</p>
2. การกำหนดเวลาพัก	<p><b>มาตรา 27</b> ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้าง</p>	<p><b>ข้อ 3</b> ในวันที่ฝึก ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึกมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากผู้รับการฝึกได้ฝึก</p>	<p>- ควรพิจารณาการกำหนดเวลาพักโดยใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานทั่วไป คือให้นักศึกษาสหกิจศึกษามีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ</p>

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
2. การกำหนดเวลาพัก (ต่อ)	ทำงานมาแล้วไม่เกินห้า ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง	ในวันนั้นมาแล้วไม่เกินสี่ ชั่วโมง	หนึ่งชั่วโมง หลังจากผู้รับการฝึกได้ฝึกในวันนั้นมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง
3. วันหยุด	มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวันนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้	ข้อ 4 ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึก มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน	- ควรกำหนดให้วันหยุดของนักศึกษาสหกิจอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกับลูกจ้างเต็มเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น
	มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด	ข้อ 5 ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึก หยุดฝึกในวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบการกิจการนั้น ถ้าวันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันฝึกถัดไป	- ควรกำหนดให้วันลาของนักศึกษาสหกิจอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกับลูกจ้างเต็มเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
3. วันหยุด (ต่อ)	<b>มาตรา 30</b> ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวัน ทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน	ไม่มี	- ระยะเวลาของการฝึกมักไม่เกินหนึ่งปี ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ผู้ฝึก
4. วันลา	<b>มาตรา 32</b> ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ <b>มาตรา 33</b> ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตาม	<b>ข้อ 6</b> ผู้รับการฝึกมีสิทธิลาป่วยได้ตามความเป็นจริง รวมกันไม่เกินจำนวนวันลาที่กำหนดในหลักสูตร กรณีป่วยติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไป จะต้องมิใบรับรองแพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงด้วย	- ควรกำหนดให้นักศึกษาสหกิจศึกษามีสิทธิลาป่วยได้ตามความเป็นจริง รวมกันไม่เกินจำนวนวันลาที่กำหนดในหลักสูตร กรณีป่วยติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไป จะต้องมิใบรับรองแพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงด้วย - การลาประเภทอื่นอาจไม่จำเป็นต่อนักศึกษาสหกิจศึกษา เนื่องจากมีระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติค่อนข้างสั้น ทั้งนี้หากมีความจำเป็นอาจเป็นความตกลงเฉพาะรายระหว่างผู้ดำเนินการฝึกและนักศึกษาเป็นกรณีๆ ไป

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
4. วันลา (ต่อ)	<p>ระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง</p> <p><b>มาตรา 34</b> ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</p> <p><b>มาตรา 35</b> ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร</p> <p><b>มาตรา 36</b> ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>		
5. การคุ้มครองแรงงานเด็ก	<b>มาตรา 44</b> ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง	<b>ข้อ 7</b> ห้ามผู้ดำเนินการฝึกรับผู้รับการฝึกที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์เข้ารับการฝึก	- ควรกำหนดอายุขั้นต่ำของนักศึกษาที่จะเข้ารับการฝึกไว้ไม่น้อยกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
6. การคุ้มครองแรงงานหญิง	<p><b>มาตรา 38</b> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น</p> <p>(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ</p> <p>(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p><b>ข้อ 8</b> ห้ามผู้ดำเนินการฝึกให้ผู้รับการฝึกซึ่งเป็นหญิงหรือเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ฝึกงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี</p>	<p>- ควรกำหนดข้อห้ามสำหรับการฝึกให้นักศึกษาหญิง หรือเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ฝึกงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกาย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี</p>
7. สถานที่ปฏิบัติงาน	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) ไม่ได้กำหนดสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างไว้อย่างเฉพาะเจาะจง แต่มีมาตรา <b>มาตรา 120</b> ที่บัญญัติไว้ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น</p>	<p><b>ข้อ 9</b> ห้ามผู้ดำเนินการฝึกให้ผู้รับการฝึกไปฝึกในสถานที่อื่น นอกจากที่ระบุไว้ในสัญญาการฝึก</p>	<p>- ควรกำหนดมิให้นักศึกษาสหกิจศึกษาไปฝึกยังสถานที่อื่นซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับการฝึก</p> <p>- และหากนักศึกษาสหกิจศึกษาจะต้องเดินทางไปฝึกปฏิบัติยังสถานที่อื่นตามที่ระบุในข้อตกลงซึ่งมิใช่ สถานที่ฝึกหลักของนักศึกษา</p>

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
7. สถานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)	อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118		ให้ผู้ดำเนินการฝึกเป็นผู้รับผิดชอบการเดินทางนั้นแก่นักศึกษา
8. การคุ้มครองค่าตอบแทน	มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง	ข้อ 10 ให้ผู้ดำเนินการฝึกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินตราไทยแก่ผู้รับการฝึก ตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น	ควรกำหนด “เบี้ยเลี้ยง” ไว้ให้สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยอาจกำหนดอัตราไว้เท่ากับที่บัญญัติในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
8. การคุ้มครองค่าตอบแทน (ต่อ)	<p><b>มาตรา 54</b> ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</p>		
9. การจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	<p><b>หมวดที่ 8</b> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง อีกทั้งยังมีการจัดตั้งหน่วยงานที่เรียกว่า “สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” เพื่อตรวจ</p>	<p><b>ข้อ 12</b> ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ</p> <p><b>ข้อ 13</b> ให้ผู้ดำเนินการฝึกช่วยเหลือ หรือให้บริการหรือปฐมพยาบาลเบื้องต้น เมื่อผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในระหว่างการฝึก</p> <p><b>ข้อ 14</b> ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการระบายอากาศทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ทำการฝึก</p>	<p>ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะเดียวกับที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย และควรกำหนดระบบและกลไกในการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจน</p>

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
9. การจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)	สอบสวนประกอบการต่างๆ ในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว	<p>ข้อ 15 ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย สำหรับการฝึกซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของผู้ฝึก</p> <p>ข้อ 16 ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการดำเนินการในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	
10. การคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน	การคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เป็นผลมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างนั้น ปัจจุบันมีกฎหมายที่คุ้มครองเป็นการเฉพาะในเรื่องดังกล่าว ซึ่งก็คือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งครอบคลุมการให้ความคุ้มครองเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และ	ข้อ 17 ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดทำประกันอุบัติเหตุจากการฝึก ให้แก่ผู้รับการฝึกให้ได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายเงินทดแทน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกที่จะต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่ผู้ฝึก โดยให้ได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายเงินทดแทน</li> <li>- ควรสร้างระบบและกลไกในการตรวจสอบเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย และควรกำหนดโทษไว้สำหรับการไม่ปฏิบัติตาม</li> </ul>



**ตารางที่ 1** ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) กับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พร้อมข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ข้อเสนอแนะการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
10. การคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน (ต่อ)	ยังกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง		

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก กระทรวงแรงงาน (2541; 2546; 2551)

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติทั่วไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานในเรื่องต่างๆ นั้นคล้ายกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) แต่อาจยังขาดในบางประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะกรณีการคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่ในประกาศกระทรวงฯ ดังกล่าวกำหนดไว้คร่าวๆ ในข้อ 17 ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกที่จะต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุจากการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกให้ได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายเงิน

ทดแทน ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วอาจไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจนว่ามีปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผู้ประกอบการหรือผู้ดำเนินการฝึกก็คิดว่าเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย ต้นทุน หรือภาระแก่ตนที่มากขึ้น จึงทำให้ไม่มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง

การพิจารณาเพิ่มมาตรการการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานสำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษาจึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเพราะหากเราให้ความสำคัญกับเยาวชนที่กำลังจะก้าวเป็นกำลังที่สำคัญในสังคมและมีบทบาทในการพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ผู้เขียนเห็นว่าอาจพิจารณาแนวทางการให้ความคุ้มครองโดยเทียบเคียงจากมาตรการการคุ้มครองที่มีอยู่และพิจารณาแนวปฏิบัติการให้ความคุ้มครองของต่างประเทศประกอบด้วย

## แนวปฏิบัติของต่างประเทศต่อผู้ฝึกปฏิบัติงานหรือนักศึกษาสหกิจศึกษา

ในต่างประเทศนั้นคำว่านักศึกษาสหกิจศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงานมีความหมายของคำว่า “Intern” ซึ่งในบางประเทศ เช่น สิงคโปร์ได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติต่อผู้ฝึกปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ผู้ฝึกปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บังคับของ The Employment Act ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนที่มีความผูกพันภายใต้สัญญาจ้าง รวมถึงผู้ฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงนายจ้างมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้แก่ผู้ฝึกปฏิบัติงานศึกษาด้วยตราบเท่าที่ผู้ฝึกปฏิบัติงานนั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรเทียบเท่ากับลูกจ้างหรือพนักงานทั่วไปขององค์กร ยกตัวอย่างเช่นผู้ฝึกปฏิบัติงานที่เข้ามาในสัญญาจ้างงานจะต้องไม่ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่เกินกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามอาจจะมีการทำงานล่วงเวลาโดยขึ้นอยู่กับความยินยอมของเขาเอง แต่ทั้งนี้เมื่อรวมแล้ววันหนึ่งจะต้องทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมง และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ผู้ฝึกปฏิบัติงานสำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ซึ่งอัตราค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลานั้น ไม่น้อยไปกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ และนายจ้างจะต้องจัดให้ผู้ฝึกปฏิบัติงานมีวันพักผ่อนหนึ่งวันในหนึ่งสัปดาห์ (ไม่จ่ายค่าจ้าง) ซึ่งอาจเป็นวันอาทิตย์หรือวันอื่นๆ ได้

ในส่วนของสถาบันการศึกษาซึ่งมีส่วนร่วมในการเลือกแหล่งฝึกและโครงการที่เหมาะสมแก่นักศึกษาฝึกงาน โดยเป็นการทำงานร่วมกันของสถาบันการศึกษาและแหล่งฝึกงานที่จะสรุปหรือแนะนำเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการเตรียมตัวทำงานและผู้ที่จะสามารถให้คำ

แนะนำได้ นักศึกษาฝึกงานควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมการทำงานก่อนที่จะรับการฝึกงาน สถาบันการศึกษาควรประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงข้อเสนอแนะจากทั้งนักศึกษาและนายจ้าง ทั้งสถาบันการศึกษาและนายจ้างควรจะให้ข้อเสนอแนะเป็นประจำแก่นักศึกษาตลอดการฝึกงาน ในขณะเดียวกันนักศึกษาก็ควรให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงานไปยังสถาบันการศึกษาของพวกเขาเพื่อให้สถาบันและนายจ้างสามารถทบทวนและปรับปรุงแนวทางในการฝึกงานได้อย่างต่อเนื่อง

ในสหรัฐอเมริกา ก็มีคำถามที่ว่านักศึกษาฝึกงานหรือผู้ฝึกงานมีสถานะเป็นลูกจ้างหรือไม่ นั้น โดยทั่วไปแล้ว กฎหมายหลายๆ ฉบับของสหรัฐอเมริกามักไม่ใช้คำว่า “Intern” ซึ่งหมายถึงผู้ฝึกงาน และไม่ปรากฏคำนี้ในการให้ความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” อีกด้วย ยกตัวอย่างเช่นในกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง (Worker’s Compensation Law) นั้น ให้คำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ว่าหมายถึง “บุคคลที่ทำงานเพื่อผู้อื่นโดยรับค่าตอบแทน” หรือใน Title VII Equal Employment Opportunity ของ The Civil Right Act 1964 ก็ให้คำนิยามของลูกจ้างว่าหมายถึง “บุคคลที่ถูกจ้างโดยนายจ้าง” ((f) The term “employee” means an individual employed by an employer.)

กรณีเกี่ยวกับประเด็นการพิจารณาเกี่ยวกับสถานะของผู้ที่ทำงานว่ามีสถานะเป็นลูกจ้าง (Worker) หรือเป็นเพียงผู้รับจ้างอิสระ (Independent contractor) นั้น ศาลของประเทศสหรัฐอเมริกาได้พิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงหลายประการ เช่น สิทธิของผู้ว่าจ้างในการควบคุมลักษณะและวิธีการทำงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา การใช้ดุลยพินิจของผู้ทำงานเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการทำงาน วิธีการ

จ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งแม้ว่าจะไม่มีข้อเท็จจริงที่ใช้ในการกำหนดแน่นอน แต่ศาลก็จะให้ความสำคัญกับลักษณะแรกซึ่งก็คือ การเข้าไปมีส่วนในการควบคุมการทำงาน วิธีการของลูกจ้าง (Worker) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ซึ่งจะไม่เหมือนกับกรณีของผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractor)

ผู้ฝึกงานที่ได้รับค่าตอบแทนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะได้รับ การคุ้มครองจากกฎหมายทั้งหมดเช่นเดียวกับพนักงานประจำเต็มเวลา ยกตัวอย่างเช่น กฎหมายที่ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดทางเพศ และการเลือกปฏิบัติ แต่สำหรับผู้ฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนนั้นกฎหมายยังมีความไม่ชัดเจนมากนัก อย่างไรก็ตามในเรื่องการคุ้มครองผู้ฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนนั้น มลรัฐนิวยอร์กเพิ่งผ่านกฎหมายคุ้มครองผู้ฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน และเมื่อต้นปีค.ศ. 2014 มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้มีการนำเสนอพระราชบัญญัติในเรื่องการคุ้มครอง การล่วงละเมิดทางเพศแก่ผู้ฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งในขณะที่เดียวกันกฎหมายที่คุ้มครองผู้ฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในที่ทำงานซึ่งนอกจาก มลรัฐนิวยอร์ก วิซิงตันดีซี และโอเรกอนยังไม่มี ความชัดเจน (Hylan, 2014)

กรณีจะเห็นได้ว่าในต่างประเทศนั้นผู้ฝึกงานนั้นถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้ฝึกงานที่ได้รับค่าตอบแทนจะมีสถานะคล้ายกับลูกจ้างเต็มเวลา และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในระดับเดียวกับลูกจ้าง ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือผู้ฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างนั้น ยังมีเพียงบางประเทศหรือบางรัฐที่มีความพยายามที่จะให้ความคุ้มครองในการการทำงาน แต่ก็ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่ชัดเจนในสถานะของผู้ฝึกงานประเภทที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนว่ามีลักษณะของนิติสัมพันธ์แบบใดระหว่างลูกจ้างหรือผู้รับจ้างอิสระ ดังนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในลำดับแรกคือการพิจารณา ลักษณะของ

นิติสัมพันธ์ตามสัญญา ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือผู้รับจ้างอิสระ จากนั้นจึงจะนำไปพิจารณาประเด็น การให้ความคุ้มครองการทำงานต่อไป

## บทสรุป

จากการศึกษาข้อเท็จจริงและลักษณะทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานนั้น จะเห็นว่าลักษณะการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในหลักสูตรที่กำลังศึกษา ไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งส่งผลให้มีอำนาจเอาบทบัญญัติของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน แก่ลูกจ้างมาใช้บังคับกับนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาตามความหมายที่เราเข้าใจ ซึ่งในปัจจุบันมีเพียงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่สามารถนำมาใช้เทียบเคียงในการคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา แต่ก็มีใช้กฎหมายที่มีวัตถุประสงค์โดยตรงที่จะมุ่งให้ความคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าประกาศกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานที่ยังไม่ชัดเจนครบทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการคุ้มครองในกรณีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เป็นผลมาจากการการทำงานโดยตรง ดังนั้นจึงสมควรที่จะมีการพิจารณาบัญญัติกฎหมายเฉพาะที่กำหนดการคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและอุดช่องว่างของกฎหมายในประเด็นนี้ ภาครัฐควรที่จะพิจารณาการคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาซึ่งถือเป็นเยาวชนที่เป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ อาจทำได้ใน 2 กรณีคือ

กรณีที่หนึ่ง พิจารณาขยายการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) โดยออกเป็นประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 คล้ายกับการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มอาชีพพิเศษ เพื่อให้ความคุ้มครองเป็นการเฉพาะแก่การทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อให้การทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือ

กรณีที่สอง พิจารณาการออกกฎหมายพิเศษเพื่อคุ้มครองผู้ฝึกปฏิบัติงานที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาโดยเฉพาะ โดยการคุ้มครองทั่วไป เช่น เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา อาจพิจารณาจากการคุ้มครองการผู้ฝึกปฏิบัติงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่มีอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในประเด็นสำคัญที่การคุ้มครองในปัจจุบันยังไม่ถึง อาทิเช่น บทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานซึ่งอาจพิจารณาเทียบเคียงกับกฎหมายเงินทดแทนและกำหนดให้เป็นหน้าที่สถานประกอบการที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ตลอดจนให้มีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติตามและควรมีการกำหนดโทษหากมีการฝ่าฝืน และบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับการฝึกปฏิบัติงาน ตลอดจนบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศระหว่างผู้ดำเนินการฝึกและผู้รับการฝึกซึ่งเป็นเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียน เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาเป็นต้น นอกจากนี้ อาจศึกษาเปรียบเทียบกับลักษณะการคุ้มครองผู้ฝึกปฏิบัติงาน (Interns) ของต่างประเทศที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เช่น การทำงานร่วมกันของสถาบันการศึกษาและแหล่งฝึกงานที่จะสรุปหรือแนะนำเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการเตรียมตัวทำงานและผู้ที่จะสามารถให้คำแนะนำได้ในระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนหรือนักศึกษาสหกิจศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. 2541. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2560, จาก [http://www.mol.go.th/sites/default/files/laws/th/labour\\_protection\\_2541.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/laws/th/labour_protection_2541.pdf)

กระทรวงแรงงาน. 2545. **พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.** สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.mol.go.th/sites/default/files/phrb.pdf>

กระทรวงแรงงาน. 2546. **ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน.** สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.mol.go.th/content/62901/1505286839>

- กระทรวงแรงงาน. 2551. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2560, จาก [http://www.mol.go.th/sites/default/files/laws/th/labour\\_protection\\_2551\\_release\\_2.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/laws/th/labour_protection_2551_release_2.pdf)
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2553. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ภาณุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย. 2560. แรงงานได้เปล่าชื่อ “นักศึกษาฝึกงาน” : สวัสดิการไม่ต้องมีโอทีไม่ปรากฏ บาดเจ็บ-ตายรันทดจบง่าย. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2560, จาก <https://prachatai.com/journal/2017/05/71261>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552. คู่มือการขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับสถานประกอบการจากการดำเนินงานสหกิจศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สุพล พรหมมาพันธุ์. 2555. บทบาท IT กับสหกิจศึกษาไทย. วารสาร CIO World & Business, 127: 54-55.
- Hyland, R. 2014. Intern in the workplace. Retrieved June 10, 2017, from <https://www.rhdtlaw.com/interns-workplace/>
- Kaplan, R. 2000. Legal issues surrounding internships. Retrieved January 29, 2018, from [www.dphu.org/uploads/attachments/books/books\\_3379\\_0.pdf](http://www.dphu.org/uploads/attachments/books/books_3379_0.pdf)
- Ministry of Manpower, Singapore. 2013. Interns are protected under the Employment Act. Retrieved January 29, 2018, from <http://www.mom.gov.sg/newsroom/press-replies/2013/interns-are-protected-under-the-employment-act>