



# สภานิติบัญญัติแห่งชาติ



## เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๖๐/๒๕๕๙

วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙

อ.พ.๕๙/๒๕๕๙

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

[www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)



## บทสรุปสำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

### ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ โดยมีหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติ ดังนี้

#### ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีหลักการและเหตุผล ดังนี้

##### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเพิ่มอัตราโทษ กรณีความผิด ที่กระทำต่อแรงงานเด็ก (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ และมาตรา ๑๔๘ และเพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และ มาตรา ๑๔๘/๒)

##### เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีบทบัญญัติ บางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้ แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีเนื้อหารวมจำนวน ๕ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ให้ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ





(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน และการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕

นอกจากนี้ยังกำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔)

๒. กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๘)

๓. กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ให้ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ และ

กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ให้ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ และหากการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย นายจ้างต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒)

**บทวิเคราะห์ข้อดีของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**

**ข้อดี**

การกำหนดอัตราโทษสำหรับนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก จะช่วยป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดย คณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗

เอกสารประกอบการพิจารณาฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการวงงานด้านนิติบัญญัติ โดยมุ่งเน้น สารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักกฎหมาย  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
กันยายน ๒๕๕๙

### เอกสารประกอบการพิจารณา

#### จัดทำโดย

นายันท ผาสุข	รองเลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นายสุชาติ พันทองคำ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางสาวสุธีรา จินายน	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวกรรณิกา พิสระ	วิทยากรชำนาญการ
นางสิริกัญย์ ส่องแสง	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางสาวรัตติกานต์ น้อยนวม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวกาญจนา พาลดีหลุด	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน
นายพัลลภ วงศ์พานิช	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๙๖

#### ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑ - ๔๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์สภานิติบัญญัติแห่งชาติ [www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)

หรือขอรับเอกสารประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติได้ ณ ศูนย์บริการข้อมูลด้านกฎหมายวุฒิสภา อาคารรัฐสภา ๒ ชั้น ๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๕

# สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ..... ก

## ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและสาระสำคัญ

ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ๑

## ส่วนที่ ๒ ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ..... ๕

## ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

- บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(เรื่องเสร็จที่ ๑๐๕๓/๒๕๕๙) ..... - ๑ -

- นิยามและความหมายของแรงงานเด็ก ..... - ๖ -

- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ

ที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. ๒๕๑๖ (ค.ศ. ๑๙๗๓) ..... - ๒๐ -

- มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของไทย

และต่างประเทศ ..... - ๒๖ -

- ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ..... - ๓๘ -

## ภาคผนวก

: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข) ..... (๑)

: ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ..... (๙)

: บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (๑๓)

# ส่วนที่ ๑

ความเป็นมาและสาระสำคัญ  
ของร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



**ความเป็นมาและสาระสำคัญ**  
**ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**  
**(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)**

ความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

**๑. หลักการและเหตุผล**

**๑.๑ หลักการ**

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ และมาตรา ๑๔๘ และเพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒)

**๑.๒ เหตุผล**

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

**๒. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)**

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”

**๓. คำปรารภ**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

**๔. วันใช้บังคับกฎหมาย (ร่างมาตรา ๒)**

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



## ๕. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๕.๑ กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน และการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕

นอกจากนี้ยังกำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔)

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน และการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕





ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

**๕.๒ กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๔๘)**

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

**๕.๓ กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ให้ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ**

กำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ให้ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ และหากการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย นายจ้างต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒)

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔๘/๑ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ



ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ”

## ส่วนที่ ๒

ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา





พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	หมายเหตุ
<p>ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน และการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๔๕</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p> <p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ความต่อไปเป็นแทน</p> <p>“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p> <p>มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	<p>ตัดกรณีการฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ ไปกำหนดไว้เป็นมาตรา เฉพาะที่มีอัตราโทษสูงขึ้น</p>



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	หมายเหตุ
	<p>“มาตรา ๑๔๘/๑ นายจ้างผู้ได้ฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้าง หรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ มาตรา ๑๔๘/๒ นายจ้างผู้ได้ฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ</p> <p>ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ”</p>	<p>เพิ่มอัตราโทษสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก หรือการรับเด็กเข้าทำงานตามมาตรา ๒๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ และกำหนดให้ คำนวณค่าปรับเป็นรายกรณีต่อลูกจ้างหนึ่งคน</p> <p>เพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานตามประเภทของงานที่ห้ามไว้ตามมาตรา ๔๔ หรือให้ทำงาน ในสถานที่ห้ามไว้ตามมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าว และกำหนดให้คำนวณค่าปรับเป็นรายกรณีต่อลูกจ้างหนึ่งคน</p>
	<p>ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ</p> <p>.....</p> <p>นายกรัฐมนตรี</p>	

## ส่วนที่ ๓

ข้อมูลประกอบการพิจารณา  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

เรื่องเสร็จที่ ๑๐๕๓-๑๐๕๔/๒๕๕๙

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๕๐๓/๑๓๐๘๒ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙ ลงมติอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอ สภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้เสนอให้คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณา โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นสมควรจัดทำบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. หลักการของร่างพระราชบัญญัติที่กระทรวงแรงงานเสนอ

๑.๑ เหตุผล ความจำเป็น และความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติ

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับบทลงโทษในความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก จำนวน ๓ สถานความผิด คือ มาตรา ๔๙ (งานอันตรายสำหรับเด็ก) มาตรา ๕๐ (สถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก) มาตรา ๔๔ และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ (เฉพาะที่เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก) โดยเป็นการดำเนินการตามข้อสั่งการของรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ในการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อันเป็นนโยบายที่สำคัญ และเร่งด่วนของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติ

๑.๒ สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับอัตราโทษในความผิดต่อแรงงานเด็ก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๒.๑ เพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานมาตรา ๔๙ หรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้ามตามมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่น้อยกว่าสี่แสนบาท แต่ไม่เกินแปดแสนบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๔ เพิ่มมาตรา ๑๔๔/๒ วรรคหนึ่ง)

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานตามมาตรา ๔๔ หรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้าม ตามมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๔ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๒ วรรคสอง)

๑.๒.๒ เพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ในงานทั่วไป ตามมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ซึ่งเกี่ยวกับอายุของเด็กในงานเกษตรกรรม และงานประมงทะเล ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่น้อยกว่าสี่แสนบาทแต่ไม่เกินแปดแสนบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๒ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑)

## ๒. ข้อสังเกตและความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พิจารณาแล้วให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับบทลงโทษสำหรับความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็กให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อป้องกัน ยับยั้งมิให้นายจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก และยกระดับการคุ้มครองแรงงานเด็กให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ อันเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๒ กระทรวงการต่างประเทศได้พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

๒.๒.๑ กระทรวงการต่างประเทศเห็นด้วยกับการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการปรับอัตราโทษให้สูงขึ้นสำหรับความผิดที่กระทำต่อเด็ก ซึ่งจะช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกรณีแห่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กและไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗

๒.๒.๒ การปรับปรุงพระราชบัญญัติฯ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะของ ILO เกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๓๘ ของไทยเมื่อปี ๒๕๕๗ ซึ่งเสนอให้ไทยออกมาตรการลงโทษอย่างเหมาะสมสำหรับผู้กระทำความผิด

๒.๒.๓ ที่ผ่านมามีไทยถูกกดดันจากต่างประเทศหลายฝ่ายเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง ดังที่ปรากฏตามรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons: TIP Report) ของสหรัฐอเมริกา ประจำปี ๒๕๕๘ และการที่สหภาพยุโรปคงสถานะ “ใบเหลือง” สำหรับไทย ในประเด็นการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated: IUU) นอกจากนี้ ภาคธุรกิจและผู้บริโภคต่างประเทศเริ่มให้ความสนใจกับการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของไทยอย่างจริงจังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการค้า

สินค้าไทยในระยะยาว หากปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม ดังนั้น การเพิ่มโทษเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จะช่วยสะท้อนให้นานาประเทศเห็นถึงความจริงจังของไทยในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อีกทั้งยังช่วยรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

๒.๓ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาแล้วเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ เนื่องจาก การปรับบทลงโทษผู้กระทำความผิดในกรณีที่ได้กระทำต่อเด็ก การเพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างได้กระทำต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก เป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล

๒.๔ กระทรวงยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ (ILO Convention No. 138 on the minimum age for admission to employment and work) ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรการทั้งทางด้านการคุ้มครองแรงงาน และมาตรการปราบปรามผู้ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์สำคัญของอนุสัญญานี้ ซึ่งไม่เพียงแต่ให้การคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังที่จะจัดการใช้แรงงานเด็กให้หมดไป นอกจากนี้ ในมุมมองของนานาอารยประเทศจะเป็นการส่งผลทางอ้อมต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศในด้านการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินการตามมาตรการเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อประสิทธิภาพของการบังคับใช้ และเมื่อมาตรการเหล่านี้สามารถดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จ การแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อแรงงานในทุกรูปแบบและการใช้แรงงานเด็กก็จะหมดไป ซึ่งจะเป็นผลให้เด็กกลับไปสู่สถานศึกษา เพื่อกลับมาพัฒนาตนเองและประเทศชาติต่อไป จึงเห็นควรไม่ขัดข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

๒.๕ สำนักงานศาลยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยกับหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

๒.๖ ฝ่ายกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมโทษเกี่ยวกับความผิดแรงงานเด็กซึ่งโดยหลักการแล้วการเพิ่มบทบัญญัติเรื่องดังกล่าวนอกจากจะเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีมาตรฐานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วยังจะส่งผลดีเชิงป้องกัน และยับยั้งไม่ให้นายจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก อันเป็นปัญหาสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอีกด้วย นับว่ามีเหตุผลและความเหมาะสม จึงเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

๓.สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้ตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สรุปผลการพิจารณาได้ ดังนี้

๓.๑ ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔

๓.๑.๑ แก้ไขเพิ่มเติมรูปแบบการเขียนเป็นอนุมาตราเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น และจัดลำดับเนื้อหาใหม่โดยนำกรณีที่เป็นกฎหมายลำดับรองทั้งหมดไปกำหนดไว้ในอนุมาตราสุดท้าย

๓.๑.๒ แก้ไขเพิ่มเติมการเขียนกรณียกเว้นสำหรับกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในเรื่องที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับตามมาตรา ๑๔๔ ให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะได้นำมากำหนดไว้ในมาตราอื่นเพื่อเพิ่มอัตราโทษให้สูงขึ้นโดยเฉพาะแล้วตามร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒

๓.๒ ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๘

- แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๘ โดยตัดกรณีฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ ออกเพื่อนำไปกำหนดไว้ในมาตรา ๑๔๘/๑ ให้มีอัตราโทษสูงขึ้น

๓.๓ ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒

๓.๓.๑ แก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและกำหนดโทษสำหรับการฝ่าฝืนกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดในการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน เพื่อให้ครบถ้วนและตรงตามเจตนารมณ์ในการแยกออกมากำหนดไว้เป็นมาตราเฉพาะ

๓.๓.๒ แก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและกำหนดโทษสำหรับการฝ่าฝืนกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด เพื่อให้ครบถ้วนและตรงตามเจตนารมณ์ในการแยกออกมากำหนดไว้เป็นมาตราเฉพาะ

๓.๓.๓ แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดอัตราโทษปรับขึ้นก่อนการกำหนดอัตราโทษจำคุก เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าเฉพาะอัตราโทษปรับเท่านั้นที่ให้ปรับเป็นรายกรณีต่อลูกจ้างหนึ่งคน โดยไม่นำมาใช้บังคับในกรณีของโทษจำคุกด้วย

นอกจากนี้ ได้แก้ไขรูปแบบ ถ้อยคำ และวรรคตอนในบันทึกหลักการและเหตุผลเพื่อความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปตามแบบการร่างกฎหมายของสำนักงานฯ รวมทั้งได้แก้ไขความให้สอดคล้องตรงตามสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัตินี้ที่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กให้สูงขึ้น เพื่อป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งนี้ ไม่ใช่กรณีของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออนุวัติการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ แต่อย่างใด

๔. ข้อเสนอของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙)

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) มีข้อสังเกต ดังนี้

๔.๑ การที่กำหนดให้นายจ้างต้องระวางโทษปรับตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้คำนวณค่าปรับต่อลูกจ้างหนึ่งคนนั้น อาจทำให้นายจ้างต้องระวางโทษปรับเป็นจำนวนเงินที่สูงมากและอาจทำให้ไม่สามารถชำระค่าปรับได้ในกรณีที่นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งในประเด็นนี้ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ชี้แจงว่า การกำหนดโทษปรับในลักษณะดังกล่าวได้นำ



รูปแบบมาจากพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๙ และขอยืนยันให้คงความดังกล่าวไว้ตามเดิม เพื่อเป็นการป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวและไม่ฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำความผิดในการใช้แรงงานเด็ก

๔.๒ การแก้ไขเพิ่มเติมอัตราโทษให้สูงขึ้นในความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก เป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อการยับยั้งหรือข่มขู่ให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด แต่การแก้ไขเพิ่มเติมอัตราโทษให้สูงขึ้นดังกล่าว ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าการกระทำความผิดตามกฎหมายจะลดลง แต่จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดควบคู่กันไปด้วย

#### ๕. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับบทกำหนดโทษในความผิดต่อแรงงานเด็ก โดยการเพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานตามมาตรา ๔๙ หรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้ามตามมาตรา ๕๐ และกรณีที่นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างในงานทั่วไปตามมาตรา ๔๔ หรือกฏกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ข้อ ๓.๒ นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประชาชน สังคม และประเทศ เพราะเป็นการยกระดับมาตรการในการป้องกัน ยับยั้งมิให้นายจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ช่วยขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอันเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล และทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในการให้ความสำคัญและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมทั้งจะส่งผลทางอ้อมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวและการลงทุนจากต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สิงหาคม ๒๕๕๙

## นิยามและความหมายของแรงงานเด็ก\*

### ๑. คำนิยามโดยสังเขป

คำว่า **แรงงานเด็ก (child labour)** ในทางสากลมีนัยยะหมายถึงงานหนัก งานเสี่ยงอันตราย เป็นงานที่มีสภาพการทำงานและเงื่อนไขที่แสดงให้เห็นถึงการแสวงประโยชน์จากเด็ก มีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายหรือจิตใจ ความเป็นอยู่หรือโอกาสในการศึกษาของเด็ก และสำหรับเด็กช่วงอายุ ๕ - ๑๒ ปี แม้ทำงานที่เป็นงานปลอดภัย ก็ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก ดังนั้นคำว่า **แรงงานเด็ก (child labour)** ที่ต้องได้รับการแก้ไขจึงหมายถึงรวมถึง:

- เด็กอายุตามเกณฑ์การทำงาน (๑๕ - ๑๗ ปี) แต่ทำงานหนัก ทำงานเสี่ยงอันตราย มีผลเสียต่อสุขภาพ จิตใจหรือพัฒนาการและเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาอบรม มักมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือแม้ชั่วโมงการทำงานไม่เกินที่กฎหมายกำหนดแต่งานที่ทำเป็นงานหนักและเสี่ยง

- เด็กอายุเกินกว่า ๑๓ ปีที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย ทำงานเกินกว่าเกณฑ์ที่อนุญาตให้ผู้เยาว์ทำงานเขาได้ (ประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดการจ้างงานผู้เยาว์ที่ชัดเจน ยกเว้นในกฎกระทรวงภาคการเกษตรและงานที่ (ผู้ใหญ่) รับผิดชอบที่บ้าน และกรณีการจ้างนักเรียนนักศึกษาทำงานในช่วงปิดภาคเรียน

- เด็กช่วงอายุ ๕ - ๑๒ ปี ที่ทำงานแม้เป็นงานปลอดภัยหรือชั่วโมงการทำงานน้อยเท่าใดก็ตาม ก็ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก

ส่วนคำนิยามเชิงวิชาการของคำว่า “**แรงงานผู้เยาว์**” (child worker) นั้น กฎหมายไทยยังไม่ได้แยกหรือกำหนดความแตกต่างของแรงงานที่เป็นเด็กกลุ่มอายุเข้าเกณฑ์ที่เข้ารับเข้าทำงานได้ คือช่วงอายุ ๑๕ - ๑๗ ปีว่าเป็น “**แรงงานผู้เยาว์**” ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและ กฎหมายประกันสังคม นอกจากนี้คำว่า “**แรงงานผู้เยาว์**” ยังสามารถที่จะหมายรวมถึงเด็กทำงานเขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตในกลุ่มอายุที่ไม่ต่ำกว่า ๑๓ ปีได้อีกด้วย

งานที่เด็กทำได้หรืองานที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็ก (child work) เป็นงานที่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงและมาตรฐานการทำงาน งานที่ไม่อันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ งานที่ไม่ทำให้เด็กต้องเสี่ยงอันตราย และเป็นงานที่เกื้อหนุนให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่ดีในเบื้องต้นของชีวิตการทำงาน

---

\* ที่มา : ระบบออนไลน์ เข้าถึงข้อมูลได้ที่ :

[http://www.iamchild.org/site/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&download=๓&id=๓&Itemid](http://www.iamchild.org/site/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=๓&id=๓&Itemid)  
(สืบค้นเมื่อ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙)

## ๒. แรงงานเด็กและแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามหลักสากล

ในการดำเนินงานของโครงการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย แรงงานเด็ก แรงงานผู้เยาว์และเด็กกลุ่มเสี่ยงที่เป็นกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการนั้นจะใช้หลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย การให้บริการแก่เด็กเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กและช่วยเหลือให้เด็กออกจากความเป็นแรงงานเด็ก จะหมายถึง “เด็ก” ตามอนุสัญญาสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. ๒๕๓๒ (UN Convention on the Rights of The Child, ๑๙๘๙) ซึ่งประเทศไทยลงนามให้สัตยาบันเป็นภาคีอนุสัญญาในวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ ซึ่งนิยามเด็กไว้ดังนี้

“เด็ก” หมายถึงบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี บริบูรณ์

เด็กในวัยอายุต่ำกว่า ๑๘ปี ควรเป็นวัยที่ได้เรียน ได้เล่น ได้พัฒนาฝึกฝนตนเองอย่างรอบด้าน ดังนั้นหากเด็กต้องรับจ้างทำงานก่อนอายุ ๑๘ ปี ถือได้ว่าพวกเขาเป็นแรงงานเด็ก เว้นแต่เด็กที่ทำงานเบา (light work) หรืองานที่ให้เด็กทำได้ (child work) เพราะงานที่ไม่ใช่สิ่งเลวร้ายสำหรับเด็กเสมอไป งานสามารถเป็นได้ทั้งประโยชน์และอุปสรรคต่อพัฒนาการของเด็ก ดังนั้น เพื่อที่จะตัดสินใจว่ากิจกรรมทางเศรษฐกิจของเด็กนั้นเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษ นานาประเทศจึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังต่อไปนี้

“งาน” หมายความว่า กิจกรรมทางเศรษฐกิจ (economic activity) ทั้งที่เป็นกิจกรรมการผลิตสำหรับการตลาดที่มีค่าจ้าง และกิจกรรมการผลิตนอกภาคการตลาดที่ไม่มีค่าจ้าง ดังนั้นกิจกรรมการผลิตหรืออาชีพจึงปรากฏอยู่ได้ทั้งในระบบและนอกระบบ ในภาคเมืองหรือภาคชนบท

“แรงงานเด็ก” (child labour) ตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน พ.ศ. ๒๕๑๖ (ILO Convention No.๑๓๘ Concerning Minimum Age for Admission to Employment, ๑๙๗๓) ซึ่งกำหนดระดับอายุต่ำสุดของการทำงานไว้ที่ ๑๕ ปี (สำหรับประเทศยากจนกำลังพัฒนา อายุขั้นต่ำอาจกำหนดให้เป็น ๑๔ ปี ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ ๑๖ ปี) และเกณฑ์อายุดังกล่าวต้องใช้บังคับอย่างน้อยเป็นขั้นต่ำสุดกับกลุ่มงานต่อไปนี้

“งานเหมือง และขุดแร่ งานในโรงงานผลิต งานก่อสร้าง งานไฟฟ้า งานแก๊สและประปา งานสุขาภิบาล งานขนส่ง งานคลังสินค้า งานการสื่อสาร งานกสิกรรม และงานเกษตรกรรมอื่น ๆ เพื่อผลิตในเชิงพาณิชย์ โดยไม่นับรวมถึงงานในครอบครัวหรือกิจกรรมขนาดเล็ก ซึ่งเน้นผลิตเพื่อบริโภคในท้องถิ่น และเป็นงานที่ไม่ได้มีกรว่าจ้างแรงงานเป็นประจำ”

นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ มาตรา ๗ ยังได้ระบุถึงงานเบา (light work) ที่สามารถให้เด็กอายุ ๑๒ - ๑๔ ปี ทำได้โดยต้องไม่เกิน ๑๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (หรือตามกำหนดของกฎหมายในประเทศ) ได้แก่ งานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ งานที่ไม่เป็นงานที่เด็กต้องเสี่ยงอันตราย ถ้าสภาพการทำงานหนักกว่าหรือชั่วโมงการทำงานมากกว่านั้นถือว่าเป็น แรงงานเด็ก เด็กอายุ ๕ - ๑๑ ปี หากทำงานแม้เป็นงานปลอดภัยถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กที่ต้องห้าม

อายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กของประเทศกำลังพัฒนาที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ  
และการจัดการศึกษาอย่างไม่เพียงพอ

อายุขั้นต่ำ	งานเบา	งานอันตราย
ไม่ต่ำกว่า ๑๔ ปีเมื่อเริ่มทำงาน (กฎหมายไทย ๑๕ ปี)	๑๒ ปี (ไทย ๑๓ ปีบางภาค เศรษฐกิจ)	๑๘ ปี (๑๖ ปีภายใต้เงื่อนไข) (ไทย ๑๘ ปี)

แรงงานเด็ก (child labour) จึงหมายถึงรวมถึง เด็กทำงานในภาคเศรษฐกิจ ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ โดยที่การทำงานนั้นเป็นงานเต็มเวลา ที่มีชั่วโมงการทำงานระหว่าง ๑๔ - ๔๓ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือตามที่กฎหมายในประเทศกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์<sup>†</sup> เป็นงานอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย หรือ จิตใจ และ เป็นอุปสรรคต่อการเรียนหรือพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ

แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (The Worst Forms of Child Labour) ตามนิยามในมาตรา ๓ ของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๒ (ILO Convention No. ๑๘๒ Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, ๑๙๙๙) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๔ ระบุว่า “รูปแบบที่เลวร้าย” ของการทำงานของเด็ก หมายถึง

(ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่น การค้า และการซื้อขายเด็ก แรงงานขูดหิน แรงงานไพร่ตืดที่ดิน แรงงานบังคับ หรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ

(ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก

(ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ลักษณะแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามข้อ (ก) (ข) (ค) คือ ความหมายที่เป็นรูปธรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อไม่ให้มีการใช้เด็กในแรงงานรูปแบบดังกล่าว “โดยปราศจากเงื่อนไข” (unconditional worst forms) ข้อสังเกต ตามความในนิยามข้อ (ก) นั้น รวมไปถึงการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบทั้งเพื่อการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน หรือ แสวงหาประโยชน์ทางเพศ

<sup>†</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยกำหนดให้แรงงานเด็กทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน สูงสุด ๖ วันต่อสัปดาห์

ส่วนความหมายตามข้อ (ง) เป็นงานในรูปแบบที่เลวร้าย ตามความหมายของงานอันตราย (hazardous work) ซึ่งการดำเนินการที่จะแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในลักษณะนี้เป็นงานที่มีเงื่อนไขตามข้อกำหนดทางกฎหมายของแต่ละประเทศที่จะระบุว่างานใดเป็นงานอันตราย ที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าไปเกี่ยวข้องในการทำงาน

ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๐ ได้ระบุ ลักษณะสำคัญของงานที่ถือว่าเป็นงานอันตรายและเลวร้ายสำหรับเด็กไว้ดังนี้

- งานที่ทำให้เด็กต้องเผชิญกับการล่วงละเมิดทางกาย ทางจิตใจ หรือทางเพศ
- งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนที่สูงน่ากลัว หรือในที่ที่มีสภาพปิดขัง
- งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร อุปกรณ์และเครื่องมืออันตราย งานที่ต้องใช้มือควบคุมงานขนย้ายของหนัก
- งานในสภาพแวดล้อมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตราย เช่น ทำให้เด็กต้องเผชิญกับสารวัตถุ หรือกระบวนการที่เป็นอันตราย หรือเผชิญกับอนุภาค ระดับเสียง หรือการสั่นสะเทือนที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- งานภายใต้สภาพที่ยากลำบาก เช่น งานต่อเนื่องยาวนาน งานที่ทำกลางคืน งานที่เด็กถูกกักขังอยู่ในอาคารสถานที่ของนายจ้างโดยไม่มีเหตุผล

รูปแบบและองค์ประกอบของการใช้แรงงานเด็ก ที่ต้องแก้ไขให้หมดไปตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ และฉบับที่ ๑๘๒ (ในพื้นที่สี่เทา)

กลุ่มอายุ	รูปแบบการทำงาน		รูปแบบที่เลวร้าย	
	งานปลอดภัย (ในอุตสาหกรรมและอาชีพที่ไม่อันตราย และมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน ๔๓ ช.ม./ สัปดาห์)			
	งานเบา ไม่เกิน ๑๔ ช.ม./ สัปดาห์	งานปกติ ๑๔ ช.ม. แต่ไม่เกิน ๔๓ ช.ม./ สัปดาห์	งาน อันตราย	งานที่เลวร้ายและต้อง ขจัดอย่างไม่มีเงื่อนไข
๕ - ๑๑ ปี				
๑๒ - ๑๔ ปี				
๑๕ - ๑๗ ปี				

**นิยามสากลระบุว่า การค้ามนุษย์ (human trafficking)** คือรูปแบบหนึ่งของการย้ายถิ่นที่มีการละเมิดสิทธิของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นถูกบังคับขู่เข็ญและถูกแสวงประโยชน์ หรือถูกกดขี่ขูดรีดในการย้ายถิ่นนั้น ๆ การค้ามนุษย์นับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรงในหลายลักษณะ เช่น การบังคับใช้แรงงาน การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การกดขี่ขูดรีดแรงงาน และการกระทำรุนแรงต่อเหยื่อผู้ถูกค้า การถูกละเมิดสิทธิเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกขั้นตอนของการย้ายถิ่น นับตั้งแต่การสมัครหรือจัดหาแรงงาน การเดินทาง จนถึงการดำรงชีวิต และการทำงาน ณ สถานที่ปลายทาง

**นิยามการค้าเด็ก (child trafficking):** นิยามของการค้าเด็กกำหนดขึ้นตามมาตรฐานและอนุสัญญาระหว่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเกณฑ์และแนวทางดังต่อไปนี้เพื่อใช้ระบุว่า การกระทำใดเป็นการค้าเด็ก ทั้งนี้ควรพิจารณาประเด็นองค์ประกอบดังนี้

- เด็กคือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
- มีการจัดหา ขนส่ง ส่งผ่าน ให้ที่พักอาศัย หรือรับมา ไม่ว่าจะโดยใช้กำลังหรือไม่ โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สาม
- บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามเป็นผู้จัดให้มีการจัดหาแรงงานและ/หรือกิจกรรมอื่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงประโยชน์
- ในบริบทของกฎหมายและการดำเนินคดี การเคลื่อนย้ายอาจไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญในการค้ามนุษย์ แต่ยังคงจำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ แม้เป็นเพียงการเดินทางสั้น ๆ เพื่อแยกแยะการค้ามนุษย์ออกจากการใช้แรงงานทาส และการปฏิบัติในลักษณะคล้ายการใช้แรงงานทาสตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓ (ก) ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ และเพื่อให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ซึ่งถูกแยกจากครอบครัวได้รับความช่วยเหลือที่จำเป็น

**การแสวงประโยชน์ (Exploitation) หมายรวมถึง:**

- การใช้แรงงานทาสทุกรูปแบบหรือการปฏิบัติที่มีลักษณะคล้ายการใช้แรงงานทาส การใช้แรงงานขุดหินและแรงงานไพร่ตีดที่ดิน รวมถึงการบังคับใช้หรือเรียกเกณฑ์แรงงานเด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ มาตรา ๓ (ก))
- การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ มาตรา ๓ (ข))
- การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ มาตรา ๓ (ค))



- งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ มาตรา ๓ (ง) และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๓๘ มาตรา ๓)
- งานที่ทำโดยเด็กอายุน้อยกว่าอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๓๘ มาตรา ๓)

ในกรณีของเด็ก (ซึ่งต่างจากกรณีของผู้ใหญ่) แม้ไม่มีการข่มขู่หรือใช้กำลังหรือการบีบบังคับ ลักพาตัว ฉ้อโกงหรือหลอกลวง หรือการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือการแสวงประโยชน์จากสถานภาพที่เสียเปรียบของผู้เสียหายในรูปแบบอื่น ๆ ณ จุดใดก็ตามในการจัดหางานและขนย้าย ก็ยังถือว่าเป็นการค้าเด็ก องค์ประกอบข้างต้นถือว่าเครื่องบ่งชี้สำคัญในกรณีการค้าเด็ก

**นิยามการแสวงประโยชน์ทางเพศพาณิชย์จากเด็ก (Commercial Sexual Exploitation of Children-CSEC)** การแสวงประโยชน์ทางเพศพาณิชย์จากเด็กหมายถึงรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

- การใช้เด็กหญิงและเด็กชายในกิจกรรมทางเพศโดยให้เงินหรือสิ่งของตอบแทน (เป็นที่รู้จักทั่วไปว่าการค้าประเวณีเด็ก) ตามท้องถนนหรือในอาคาร ในสถานที่เช่นห้อง ดิสโก้เทค โรงนวด บาร์ โรงแรม ร้านอาหาร และอื่นๆ
- การท่องเที่ยวเพื่อการแสวงหาบริการทางเพศจากเด็ก
- การผลิต โฆษณา และเผยแพร่ภาพลามกเกี่ยวกับเด็ก และ
- การใช้เด็กในการแสดงสามก (ทั้งในที่สาธารณะและส่วนตัว)

**๒. แรงงานเด็กตามนิยามในกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย**  
กฎหมายไทยได้มีข้อบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานเด็กในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้น

**พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖** อนุวัติตามอนุสัญญาสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ ได้ระบุข้อปฏิบัติต่อเด็กที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายไว้ดังนี้  
มาตรา ๒๕ (๓) จงใจหรือละเลยไม่ให้สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต หรือสุขภาพอนามัย จนน่าจะเกิดอันตราย แก่ร่างกายและจิตใจของเด็ก มาตรา ๒๕ (๔) ปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะที่เป็น การขัดขวางการเจริญเติบโต หรือ พัฒนาการของเด็ก มาตรา ๒๕ (๕) ปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะ ที่เป็นการเลียดูโดยมิชอบ

มาตรา ๒๖ ไม่ว่าจะเด็กจะยินยอมหรือไม่ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการ (ตามความในวงเล็บ ๖) ใช้ จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงาน หรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกาย หรือจิตใจ มีผลกระทบต่อการเจริญเติบโต หรือ ขัดขวางต่อพัฒนาการของเด็ก, (ตามความในวงเล็บ ๕) บังคับ ขู่เชิญ ชักจูง ส่งเสริม ยินยอม หรือกระทำด้วยประการใด ให้เด็กไปเป็นขอทาน เด็กเร่ร่อน หรือ

ใช้เด็กเป็นเครื่องมือในการขอกทาน หรือกระทำผิด หรือกระทำด้วยประการใดอันเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากเด็ก, (ตามความในวงเล็บ ๘) ใช้ หรือ ยินยอมให้เด็กเล่นพนันไม่ว่าชนิดใด หรือ เข้าไปในสถานที่เล่นการพนัน สถานค้าประเวณี หรือ สถานที่ที่ห้ามมิให้เด็กเข้า (ตามความในวงเล็บ ๙) บังคับ ชู่เช็ญ ใช้ ชักจูง ยุยง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กแสดงหรือกระทำการอันมีลักษณะลามกอนาจาร ไม่ว่าจะเข้าไปเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทน หรือเพื่อการใด

### **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑**

ถึงแม้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานคือ ๑๕ ปี พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังมีข้อห้ามการจ้างแรงงานเด็กที่ในกลุ่มอายุ ๑๕ - ๑๘ ปี ทำงานในลักษณะต่อไปนี้

- ทำงานที่ห้ามด้วยกฎหมาย ตามมาตรา ๔๖ - มาตรา ๔๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ จ้างเด็กทำงานในช่วงเวลา ๒๒.๐๐-๖.๐๐ น. ทำงานเกินเวลา งานที่เกี่ยวกับความร้อน เย็น สั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับที่อาจเป็นอันตราย งานที่เกี่ยวกับสารเคมี งานที่เกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษ วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด ไวไฟ (ยกเว้นงานสถานีบริการน้ำมัน) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานที่ใช้เลื่อนเดินด้วยไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานไต่ดิน ไตน้ำ งานทำความสะอาดเครื่องจักร ทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ๑๐ เมตรขึ้นไป (รายละเอียดตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๖)
- ทำงานในสถานที่ที่ห้ามด้วยกฎหมาย มาตรา ๕๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ สถานที่ทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานเต้นรำ รำวง หรือ ร่องเง็ง สถานที่ที่มี อาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย และบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอปรนนิบัติลูกค้า หรือมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือ บริการนวดแก่ลูกค้า
- ทำงานประมงทะเล (อายุต่ำกว่า ๑๖ ปี) ยกเว้นแต่ว่า เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่า สิบห้าปี และบิดาหรือมารดา หรือผู้ปกครอง ของเด็กทำงานอยู่ในเรือ นั้นด้วย หรือบิดา/มารดา หรือผู้ปกครองให้ความยินยอมเป็นหนังสือ (กฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๐)
- เด็ก (อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปี) ทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือ เข็นของหนัก เกิน อัตรา ๒๐ กก. สำหรับลูกจ้างเด็กหญิง หรือ อัตรา ๒๕ กก. สำหรับลูกจ้างเด็กชาย (กฎหมายกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗)
- การทำงานเกษตรกรรม (กฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๘) ห้ามเด็กอายุ ต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง หากให้เด็กอายุ ตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงปิดภาคเรียน หรือนอกเวลาเรียน โดยที่งานนั้นเป็นงานอันตราย ต่อสุขภาพ ขัดต่อพัฒนาการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก หรือไม่ได้รับอนุญาตจาก บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง
- เด็กทำงานเกี่ยวกับการบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล (ต่ำกว่า ๑๘ ปี) ยกเว้น แต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัดจัดเรียง หรือ งานที่อธิบดีประกาศที่อาจรับเด็ก อายุไม่ต่ำกว่าสิบหกปีเข้าทำงานได้

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้าง และห้ามมิให้นายจ้างใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีสำหรับงานที่มีลักษณะเสี่ยงอันตรายและทำงานในสถานที่อันตราย

**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๑)** ขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพจิตใจหรือศีลธรรมของเด็ก ดังนี้

มาตรา ๕๐ เดิมกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานใน (๑) โรงฆ่าสัตว์ (๒) สถานที่เล่นการพนัน (๓) สถานที่เดินรำ รำวง หรือร้องเงิ้ง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้าหรือมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า ซึ่ง (๓) และ (๔) ยังไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยใช้คำว่า “สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ” ในมาตรา ๕๐ (๓) ใหม่ แทน (๓) และ (๔) เดิม

หมายเหตุ คำว่า “สถานบริการ” ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ หมายความว่า สถานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังผลประโยชน์ในทางการค้า ดังต่อไปนี้

- (๑) สถานที่เดินรำ รำวง หรือร้องเงิ้ง เป็นปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคูบริการ
- (๒) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า
- (๓) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้น ไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทย ตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการหรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอมหรือ ปล่อยให้พนักงาน นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มี ผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวทีหรือ การเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง

(๕) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มนอกจากนี้จำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรีหรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

(๖) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา ๕๑** ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็ก และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้าง จ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่า เป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

เมื่อนายจ้างจ้างแรงงานเด็กต่ำกว่า ๑๘ ปีเข้ามาทำงาน บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑ มาตรา ๔๕ กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบดังนี้

- แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน

- จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลา ทำการ

- แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน นับแต่เด็กออกจากงาน

**พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑**

**มาตรา ๔** ได้ระบุนิยามการค้ามนุษย์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้ายกับการค้ามนุษย์ใน ๒ ลักษณะ คือ

“แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้า ประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่ วัตถุ หรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคน ลงเป็นทาส การนำคนมาขูดรีด การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับด้วยวิธีอื่น เพื่อการค้า หรือ การอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนี้จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“การบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงาน หรือ ให้บริการ โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น โดยขู่เชือดด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้ บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

มาตรา ๖ ได้กำหนดการกระทำที่ถือว่าเป็นการค้ามนุษย์ไว้ดังนี้

(๑) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือ รั่วซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจ โดยมีชอบ หรือ โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(๒) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจาก หรือ ส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ผู้ที่กระทำความผิดกล่าวถึงว่าเป็นผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

### ๓. นิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definitions) รูปแบบการทำงานของเด็กที่เข้าข่ายการทำงานในรูปแบบที่เลวร้าย (Worst Forms of Child Labour)

โครงการปฏิบัติการ (Action Programme (AP)) ในกรอบความร่วมมือทางวิชาการของ ILO ใช้นิยามรูปแบบการทำงานในรูปแบบที่เลวร้าย ในความหมายเดียวกันกับ คำนิยามในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการจ้างงาน และตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยใช้สภาวะการทำงานอันตรายตามข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๙๐ ซึ่งครอบคลุมลักษณะงานที่คุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. ๒๕๔๑ และ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๕๕๑ ลักษณะงานที่พบว่าเข้าข่ายการทำงานในรูปแบบที่เลวร้ายตามอนุสัญญา ได้แก่

#### รูปแบบการทำงานที่เข้าข่ายเป็นแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ภาคเศรษฐกิจ	ลักษณะงานที่เข้าข่าย
งานเกษตรกรรม สวนผัก สวนดอกไม้ สวนผลไม้ ไร่ อ้อย และเกษตรพันธสัญญา	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานบังคับ หน่วงเหนี่ยว หรือทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย มีการยึดหลักฐานประจำตัว เพื่อป้องกันการออกไปนอกอาณาเขต (รวมถึงไปถึงการถูกค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน)</li><li>- งานที่เกี่ยวกับสารเคมี ทั้งทางตรงและทางอ้อม งานที่เกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษ วัตถุมีพิษ</li><li>- งานยกหรือแบกของที่เกินน้ำหนักที่กำหนด (๒๐ กก. สำหรับหญิง และ ๒๕ กก. สำหรับชาย)</li><li>- งานที่ให้เด็กทำงานกลางแจ้ง และเป็นเวลานานเกินกว่ากฎหมายกำหนด</li><li>- งานที่ทำในช่วงเวลาเย็น กลางคืน วันหยุด หรือ มีชั่วโมงการทำงาน ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนและพัฒนาการของเด็ก</li></ul>

ภาคเศรษฐกิจ	ลักษณะงานที่เข้าข่าย
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่เกี่ยวข้องกับของมีคม เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย</li> <li>- งานทำความสะอาดเครื่องจักร ทำงานบนนั่งร้านที่สูงกว่า ๑๐ เมตร</li> <li>- ทำงานโดยปราศจากอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายจากการทำงาน</li> <li>- สภาพการทำงานที่นายจ้างมีการใช้ความรุนแรง มีการละเมิดทางกายหรือวาจาที่มีผลกระทบต่อสภาวะทางกายและใจ รวมไปถึงการละเมิดสิทธิลูกจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ</li> </ul>
<p><b>งานประมงและประมงต่อเนื่อง</b></p>	<p><b>งานประมง</b> หมายถึงงานในเรือ งานประมงน้ำลึก (นอกน่านน้ำ) ประมงชายฝั่ง ประมงพื้นบ้าน</p> <p><b>งานประมงต่อเนื่อง</b> หมายถึงธุรกิจประเภทหนึ่งในภาคกิจการประมงที่ทำงานบนฝั่ง เช่นการทำทำความสะอาดและแปรรูปอาหารทะเล เช่น การปอกและคัดปลา การแล่เนื้อปลา การแกะก้าง การลอกและทำความสะอาดปลาหมึก รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์อาหารทะเล ซึ่งเป็นงานที่ทำให้สถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก</p> <p><b>ลักษณะงานที่เข้าข่ายได้แก่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบังคับ หน่วงเหนี่ยว หรือทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย มีการยึดหลักฐานประจำตัว เพื่อป้องกันการออกไปนอกอาณาเขต (รวมไปถึงการถูกค้ำมนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน)</li> <li>- งานยกหรือแบกของที่เกินน้ำหนักที่กำหนด (๒๐ กก. สำหรับหญิง และ ๒๕ กก. สำหรับชาย)</li> <li>- งานที่ให้เด็กทำกลางแจ้ง และเป็นเวลานานเกินกว่ากฎหมายกำหนด</li> <li>- งานที่ให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำน้ำลึก ลากอวน</li> <li>- งานบรรทุก ขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ตามกฎหมายกำหนด (ต่ำกว่า ๑๘ ปี) ยกเว้นงานทำความสะอาดเรือหรืองานที่อธิบดีประกาศที่อาจรับเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๖ ปี เข้าทำงานได้</li> <li>- ทำงานในพื้นที่ชื้นแฉะเป็นเวลานาน ไม่มีการหยุดพักหรือพักน้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อช่วงเวลา</li> </ul>



ภาคเศรษฐกิจ	ลักษณะงานที่เข้าข่าย
	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานที่ทำในช่วงเวลาเย็น กลางคืน วันหยุด หรือ มีชั่วโมงการทำงาน ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนและพัฒนาการของเด็ก</li><li>- งานที่เกี่ยวข้องกับของมีคม เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย</li><li>- งานทำความสะอาดเครื่องจักร ทำงานบนนั่งร้านที่สูงกว่า ๑๐ เมตร</li><li>- ทำงานโดยปราศจากอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายจากการทำงาน สภาพการทำงานที่นายจ้างมีการใช้ความรุนแรง มีการละเมิดทางกายหรือวาจาที่มีผลกระทบต่อสภาวะทางกายและใจ รวมไปถึงการละเมิดสิทธิลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ</li></ul>
งานบริการ ได้แก่ งานเสิร์ฟในร้านอาหารและงานในสถานบันเทิง งานในธุรกิจบริการทางเพศ งานรับจ้างแบกและขนของในตลาด จ๊อกกี้เด็กขี่ม้า งานรับใช้ในบ้าน	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานบังคับ หน่วงเหนี่ยว หรือทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย มีการยึดหลักฐานประจำตัว เพื่อป้องกันการออกไปนอกบริเวณ (รวมถึงถึงการถูกค้ำมนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศหรือจากแรงงาน)</li><li>- งานบังคับ จัดหา ล่อลวงหรือกระทำการใดๆ ให้เด็กขายบริการทางเพศ</li><li>- งานบังคับ จัดหา ล่อลวงหรือกระทำการใด ๆ ให้เด็กค้าหรือเสพสารเสพติด หรือสิ่งผิดกฎหมาย</li><li>- งานที่ทำในช่วงเวลาเย็น กลางคืน วันหยุด หรือ มีชั่วโมงการทำงาน ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนและพัฒนาการของเด็ก</li><li>- งานที่เกี่ยวข้องกับการพนัน สถานเต้นรำ รำวง ร่องเง็ง สถานที่ที่มีสุรา หรือน้ำชาหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บ้ำเรอ ปรนนิบัติลูกค้า หรือมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือ บริการนวดแก่ลูกค้า</li><li>- สภาพการทำงานที่นายจ้างมีการใช้ความรุนแรง มีการละเมิดทางกายหรือวาจาที่มีผลกระทบต่อสภาวะทางกายและใจ รวมไปถึงการละเมิดสิทธิลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ</li><li>- งานยกหรือแบกของที่เกินน้ำหนักที่กำหนด (๒๐ กก. สำหรับหญิง และ ๒๕ กก. สำหรับชาย)</li></ul>

ภาคเศรษฐกิจ	ลักษณะงานที่เข้าข่าย
<p>งานบนถนน ได้แก่ การใช้เด็กให้ขอทาน ขายของข้างถนน ขายยาเสพติดหรือสินค้าผิดกฎหมายอื่น ขายบริการทางเพศ เร่ร่อนรับจ้าง เบ็ดเตล็ด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบังคับ หน่วงเหนี่ยว หรือทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย มีการยึดหลักฐานประจำตัว เพื่อป้องกันการออกไปนอกบริเวณ (รวมไปถึงการถูกค้ำมนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศหรือจากแรงงาน)</li> <li>- งานบังคับ จัดหา ล่อลวง หรือกระทำการใดๆ ให้เด็กขายบริการทางเพศ</li> <li>- งานบังคับ จัดหา ล่อลวง หรือกระทำการใดๆ ให้เด็กค้าหรือเสพ สารเสพติด หรือสิ่งผิดกฎหมาย</li> <li>- งานที่ทำในช่วงเวลาเย็น กลางคืน วันหยุด หรือ มีชั่วโมงการทำงาน ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนและพัฒนาการของเด็ก</li> <li>- งานที่เกี่ยวข้องกับการพนัน สถานเต้นรำ รำวง ร่องเง็ง สถานที่ที่มีสุรา หรือน้ำชาหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บ๋าเรอ พรณนิบัติลูกค้า หรือมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือ บริการนวดแก่ลูกค้า</li> <li>- สภาพการทำงานที่นายจ้างมีการใช้ความรุนแรง มีการละเมิดทางกายหรือวาจาที่มีผลกระทบต่อสภาวะทางกายและใจ รวมไปถึงการละเมิดสิทธิลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ</li> <li>- งานยกหรือแบกของที่เกินน้ำหนักที่กำหนด (๒๐ กก. สำหรับหญิง และ ๒๕ กก. สำหรับชาย)</li> </ul>

งานทุกประเภทที่กล่าวข้างต้น ถือว่าเป็นงานในรูปแบบที่เลวร้าย โดยเฉพาะเด็กต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน โดยไม่ได้เข้ารับการศึกษ หรือ หากได้รับการศึกษา หรือฝึกอบรมแล้วยังใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการเข้ารับการศึกษอบรม อย่างไรก็ตาม หากเด็กถูกใช้ไปในงานที่เกี่ยวข้องกับการขายบริการทางเพศ หรือ สามารถระบุได้ว่าเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศหรือเพื่อใช้แรงงาน ให้ถือว่าเป็นแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายอย่างไม่มีเงื่อนไข ต้องให้การช่วยเหลือนำออกจากการเป็นแรงงานในลักษณะดังกล่าวโดยเร็วที่สุด

การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมทำได้เฉพาะในกลุ่มงานประเภทที่เป็นอันตราย โดยดูเงื่อนไขของสภาวะครอบครัว ความปลอดภัย และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับเด็กเป็นสำคัญ โดยเฉพาะเด็กที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ให้พยายาม ช่วยเหลือเด็กให้เข้าสู่ระบบการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

#### ๔. คำนิยามโดยสรุป

นิยามเชิงวิชาการของคำว่า “แรงงานผู้เยาว์” (child worker) กฎหมายไทยยังไม่ได้แยกความแตกต่างของแรงงานที่เป็นเด็กกลุ่มอายุตามเกณฑ์ให้รับเข้าทำงานได้คือช่วงอายุ ๑๕ - ๑๗ ปีว่าเป็น “แรงงานผู้เยาว์” ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม นอกจากนี้คำว่า “แรงงานผู้เยาว์” ยังสามารถที่จะหมายรวมถึงเด็กทำงานเบาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตในกลุ่มอายุที่ไม่ต่ำกว่า ๑๓ ปีได้อีกด้วย

งานที่เด็กทำได้หรืองานที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็ก (child work) เป็นงานที่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงและมาตรฐานการทำงาน งานที่ไม่อันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ งานที่ไม่ทำให้เด็กต้องเสี่ยงอันตราย และเป็นงานที่เกื้อหนุนให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่ดีในเบื้องต้นของชีวิตการทำงาน

คำว่า **แรงงานเด็ก (child labour)** ในทางสากลมีนัยยะหมายถึงงานหนัก งานเสี่ยงอันตราย เป็นงานที่มีสภาพการทำงานและเงื่อนไขที่แสดงให้เห็นถึงการแสวงประโยชน์จากเด็ก มีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายหรือจิตใจ ความเป็นอยู่หรือโอกาสในการศึกษาของเด็ก และสำหรับเด็กช่วงอายุ ๕ - ๑๒ ปีหากทำงานแม้เป็นงานปลอดภัย ก็ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก

ดังนั้นคำว่า **แรงงานเด็ก (child labour)** ที่ต้องได้รับการแก้ไขจึงหมายถึงรวมถึง:

- เด็กอายุตามเกณฑ์การทำงาน (๑๕-๑๗ ปี) แต่ทำงานหนัก ทำงานเสี่ยงอันตราย มีผลเสียต่อสุขภาพ จิตใจหรือพัฒนาการและเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาอบรม มักมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือแม้ชั่วโมงการทำงานไม่เกินที่กฎหมายกำหนดแต่ทำงานที่หนักและเสี่ยง

- เด็กอายุเกินกว่า ๑๓ ปีที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย ทำงานเกินกว่าเกณฑ์ที่อนุญาตให้ผู้เยาว์ทำงานเบาได้ (ประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดการจ้างงานผู้เยาว์ที่ชัดเจน ยกเว้นในกฎกระทรวงภาคการเกษตรและงานที่(ผู้ใหญ่) รับผิดชอบที่บ้าน และกรณีการจ้างนักเรียนนักศึกษาทำงานในช่วงปิดภาคเรียน

- เด็กช่วงอายุ ๕ - ๑๒ ปี ที่ทำงานแม้เป็นงานปลอดภัยหรือชั่วโมงการทำงานน้อยเท่าใดก็ตาม ก็ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก

---

## อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. ๒๕๑๖ (ค.ศ. ๑๙๗๓)\*

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นครั้งที่ห้าสิบแปด เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๗๓ และได้มีมติเรื่อง การรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำที่จ้างงานได้ ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ ในระเบียบวาระการประชุมนี้ และได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. ๑๙๒๐ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. ๑๙๒๑ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. ๑๙๒๑ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๒ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๖ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. ๑๙๕๙ และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. ๑๙๖๕ และได้พิจารณาว่า ถึงเวลาในการจัดทำตราสารทั่วไปฉบับหนึ่งว่าด้วยเรื่องนี้ ซึ่งจะค่อย ๆ แทนที่บรรดาตราสารที่มีอยู่ซึ่งใช้กับภาคเศรษฐกิจที่จำกัด เพื่อมุ่งหมายที่จะบรรลุความสำเร็จในการเลิกใช้แรงงานเด็กโดยสิ้นเชิงและได้กำหนดว่าตราสารนี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๗๓

### มาตรา ๑

สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับ ต้องรับรองที่จะดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อประกันการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานได้ให้สูงขึ้นจนถึงระดับที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจอย่างสมบูรณ์ที่สุดของผู้เยาว์

### มาตรา ๒

๑. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่จ้างงานหรือทำงานได้ภายในอาณาเขตของประเทศและบนยานพาหนะขนส่งที่จดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศตน โดยระบุไว้ในคำประกาศแนบท้ายการให้สัตยาบันของประเทศตน ภายใต้บังคับตามมาตรา ๔ ถึง ๘ ของอนุสัญญานี้ ห้ามมิให้รับผู้ที่มีอายุต่ำกว่านี้ในการจ้างงานหรือทำงานในอาชีพใด ๆ

๒. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อาจแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในภายหลังในคำประกาศฉบับต่อ ๆ ไป ว่าได้กำหนดอายุขั้นต่ำสูงกว่าที่ได้กำหนดไว้แต่ละครั้งก่อน

\* ที่มา : กระทรวงแรงงาน , (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.mol.go.th/node/๓๔๑๕> (สืบค้นเมื่อ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙)

๓. อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามความในวรรค ๑ ของมาตรานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี

๔. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค ๓ ของมาตรานี้ ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและการจัดการศึกษาของตนยังพัฒนาไม่เพียงพอ นั้น ในตอนแรกอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น ๑๔ ปีได้ ทั้งนี้ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่

๕. ตามความในบทบัญญัติของวรรคข้างต้น ในรายการปฏิบัติตามอนุสัญญา ซึ่งจัดทำตามมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ระบุอายุขั้นต่ำไว้ ๑๔ ปี ต้องกล่าวถึง

(ก) เหตุผลของประเทศตนในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้เช่นเดิม หรือ

(ข) การสละสิทธิในการถือปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ นับแต่วันที่จะระบุไว้

#### มาตรา ๓

๑. อายุขั้นต่ำที่จ้างงานหรือทำงานชนิดใดชนิดหนึ่งได้ ซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพการณ์ของงานนั้นเมื่อปฏิบัติอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี

๒. ชนิดของการจ้างงานหรืองานตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ ต้องกำหนดขึ้นโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่

๓. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค ๑ ของมาตรานี้ กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานตั้งแต่อายุ ๑๖ ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่

#### มาตรา ๔

๑. トラบเท่าที่จำเป็น หน่วยงานที่มีอำนาจอาจยกเว้นการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้กับการจ้างงานหรือการทำงานบางประเภท ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาพิเศษเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่

๒. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องจัดทำรายการประเภทของการจ้างงานหรืองานใด ๆ ที่อาจได้รับยกเว้นตามความในวรรค ๑ ของมาตรานี้ เหตุผลของการยกเว้นดังกล่าว ในรายงานฉบับแรกเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งจัดทำตามมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและต้องแจ้งในรายงานฉบับต่อ ๆ ไปถึงฐานะของกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับประเภทของการจ้างงานหรืองานที่ได้รับยกเว้นนั้น และขอบเขตที่อนุสัญญานี้มีผลหรือคาดหวังให้มีผลต่อประเภทของการจ้างงานหรืองานดังกล่าว

๓. การจ้างงานหรืองานที่อยู่ภายใต้มาตรา ๓ ของอนุสัญญานี้ ต้องไม่ได้รับยกเว้นจากการปฏิบัติตามอนุสัญญาโดยความของมาตรานี้

## มาตรา ๕

๑. ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและการจัดการทางการบริหารยังพัฒนาไม่เพียงพอ อาจจำกัดขอบเขตการบังคับใช้อนุสัญญานี้ได้ในตอนต้น ภายหลังจากปรึกษาหารือกับองค์การของ นายจ้างและของคณาที่เกี่ยวข้อในกรณีที่ต้องการดังกล่าวมีอยู่

๒. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งถือปฏิบัติตามบทบัญญัติของวรรค ๑ ในมาตรานี้ ต้องระบุไว้ใน คำประกาศผนวกท้ายการให้สัตยาบันของประเทศตน ถึงสาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือประเภท ของกิจการที่จะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับ

๓. บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับอย่างน้อยที่สุดกับกิจการต่อไปนี้ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้าการสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิต เพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภค ภายในท้องถิ่นและไม่มีการจ้างคณาเป็นประจำ

๔. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้จำกัดขอบเขตของการใช้อนุสัญญานี้ตามความแห่งมาตรานี้

(ก) เหตุผลของประเทศตนในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้เช่นเดิม หรือ

(ข) การสละสิทธิในการถือปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว นับแต่วันที่จะระบุไว้

## มาตรา ๖

ภายหลังจากปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและคณาที่เกี่ยวข้อ ในกรณีที่ต้องการ ดังกล่าวมีอยู่ อนุสัญญานี้ไม่ใช่บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่ว ๆ ไป การศึกษาทางอาชีพหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ หรือไม่ใช่บังคับกับงานที่กระทำ โดยบุคคลที่มีอายุอย่างน้อยที่สุด ๑๔ ปีในกิจการต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการไปตามเงื่อนไขที่กำหนดโดย หน่วยงานที่มีอำนาจ และเป็นส่วนหนึ่งของ

(ก) หลักสูตรการศึกษา หรือการฝึกอบรมซึ่งโรงเรียนหรือสถาบันการฝึกอบรม เป็นผู้รับผิดชอบในเบื้องต้น

(ข) โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมดในกิจการหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจ ได้อนุมัติแล้วหรือ

(ค) โครงการแนะแนวหรือปฐมนิเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อ อำนวยความสะดวกในการเลือก อาชีพหรือแนวทางการฝึกอบรมง่ายขึ้น

## มาตรา ๗

๑. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของ บุคคลอายุ ๑๓ ถึง ๑๕ ปีในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่

(ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ

(ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการเข้าเรียนในโรงเรียน การเข้าร่วมในโครงการปฐมนิเทศหรือ โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานซึ่งอนุมัติโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ หรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อประสิทธิภายในการรับประโยชน์จากคำสอน

๒. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลซึ่งมีอายุอย่างน้อยที่สุด ๑๕ ปี แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับได้ ในงานซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในอนุวรรค (ก) และ (ข) ของวรรค ๑ ในมาตรานี้

๓. หน่วยงานที่มีอำนาจต้องพิจารณากำหนดบรรดากิจกรรมซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้น อาจได้รับอนุญาตตามวรรค ๑ และ ๒ ของมาตรานี้ได้ และต้องกำหนดจำนวนชั่วโมง และเงื่อนไขของการจ้างงานหรือการทำงานดังกล่าว

๔. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค ๑ และ ๒ ของข้อนี้ ประเทศสมาชิกซึ่งถือปฏิบัติตามบทบัญญัติของวรรค ๔ ในมาตรา ๔ ในมาตรา ๒ อาจกำหนดอายุ ๑๒ ปี และ ๑๔ ปีแทนอายุ ๑๓ ปี และ ๑๕ ปีในวรรค ๑ และกำหนดอายุ ๑๔ ปีแทนอายุ ๑๕ ปีในวรรค ๒ ของมาตรานี้ก็ได้ ตราบเท่าที่ตนยังถือปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าวอยู่

#### มาตรา ๘

๑. หลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่ หน่วยงานที่มีอำนาจอาจยอมให้มีข้อยกเว้นสำหรับการห้ามเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงานที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒ ของอนุสัญญานี้ได้ เพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายรายไป

๒. ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับอนุญาต

#### มาตรา ๙

๑. หน่วยงานที่มีอำนาจใช้มาตรการที่จำเป็นทั้งปวง รวมทั้งบทลงโทษที่เหมาะสมเพื่อประกันให้มีการใช้บังคับบทบัญญัติของอนุสัญญานี้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจต้องกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติ เพื่อให้อนุสัญญานี้บังเกิดผล

๓. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศหรือหน่วยงานที่มีอำนาจต้องกำหนดให้มีการจดทะเบียนหรือเอกสารอื่น ๆ ซึ่งนายจ้างต้องเก็บรักษาและเตรียมไว้ให้พร้อม ทะเบียนหรือเอกสารดังกล่าวต้องระบุชื่อและอายุหรือวันเกิดของบุคคลซึ่งนายจ้างว่าจ้างหรือผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง และผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี โดยรับรองความถูกต้องหากกระทำได้

#### มาตรา ๑๐

๑. ตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในข้อนี้ อนุสัญญานี้แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. ๑๙๒๐ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. ๑๙๒๑ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. ๑๙๒๑ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๒ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๖ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงาน

อุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. ๑๙๕๙ และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. ๑๙๖๕

๒. การใช้บังคับอนุสัญญานี้ ต้องไม่ปิดการใช้สัตยาบันเพิ่มเติมของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๖ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีในงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. ๑๙๕๙ หรืออนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. ๑๙๖๕

๓. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. ๑๙๒๐ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. ๑๙๒๑ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. ๑๙๒๑ ต้องปิดการให้สัตยาบันเพิ่มต่อไปเมื่อภาคีอนุสัญญาทั้งปวงยินยอมปิดการให้สัตยาบันดังกล่าว โดยการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ หรือโดยประกาศแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

๔. เมื่ออนุสัญญานี้เริ่มใช้บังคับ พันธกรณีของอนุสัญญานี้ได้รับการยอมรับว่า

(ก) ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ ที่ได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี ตามความในวรรค ๒ ของอนุสัญญานี้ เป็นผลทางนิตินัยในการบอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(ข) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มีให้อุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีในงานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๒ เป็นผลงานทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาบอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(ค) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มีให้อุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีในงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๗ เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญานั้น และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี ตามความในมาตรา ๒ ของอนุสัญญานี้ บอกเลิกอนุสัญญาโดยทันที

(ง) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานในทะเล เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. ๑๙๓๖ และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี ตามความในมาตรา ๒ ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุว่ามาตรา ๓ ของอนุสัญญานี้ ใช้กับการจ้างงานในทะเลบอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(จ) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานประมงในทะเล เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. ๑๙๕๙ และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี ตามความในมาตรา ๒ ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุให้มาตรา ๓ ของอนุสัญญานี้ ใช้กับการจ้างงานประมงในทะเล บอกเลิกอนุสัญญานี้โดยทันที



(ฉ) เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. ๑๙๖๕ และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่าอายุที่ระบุไว้ตามความของอนุสัญญานั้น ตามความในมาตรา ๒ ของอนุสัญญานี้หรือประเทศสมาชิกระบุอายุดังกล่าวใช้กับการจ้างงานใต้ดินในเมือง โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓ ของอนุสัญญานี้ บอกลีกอนุสัญญานั้นโดยทันที

๕. เมื่ออนุสัญญานี้เริ่มใช้บังคับ การยอมรับต่อพันธกรณีของอนุสัญญานี้

(ก) ต้องเป็นการบอกลีกอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙ ตามมาตรา ๑๒ ของอนุสัญญานี้

(ข) ในส่วนที่เกี่ยวกับการเกษตร ต้องเป็นการบอกลีกอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. ๑๙๒๑ ตามมาตรา ๙ ของอนุสัญญานี้

(ค) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานในทะเล ต้องเป็นการบอกลีกอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. ๑๙๒๐ ตามมาตรา ๑๐ ของอนุสัญญานี้ และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. ๑๙๒๑ ตามมาตรา ๑๒ ของอนุสัญญานี้

-----

## มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของไทยและต่างประเทศ\*

### ๑. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของประเทศไทย

#### ๑.๑ การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก โดยได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย โดยบัญญัติไว้ในหมวด ๔ ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้

ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง เพราะกฎหมายไม่ต้องการให้เด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียน ต้องเข้ามาใช้แรงงานก่อนวัยอันสมควร เด็กจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอ

ในการจ้างเด็กทำงานนั้น แม้เด็กจะมีอายุครบ ๑๕ ปี ที่จะให้ทำงานได้แล้วก็ตาม ก็มีใ้ชื่อนายจ้างจะให้เด็กทำงานได้ทุกประเภท เพราะสุขภาพร่างกายและอายุของเด็กอาจไม่เหมาะสมที่จะทำงานบางประเภท ถ้าปล่อยให้เด็กทำงานนั้นไปตามความต้องการหรือความพอใจของนายจ้างแล้ว ก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเกิดสภาพของความไม่ปลอดภัยในการทำงานอันจะนำไปสู่ความพิการ ทูพพลภาพ หรือตายก่อนวัยอันควรก็ได้ จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กที่เกี่ยวกับประเภทของงานเอาไว้ อีกทั้งยังได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายเอาไว้ด้วย โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- ๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- ๒) งานปั๊มโลหะ
- ๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และเสียงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎหมาย
- ๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

\* ที่มา : ฐานันดร เอมะศิริ , “การใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณีงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง” , (นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , ๒๕๕๐) หน้า ๕๘ - ๗๕

- ๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- ๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ไต่ถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- ๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ทำงาน

- ๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- ๑๓) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด

นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังได้ออกกฎกระทรวงกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานที่เป็นอันตรายและกำหนดให้งานบางประเภทเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง โดยได้มีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑) มีสาระสำคัญคือ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำ ซึ่งมีงานดังต่อไปนี้

๑) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย ดังต่อไปนี้

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้าองศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิต หรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

๒) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้

(ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้

(ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

(ค) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

(ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ กลั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

## ๒.๒ ชั่วโมงในการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น จึงต้องนำบทบัญญัติว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของการใช้แรงงานทั่วไป

ในหมวด ๒ มาใช้บังคับ กล่าวคือ ต้องนำบทบัญญัติในมาตรา ๒๓ ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาใช้บังคับแก่แรงงานเด็กด้วย คือ นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติโดยต้องกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทราบ แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงาน ปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๗ ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง และในกรณีที่นายจ้างไม่อาจกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวัน ไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังได้ออกกฎกระทรวงกำหนดชั่วโมงในการทำงานของลูกจ้าง โดยได้มีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) มีสาระสำคัญ คือ

ข้อ ๑. ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง

ข้อ ๒. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

๑) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

๒) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

๓) งานเชื่อมโลหะ

๔) งานขนส่งวัตถุอันตราย

๕) งานผลิตสารเคมีอันตราย

๖) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความ สั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

๗) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

### ๑.๓ ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน

นอกจากการทำงานในแต่ละวัน เด็กจะได้มีกำหนดเวลาพักตามปกติเช่นเดียวกับ ลูกจ้างคนอื่น ๆ แล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ที่จะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มี เวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นจะมีเวลาพักเป็น ๒ ช่วง คือ ทำงานไม่เกิน ๔ ชั่วโมง ได้พักติดต่อกัน ๑ ชั่วโมง และในระหว่างทำงานก็ให้ลูกจ้างเด็กได้พักอีก ตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งอาจเป็น ๑๕ นาที หรือ ๓๐ นาทีก็ได้

#### ๑.๔ การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์จะละเว้นเสียมิได้ แม้ว่าในแต่ละวันทำงาน กฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่การกำหนดการพักผ่อนไว้ในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการพักผ่อน หากลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความผิดและสติปัญญาของคนงาน จึงสมควรที่จะได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้าง โดยเฉพาะเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และสำหรับวันหยุดนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้ให้ความหมายโดยให้หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็นดังนี้

๑. วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็เด็กหรือผู้ใหญ่ได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยจะหยุดในวันไหนก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะหยุดพร้อมกันทั้งหมด หรือจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุดก็ได้ แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ คือ จะต้องมียุติหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน แต่มีข้อยกเว้นสำหรับงานบางประเภท เช่น งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

๒. วันหยุดตามประเพณี เป็นวันหยุดอีกประเภทหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุด เพื่อไปปฏิบัติภารกิจตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งศาสนาหรือท้องถิ่นนั้น ๆ โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องประกาศกำหนดให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าว่า ได้มีวันหยุดตามประเพณีแห่งปีไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน จะเป็นวันใดบ้างก็ขึ้นอยู่กับความตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ หรือตามศาสนาที่นายจ้างและลูกจ้างนับถืออยู่ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นวันหยุดที่ทางราชการประกาศให้หยุด แต่ในจำนวน ๑๓ วันนั้นจะต้องมีวันแรงงานแห่งชาติรวมอยู่ด้วย (วันที่ ๑ พฤษภาคมของทุกปี) และเมื่อนายจ้างได้ประกาศกำหนดให้วันใดเป็นวันหยุดตามประเพณีแล้ว จะไปเลื่อนให้ลูกจ้างหยุดวันอื่นแทนไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องเลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้น ๆ ไปหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป แต่ในกรณีที่เป็นการทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานซึ่งหยุดไม่ได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุด

ตามประเพณีหรือหากจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นก็กระทำได้ แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

๓. วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นวันหยุดที่นอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี แต่ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนี้ จะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี โดยจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน และให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า หากวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ฉะนั้น แม้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจะต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดดังกล่าวข้างต้น เพราะต้องการได้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น นายจ้างก็ยอมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไม่ได้ ลูกจ้างเด็กจึงทำงานได้เฉพาะในเวลาทำงานปกติเท่านั้น

#### ๑.๕ การทำงานในเวลากลางคืน

เนื่องจากเด็กเป็นวัยที่ร่างกายกำลังเจริญเติบโต จึงมีความต้องการพักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ กฎหมายจึงห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืน โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

#### ๑.๖ การตรวจสุขภาพ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้มีมาตรการในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเอาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้มีมาตรการตรวจสุขภาพของลูกจ้างทั่วไป ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่เป็นเด็กด้วย เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง พร้อมทั้งจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่แรงงาน และส่งผลการตรวจสุขภาพดังกล่าวให้แก่พนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

## ๑.๗ บทกำหนดโทษ

กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหมวดว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก นายจ้างก็ต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา ๔๖ - ๕๑ (ในเรื่องเวลาพัก การห้ามจ้างเด็กทำงานในเวลากลางคืน การห้ามจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ ประเภทของสถานที่ที่ห้ามจ้างแรงงานเด็ก การคุ้มครองค่าจ้างและเงินประกัน และมาตรา ๑๐๗ การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แต่ถ้าหากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๗ - ๕๐ (ในเรื่องการห้ามจ้างเด็กทำงานในเวลากลางคืน การห้ามจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำนั้น) เป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒. นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๕ (ในเรื่องการจัดทำบันทึกสภาพการจ้าง และการแจ้งการใช้แรงงานเด็ก) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๓. นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ (ในเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## ๒. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ได้มีกฎหมายการทำงาน ปี ค.ศ. ๑๙๘๑ (The Employment Act of Singapore ๑๙๘๑) เป็นกฎหมายหลักของประเทศสิงคโปร์ ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของลูกจ้าง รวมถึงคนทำงานซึ่งทำงานให้ตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงานที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย อีกทั้งประเทศสิงคโปร์ยังได้มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งมีบัญญัติแยกความคุ้มครองไว้โดยเฉพาะ โดยมาตรการดังกล่าวอยู่ในข้อบังคับของการทำงาน (เด็กและเยาวชน) ปี ค.ศ. ๑๙๗๖ (The Employment (Children Young Persons) Regulation ๑๙๗๖) แยกไว้ต่างหาก โดยมีหลักการและสาระสำคัญ ดังนี้

### ๒.๑ การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุไม่ถึง ๑๔ ปี ทำงาน เว้นแต่ทำงานในสถานประกอบการประเภทงานอุตสาหกรรมที่บุคคลในครอบครัวเดียวกันทำงานอยู่ด้วย หรือการทำงานของเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี ซึ่งทำงานที่มีลักษณะเบาเหมาะสมกับความสามารถของเด็กในสถานประกอบการที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ใดๆ ก็ดี

อาจมีการออกประกาศกำหนดห้ามประเภทงานหรือกิจการอุตสาหกรรมที่ไม่ให้เด็กทำงานก็ได้ การทำงานของเด็กที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถาบันเพื่อการศึกษา ทางวิชาชีพ หรือการทำงานในโรงเรียนฝึกหัดอบรมการทำงาน หรือฝึกวิชาชีพ หรือการทำงาน ของคนฝึกหัดงาน ไม่อยู่ภายใต้บังคับเรื่องการว่าจ้างของเด็กตามที่กล่าวมาในตอนต้น

ประเทศสิงคโปร์ยังได้มีข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนโดยกำหนดห้ามมิให้ เด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี ทำงานทุกประเภท และห้ามมิให้ว่าจ้างวัยรุ่นอายุ ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

สำหรับอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย ข้อบังคับของ การทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามมิให้ว่าจ้างเด็กอายุไม่เกิน ๑๔ ปี หรือวัยรุ่นอายุ ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ให้ทำงานในงานหรือสถานที่ หรือสภาพการทำงานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพของเด็กหรือวัยรุ่น หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือดูแลเครื่องจักร ในระหว่างทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน หรือทำงานที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการ ดูแล หรือใกล้ชิดกับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ยังไม่มีการตัดกระแสไฟฟ้า หรือทำงานใต้ดิน อีกทั้งนายจ้างต้องแจ้งให้เลขาธิการการคุ้มครองแรงงานทราบ พร้อมข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด ภายใน ๓๐ วัน นับแต่มีการว่าจ้างวัยรุ่นให้ทำงานในสถานประกอบการ

## ๒.๒ ชั่วโมงในการทำงาน

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้มีบทบัญญัติ คุ้มครองเด็กอายุไม่เกิน ๑๔ ปี หรือวัยรุ่นอายุ ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ที่กำหนดศึกษาเล่าเรียน เวลา สำหรับการเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖ ชั่วโมงสำหรับเด็ก และไม่เกิน ๗ ชั่วโมงสำหรับวัยรุ่นในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือโรงเรียนฝึกหัดอาชีพ และโครงการฝึกอบรมงานที่ได้รับการอนุมัติ

## ๒.๓ ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามว่าจ้าง เด็กอายุไม่ถึง ๑๔ ปี ให้ทำงานเป็นพนักงาน โดยทำงานเกิน ๓ ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก ๓๐ นาที หรือทำงานเกิน ๖ ชั่วโมงในแต่ละวัน

ห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุไม่เกิน ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ให้ทำงาน เป็นพนักงาน โดยทำงานเกิน ๔ ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก ๓๐ นาที หรือทำงานเกิน ๗ ชั่วโมงในแต่ละวัน เว้นแต่ ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน



## ๒.๔ การทำงานในวันหยุด

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุไม่เกิน ๑๔ ปี หรือวัยรุ่นอายุ ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ให้ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน

## ๒.๕ การทำงานในเวลากลางคืน

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามมิให้เด็กอายุไม่ถึง ๑๔ ปี หรือวัยรุ่นอายุ ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ทำงานในเวลากลางคืน หรือบางช่วงของเวลากลางคืน

## ๒.๖ การทำงานแบบไม่เต็มเวลา

สำหรับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้มีกำหนดอยู่ในข้อบังคับของการทำงานทำ (งานแบบไม่เต็มเวลาของลูกจ้าง) ปี ค.ศ. ๑๙๙๖ (The Employment (Part-time Employees) Regulation ๑๙๙๖) โดยกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยมีหลักการและสาระสำคัญ ดังนี้

๑. กำหนดความหมายของลูกจ้างที่ทำงานแบบเต็มเวลา หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างน้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง หากต้องมีการคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาควรได้รับ โดยไม่มีลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาในงานทำนองเดียวกัน สำหรับการเปรียบเทียบ ให้ถือเกณฑ์ว่าลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาทำงาน ๘ ชั่วโมง ต่อวัน และ ๔๔ ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

๒. ให้กำหนดรายละเอียดในสัญญาว่าจ้างทำงานเกี่ยวกับค่าจ้างรายชั่วโมง จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันหรือสัปดาห์ จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์หรือเดือน ค่าจ้างที่ได้รับและเบี้ยเลี้ยง

๓. หากลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาขอทำงานในวันหยุด หรือนายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานในวันหยุด หรือลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

๔. ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

๕. ลูกจ้างหญิงที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่กำหนดให้ในช่วงการลาคลอด โดยได้รับสิทธิประโยชน์เท่ากับจำนวนค่าตอบแทนที่ควรได้รับในการทำงาน

## ๒.๗ การตรวจสุขภาพ

กฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ไม่ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้โดยตรง แต่ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนได้กำหนดห้ามมิให้จ้างวัยรุ่นอายุ ๑๔ ปี แต่ไม่ถึง ๑๖ ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

## ๒.๘ บทกำหนดโทษ

ในกรณีที่บุคคลใดปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายการทำงาน อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือทั้งปรับและจำคุก (เว้นแต่ความผิดดังกล่าวมีบทกำหนดโทษไว้เป็นอย่างอื่นโดยเฉพาะเจาะจง) และหากกระทำผิดซ้ำอีกในความผิดเดียวกัน อาจได้รับโทษเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว คือ ปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือทั้งปรับและจำคุก

## ๓. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. ๑๙๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม ปี ค.ศ. ๑๙๘๗ (Labour Standards Law of Japan ๑๙๔๗) เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก โดยในส่วนของบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กจะอยู่ในหมวด ๖ ตั้งแต่มาตรา ๕๖ - ๖๔ ซึ่งเป็นเรื่องของการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก ระยะเวลาทำงาน วันหยุด หรืองานอันตราย เป็นต้น ซึ่งได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ ดังนี้

### ๓.๑ การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงาน เว้นแต่เด็กอายุเกิน ๑๓ ปี สามารถทำงานตามที่กำหนด ซึ่งมีลักษณะเป็นงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของเด็ก และเด็กอายุต่ำกว่า ๑๓ ปี สามารถทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์และการละคร โดยต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้างต้องเก็บรักษาเอกสารแสดงวันเกิดของเด็กที่ต่ำกว่า ๑๕ ปี และเอกสารแสดงว่าการทำงานของเด็กไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของเด็กหรือเอกสารความยินยอมให้ทำงานจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กไว้ที่สถานประกอบการ บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่อาจเข้าทำสัญญาว่าจ้างงานแทนเด็กได้ แต่สามารถยกเลิกสัญญาว่าจ้างที่เห็นว่าเป็นการเอาเปรียบต่อเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่อาจรับค่าจ้างของเด็กแทนเด็กได้

สำหรับการทำงานอันตรายของเด็กนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานเกี่ยวกับการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจสอบหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน ติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ในเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์นั้นกำลังทำงาน เดินเครื่องปั่นจั่นด้วยกำลังตนเอง งานอันตรายอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ งานขนของหนักที่กฎหมายกำหนดไว้ งานใต้ดินและงานเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ และงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย บริเวณที่มีก๊าซพิษหรือรังสีฟุ้งกระจาย บริเวณที่มีอุณหภูมิและความกดดันสูง บริเวณที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยสุขภาพและสวัสดิภาพของเด็ก

### ๓.๒ ชั่วโมงในการทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็ก โดยห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า ๗ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมเวลาของการเรียนด้วย สำหรับเด็กอายุเกิน ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี ในการทำงานต้องมี ๑ วันต่อสัปดาห์ ที่มีการลดชั่วโมงทำงานลง เป็นไม่เกิน ๔ ชั่วโมง โดยอาจขยายเวลาทำงานในวันอื่นเป็น ๑๐ ชั่วโมงก็ได้ แต่ทั้งนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

### ๓.๓ การทำงานในเวลากลางคืน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๕.๐๐ นาฬิกา (หากเหมาะสม อาจถูกเปลี่ยนเป็นระหว่างเวลา ๒๓.๐๐ - ๖.๐๐ นาฬิกา ก็ได้) ยกเว้นลูกจ้างผู้ชายที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปี ขึ้นไป ทำงานที่มีลักษณะเป็นกะได้ ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๓ ปี ทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์ และการละครหรือเด็กอายุเกิน ๑๓ ปี ทำงานนอกเวลาเรียนในระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ - ๕.๐๐ นาฬิกา (หากเหมาะสม อาจถูกเปลี่ยนเป็นระหว่างเวลา ๒๑.๐๐ - ๖.๐๐ นาฬิกา ก็ได้)

### ๓.๔ การทำงานแบบไม่เต็มเวลา

ประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ในกฎหมายการปรับปรุงการจัดการในเรื่องการมีงานทำและอื่น ๆ ของคนงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ปี ค.ศ. ๑๙๙๓ (Part-time Work Law ๑๙๙๓) เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ การฝึกอบรม และการบริหารจัดการดูแลคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานประเภทนี้ สำหรับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Work) ซึ่งหมายถึง คนทำงานที่มีลักษณะการทำงานในแต่ละวัน หรือในแต่ละอาทิตย์ หรือในแต่ละเดือน เป็นระยะเวลาสั้นกว่าคนทำงานปกติทั่วไปในการทำงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการ

ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ภายใต้งานนี้ ได้กำหนดบังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา แต่ใช้คำว่าให้นายจ้างมุ่งพยายามให้การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยเปรียบเทียบกับคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานปกติ แต่ไม่ได้กำหนดมาตรการและข้อกำหนดที่ชัดเจนว่ามีแนวทางและมาตรฐานเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาไว้ว่าอย่างไร ในส่วนของภาครัฐ กฎหมายคนงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ คือ กระทรวงสุขภาพแรงงานและสวัสดิการในการส่งเสริมสวัสดิภาพของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา

เนื่องจากคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาถือว่าเป็นคนทำงานที่มีใช้ทำงานแบบปกติ ในทำนองเดียวกันกับคนทำงานโดยที่จ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา ดังนั้น จึงไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง การจ่ายเงินโบนัส เงินสะสมสำหรับการเกษียณงาน ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานแบบปกติตามประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการ (มิใช่ตามที่กฎหมายกำหนด) เว้นแต่นายจ้างจะกำหนดให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาเอง นอกจากนี้ คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาอาจไม่ได้รับการคุ้มครองค่าแรงขั้นต่ำ เพราะเหตุว่ากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่นกำหนดว่า อาจยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าแรงขั้นต่ำสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าคนทำงานปกติทั่วไปก็ได้

### ๓.๕ บทกำหนดโทษ

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน อาจได้รับโทษปรับหรือจำคุกตามอัตราโทษที่กำหนดไว้ในแต่ละความผิดแตกต่างกันออกไป ซึ่งอัตราโทษที่หนักที่สุด คือ จำคุกตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๑๐ ปี หรือปรับ ๒๐๐,๐๐๐ - ๓,๐๐๐,๐๐๐ เยน

หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติที่เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กในงานทั่วไป ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ เยน

หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติการใช้แรงงานเด็กที่เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในงานอันตราย และการทำงานในเวลากลางคืน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ เยน

หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติการใช้แรงงานเด็กที่เกี่ยวกับเอกสารการใช้แรงงานเด็ก สัญญาแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างและอื่น ๆ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ เยน

หากบุคคลที่กระทำความผิดเป็นตัวแทนหรือลูกจ้างซึ่งกระทำการแทนเจ้าของกิจการ ของสถานประกอบการ โทษปรับให้ลงโทษแก่เจ้าของกิจการ เว้นแต่เจ้าของกิจการได้กระทำการใด ๆ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนกฎหมาย

หากเจ้าของกิจการได้รู้ถึงการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายแต่ไม่ดำเนินการใด ๆ ที่จำเป็น เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนดังกล่าว หรือได้รู้ถึงการปฏิบัติฝ่าฝืนแต่ไม่ดำเนินการใด ๆ ที่จำเป็น เพื่อแก้ไข การฝ่าฝืนดังกล่าวหรือยุยงส่งเสริมการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมาย เจ้าของกิจการต้องได้รับโทษเสมือน เป็นผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย

-----

## ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....\*

เนื่องจากปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กถือเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ แต่บทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการป้องกัน ยับยั้งมิให้นายจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก และยกระดับการคุ้มครองแรงงานเด็กให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทลงโทษในความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก ได้กำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอันตรายสำหรับเด็กหรือให้ทำงานในสถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก และในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็กหรือการรับเด็กเข้าทำงานให้รับโทษเพิ่มขึ้น ทั้งโทษจำคุกและโทษปรับ

โดยประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากร่างพระราชบัญญัตินี้ คือ การมีบทกำหนดโทษในความผิดเกี่ยวกับแรงงานเด็ก โดยการเพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานตามมาตรา ๔๙ หรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้ามตามมาตรา ๕๐ และกรณีที่นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างในงานทั่วไปตามมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ข้อ ๓.๒ นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อประชาชน สังคม และประเทศ เพราะเป็นการยกระดับมาตรการในการป้องกัน ยับยั้งมิให้นายจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ช่วยขจัดปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานอันเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล และทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในการให้ความสำคัญและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงาน รวมทั้งจะส่งผลทางอ้อมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยว และการลงทุนจากต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น

\* ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา , (ระบบออนไลน์) สืบค้นเมื่อ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙

## ภาคผนวก

- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑  
(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑  
(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)



(๑)

พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

**มาตรา ๒๖** ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา ๓๑** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

**มาตรา ๓๗** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา ๓๘** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา ๓๙** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา ๓๙/๑** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

**มาตรา ๔๐** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

**มาตรา ๔๒** ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้ไต่ถามของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

**มาตรา ๔๓** ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

**มาตรา ๔๔** ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

**มาตรา ๔๖** ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

**มาตรา ๔๗** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

**มาตรา ๔๘** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

**มาตรา ๕๑** ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

**มาตรา ๖๑** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

**มาตรา ๖๒** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือน้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

**มาตรา ๖๓** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือน้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

**มาตรา ๖๔** ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

**มาตรา ๖๕** ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

**มาตรา ๗๐** ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

(๕)

**มาตรา ๗๑** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่  
สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มี  
สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

**มาตรา ๗๒** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่  
สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม  
มาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้าง  
ในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้าง  
ตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

**มาตรา ๗๖** ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ  
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมาย  
บัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์  
ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอม  
ล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้าง  
ได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหัก  
รวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่  
ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

**มาตรา ๙๐** เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ  
มีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้าง  
ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม  
มาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย  
เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

**มาตรา ๙๕** ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการ  
ในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

(๖)

**มาตรา ๑๑๘** ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

**มาตรา ๑๒๐** ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณี ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

**มาตรา ๑๒๑** ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

**มาตรา ๑๒๒** ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๘)

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

**มาตรา ๑๔๔** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๑๔๕** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

-----



ร่าง  
พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
ปฏิบัติหน้าที่  
สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
เลขรับ..... 9545  
วันที่..... 20 มี.ย. 2559  
เวลา..... 15.11 น.

ที่ นร ๐๕๐๓/๗๕๙/๕๖

สำนักนายกรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นเรื่องด่วน ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาเป็นเรื่องด่วนต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี รักษาการแทน

นายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
รับที่ ๑๑๗/๕๙ วันที่ ๒๐/๙/๕๙  
เวลา ๑๕.๕๕ คัง สดค  
สำนักการประชุม

กลุ่มงานนิติ  
รับที่ ๓๖ (๑๗) สดค  
วันที่ ๒๐ / ๙-๙ / ๕๙  
เวลา ๑๕.๓๙ น.  
สำนักการประชุม

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๘ (ธนิดา)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘

(0.009/17/ส.สงสภา)

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

---

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเพิ่มอัตราโทษ  
กรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ และมาตรา ๑๔๘ และเพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑  
และมาตรา ๑๔๘/๒)

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน  
มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอัตราโทษในความผิด  
เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน  
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๔๘/๑ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ  
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุป สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับบทลงโทษในความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก จำนวน ๓ ฐานความผิด คือ มาตรา ๔๙ (งานอันตรายสำหรับเด็ก) มาตรา ๕๐ (สถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก) มาตรา ๔๔ และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ (เฉพาะที่เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก) โดยเป็นการดำเนินการตามข้อสั่งการของรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ในการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อันเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับอัตราโทษสำหรับความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ แก้ไขเพิ่มเติมกรณียกเว้นที่ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา ๑๔๔ คือ กรณีตามมาตรา ๔๙ (งานอันตรายสำหรับเด็ก) มาตรา ๕๐ (สถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก) และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ (เฉพาะกรณีที่เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่ได้กำหนดห้ามไว้) เพื่อนำไปกำหนดไว้ต่างหากในมาตราอื่นที่ได้มีการเพิ่มอัตราโทษให้สูงขึ้น (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔)

๒.๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๘ โดยตัดกรณีฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ ออกเพื่อนำไปกำหนดไว้ในมาตรา ๑๔๘/๑ ให้มีอัตราโทษสูงขึ้น (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๘)

๒.๓ เพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็กหรือการรับเด็กเข้าทำงานตามมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดในการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องรับโทษในอัตราที่สูงขึ้น และกำหนดให้คำนวณค่าปรับเป็นรายกรณีต่อลูกจ้างหนึ่งคน รวมทั้งเพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานตามประเภทของงานที่ห้ามไว้ตามมาตรา ๔๙ หรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้ามตามมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดให้ต้องรับโทษในอัตราที่สูงขึ้นและกำหนดให้คำนวณค่าปรับเป็นรายกรณีต่อลูกจ้างหนึ่งคน (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒)



## "การตราพระราชบัญญัติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ"

"พระมหากษัตริย์ทรงตราพระราชบัญญัติโดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ร่างพระราชบัญญัติจะเสนอได้ก็แต่โดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกันจำนวนไม่น้อยกว่า ยี่สิบห้าคน หรือคณะรัฐมนตรี หรือสภาปฏิรูปแห่งชาติตามมาตรา ๓๑ วรคสอง แต่ร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวด้วยการเงินจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะรัฐมนตรี

ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงินตามวรรคสอง หมายความว่าร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการตั้งขึ้น ยกเลิก ลด เปลี่ยนแปลง แก้ไข ผ่อน หรือวางระเบียบการบังคับอันเกี่ยวกับภาษีหรืออากร การจัดสรร รับ รักษา หรือจ่ายเงินแผ่นดิน หรือการโอนงบประมาณรายจ่ายของแผ่นดิน การกู้เงิน การค้ำประกัน หรือการใช้จ่ายเงินกู้ หรือการดำเนินการที่ผูกพันทรัพย์สินของรัฐ หรือเงินตรา

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าร่างพระราชบัญญัติที่เสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับการเงินหรือไม่ ให้ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นผู้วินิจฉัย

ร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติหรือสภาปฏิรูปแห่งชาตินั้น คณะรัฐมนตรีอาจขอรับไปพิจารณา ก่อนสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะรับหลักการก็ได้

การตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญให้กระทำโดยวิธีการที่บัญญัติไว้ในมาตรา นี้ แต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ให้กระทำโดยคณะรัฐมนตรีหรือผู้รักษาการตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้น"

(บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗, มาตรา ๑๔)