

บทเรียนที่ 1

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ หลักกฎหมาย แรงงาน





สาระการเรียนรู้

01

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

02

ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน

03

กฎหมายว่าด้วยยการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน

04

ขอบเขตการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน



ในทางเศรษฐศาสตร์ แรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการสร้างสินค้าและบริการ ร่วมกับเครื่องจักรและเครื่องยนต์ โดยแรงงานรวมถึงการใช้กำลังกายและสมองเพื่อทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน ตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและเศรษฐกิจของผู้คน ส่งผลให้หลายคนจากเกษตรกรกลายเป็นคนงานในโรงงาน โดยการผลิตเน้นปริมาณและกำไรสูงสุด แต่ส่งผลให้เกิดการใช้แรงงานที่ไร้มนุษยธรรม เช่น การใช้แรงงานเด็ก และการกดขี่ค่าแรง



นับแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial revolution) ส่งผลให้แนวคิดเศรษฐกิจสังคมนิยมมาร์กซิสต์ (Marxism) และกระแสสิทธิมนุษยชนช่วยผลักดันสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน พร้อมทั้งลดการเอารัดเอาเปรียบจากชนชั้นนายทุน การค้าระหว่างประเทศและการแข่งขันด้านราคาก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในการคุ้มครองแรงงาน



หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 การจัดตั้ง**องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)** ในปี ค.ศ. 1919 ได้รับการสร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนสิทธิแรงงาน และในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ได้มีการบัญญัติสิทธิของแรงงานให้ได้รับการคุ้มครองในระดับสากล



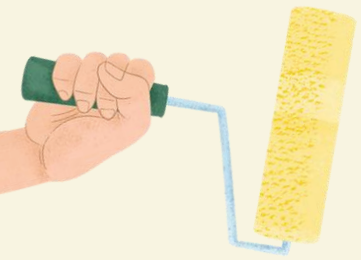
บัญญัติสิทธิของแรงงาน



ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็น ก็จะได้รับ การคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

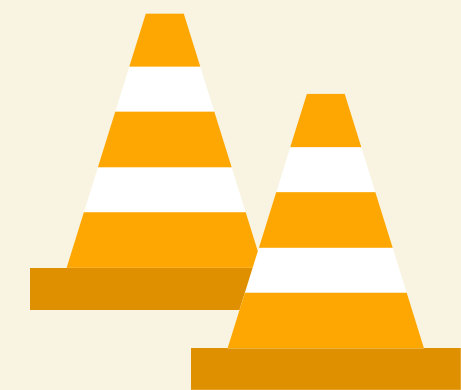


(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อควบคุมครองผลประโยชน์ของตน



ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

จากแนวคิดและหลักการข้างต้นได้นำไปสู่แนวทางการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ และแรงงานได้รับการคุ้มครองที่สมเหตุสมผล มีคุณภาพชีวิตที่ดี เรียกโดยรวมว่า **กฎหมายแรงงาน**



2 ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน



การคุ้มครองแรงงานมีความสำคัญ ดังนี้

1. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ตรากตรำการทำงาน มีเวลาพักที่เหมาะสม มีวันหยุด
สำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวและกับครอบครัว และได้ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล มีคุณภาพ
ชีวิตที่ดี ลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
2. นายจ้างมีลูกจ้างที่ทำงานผูกพันกับนายจ้างเป็นระยะเวลานาน เป็นที่ไว้วางใจ
มีประสิทธิภาพและความชำนาญในงาน



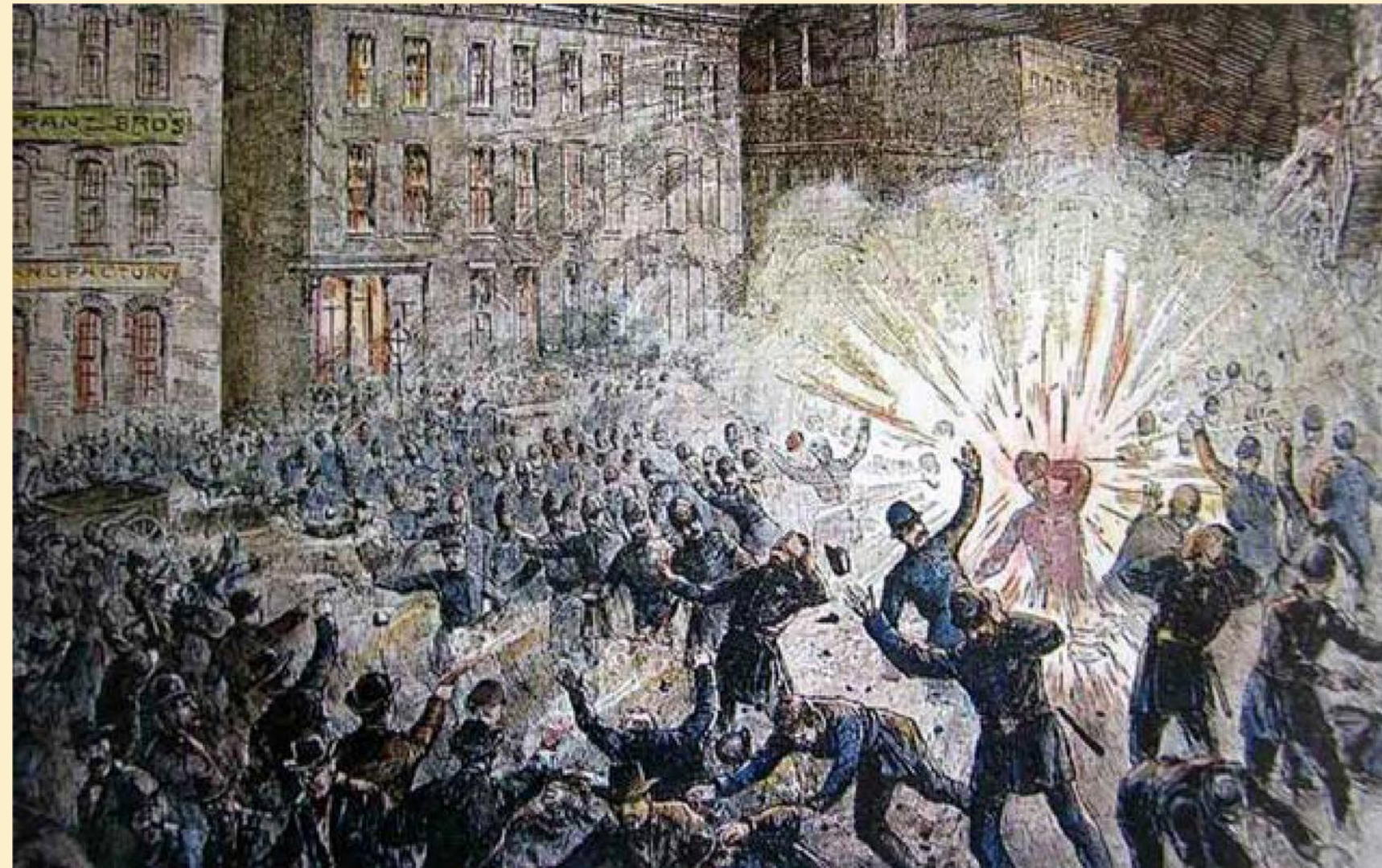
2 ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน



การคุ้มครองแรงงานมีความสำคัญ ดังนี้

3. ประเทศมีแรงงานที่มีทักษะประสบการณ์จากการทำงานต่อเนื่องในระยะยาว
ประเด็นสิทธิของแรงงานไม่ถูกนำมาเป็นเครื่องต่อรองการกีดกันทางการค้าในการค้า
ระหว่างประเทศ



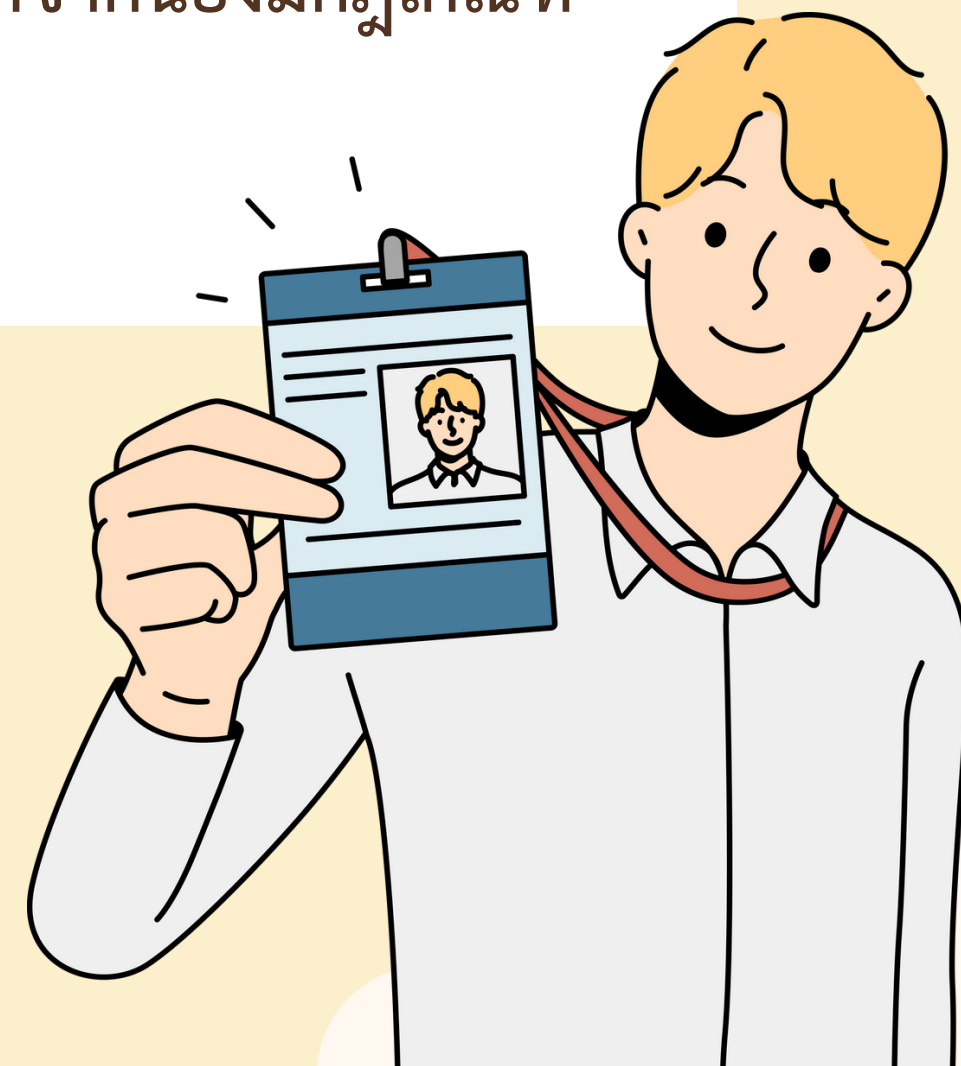


การจลาจลที่เฮย์มาร์เก็ต (Haymarket affair) เกิดขึ้นในปี 1886 ที่ชิคาโก เมื่อสหพันธ์แรงงานสหรัฐฯ และแคนาดาจัดการชุมนุมเรียกร้องให้ลดชั่วโมงการทำงานจาก 16 ชั่วโมงเป็น 8 ชั่วโมง โดยมีการปราบปรามอย่างรุนแรง เหตุการณ์นี้ทำให้วันที่ **1 พฤษภาคม** กลายเป็นวันแรงงาน (Labour Day) เพื่อรำลึกถึงการต่อสู้ของแรงงาน



3 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน

โดยทั่วไปกฎหมายแรงงานกำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยตั้งมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงวันทำงาน วันหยุด ค่าตอบแทน ความปลอดภัย และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังมีกฎเกณฑ์ในการเจรจาและวิธีการระงับข้อพิพาทเมื่อเกิดปัญหา





กฎหมายที่ใช้และเกี่ยวข้องกับแรงงานและการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันจึงมีหลายฉบับ ได้แก่

1.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพที่ 3 เรื่องเอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ว่าด้วย จ้างแรงงาน เรียกกันทั่วไปว่าเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ มีเนื้อหาว่าด้วยการจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกัน

2.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแม้ปัจจุบันจะมีการออกพระราชบัญญัติมาแก้ไขเพิ่มเติมหลายฉบับ แต่ก็ยังเป็นเพียงบางประเด็นเท่านั้น เนื้อหาหลัก ๆ ยังคงปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ จะบัญญัติในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป เวลาทำงาน การคุ้มครองแรงงานหญิง แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา กำหนดวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง วางหลักเกณฑ์การควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง รวมทั้งให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น กฎหมายฉบับนี้ถือว่าเป็นหัวใจหลักของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานฉบับอื่น ๆ ได้แก่

- 3.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรียกว่า กฎหมายประกันสังคม
- 3.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรียกว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- 3.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เรียกว่า กฎหมายเงินทดแทน
- 3.4 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เรียกว่า กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 3.5 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 เรียกว่า กฎหมายโรงงาน หรือกฎหมายอุตสาหกรรม
- 3.6 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- 3.7 พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2537
- 3.8 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
- 3.9 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน



3.

3.10 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

3.11 อื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและการแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุสิบแปดปีทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักรื้อให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547

กฎหมายดังกล่าวข้างต้นเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน จะวางหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ให้มีปัญหาต่อกัน ยังอาจนำปัญหาข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นขึ้นสู่กระบวนการ ยุติธรรมโดยศาลแรงงาน เพื่อพิจารณาตัดสินคดี นำไปสู่ข้อยุติที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย



3

ขอบเขตการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน



การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
วางหลักเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำใช้บังคับนายจ้างไว้เป็นบรรทัดฐานในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง วันลา
วันหยุดของลูกจ้าง เป็นต้น หากนายจ้างประสงค์จะใช้มาตรฐานขั้นสูงกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมาย
กำหนดย่อมทำได้อันจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ขอบเขตการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ มีขอบเขตการบังคับใช้แก่
นายจ้างที่ประกอบกิจการและจะ**ไม่ใช่**แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างดังต่อไปนี้



1 ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วน
ท้องถิ่น เนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะของตนเอง

2 รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะของตนเอง

3 นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่า
ด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครู
ในโรงเรียน



4

นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการ
ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยทั่วไปเราเรียกว่า ผู้ช่วยแม่บ้าน

5

นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรม เนื่องจากเป็นงาน
ขึ้นอยู่กับดิน ฟ้า อากาศ สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกัน

6

นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

