



บทที่ 2

การคุ้มครองแรงงาน

สารสำคัญ

เป็นปกติวิสัยที่ผู้ประกอบการเลือกประกอบกิจการหนึ่ง ๆ ก็เพื่อแสวงหา
กำไรแนวคิดหนึ่งที่จะทำได้กำไรสูง คือการลดต้นทุนการผลิต ซึ่ง
แนวคิดนี้อาจนำมาสู่วิธีการที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างไปลดต้นทุนการ
ผลิตในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน เช่น การกดขี่ค่าแรง การให้ลูกจ้างทำงานใน
ระยะยาว ไม่จัดสวัสดิการใด ๆ ให้ลูกจ้าง การไม่จ่ายค่าตอบแทนอื่นใดที่
ลูกจ้างพึงจะได้ ซึ่งวิธีการเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานให้ไม่ได้รับ
ความเป็นธรรมหรือไม่ได้รับความปลอดภัย จึงจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเข้ามา
กำกับดูแล โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ เรียกโดยรวมว่า "กฎหมายว่า
ด้วยการคุ้มครองแรงงาน"

1. ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้าง

1. ห้ามเลือกปฏิบัติเช่น การเลือกปฏิบัติต่อเพศ ศาสนา หรือเชื้อชาติ
2. ห้ามละเมิดสิทธิแรงงานเช่น ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาหรือให้ทำงานเกินกฎหมายกำหนด
3. ห้ามใช้แรงงานบังคับหรือข่มขู่ลูกจ้าง
4. ห้ามเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเช่น เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่จ่ายค่าชดเชย
5. ห้ามล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามลูกจ้างในที่ทำงานหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมายแรงงานไทย

2.การคุ้มครองแรงงานงานด้านวันและเวลา

เพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องเหนื่อยล้าจากการทำงานสะสมในแต่ละวันและแต่ละสัปดาห์กฎหมายจึงแต่กำหนดวันและเวลาทำงานอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้นายจ้างอาจปรับวันหรือเวลาทำงานปกติแต่ให้น้อยกว่านี้ได้แต่ไม่สามารถปรับวันและเวลาทำงานปกติได้มากเกินไปกว่านี้

1.การทำงานปกติ



- ลูกจ้างทั่วไป: ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- งานอันตราย: ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2.เวลาพักระหว่างทพงาน



- นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

3.การทำงานล่วงเวลา

- การทำงานล่วงเวลา คือ การทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติที่ตกลงกันได้
- นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ก็ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป
- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา รวมกับชั่วโมงทำงานปกติในวันหยุด ต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- หากทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
- หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างปกติ

4.การทำงานในวันหยุด

- การทำงานในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
- ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย



2.การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้การทำงานของทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างเป็นธรรมและปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความอ่อนแอกว่าแรงงานทั่วไป.

1. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง

ตามกฎหมายแรงงานไทย ได้แก่ งานที่ต้องทำไ้ตดิน ไ้ต้่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานบนนั่งร้านสูงเกิน 10 เมตร งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน, งานขับเคลื่อนพาหนะ งานยกของหนักเกิน 15 กิโลกรัม, งานในเรือ, และงานในช่วงเวลา 22:00-06:00 น. นอกจากนี้ ยังมีงานอื่นๆ ที่อาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

- ห้ามทำงานในสถานที่ที่มีสารพิษหรืออันตราย
- ห้ามทำงานที่ต้องยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก
- ห้ามทำงานในที่แคบอากาศถ่ายเทไม่สะดวกหรือมีความร้อนจัดหรือเย็นจัด
- ห้ามทำงานในเรือ
- ทำงานในช่วงเวลา 22.00 – 06.00 น.
- ทำงานล่วงเวลา / ทำงานในวันหยุด



2. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

1. สิทธิคุ้มครองจากการเลิกจ้าง

- นายจ้างห้ามเลิกจ้าง หญิงมีครรภ์ เพียงเพราะตั้งครรภ์
- ถ้าลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ต้องมีเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่เกี่ยวข้องกับ การตั้งครรภ์

2. สิทธิลาคลอด

- ลาได้ รวม 98 วัน (รวมวันลาเพื่อการฝากครรภ์ก่อนคลอดด้วย)
- ได้รับ ค่าจ้างจากนายจ้าง 45 วัน
- ที่เหลืออีก 53 วัน สามารถยื่นขอเงินชดเชยจาก สำนักงานประกันสังคม

2. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

3. สิทธิค่าชดเชยการขาดรายได้

- ได้รับเงินชดเชย คิดเป็น 50% ของค่าจ้างรายวัน เป็นเวลา 98 วัน
- เงื่อนไขเหมือนกับค่าคลอดบุตร (ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 5 เดือน)



3.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กมี

เนื่องจาก “เด็ก” เป็นผู้ที่ยังถือว่าด้อยทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานและสภาพ ร่างกายไม่พร้อมเท่ากับผู้ใหญ่ ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้เป็นกรณีพิเศษ แรงงานเด็กจะได้รับการคุ้มครองใน 2 กรณี คือ

- 1) เด็กที่ห้ามใช้แรงงานโดยเด็ดขาด
- 2) เด็กที่ใช้แรงงานได้แต่ได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด

อันจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

3.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กมี

1.ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด

- ไม่ว่าจะทำงานลักษณะใด ถือว่าผิดกฎหมาย
- ผู้ฝ่าฝืนมีโทษทางอาญาและทางปกครอง

2.ห้ามใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในงานอันตราย เช่น

- งานเหมืองแร่ หรืองานใต้ดิน
- งานกลางคืน (ระหว่าง 22.00–06.00 น.)

3.ห้ามการค้ามนุษย์ หรือการบังคับใช้แรงงานเด็ก

- รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากเด็ก เช่น บังคับให้ขอทาน หรือค้าประเวณี



3.3 ข้อจำกัด ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก

กรณีการจ้างแรงงานเด็กหรือใช้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี

1.เมื่อจ้างแรงงานเด็กนายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ดังนี้
11

1.1 แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

1.2 จัดทำบันทึกสภาพการจ้างของเด็กนั้นไว้ พร้อมบันทึกสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมเก็บไว้ที่สำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจดูได้