



การคุ้มครอง แรงงานหญิง และแรงงานเด็ก

แรงงานหญิงหรือลูกจ้างหญิง ย่อมมีสิทธิร่างกายอ่อนแอกว่าแรงงานที่เป็นเพศชายหากให้ทำงานบางประเภทอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย กฎหมายจึงคุ้มครองในระยะเวลาและงานบางประเภทไว้ มิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงาน โดยเฉพาะหญิงมีครรภ์ กฎหมายจะคุ้มครองสิทธิให้ไว้เป็นพิเศษ

แรงงานเด็ก หมายถึง บุคคลไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก กฎหมายจะคุ้มครองและกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามต่อแรงงานเด็ก และข้อจำกัดเรื่องเวลา ชนิดของงาน ให้เด็กทำได้ และห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างเด็ดขาด



การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

แรงงานที่เป็นลูกจ้างหญิง โดยสภาพสรีระทางร่างกายแล้ว ย่อมมีความอ่อนแอกว่าแรงงานที่เป็นชาย อย่างไรก็ตาม ความกดดันในการทำงานของแรงงานหญิงหรือลูกจ้างที่เป็นหญิง อาจมีความกดดันหรือความชำนาญที่แตกต่างหรือเหมาะสมกว่าแรงงานลูกจ้างที่เป็นชาย เกี่ยวกับงานประเภทงานพิมพ์ งานบัญชี งานด้านธุรการ และในทางตรงกันข้ามมีงานหลายประเภทไม่เหมาะสมกับแรงงานที่เป็นหญิง เช่น งานที่ต้องเดินทางไกลเพื่อติดต่อประสานงานต่างจังหวัด งานประเภทต้องใช้แรงยก แบกหาม เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน หญิงอาจต้องมีครรภ์และคลอดบุตร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นปัญหาในห้วงเวลาที่มีงานเร่งด่วนตามที่นายจ้างวางเป้าหมายไว้





การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีหลักใหญ่ๆ 2 ประการ ได้แก่

1 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง

ตามที่ทราบแล้วว่า แรงงานหญิง คือ เพศที่อ่อนแอกว่าแรงงานชาย งานบางประเภทที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำ อาจไม่เหมาะสมกับแรงงานหญิง ดังนั้นเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิง กฎหมายจึงได้กำหนดลักษณะของงานประเภทที่ใช้แรงงานหญิงทำแล้วอาจจะเกิดอันตราย หรือไม่ปลอดภัย ต่อสุขภาพอนามัยของแรงงานหญิงได้ จึงได้บัญญัติกฎหมายห้ามไว้ว่า

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1)งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- 2)งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- 3)งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- 4)งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงได้ออกมาใช้บังคับ



การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

2 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีครรภ์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่อาจเป็นอันตรายได้ ดังนี้

- 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ เช่น งานเก็บหรือตรวจตัวโดยสารรถยนต์ประจำทาง
- 3) งานยก แบก หาบ หาม โน้ด ลาก หรือเป็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ และอยู่ค้างแรมในเรือ ซึ่งห่างไกลโรงพยาบาล
- 5) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนดภายหลัง

2.2 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาควรพักผ่อน ได้แก่

- 1) ห้ามทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกาถึงเวลา 06.00 นาฬิกา
- 2) งานจำเป็นที่หญิงมีครรภ์ทำอยู่ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานการเงิน งานบัญชี

นายจ้างจะให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง และต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้นเป็นคราวๆ ไป



การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

2.3 สิทธิของหญิงมีครรภ์

1) มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้เพราะมีผลกระทบต่อบุตรในครรภ์ตามใบความเห็นแพทย์ จึงขอเปลี่ยนงานหน้าที่เดิมเป็นหน้าที่อื่นที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อบุตรในครรภ์ชั่วคราวได้ **จนกว่าจะคลอดหรือหลังคลอดจนทำงานได้ปกติ** นายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้

2) มีสิทธิตามกฎหมายมิให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ได้

สิทธิของหญิงมีครรภ์ตามมาตรา 171 เป็นข้อห้ามนายจ้างนั่นเอง คือ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

3) มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 98 วัน ทั้งนี้ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย ซึ่งวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย หมายความว่า หญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ และเมื่อใกล้คลอด หรือทราบวันคลอดโดยประมาณการล่วงหน้าแล้ว อาจลาพักงานก่อนวันคลอดก็ได้ สิทธิการลาเพื่อคลอดบุตรมีกำหนดให้ลาได้ไม่เกิน 98 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลา



การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

คำว่า **เด็ก** ในความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำลังศึกษานี้แตกต่างกับ **พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว** ที่ให้นิยามคำว่า **เด็ก** หมายความว่า บุคคลที่มีอายุเกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ และคำว่า **เยาวชน** หมายความว่า บุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ กฎหมายฉบับนี้มุ่งที่บุคคลมีอายุระหว่าง **เจ็ดปีถึงสิบแปดปี** บริบูรณ์

ใน **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน** หรือ **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** คำว่า เด็ก ที่สามารถใช้แรงงานเป็นลูกจ้างได้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และถ้า **อายุยังต่ำกว่า 18 ปี** กฎหมายคุ้มครองแรงงานจัดว่าเป็นแรงงานเด็ก **หากอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์เมื่อใดกฎหมายจัดว่าบุคคลนั้นมิใช่แรงงานเด็ก** คือเป็นแรงงานทั่วไปแล้ว

ดังนั้น แรงงานเด็ก คือแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี ซึ่งกฎหมายได้กำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กไว้ มีสาระสำคัญใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
2. ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก
3. สิทธิของแรงงานเด็ก



ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด

กฎหมายบัญญัติไว้ว่า **“ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง”** ข้อห้ามนี้ถือว่าเป็นการห้ามโดยเด็ดขาด นายจ้างใดฝ่าฝืนจ้างบุคคลอายุน้อยกว่าหรือไม่ถึง 15 ปีมาเป็นแรงงาน จัดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย และต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากกฎหมายถือว่าเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปียังไม่พร้อมเป็นผู้ใช้แรงงาน ทั้งแรงงานเบาหรือแรงงานหนัก





ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก

กรณีการจ้างแรงงานเด็กหรือใช้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี

① เมื่อจ้างแรงงานเด็กนายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ดังนี้

- 1.1 แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กนั้นเข้าทำงาน
- 1.2 จัดทำบันทึกสภาพการจ้างของเด็กนั้นไว้ พร้อมบันทึกสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ที่สำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจดูได้
- 1.3 เมื่อสิ้นสุดการจ้างหรือเลิกจ้างเด็กคนนั้น ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่เด็กออกจากการงาน หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามนี้ จัดเป็นความผิด

② ข้อจำกัดของงานให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน มีดังนี้

- 2.1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาในวันถัดไปเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงาน แต่ถ้าเป็นกรณีงานให้เด็กทำเป็นงานแสดงภาพยนตร์ แสดงละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันต้องทำงานดังกล่าวก็ให้ทำได้ แต่ต้องให้เด็กคนนั้นมีเวลาพักผ่อนพอสมควร
- 2.2 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด



ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก

2.3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- 2) งานปั๊มโลหะ
- 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) งานที่เกี่ยวกับสารเคมี ที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการ น้ำมันเชื้อเพลิง
- 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น
- 8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- 9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขาไฟ
- 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด
- 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน



ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก

12)งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

13)งานอื่นๆ ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดในภายหลัง

2.4 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในสถานที่บางลักษณะที่เด็กไม่พึงสัมผัสกับบรรยากาศ เช่น โรงฆ่าสัตว์, สถานที่เล่นการพนัน และสถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ ได้แก่ สถานเต้นรำ สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำาเรอสำหรับปฏิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า





สิทธิแรงงานเด็ก

โรงงานเด็ก นอกจากมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างแล้ว ยังมีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

① นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีเวลาพัก

การทำงานวันหนึ่งๆ หรือในวันหนึ่งต้องให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีเวลาพักรวันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หมายความว่า ต้องให้พักหนึ่งชั่วโมงเป็นอย่างน้อยหรือมากกว่า และในกรณีให้เด็กทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกินสี่ ชั่วโมงต้องให้เด็กพักหนึ่งชั่วโมงเป็นอย่างน้อย

② ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วยตนเอง

กฎหมายกำหนดข้อห้ามไว้ มิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างจากการทำงานของเด็กให้แก่บุคคลอื่น หมายถึงต้องจ่ายค่าจ้างให้กับตัวเด็กเท่านั้นเพราะเด็กเป็นผู้ทำและใช้แรงงาน ตลอดจนเมื่อเริ่มแรกรับเด็กเข้าทำงานจะเรียกร้องหรือรับหลักประกันใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างคือจากพ่อแม่ของเด็กมิได้ รวมถึงในการรับเข้ามาทำงานนายจ้างได้จ่ายเงินล่วงหน้าก่อนเริ่มงาน หรือให้ประโยชน์อื่นใดแก่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็กไปแล้วจะนำมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กมิได้



สิทธิแรงงานเด็ก

③ ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน กฎหมายให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีกิจกรรมเพื่อการศึกษาเป็นประโยชน์ ตามที่เด็กได้แจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบ นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้เข้ารับการอบรม แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน และระหว่างลาอบรมให้ลูกจ้างแรงงานเด็กได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานด้วย



ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน

