



## “การใช้แรงงานเด็กและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”

นางวนิดา อินทรอำนาจ  
วิทยากรชำนาญการพิเศษ  
กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย

บทความนี้ใช้เพื่อนำออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา  
รายการเจตนารมณ์กฎหมาย  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
วันออกอากาศวันพุธที่ 18 มกราคม 2560  
(ปรับปรุง 26 กันยายน 2560)

## การใช้แรงงานเด็กและกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

ผู้เรียบเรียง : วนิดา อินทรอำนวนัย\*

ปรับปรุง 26 กันยายน 2560

### บทนำ/ความเป็นมา

“เด็กไทยใส่ใจศึกษาพาชาติมั่นคง” คือ คำขวัญวันเด็กปี พ.ศ. 2560 ที่มุ่งเน้นให้เด็กไทยใส่ใจศึกษา คำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 กำหนดเกณฑ์อายุของเด็กไว้ ซึ่งเด็กในวัยอายุต่ำกว่า 18 ปีนั้น ควรเป็นวัยที่ได้เรียน ได้เล่น ได้พัฒนาฝึกฝนตนเองอย่างรอบด้าน สำหรับช่วงอายุเด็กไทยที่อยู่ในเกณฑ์ของการศึกษภาคบังคับ 9 ปี ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ป.1 – ม.3) คือ ช่วงอายุ 7- 15 ปี ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดห้ามนายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง สอดคล้องกับ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ฉบับที่ 138) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างไว้ ไม่ต่ำกว่า 15 ปี ดังนั้น เกณฑ์อายุเริ่มต้นที่กฎหมายไทยยอมให้เด็กเข้าสู่การใช้แรงงานเด็กได้ คือ อายุ 15 – ต่ำกว่า 18 ปี

ประเทศไทยได้มีการใช้แรงงานเด็กมาเป็นระยะเวลาานาน กระจายอยู่ในภาคต่างๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ แรงงานเด็กส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ระดับการศึกษาไม่มากนัก จึงทำให้ง่ายต่อการเอาเปรียบและถูกชักจูงไปกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อแรงงานเด็ก คือ การใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการต่างๆ หรือสถานประกอบกิจการบางแห่งมีการกักขังและกระทำทารุณ ส่วนแรงงานเด็กที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างมักจัดอาหาร ที่พัก ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่ถูกสุขลักษณะ ขาดการพักผ่อน ขาดการนันทนาการเพื่อพัฒนาการของแรงงานเด็ก ทำให้แรงงานเด็กมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยและสุขภาพจิต ปัญหาการประสบอันตรายที่เกิดจากการทำงาน และปัญหาการปรับตัวทางสังคมในการทำงานที่แตกต่างไปจากชีวิตในวัยเรียนของเด็ก การขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ เพราะเด็กทำงานมีความเหนื่อยล้าก็มักจะไม่ต้องการที่จะศึกษาเพิ่มเติม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้วางหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานเด็กที่ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติ นายจ้างที่มีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และประการสำคัญการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึง เงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่า นายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือเพศใดก็ตาม มีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมกัน

### บทเนื้อหา

ประชาคมโลกพยายามกดดันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและไม่ให้มีการกระทำทารุณต่อแรงงานเด็กในประเทศต่างๆ รวมถึงประเทศไทยด้วย เนื่องจากการใช้แรงงานเด็กเป็นปัญหาสังคมที่มีความสำคัญ การกระทำบางอย่างต่อตัวแรงงานเด็กถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน แนวคิดในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กจำแนกไว้ 3

\*วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แนวคิด (ข้อมูลรายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2548)

(1) แนวคิดในการขจัด (Abolitionist Perspective) เป็นแนวคิดที่ไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กโดยสิ้นเชิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในทัศนะของรัฐบาลของประเทศพัฒนาแล้วที่กีดตันต่อประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย

(2) แนวคิดในการคุ้มครอง (Protectionist perspective) เป็นแนวคิดที่เปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานเด็กได้ แต่กำหนดเงื่อนไขและให้ความคุ้มครองต่อแรงงานเด็ก เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

(3) แนวคิดปลดปล่อย (Liberrationist perspective) หรือทำให้แรงงานเด็กมีอำนาจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ริเริ่มมาจากองค์การพัฒนาเอกชนในด้านเด็ก มีทัศนะเกี่ยวกับเด็กในลักษณะที่เป็นประธานแห่งการกระทำ หรือเป็นตัวนำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กระตือรือร้นและให้ความสนใจในการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรของตนเอง หากแรงงานเด็กมีองค์กรแล้วก็จะมีความ มีปากเสียง มีสิทธิ และองค์กรดังกล่าวจะสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก

แนวคิดทฤษฎีนิติศาสตร์เชิงสังคมนิยม เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการจัดระเบียบสังคมโดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ รูดอล์ฟ ฟอน เยียร์ริง (Rodolf Von Ihering) นักนิติศาสตร์ชาวเยอรมันซึ่งเป็นก่อตั้งทฤษฎีนิติศาสตร์เชิงสังคมนิยมได้วางหลักพื้นฐานทฤษฎีนี้ว่า กฎหมายเป็นเพียงกลไกหรือวิธีการ (mean) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (end) โดยกฎหมายต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคม และกลไกของกฎหมายมีบทบาทในการสร้างความสมดุล หรือการจัดลำดับชั้นความสำคัญระหว่างประโยชน์ของเอกชนกับประโยชน์ของสังคม

ในกรณีแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้น มีเป้าหมายสำคัญคือ การคุ้มครองแรงงานเด็กและที่เปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานเด็กได้ แต่กำหนดเงื่อนไขและให้ความคุ้มครองต่อแรงงานเด็ก เช่น เงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก

### 1. ที่มาของความหมาย คำว่า “เด็ก” และ “แรงงานเด็ก” “แรงงานผู้เยาว์”

ประเทศไทยได้ระบุนิยาม “เด็ก” ไว้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 4 ว่า

“เด็ก” หมายความว่า “บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส” สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ (Convention on the Rights of the Child) ที่กำหนดมาตรฐานสิทธิมนุษยชนเพื่อช่วยให้ประเทศต่าง ๆ ให้ความคุ้มครองดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสม กำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับเด็กให้ประเทศที่เป็นภาคียึดถือปฏิบัติ 4 เรื่อง คือ สิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด สิทธิที่จะได้รับการพัฒนาส่งเสริม สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง และ สิทธิที่จะมีส่วนร่วม

(ประเทศไทยได้ลงนามเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 ประเทศภาคีอนุสัญญาดังกล่าวมีจำนวน 196 ประเทศ)

“แรงงานเด็ก” (child labour) ตามอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ฉบับที่ 138) องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างไว้ คือ อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีสำหรับงานทั่วไป ส่วนไม่ต่ำกว่า 13 ปีสำหรับงานเบา และไม่ต่ำกว่า 18 ปีสำหรับงานอันตราย แต่สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนานั้น ได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปเป็น 14 ปี งานเบาเป็น 12 - 14 ปี และงานอันตรายเป็น 16 ปี

มาตรา 7 ของอนุสัญญา (ฉบับที่ 138) ยังได้ระบุถึง **งานเบา (light work)** ที่สามารถให้เด็กอายุ 12-14 ปี ทำได้โดยไม่ต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (หรือตามกำหนดของกฎหมายในประเทศ) ได้แก่ งานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ งานที่ไม่เป็นงานที่เด็กต้องเสี่ยงอันตราย ถ้าสภาพการทำงานหนักกว่าหรือชั่วโมงการทำงานมากไปกว่านั้น ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก ซึ่งเด็กอายุ 5-11 ปี หากทำงานแม่เป็นงานปลอดภัยถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กที่ต้องห้าม

ตารางที่ 1 : อายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก ของประเทศกำลังพัฒนาที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการจัดการศึกษาอย่างไม่เพียงพอ

อายุขั้นต่ำ	งานเบา	งานอันตราย
ไม่ต่ำกว่า 14 ปีเมื่อเริ่มทำงาน (กฎหมายไทย 15 ปี)	12 ปี (ไทย 13 ปีบางภาคเศรษฐกิจ)	18 ปี (16 ปีภายใต้เงื่อนไข) (ไทย 18 ปี)

ที่มา มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก

แรงงานเด็ก (child labour) จึงหมายถึงรวมถึง เด็กทำงานในภาคเศรษฐกิจ ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 โดยที่การทำงานนั้นเป็นงานเต็มเวลา ที่มีชั่วโมงการทำงานระหว่าง 14- 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือตามที่กฎหมายในประเทศกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ เป็นงานอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย หรือ จิตใจ และ เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาหรือพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ

**แรงงานผู้เยาว์ (child worker)** อายุ 15 - 17 ปี เป็นนิยามในเชิงวิชาการ ซึ่งกฎหมายไทยยังไม่ได้แยกความแตกต่าง แรงงานที่เป็นเด็กกลุ่มอายุตามเกณฑ์ให้รับเข้าทำงานได้ว่าเป็นแรงงานผู้เยาว์ ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และ คำว่า “แรงงานผู้เยาว์” ยังสามารถที่จะหมายความรวมถึงเด็กทำงานเบาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตในกลุ่มอายุที่ไม่ต่ำกว่า 13 ปีได้อีกด้วย

## 2. มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทย

การใช้แรงงานเด็กถูกบัญญัติไว้ใน หมวด 4 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีจำนวน 9 มาตรา เริ่มตั้งแต่ มาตรา 44 ถึงมาตรา 52 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองเด็กเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต สรุปดังนี้

**2.1 เงื่อนไขการจ้าง** เกี่ยวกับ อายุขั้นต่ำ การขออนุญาต งานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ และ สถานที่ที่ห้ามเด็กทำ ดังนี้

**2.1.1 อายุขั้นต่ำของ ลูกจ้างเด็ก ห้ามนายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง**  
(มาตรา 44)

“แรงงานเด็ก” หมายถึง ลูกจ้างเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ถึงต่ำกว่า 18 ปี

“นายจ้าง” หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่งและได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชนหรือธุรกิจเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชิ้น หรือเหมาจ่ายค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อาจจะเป็นเงินหรือสิ่งของ

**2.1.2 การขออนุญาต** การจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี (แต่ไม่ต่ำกว่า 15 ปี) นายจ้างต้องปฏิบัติ ดังนี้ (มาตรา 45)

- (1) แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) ทำบันทึกสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่เด็กออกจากงาน

อนึ่ง “พนักงานตรวจแรงงาน” คือ ผู้ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

**2.1.3 งานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ** ห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (มาตรา 49)

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปี้มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไตน้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 49)

**2.1.4 สถานที่ห้ามเด็กทำงาน** ห้ามนายจ้างให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้ (มาตรา 50)

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ อาทิ สถานที่เต้นรำ สถานที่มีอาหาร สุราหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บ่าวหรือสาวรับปรนนิบัติลูกค้า สถานอาบอบนวด เป็นต้น (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

(4) สถานบริการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพจิตใจหรือศีลธรรมของเด็ก)

**2.2 สภาพการจ้าง** เกี่ยวกับ เวลาทำงาน เวลาพัก พักดน้ำหนักการยกของ การคุ้มครองค่าจ้าง และเงินประกัน

**2.2.1 เวลาพักของลูกจ้างเด็ก** นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงติดต่อกันต่อวัน ภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด (มาตรา 46)

**2.2.2 เวลาที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน** (เวลากลางคืน)

- ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 นาฬิกา เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี (มาตรา 47 วรรคหนึ่ง) และห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48)

- นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 6.00 นาฬิกาได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร (มาตรา 47 วรรคสอง)

**2.2.3 พักดน้ำหนักการยกของ**

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน เช่น ห้ามทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือ เข็นของหนัก เกินอัตรา 20 กก.สำหรับลูกจ้างเด็กหญิง หรือ อัตรา 25 กก สำหรับลูกจ้างเด็กชาย (กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547)

**2.2.4 การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้าง**

- ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น และถ้านายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนงดรายจ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็ก นั้น และห้ามนายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าว มาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กตามกำหนดเวลา (มาตรา 51)

**2.2.5 เงินประกัน** ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก (มาตรา 51)

**2.3. การพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 52)

**2.4. บทกำหนดโทษ**

**2.4.1 กำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ** สำหรับกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้ (มาตรา 144)

- นายจ้างผู้ใดไม่จัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพัก 1 ชั่วโมงติดต่อกันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน (ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 46)
- นายจ้างผู้ใดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลากลางคืน (ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47)
- นายจ้างผู้ใดให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 48)
- นายจ้างผู้ใดจ่ายเงินค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้กับบุคคลอื่น หรือเรียก/รับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็ก (ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 51)

**2.4.2 กำหนดโทษ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ** สำหรับในกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47 และมาตรา 48 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย (มาตรา 144 วรรคสอง)

- นายจ้างผู้ใดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานเวลากลางคืน (ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47)
- นายจ้างผู้ใดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลา/ทำงานวันหยุด (ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 48)

**2.4.3 กำหนดโทษ ปรับไม่เกิน 20,000 หminenบาทสำหรับนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 45**

- ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างขออนุญาตโดยต้องแจ้งต่อพนักงานแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน /บันทึกสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม/แจ้งการสิ้นสุดการจ้างภายใน 7 วัน (มาตรา 146)

**2.4.4 กำหนดโทษ ปรับตั้งแต่ 400,000 ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ** (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 มาตรา 5 โดยเพิ่มมาตรา 148/1)

- หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 44 (กรณีจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง) หรือฝ่าฝืนกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้าง หรือรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน

- หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49 (งานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำ เช่น งานหลอม เป่าหล่อ หรือรีดโลหะ ฯลฯ) หรือฝ่าฝืนมาตรา 50 (สถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำ เช่น โรงฆ่าสัตว์ ฯลฯ) หรือฝ่าฝืนกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22 (งานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดห้ามเด็กทำ) ปรับตั้งแต่ 400,000 ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

- แต่ถ้าหากกระทำความผิดดังกล่าวข้างต้น โดยเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือ ถึงแก่ความตายมาตรการลงโทษ คือ **ปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาทต่อลูกจ้าง 1 คน หรือ จำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ** (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 มาตรา 5 เพิ่มมาตรา 148/2)

### 3. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตั้งแต่ มาตรา 44 ถึงมาตรา 52**

**3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551** ตามมาตรา 12 ซึ่งแก้ไขในหมวดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 50 และมาตรา 51 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติม บทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

**3.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551** ตามมาตรา 9 ซึ่งแก้ไขในหมวดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 มาตรา 88 มาตรา 89 มาตรา 90 และมาตรา 91 โดยแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

**3.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551** (ยกเลิกหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) เนื่องจากมีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย

**3.5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560** เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2559 สภานิติบัญญัติแห่งชาติ หรือ สนช. เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 โดยเจตนามุ่งเพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดอัตราโทษให้สูงขึ้นในฐานความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 144 และมาตรา 148 และเพิ่มมาตรา 148/1 และมาตรา 148/2)

**3.6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182** ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ILO Convention No.182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour) มาตรา 6 บัญญัติให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดและปฏิบัติตามแผนงานดำเนินการเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยถือเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วนแผนในดำเนินการดังกล่าวต้องกำหนดและปฏิบัติการโดยหารือกับหน่วยงานของรัฐองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด (มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2543 ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาดังกล่าวโดยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544)

ในกรณีที่ประเทศไทยถูกลดลำดับให้อยู่ในระดับ 3 (Tier 3) และสหภาพยุโรปคงสถานะ “ใบเหลือง” ในประเด็นการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม จากรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons: TIP Report) ของสหรัฐอเมริกา ประจำปี 2558 ทำให้ภาคธุรกิจและผู้บริโภคในประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญและติดตามมาตรการแก้ไขปัญหาของประเทศไทย เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ ซึ่งจะมีผลในระยะยาวที่จะทำให้ไทยได้รับผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าไทย หากปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม ประเด็นปัญหาดังกล่าว จะส่งผลให้ไทยถูกกีดกันทางการค้าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หากไม่ดำเนินการแก้ไข ซึ่งการจัดอันดับการค้ามนุษย์ของสหรัฐ Tier 1 คือ ประเทศที่ไม่มีปัญหาหรือมีแต่แก้ไขได้แล้ว Tier 2 คือ ประเทศที่มีปัญหา ยังแก้ไขไม่ได้ แต่ได้พยายามแก้ปัญหาอย่างจริงจัง และ Tier 3 คือ ประเทศที่มีปัญหามาก แต่ไม่แก้ หรือไม่พยายามแก้ปัญหาอย่างจริงจังในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา และในทางภูมิศาสตร์มีพื้นที่เป็นศูนย์กลาง ล้อมรอบไปด้วยประเทศด้อยพัฒนา เช่น พม่า ลาว เขมร รวมถึงชนกลุ่มน้อย อาทิ โรฮิงจา เป็นต้น และปัญหาการใช้แรงงานเด็กทำงานมีหลากหลายรูปแบบ อาทิ ปัญหาแรงงานเด็กต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมือง แรงงานเด็กเหล่านี้ เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกนำไปใช้ในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งต้องหาแนวทางในการป้องกันและขจัดปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไป ตามอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งเป็นผลให้ประเทศไทยมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของอนุสัญญา คือ ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดโดยทันที

#### 4. แนวทางแก้ไขปัญหาของกระทรวงแรงงาน

แหล่งข่าวกระทรวงแรงงาน ระบุว่า “นายนคร ศิลปอาชา ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้การต้อนรับนายมอริซิโอ บุษซี รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อหารือเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านเทคนิควิชาการ รวมถึงมีความคืบหน้าในการหาแหล่งทุนเพื่อการดำเนินการสำรวจสถานการณ์เด็กทำงานของประเทศไทย โดยเฉพาะในกิจการสินค้า กุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา ทั้งนี้ ประเทศไทยถูกจับตามองจากต่างประเทศในประเด็นปัญหาการใช้แรงงานเด็ก มีการระบุถึงสินค้าของ ประเทศไทยที่ผลิตจากการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ คือ กุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย ปลา และสีอลามก อีกทั้ง ปัญหาแรงงานเด็กแรงงานบังคับ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นการค้ามนุษย์ ซึ่งหนึ่งในข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยได้รับเสนอมานี้ คือ การขอให้ประเทศไทยดำเนินการสำรวจการทำงานของเด็กในระดับประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแก้ไขปัญหารวมถึงเป็นการแสดงข้อมูลที่แท้จริงของสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่นโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนั้น กระทรวงแรงงานพร้อมให้ความร่วมมือกับ ILO ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ อาทิ สนับสนุน

การทำผลการวิจัยเพื่อพัฒนา การสำรวจการทำงานของเด็ก การตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อรองรับการดำเนินงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลที่จะได้รับเป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กสำหรับมาตรการสำคัญที่กระทรวงแรงงานเร่งผลักดันเพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ อาทิต

(1) ดำเนินการสำรวจการทำงานของเด็กในกิจการกลุ่มเสี่ยง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแก้ไขปัญหา รวมถึง เป็นการแสดงข้อมูลที่แท้จริงของสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย

(2) ออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล มีผลบังคับใช้ 30 ธ.ค.57 โดยระบุอายุขั้นต่ำแรงงานประมงทะเลเป็น 18 ปีขึ้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

(3) ออกกฎกระทรวงแรงงานคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร บังคับใช้วันที่ 22 ธ.ค.57 โดยระบุห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง และห้ามนายจ้าง จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก ซึ่งถือว่าสูงกว่ามาตรฐานที่สหรัฐฯ กำหนด

(4) ให้ดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบกิจการกับพนักงานสอบสวนทันที หากพบกรณีการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย

(5) ให้สถานประกอบการรายใหญ่ควบคุมสถานประกอบการรายย่อย

(6) ดำเนินการจ้างมหาวิทยาลัยมหิดลประเมินผลแผนระดับชาติ ในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปี 2552-2557 และยกร่างแผนฯ ปี 2558-2563” (ที่มา กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 10 เมษายน 2558 กระทรวงแรงงาน <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/42479>)

ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยที่ผ่านมากกระจายอยู่ในภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ โดยที่แรงงานเด็กส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก จึงทำให้ง่ายต่อการเอารัดเอาเปรียบและถูกชักจูงไปกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม รัฐบาลไทยได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และในการปราบปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการ ปล่อย และนำไปสู่การเสนอแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

#### บทสรุป/ข้อเสนอแนะ

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับบทกำหนดโทษในความผิดต่อแรงงานเด็ก โดยการเพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานตามประเภทของงานที่ห้ามด้วยกฎหมาย (มาตรา 49) หรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้ามด้วยกฎหมาย (มาตรา 50) กรณีที่นายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างทั่วไป (มาตรา 44) หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 22 เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาล เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ซึ่งจะส่งผลดีต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ เป็นการยกระดับมาตรการในการป้องกัน ยับยั้ง มิให้นายจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ช่วยจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอันเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล และทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในการให้ความสำคัญ และมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รวมทั้ง จะส่งผลทางอ้อมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศโดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวและการลงทุนจากต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมาธิการวิสามัญที่พิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวได้มีข้อสังเกตเห็นว่า “เมื่อจะมีการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ขอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำคู่มือกำหนดแนวทางการปฏิบัติของกฎหมายฉบับนี้ และประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติตามกฎหมายและประชาชนได้เข้าใจว่าพระราชบัญญัตินี้บังคับใช้กรณีการจ้างงานเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับกรณีที่บุคลากรนำบุตรหลานเข้าช่วยกิจการอันเป็นการดำรงชีวิตตามปกติสุขของครอบครัว และแนวทางในอนาคตควรมีการพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นบทคุ้มครองเด็กในส่วนที่เกี่ยวกับกรณีการนำ บุตรหลานเข้าช่วยงานหรือกิจการอันเป็นการดำรงชีวิตตามปกติสุขของครอบครัว”

โดยสรุป ข้อดี ข้อเสีย ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

ข้อดี	ข้อเสีย
<p>(1) เป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีมาตรฐานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>(2) เป็นการป้องกัน ยับยั้งและขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยจะส่งผลให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวและไม่กระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก อันเป็นปัญหาสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งการเพิ่มเติมอัตราโทษให้สูงขึ้น มุ่งหวังที่จะเป็นการยับยั้งหรือข่มขู่ทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด ก็ยังไม่อาจยืนยันได้ว่าการกระทำความผิดตามกฎหมายจะลดลง แต่ก็จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดควบคู่กันไปด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ</li> <li>- การกำหนดห้ามใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และกำหนดโทษสูงขึ้น อาจทำให้ประชาชนเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ หากไม่ได้รับการชี้แจงจากหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง</li> </ul>

#### ข้อเสนอแนะ /แนวทางแก้ไข

(1) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดทำคู่มือกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน ถึงเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายที่มุ่งบังคับใช้กรณีการจ้างงานเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับกรณีที่บุคลากรนำบุตรหลาน เข้าช่วยกิจการอันเป็นการดำรงชีวิตตามปกติสุขของครอบครัว

(2) การป้องกันและแก้ไข คุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา ต้องมีมาตรการที่เป็นระบบและครบวงจร ตั้งแต่การรณรงค์มิให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร ซึ่งการเพิ่มอัตราโทษสูงขึ้นไปก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรมจะลดลง

(3) การสร้างโอกาสทางเลือกในการศึกษาและการประกอบอาชีพแก่แรงงานเด็ก การป้องกันมิให้ถูกหลอกลวง จนถึงการคุ้มครองมิให้มีการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม เน้นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

### บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.) การใช้แรงงานเด็ก สืบค้น 23 ธันวาคม 2559 จาก

<http://www.mol.go.th/employee/childwork>

----- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (10 เมษายน 2558). เร่งเครื่องแก้ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก.

จาก <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/42479>

กระทรวงต่างประเทศ ประเทศไทยกับประเด็นระหว่างประเทศ สิทธิมนุษยชน สืบค้น 24 ธันวาคม 2559 จาก

<http://humanrights.mfa.go.th/th/kids/72/>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2548) รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กใน

ประเทศไทย กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กสร.26/2548

กันยายน 2548

กิจสุรณ สังขสุวรรณ (2558) การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้วยมาตรการ “3P” วารสารสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 18 ฉบับเดือนมกราคม-ธันวาคม 2558

ทวิสุข พันธุ์เพ็ง (2543) อ้างใน กระทรวงแรงงาน (2548) รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย

กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กสร.26/2548 กรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน กันยายน 2548

มูลนิธิการพัฒนาเด็ก : นิยามและความหมายของแรงงานเด็ก. Definitions of Child Labour, Child

Work, Light Work, Regular Work, Hazardous Work and other Worst Forms of Child

Labour. 1. สืบค้น 11 มกราคม 2560 จาก

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bKSS2aUWoW0J:www.iamchild.org/site/index.php%3Foption%3Dcom\\_phocadownload%26view%3Dcategory%26download%3D3%26id%3D3%26Itemid%3D+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bKSS2aUWoW0J:www.iamchild.org/site/index.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26download%3D3%26id%3D3%26Itemid%3D+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... (สภานิติบัญญัติ

แห่งชาติเห็นสมควรประกาศใช้เป็นกฎหมายแล้ว สืบค้น 24 ธันวาคม 2559 จาก

[http://www.senate.go.th/bill/bk\\_data/258-3.pdf](http://www.senate.go.th/bill/bk_data/258-3.pdf)

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ( 20 กุมภาพันธ์ 2541). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 115 ตอนที่ 8, น. 11-13.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” ( 27 กุมภาพันธ์ 2551). **ราชกิจจานุเบกษา**,

เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก, น. 4.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551” (27 กุมภาพันธ์ 2551). **ราชกิจจานุเบกษา**,

เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก, น. 18.

“พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553” (17 มกราคม 2554). **ราชกิจจานุเบกษา**,

เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก, น. 1-3.

“พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560” (24 มกราคม 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**,

เล่ม 134 ตอนที่ 10 ก, น. 52-54.