

การใช้แรงงานเด็ก

คำว่า "การใช้แรงงานเด็ก" ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ หมายถึง การจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ (ม.45) แต่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ทำงาน (ม.44)

การจ้างแรงงานเด็กทำงาน

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม. 45 เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานเด็ก

- แจ้งการจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- จัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับจากวันที่เด็กนั้นออกจากงาน

งานที่นายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานเด็ก

ลักษณะงานที่ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กทำงาน รายละเอียดตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 6(พ.ศ. 2541) ลว.10 สิงหาคม 2541

- งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- งานปั๊มโลหะ
- งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย
- งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย
- งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น
- งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง
- งานขุดหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น
- งานที่ใช้เสื่อเดินด้วยพลังงานไฟฟ้า หรือเครื่องยนต์
- งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- งานอื่นๆที่กำหนดไว้

สถานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน

ตาม พ.ร.บ.ม.50 ได้กำหนดตามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- โรงฆ่าสัตว์
- สถานที่เล่นการพนัน
- สถานเต้นรำ รำวงหรือรอกเงิง
- สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย และบริการโดยมีคู่มือสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- สถานที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

แม้ว่าลูกจ้างสมัครใจจะทำงานในสถานที่ดังกล่าว นายจ้างก็ไม่สามารถจะจ้างให้ทำได้ กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ดังกล่าว นายจ้างจะต้องรับโทษ ตาม ม.144 คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งปรับและจำ

เงินประกันการทำงาน

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม. 52 ว.2 ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

กรณีเช่นนี้ กฎหมายห้ามเฉพาะการเรียก "เงิน"ประกันการทำงานเท่านั้น มิได้ห้ามเรียกประกันด้วยทรัพย์สินหรือบุคคลอื่น

กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนเรียกหรือรับเงินประกันจากเด็กหรือผู้ปกครองเด็ก นายจ้างจะมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสน บาท หรือทั้งจำและปรับ ตาม ม.144

เวลาทำงาน

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯไม่ได้กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างเด็กไว้ จึงให้ใช้ข้อกำหนดของการใช้แรงงานทั่วไปคือ ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง

เวลาพัก

- ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.48 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างเด็กไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดด้วย
- กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมงติดต่อกัน จะหยุดหลายคราวหรือเป็นระยะไม่ได้
- การทำงาน 4 ชั่วโมงติดต่อกันแล้วจึงหยุดพักนั้น ในระหว่าง 4 ชั่วโมงทำงานนั้น นายจ้างก็ต้องจัดพักย่อยให้ลูกจ้างเด็กได้พักตามสมควรด้วย

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.48 ห้ามนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

การห้ามนี้เป็นการห้ามโดยเด็ดขาด แม้ว่าลูกจ้างจะยินยอมหรือสมัครใจจะทำ นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้

การทำงานในเวลากลางคืน

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.47 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา **22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น.** เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งเมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอนุญาตเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างจึงจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้

กรณีเช่นนี้ หากเป็นงานแสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างเด็กทำได้ แต่ต้องจัดให้มีเวลาพักผ่อนตามสมควร

การจ่ายค่าจ้าง

เพื่อเป็นการคุ้มครองเด็ก กฎหมายจึงกำหนดให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ตัวลูกจ้างเด็กนั่นเองเท่านั้น ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นเด็กแก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ บิดามารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหรือจ่ายประโยชน์ตอบแทนใดๆเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้างขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายนั้นมิใช่การจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

หากนายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลอื่น เช่น บิดามารดาหรือผู้ปกครองไปเป็นการล่วงหน้า แล้วมาหักค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่เด็กเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างไม่ได้ การที่นายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลอื่นไปเป็นการล่วงหน้านั้น ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายนั้นเป็นการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กไปแล้ว

สิทธิของลูกจ้างเด็กในการลาไปประชุมสัมมนา

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.52 ได้กำหนดว่า เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

จะเห็นว่า กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาไว้ ดังนั้นลูกจ้างสามารถลาได้ตามระยะเวลาที่หน่วยงานที่จัดให้มีการฝึกอบรมนั้น

- ต้องเป็นการลาของลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเท่านั้น จึงจะเป็นสิทธิตาม ม. 52 นี้
- การลานั้น จะต้องเป็นการเพื่อเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมที่จัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบให้เข้าร่วมฝึกอบรมได้
- ลูกจ้างต้องแจ้งการลาต่อนายจ้างเป็นการล่วงหน้า โดยระบุสาเหตุที่ต้องลาไปอบรมโดยชัดแจ้ง หากไม่แจ้งล่วงหน้า นายจ้างอาจไม่อนุญาตก็ได้
- การลาก็ครั้งหรือกี่วันขึ้นอยู่กับที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

นายจ้างจะรับผิดชอบค่าจ้างระหว่างที่ลูกจ้างเด็กลาไปเพื่อฝึกอบรมฯ ทั้งนี้ ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน