

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

ณัฐพล ยิ่งกล้า

นิติกรชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 155 ตอนที่ 8 ก หน้า 1 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ด้วยเหตุผลว่า ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มีได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

จากนั้นได้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติบางประการในช่วงเวลาที่ผ่านมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ โดยได้แก้ไขเพิ่มเติมมาแล้วจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551
3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560
5. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

ความสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มีดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 134 ตอนที่ 88 ก วันที่ 31 สิงหาคม 2560 นับเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับล่าสุด ด้วยเหตุผลว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้าง

ทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้

1. เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน โดยให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างแรงงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

บทบัญญัติที่เพิ่มขึ้นมาตามวรรคสามนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทให้มีความเหมาะสมซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการและผู้สูงอายุ เป็นต้น รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการจ้างแรงงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างดังกล่าว ที่ผ่านมานั้นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาจะได้รับค่าจ้างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาไว้ชั่วโมงละ 40 บาท พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานได้ด้วย ทั้งนี้ ประกาศดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างแก่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการ

ขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย

2. ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้ยกเลิกความในมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 21/2560 เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ ลงวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงหน้าและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก”

บทบัญญัติมาตรา 108 เป็นเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นผู้จัดทำข้อบังคับดังกล่าว เดิมนั้นเมื่อนายจ้างจัดทำข้อบังคับแล้วให้นายจ้างเปิดเผยและเผยแพร่ให้ลูกจ้างทราบและดูได้โดยสะดวก และจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา พร้อมทั้งต้องส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่เนื่องจากธนาคารโลกได้จัดอันดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย สำหรับด้านการเริ่มต้นธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในอันดับที่ 96 จาก 189 ประเทศทั่วโลก ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยของนักลงทุนต่างชาติ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 108 วรรคสองโดยตัดกรณีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายออกเพื่อเป็นการลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับ อันจะช่วยลดระยะเวลาในกระบวนการเริ่มต้นธุรกิจให้มีความสะดวก รวดเร็วและเป็นกลไกหนึ่งที่จะดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

3. เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ โดยให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 118/1 การเกษียณอายุตามที่นายจ้างหรือลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง”

บทบัญญัติมาตรา 118 เป็นเรื่องค่าชดเชย “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างนั้นต้องเป็นการเลิกจ้างตามความหมายที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคสองด้วย คือการเลิกจ้างที่เกิดจากการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด หรือการเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป นอกจากนี้ มาตรา 118/1 ซึ่งบัญญัติเพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ยังกำหนดให้กรณีการเกษียณอายุตามที่นายจ้างหรือลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามความหมายดังกล่าวด้วย รวมทั้งกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี และลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปนั้นใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุ โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างตามมาตรา 118 นี้เช่นกัน อันเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใดนั้น ต้องพิจารณาระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างประกอบด้วย ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ไม่อยู่ในบังคับที่จะได้รับค่าชดเชย ซึ่งการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่ไม่อยู่ในบังคับที่จะได้รับค่าชดเชยนั้น จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ยังได้เพิ่มบทกำหนดโทษกรณี นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มมาตรา 118/1 ด้วย กล่าวคือนายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

แรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแก้ไขบทบัญญัติบางประการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะประเด็นการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนา เกษียณอายุต่อนายจ้างโดยได้รับค่าชดเชยนั้น จะช่วยคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่ได้ กำหนดการเกษียณอายุเอาไว้ ช่วยให้ลูกจ้างมีเงินจำนวนหนึ่งเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป สิ่งที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือ จะทำอย่างไรให้แรงงานไร้ฝีมือสามารถพัฒนาทักษะ ให้เป็นแรงงานฝีมือได้ ทำอย่างไรให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างสะดวก ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ควรได้รับ และที่สำคัญคือไม่ว่าจะเป็นแรงงาน ประเภทใด ก็ต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). ความจำเป็นในการตราร่างพระราชบัญญัติ.

สืบค้น 30 ตุลาคม 2560 จาก http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/apnla2560-022.pdf

กระทรวงแรงงาน. (2555). ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต

และนักศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555. สืบค้น 30 ตุลาคม 2560 จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/prakad_wages_student_2556.pdf

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” (20 กุมภาพันธ์ 2541). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก, น. 1-44.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560” (31 สิงหาคม 2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 ตอนที่ 88 ก, น. 7-10.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2557). เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ). สืบค้น 30 ตุลาคม 2560 จาก http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/apnla2560-022.pdf