

เนื้อหา

1. คำนำ
2. เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน
3. วิธีการคุ้มครองแรงงาน
4. จุดมุ่งหมายของการคุ้มครองแรงงาน
5. การคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ
6. หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงาน
7. คำจำกัดความบางคำที่ควรทราบในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
8. การคุ้มครองแรงงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
9. แรงงานหญิง (บทบาท ปัญหา และการแก้ไข)
10. การคุ้มครองแรงงานหญิง
11. แรงงานเด็ก (สาเหตุ วิธีการ สภาพการทำงาน ปัญหา ป้องกัน และแก้ไข)
12. การคุ้มครองแรงงานเด็ก
13. สวัสดิการด้านแรงงาน (เหตุผลและความจำเป็น หลักการและประโยชน์)
14. การคุ้มครองในด้านสวัสดิการ
15. ความปลอดภัยในการทำงาน (หลักการและเจตนารมณ์ สาเหตุอันตรายและความสูญเสีย อันเกิดจากการทำงาน)
16. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน
17. ผลที่ตามมาจากการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

สาระสำคัญ

1. การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นเพื่อให้การใช้แรงงานมีความยุติธรรม เหมาะสมโดยอาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจ สังคม ศีลธรรมและมนุษยธรรม วิธีการคุ้มครองดำเนินการโดยออกกฎหมายหรือสัญญาจ้างงาน และขบวนการแรงงานโดยอาศัยสหภาพแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง นายจ้าง และความสงบสุขภายในประเทศ
2. การคุ้มครองแรงงานได้มีมานานแล้วในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยได้เริ่มมีการคุ้มครองเมื่อปี 2500 (ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499)

3. หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ เหมือนกัน เช่น กำหนดชั่วโมงทำงาน วันหยุด เวลาพัก แรงงานหญิง แรงงานเด็ก เป็นต้น

4. การคุ้มครองแรงงานทั่วไป ได้กำหนดชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานอันตรายไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดเมื่อรวมกันแล้วไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ วันหยุดมี 3 ประเภท มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีนิยม และการหยุดพักผ่อนประจำปี

5. แรงงานหญิง เนื่องจากในปัจจุบัน หญิงไทยได้มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากมีหญิงทำงานอยู่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา ส่วนกิจกรรมทางสังคม หญิงก็เป็นผู้ดำเนินงานเกือบทุกกิจกรรม แต่แรงงานหญิงก็ยังประสบปัญหาต่าง ๆ จากการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน ตลอดจนขาดความปลอดภัย ซึ่งแนวทางแก้ไขคือการคุ้มครองแรงงานสตรี ทั้งนี้เพื่อความเท่าเทียมในการทำงาน ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง เช่น กำหนดช่วงเวลาที่ย่ำหญิงทำงาน กำหนดประเภทของงานที่ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงาน เพราะไม่ปลอดภัย ตลอดจนห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่ท้อง เป็นต้น

6. แรงงานเด็ก เนื่องจากเด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า แต่ในบางครั้งต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว หรือนายหน้าเป็นคนชักนำมา ตลอดจนระบบการศึกษาที่ไม่เอื้ออำนวยให้เด็กศึกษาต่อ และความเกียจคร้านของเด็กต่อการเรียน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความนิยมจ้างแรงงานเด็กของนายจ้าง เพราะค่าแรงงานถูก เด็กเหล่านี้เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยบิดามารดานำมาฝากทำงาน หรือสำนักงานจัดหางานเป็นคนไปชักชวนมาทำงาน เป็นต้น

7. การใช้แรงงานเด็ก เด็กไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านชั่วโมงทำงาน เวลาหยุดพัก ได้ค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ถูกทารุณ มีปัญหาสุขภาพอนามัย ตลอดจนขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ ดังนั้นจึงควรป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก การป้องกันทำได้โดยการจัดโครงการให้ความรู้ ตั้งผู้นำชุมชน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยออกกฎหมาย

8. การคุ้มครองแรงงานเด็ก เช่น กำหนดอายุ ประเภทที่ใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนช่วงเวลาที่ย่ำเด็กทำงาน

9. สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การที่นายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสุข สะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงสภาพการทำงาน มีเวลาพักผ่อน ทำให้ความเป็นอยู่ของลูกจ้างดีขึ้น เป็นต้น ประโยชน์ที่ได้รับเกิดแก่บุคคล 3 ฝ่าย ทั้งในด้านลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล

10. สวัสดิการที่จัดให้ลูกจ้าง ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องส้วม และน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ต้องจัดให้มีเพียงพอต่อลูกจ้าง ในด้านปฐมพยาบาล และรักษาพยาบาล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากอุบัติเหตุ หรือเกิดจากโรคอันเกิดจากการทำงาน

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถอธิบาย

1. จุดประสงค์ วิธีการ และจุดมุ่งหมายหลักของการคุ้มครองแรงงานได้
2. การคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง
3. หลักเกณฑ์ใหญ่ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
4. รายละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั่วไป
5. บทบาท ปัญหา และการแก้ไขปัญหาระงงานหญิงและแรงงานเด็กได้
6. ขอบข่ายของแรงงานหญิงและเด็กที่ได้รับการคุ้มครอง
7. เหตุผล ความจำเป็น และประโยชน์ที่ได้รับจากการให้สวัสดิการด้านแรงงาน
8. ขอบข่ายและรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการที่แรงงานได้รับ และคุ้มครอง

เพื่อให้ทำงานมีความปลอดภัย

1 คำนำ

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดในประเทศตะวันตกประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรี แบบทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมาก หวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้น ยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยม ที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างเด็ก แรงงานหญิงหรือชายเข้าทำงานก็ได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้าง เพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระวังรักษาและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ โดยถือหลักว่า ได้เงินมาน้อยดีกว่าไม่ได้มาเสียเลย

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้เห็นลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และนายจ้างพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลดต้นทุนการผลิตก็คือใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานผู้หญิงและเด็กให้มากเพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่ายไม่ค่อยมีปากมียิ่ง พยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น สภาพการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบายนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสมีสภาพที่น่าเศร้าสลดและสังเวชใจยิ่ง นอกจากเด็ก ๆ จะถูกใช้ทำงานด้วยความทารุณแล้ว สภาพในโรงงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืดทึบ สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท หญิงและชายต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควร และได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและสิ่งแวดลอมต่าง ๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วย และล้มตายไปเป็นจำนวนมาก ความอยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคม ให้ประเทศอังกฤษและยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเริ่มโดยคุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกเขา

2. เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมเหมาะสม และด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

2.1 เหตุผลในทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอันหนึ่งในการผลิตและการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงใดนั้นแรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐ ที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ชาตินานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างหัดโหมแทนที่จะก่อประโยชน์มากกลับจะกลายเป็นการลดผลิตผลให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ แก่แรงงานเหล่านั้นได้

2.2 เหตุผลในทางสังคม ถือว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะก่อนข้างเสียเปรียบ และนายจ้างเป็นผู้ที่อยู่ในสถานะที่ได้เปรียบเพราะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่ลูกจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่ นายจ้างเท่านั้น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้ลูกจ้างไม่อาจเป็นผู้ตั้งเงื่อนไขต่อรองกับนายจ้างเนื่องจากอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน จึงมีแรงงานในตลาดที่พร้อมจะทำตามเงื่อนไขหรือความพอใจของนายจ้างอยู่มากมาย จึงเห็นได้ว่าลูกจ้างถูกความจำเป็นเรื่องปากเรื่องท้องบีบบังคับไม่ให้มีเสรีภาพที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดที่ว่ารัฐควรมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองลูกจ้างผู้มีฐานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.3 เหตุผลในทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณโหดร้ายอย่างในประเทศตะวันตกสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมดังที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นมีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้งานมากจนเกินไป อันขัดต่อศีลธรรมอันดีและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงจะมีให้แก่กัน

3. วิธีการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานมีหลายวิธี โดยแบ่งออกเป็นวิธีใหญ่ ๆ ได้ 2 วิธี คือ วิธีที่ใช้กฎหมายโดยตรง และวิธีที่ไม่ใช้กฎหมายโดยตรง วิธีที่ใช้กฎหมายโดยตรงนี้เป็นการคุ้มครองที่เห็นได้ชัด ส่วนวิธีที่ไม่ใช้กฎหมายโดยตรงเป็นวิธีที่เห็นไม่ชัด

3.1 วิธีใช้กฎหมายโดยตรง (วิธีการที่กำหนดโดยกฎหมาย)

วิธีการนี้ หมายถึง การที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการคุ้มครองโดยออกกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานไว้ และมีเจ้าหน้าที่ของรัฐออกตรวจตราให้มีการใช้แรงงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน โดยกฎหมายนี้ส่วนใหญ่จะมีความจำเป็นสำหรับประเทศที่ระบบสภาพแรงงานยังไม่เข้มแข็งพอ ส่วนในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีสภาพแรงงานที่เข้มแข็ง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีก็เฉพาะในเรื่องที่นายจ้างและสภาพแรงงานไม่สามารถตกลงกำหนดเองได้ สำหรับประเทศไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่ใช้เป็นหลักอยู่ในขณะนี้คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศของกระทรวงมหาดไทยฉบับต่าง ๆ และประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3.2 วิธีที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรง (วิธีการอื่น)

วิธีการคุ้มครองแรงงาน นอกจากการใช้กฎหมายคุ้มครองโดยตรงแล้ว ยังมีอีกหลายวิธี เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การรวมตัวกันเป็นสหภาพของลูกจ้าง เป็นต้น แต่วิธีการที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรงนี้ถ้ามองอย่างผิวเผินแล้วจะไม่เห็นว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงาน แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วจะเห็นว่าวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็มีผลส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ดี จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ

1. สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยในการคุ้มครองแรงงาน เพราะทั้งสองฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานนั้นเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ หลายแห่งมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในรูปข้อบังคับในการทำงานที่ให้สิทธิและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เสียอีก ฉะนั้น จึงนับได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานได้วิธีหนึ่ง

2. สภาพแรงงาน เป็นองค์การที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อหาทางส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น สำหรับวิธีการนี้เป็นวิธีการที่คาบเกี่ยวอยู่กับการแรงงานสัมพันธ์เป็นอันมาก แต่ถ้าพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งแล้ว จะเห็นว่าเป็นวิธีการที่ลูกจ้างคุ้มครองตนเองวิธีหนึ่งเพราะข้อตกลงที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้นมีผลผูกพันให้ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม เท่ากับเป็นการปรับปรุงสัญญาจ้างแรงงานใหม่ โดยมีสหภาพเป็นผู้ดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับลูกจ้าง

ถ้าพิจารณาให้ลึกลงไปอย่างดั่งแก่แล้ว วิธีการต่าง ๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เกือบทั้งหมด เช่น การปรึกษาหารือร่วม การตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง การไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทแรงงาน การอนุญาโตตุลาการ และศาลแรงงาน เป็นต้น วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลเป็นการคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น แม้ว่าวิธีดำเนินการต่าง ๆ จะเป็นงานด้านแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก ไม่เฉพาะแต่ การออกกฎหมายและการดำเนินการ โดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการโดยลูกจ้างหรือเมื่อนายจ้างเอง เพื่อให้ ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดีและให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรมแล้ว ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรง งานด้วย

การคุ้มครองแรงงานโดยรัฐออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อ คุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดเป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปแล้วจะกำหนดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่า ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน ค่ารถเข็น สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรง งานหญิงและเด็ก รวมทั้งกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งการคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ไปบ้างในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม จารีตประเพณีของประเทศนั้น ๆ แต่ส่วน ใหญ่แล้วจะกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานตามหลักเกณฑ์ที่อยู่ในอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์ การแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

4. จุดมุ่งหมายของการคุ้มครองแรงงาน

จุดหมายทั่วไปของการคุ้มครองแรงงาน ก็เพื่อจะเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพ ในการทำงานของแรงงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะเมื่อแรงงานได้รับความมั่นคงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ แล้วก็จะขยันทำงาน ทำให้ได้ผลิตผลสูงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ อันเป็นจุดมุ่งหมายของการทำงาน อีกชั้นหนึ่ง การคุ้มครองแรงงานพิจารณาได้หลายด้าน

1. คุ้มครองเพื่อให้ความมั่นคงแก่คนงาน นายจ้างก็ดี หรือลูกจ้างคนงานก็ดี ย่อมไม่ ชอบที่จะดำรงชีวิตไปเพียงวันหนึ่ง ๆ โดยไม่รู้ว่าต่อไปอะไรจะเกิดขึ้น จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรใน ด้านลูกจ้างคนงาน นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างคนงานได้รู้ว่ามีหลักประกันแน่นอน จะไม่ถูกออกจากงาน จะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง ในด้านนายจ้าง รัฐบาลจะต้องให้ความมั่นใจแก่ผู้ผลิตว่า เมื่อ ผลิตออกมาแล้วจะต้องมีตลาดขาย จะได้รับการคุ้มครอง ไม่ถูกโจรกรรมไม่ถูกยึดครองผลิตผลที่ผลิตได้

2. คุ้มครองเพื่อให้สภาพการทำงานดี ถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสง สว่างเพียงพอ มีปัจจัยในการปฐมพยาบาล มีน้ำดื่มที่สะอาดภายในโรงงาน ฯลฯ

3. คุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ในการทำงานย่อมมีอุบัติเหตุ เพราะแรงงานทำงานเหนื่อยเกินไป เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในฐานะที่ไม่ปลอดภัย เสื่อมคุณภาพไม่มีการ ซ่อมแซม

4. การคุ้มครองเพื่อให้การสวัสดิการ เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงานนายจ้างต้อง รับผิดชอบช่วยเหลือ เมื่อต้องออกจากงานโดยไม่มีควมคิคนายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือ

การดำเนินงานในปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องตราเป็นกฎหมายและเพื่อให้การดำเนินงานนี้ได้ผลก็ต้องมีการตรวจแรงงาน โดยเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบสถานประกอบการต่าง ๆ ว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายเพียงใด นอกจากการคุ้มครองแรงงานในระดับหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ก็จะมีการคุ้มครองลูกจ้างคนงานในระดับชาติ คือ การประกันสังคมขึ้นอีกระดับหนึ่ง

5. การคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ

ประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงของเรา เช่น อินเดีย ญี่ปุ่น ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ สหภาพพม่า หรือสหพันธรัฐมลายาแล้ว อาจจะกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่อยู่ในอันดับหลังสุดที่ได้มีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานขึ้นอย่างแท้จริง ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอินเดียมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานมาตั้งแต่ พ.ศ. 25490 และ พ.ศ. 2491 ตามลำดับ หรือถ้าจะเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ ปากีสถาน สหภาพพม่า หรือสหพันธรัฐมลายา ประเทศไทย ก็ยังคงอยู่ในอันดับหลัง เพราะประเทศดังกล่าวข้างต้นมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานมาก่อนประเทศไทยทั้งนั้น เช่น ฟิลิปปินส์มีกฎหมายว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงทำงานใช้บังคับมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2482 ปากีสถาน มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 สหภาพพม่ามีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 และสหพันธรัฐมลายาก็ยังมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศในโลกเสรี

6. หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ มีหลักการคล้าย ๆ กันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างโดยทั่ว ๆ ไป
2. กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างที่ทำงานอันตราย
3. กำหนดเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างทำงาน
4. กำหนดวันหยุดงานประจำปี
5. กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี
6. กำหนดวันหยุดตามประเพณีนิยม
7. กำหนดวันหยุดพักรักษาตัว
8. กำหนดงานบางประเภทที่ห้ามไม่ให้หญิงและเด็กทำ
9. กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กซึ่งห้ามมิให้ทำงาน

10. กำหนดสถานที่และเวลาซึ่งห้ามมิให้เด็กและหญิงทำงาน
11. กำหนดสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างและหญิงมีครรภ์
12. กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง
13. กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง

ในบทนี้จะกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานบางหมวด ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เนื่องจากบางหมวดคืออธิบายมาแล้วในบทอื่น ๆ และการคุ้มครองแรงงานตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย

7. คำจำกัดความของคำบางคำที่ควรทราบ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
3. ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ตี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใด ในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม ประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลา เพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการศึกษาอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

8. การคุ้มครองแรงงานทั่วไป ที่กำหนดในหมวด 2 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พอสรุปได้ว่า

1. ในด้านชั่วโมงทำงาน ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมง เมื่อรวมกันทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งได้แก่

ก. งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

ข. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

ค. งานเชื่อมโลหะ

ง. งานขนส่งวัตถุอันตราย

จ. งานผลิตสารเคมีอันตราย

ฉ. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ที่ทำได้รับความสั่นสะเทือนอัน

อาจเป็นอันตราย

ช. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

งานดังกล่าวจะต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

2. การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และเมื่อรวมเวลาทำงานล่วงเวลาและวันหยุดแล้ว ทั้ง 2 อย่างจะต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง ต่อสัปดาห์

3. เวลาพัก ต้องให้ลูกจ้างพักระหว่างทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

4. วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน จะเป็นวันใดก็ได้ขึ้นกับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกรณีที่

ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่น ๆ ที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างล่วงหน้าสะสมวันหยุดได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาที่สัมพันธ์กัน

5. วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ในกรณีที่วันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันถัดไป

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้แก่

-งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และบริการท่องเที่ยว

-งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

งานดังกล่าวนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงไปหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้

6. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๑ วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน ในกรณีที่ทำงานไม่ครบปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างได้ โดยคำนวณตามอัตราส่วน และสามารถสะสมวันหรือเลื่อนวันหยุดประจำปีรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

7. การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยเท่าป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานต้องมีใบรับรองแพทย์

8. ลูกจ้างมีสิทธิลาทำหมั้น ลาคลอด (สำหรับสตรี) และลารับราชการทหาร (สำหรับชาย)

9. ลาเพื่อพัฒนาความรู้ (ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 5)

10. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ทูบ ตาก หรือเขียนของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

รายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป และกฎกระทรวงอยู่ท้ายบทนี้

9. แรงงานหญิง (บทบาท และปัญหา และการแก้ไข)

ในอดีตผู้หญิงมักจะถูกมองจากสังคมโดยเฉพาะผู้ชาย ว่าเป็นเพศที่อ่อนแอจึงถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมทำให้ผู้หญิงส่วนมากนั้นไม่ได้ประกอบอาชีพอะไร นอกจากเป็นแม่บ้านดูแลครอบครัว โดยมีผู้ชายเป็นผู้นำซึ่งต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเพียงฝ่ายเดียว

แต่ในปัจจุบันสภาวะการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้หญิงเข้ามาสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เพื่อช่วยเหลือครอบครัว ผู้หญิงก็เริ่มมีบทบาทและหน้าที่ในสังคมมากขึ้น มีการยอมรับให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานมากขึ้นและตามสถานที่ทำงานบางแห่งก็ให้ผู้หญิงเป็นหัวหน้าควบคุมงานและผู้หญิงก็สามารถทำงานได้ดีทัดเทียมเท่ากับผู้ชาย ในปัจจุบันสังคมก็เริ่มยอมรับที่จะให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศคือ ผู้หญิงก็สามารถได้รับเลือกตั้งเข้ามาเป็น ส.ส. เหมือนกับผู้ชายและก็ทำงานได้ดีจนต่อมาแรงงานหญิงกลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนา

ดังนั้นแรงงานหญิงจึงมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามการใช้แรงงานหญิงก็ยังคงมีปัญหา ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ก่อนที่จะศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิง ควรศึกษาถึงบทบาทแรงงานหญิง และปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หลังจากนั้นจึงศึกษาถึงเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิง

9.1. บทบาทของแรงงานหญิง

ในปัจจุบันหญิงไทยนับว่ามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจะเห็นได้ว่ามีหญิงที่ทำงานอยู่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา ส่วนกิจกรรมทางสังคมก็มีหญิงเป็นผู้ดำเนินงานอยู่เกือบทุกกิจกรรม จากผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักรพบว่ากำลังแรงงานของหญิงและชาย จะเห็นว่าอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก อย่างเช่น แรงงานหญิงในภาคพาณิชยกรรมและภาคบริการ มีจำนวนที่มากกว่าแรงงานชาย ส่วนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ถึงแม้จะมีแรงงานชายมากกว่าจำนวนแรงงานหญิง แต่ในอุตสาหกรรมบางประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋องเป็นผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหญิงเป็นส่วนใหญ่ทั้งนั้น นอกจากเข้ามามีบทบาทในกิจการทุกสาขาอาชีพทั้งในภาคเกษตรกรรมและในภาคอุตสาหกรรม สำหรับในภาคอุตสาหกรรมหญิงยังมีบทบาทในทุกสถานภาพการทำงาน กล่าวคือ เป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน และยังมีหญิงอีกจำนวนไม่น้อยที่ประกอบอาชีพส่วนตัว

การที่ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างสูง ก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ แรงงานหญิงเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก เพราะเป็นแรงงานส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูง สินค้าออกที่ทำรายได้สูงสุด 3 อันดับแรกของประเทศเป็นผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหญิง ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋อง

นอกเหนือจากแรงงานหญิงจะทำงานนอกบ้านแล้ว การรับผิดชอบต่องานบ้านภายในครอบครัวส่วนมากยังคงตกเป็นหน้าที่ของหญิงอยู่เช่นเดิม โดยเฉพาะหญิงที่สมรสแล้วจะเกิดปัญหานี้มาก

9.2 ปัญหาแรงงานหญิง

แม้แรงงานหญิงจะทวีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศตลอดมา แต่แรงงานหญิงก็ยังคงประสบปัญหาต่าง ๆ จากการจ้างงาน ปัญหาสำคัญ ๆ ของแรงงานหญิงมีดังนี้

1. ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

แม้กฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศได้กำหนดไว้ว่าหญิงชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน และประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบของสหประชาชาติ รวมทั้งมีการแก้ไขกฎหมายบางประการเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีไทยให้เป็นประโยชน์ต่อสตรีมากขึ้น ตลอดจนบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่กำหนดค่าจ้าง อันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง

แต่ความเป็นจริงในเรื่องการจ้างงาน ค่าจ้าง ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งนั้น แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าชาย แม้จะทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะแรงงานหญิงมีการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าชาย นอกจากนี้หญิงยังมีปัญหาเรื่องการงานบ้านและการคลอดบุตร จึงทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานเท่าชาย มีสภาพการจ้างไม่เท่าเทียมแรงงานชาย และมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นสภาพงาน อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ

2. ขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ

แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่มีการศึกษาค่ำ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ จึงทำให้แรงงานที่ขาดทักษะไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานสมัยใหม่ได้ ซึ่งนับว่ามีผลกระทบต่อแรงงานสตรีและเด็กเป็นอันมาก

3. ความไม่มั่นคงในการทำงาน

จากการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมานายจ้างได้ปรับเปลี่ยนการจ้างงานในระบบโรงงานไปสู่การจ้างงานนอกระบบมากขึ้น และกระจายไปสู่ภูมิภาคและชนบทซึ่งกำลังแรงงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นสตรีและเด็ก แรงงานเหล่านี้มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงาน ทั้งค่าจ้างสวัสดิการ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานอันเนื่องมาจากยังขาดการคุ้มครองทางด้านกฎหมาย

4. ขาดความปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานหญิงจำนวนมากไม่น้อยมีปัญหาในเรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากขาดความรู้และไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม เช่น แรงงานหญิงที่ทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสารเคมี สารพิษ ฝุ่นฝ้ายหรือทำงานที่ใช้

สายตามาก แต่ไม่มีความรู้ในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงมีครรภ์ที่มีสภาพร่างกายที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ

นอกจากปัญหาเหล่านี้แล้วภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อภาวะการจ้างงาน จากสถิติการเลิกจ้างตั้งแต่เดือนมกราคม 2541 ถึงเดือนกันยายน 2541 ที่รวบรวมโดยกองทุนคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีการเลิกจ้างทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 42,792 คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างหญิงถูกเลิกจ้าง 24,149 คน ลูกจ้างชาย 18,643 คน จากจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 856 แห่ง

การที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีการศึกษาน้อย และขาดโอกาสในการพัฒนา จึงมักจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เนื่องจากแรงงานหญิงมักจะเป็นกลุ่มแรกที่ถูกลูกจ้าง และต้องประสบความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ ทั้งของตนเองและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลอยู่ และโอกาสที่จะหางานใหม่ก็เป็นไปได้ยากโดยเฉพาะเมื่อถูกเลิกจ้างในขณะที่มีอายุมาก

9.3 แนวทางการแก้ไข

1. แก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมากขึ้น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ มีบทบัญญัติที่นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้าผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง หรือเด็ก ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 ถึง 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานวันหยุด และห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์เป็นต้น

2. คุ้มครองให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน โดยการเร่งรัดการตรวจแรงงาน ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการจ้าง ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานสตรีเท่าเทียมแรงงานชาย ในงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน

3. ปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี เช่น ชี้แจงให้นายจ้าง รับสมัครงาน โดยไม่จำกัดเพศ การคัดเลือกคนเข้าทำงานและการเลื่อนให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก ตลอดจนให้แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ด้านต่าง ๆ เท่าเทียมแรงงานชาย

4. ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำ เช่น จัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบการเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแรงงานหญิงที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับความรู้ในการดูแลสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งเป็นการพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำและผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. การส่งเสริมให้แรงงานหญิงได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งในการศึกษาสายสามัญและทักษะฝีมือในการทำงานเพื่อพัฒนาฝีมืออาชีพและสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงาน

10. การคุ้มครองแรงงานหญิง

ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุได้ว่า

10.1. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

10.2. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องชนิดที่มีความอันตราย
2. งานขับเคลื่อนหรือคิดไปกับยานพาหนะ
3. งานยก แบก หาม หาบ ขูด ถาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
4. งานที่ทำในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

10.3. ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ และอนุญาตให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิเพื่อลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และให้นับรวมวันหยุดที่มีอยู่ในระหว่างวันลาด้วย นอกจากนี้ยังให้ลูกจ้างมีสิทธิขอลิขิตงานที่เหมาะสมได้ ถ้ามิใช่รับรองแพทย์ว่าไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้

รายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องแรงงานหญิง อยู่ที่อาบพนี้

11. แรงงานเด็ก (สาเหตุ, วิธีการ สภาพการทำงาน ปัญหา ป้องกันและการแก้ไข)

เด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของชาติที่จะต้องเจริญเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน เพื่อที่จะสืบต่อเอกลักษณ์วัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า "เด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า"

ทว่าในปัจจุบันเด็กซึ่งจะเป็นอนาคตของชาติจำนวนมาก ไม่ได้รับการศึกษาและการเลี้ยงดูที่ดีจากผู้ปกครอง แต่จะต้องเข้ามาในตลาดแรงงานเพื่อทำงานหาเลี้ยงตนเอง และครอบครัว เนื่องจากสาเหตุหลายประการ

11.1 สาเหตุของการที่เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1. **ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว** เนื่องจากฐานะของครอบครัวที่ยากจนไม่มีทุนทรัพย์ที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาได้สูงขึ้น โดยเฉพาะเด็กชนบทมักจะมีโอกาสศึกษาน้อยกว่าเด็กที่อยู่ในเขตเมือง และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เด็กต้องเข้าสู่กำลังแรงงาน คือ บิดา มารดา ซึ่งเห็นชอบที่จะให้เด็กออกจากการศึกษา เมื่อเรียนจบระดับศึกษาภาคบังคับ ให้มาช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจในครอบครัว และคิดว่าควรให้เด็กเข้าทำงานดีกว่าได้เวลาว่างโดยเปล่าประโยชน์ ประกอบกับค่านิยมเดิมที่ไม่เห็นคุณค่าของการให้บุตรหลานได้เรียนในระดับที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์บังคับด้วย เพราะเป็นการสิ้นเปลืองโดยไร้เหตุ เป็นต้น

2. **ระบบการศึกษาภาคบังคับยังไม่มีมาตรการที่ได้ผลแน่นอน** ตลอดจนหลักสูตรยังไม่เอื้ออำนวยให้ผู้จบการศึกษามีคุณสมบัติพอที่จะเป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ระบบการศึกษาภาคบังคับยังไม่เข้มงวดทำให้แรงงานเด็กบางส่วนหลบเลี่ยงที่จะเรียนต่อและเข้าทำงานทำในระบบอุตสาหกรรมได้

3. **การวางแผนครอบครัว** ยังไม่เป็นที่ยอมรับของประชากรที่มีการศึกษาน้อย และมีเศรษฐกิจไม่มั่นคง เกิดปัญหาของการมีบุตรมากจนเลี้ยงดูไม่ไหว และจำเป็นต้องหางานเพื่อรับภาระทางครอบครัวก่อนถึงวัยอันสมควร ซึ่งถือได้ว่าเป็นการผลัดภาระอย่างหนึ่งของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. **นายหน้าหรือสำนักงานเอกชนชักชวน** โดยการพุดจาหว่านล้อมให้บิดามารดา ผู้ปกครองของเด็กเห็นดีงามในการส่งบุตรหลานของตนเข้าไปทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรม เพราะถือได้ว่าเป็นการช่วยครอบครัวอีกทางหนึ่ง ไม่ต้องให้เด็กไปเสียเวลาเรียนในโรงเรียนก็สามารถทำงานหารายได้ไปในตัว

5. **ความเกียจคร้านของเด็กต่อการเรียน** เนื่องจากมีเด็กบางคนที่เกียจคร้านในการศึกษาเล่าเรียน จึงออกมาสู่ตลาดแรงงาน ในภาวะที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน โดยเห็นว่าการทำงานสนุกกว่าการเล่าเรียน และยังมียรายได้เป็นของตนเองอีกด้วย

6. นายจ้างนิยมจ้างแรงงานเด็ก เพราะนายจ้างมุ่งประโยชน์ของตนเองเป็นใหญ่ โดยลดต้นทุนการผลิตให้น้อยลง เพื่อให้ได้กำไรมากที่สุด จึงจำเป็นต้องใช้เด็กทำงาน เพราะเด็กปกครองง่าย ไม่มีปากเสียง ไม่มีปัญหาค่าแรง เพราะส่วนใหญ่พ่อแม่เด็กจะรับไปแล้วเป็นงวด ๆ ปีละประมาณ 1,000-3,000 บาท ซึ่งเป็นค่าแรงที่ต่ำมาก เป็นเหตุให้นายจ้างทะเลาะหรือหลบเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่อง การขออนุญาตเด็กทำงานและการให้สวัสดิการแก่เด็กที่เป็นงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานเถื่อน ซึ่งตั้งขึ้นโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย มักจะมีการใช้แรงงานเด็กด้วยการขามนุษยธรรมและกักขังเด็กคู่ส่วเลี้ยง อันเป็นข่าวปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน พร้อมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปตรวจตราจับกุมนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เปิดโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ซึ่งสถานประกอบการดังกล่าวมักจะมีแรงงานเด็กเป็นจำนวนมาก

11.2 วิธีการที่เด็กเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน

การที่เด็กเข้ามาสู่การใช้แรงงานภายในสถานประกอบการต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ มักจะเข้ามาด้วยกระบวนการ พอจะกล่าวเป็นหัวข้อได้ดังนี้ คือ

1. บิดามารดาหรือผู้ปกครองนำมาฝากทำงานแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยตนเอง เพราะความรู้จักมักคุ้นเคยเป็นส่วนตัว
2. สำนักจัดหางานทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นตัวแทนกลางจัดหาเด็กให้ไปทำงานกับนายจ้าง โดยคิดค่าตอบแทน
3. เด็กเดินทางเข้ามาจากส่วนภูมิภาคสู่ส่วนกลาง เพื่อหาที่ทำงานด้วยตนเองทั้งโดยความยินยอมของผู้ปกครองหรือไม่ก็ตาม ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถูกหลอกลวงไปใช้แรงงานอย่างกดขี่ทารุณไร้มนุษยธรรมได้ค่าตอบแทนต่ำ ความเป็นอยู่อย่าง ไม่ถูกสุขภาพอนามัย

11.3 สภาพการทำงาน

แรงงานเด็กส่วนใหญ่ทำงานในกิจการประเภทการให้บริการรับใช้ร้านค้าทั่วไป หรือร้านค้าในตลาดได้รุ่ง ขอบของหน้าร้าน สถานีบริการน้ำมัน กิจการขนส่ง อุตสาหกรรมผลิตอาหารต่าง ๆ เช่น ขนมปัง ลูกกวาด ผลไม้บรรจุเครื่องกระป๋อง กิจการทอผ้า พลาสติก กิจการผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ เป็นต้น

สถานประกอบการที่นิยมการใช้แรงงานเด็ก มักเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการในครัวเรือน เป็นอาคารติดแถว 1-3 คูหา โดยทำงานอยู่ในชั้นล่าง ชั้นบนเป็นที่พักของนายจ้างที่มาจากต่างจังหวัด ถ้าเป็นกิจการขนาดใหญ่จะเป็นอาคารคอนกรีตหรือเป็นโรงงาน มีบ้านพักคนงานเป็นเรือนแถวอยู่ด้านหลังหรือแยกออกไปจากตัวโรงงาน ในกิจการขนาดเล็ก การทำงานจะอยู่ร่วมกัน หรือรอบ ๆ บริเวณที่ตั้งเครื่องจักร สิ่งของวางไม่เป็นระเบียบ สถานที่ทำงานคับแคบ แออัด ไม่สะดวกในการทำงาน แสงสว่างและการระบายอากาศไม่เพียงพอ กิจการขนาด

กลางและขนาดใหญ่จะมีการแบ่งแยกการทำงานออกเป็นแผนกต่าง ๆ มีการจัดแบ่งสัดส่วนดีขึ้น สถานที่ที่จะกว้างขวาง ไม่แออัดเหมือนกิจการขนาดเล็ก

แรงงานเด็กจะมีหน้าที่การทำงานแตกต่างกันออกไปตามความถนัดและลักษณะของกิจการ ในกิจการได้รุ่งเด็กจะทำหน้าที่เสิร์ฟอาหาร ในกิจการถูกกวาดและขนมนเด็กจะทำหน้าที่ห่อขนม ปิดฉลากบรรจุขนมใส่ถุงนำไปซึ่ง ในกิจการทอผ้าและกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าเด็กจะมีหน้าที่กรอผ้าตัดเศษผ้า ในกิจการขนส่ง เด็กจะทำหน้าที่กระเปาะนมเมล์ หรือในกิจการพลาสติก เด็กจะทำหน้าที่อัดเม็ดพลาสติก หลอมเม็ดพลาสติกออกมาเป็นรูปต่าง ๆ ตัดแต่งส่วนเกินออกและบรรจุหีบห่อ โดยเด็กจะนั่งทำงานกับพื้นหรือมีมานั่งเตี้ย ๆ สำหรับวางของและนั่งทำงาน

สภาพการจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่ที่จ้างแรงงานเด็กไม่เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. นายจ้างให้ทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดให้ ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ การเจริญวัยไม่สมบูรณ์
2. ได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด
3. ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ดีพอ เช่นอาหาร ไม่มีคุณภาพและปริมาณไม่เพียงพอที่พักแออัดคับแคบ
4. ขาดโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนต่อ หรือพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต
5. สภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม เพราะต้องคร่ำคร่าทำงานก่อนวัยอันสมควร และถูกนายจ้างกดขี่ ข่มเหง

11.4 ปัญหาแรงงานเด็ก

จากสภาพการทำงานของแรงงานเด็กดังกล่าว จะเห็นว่าเมื่อเด็กเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน จะต้องประสบกับปัญหามากมาย ซึ่งสามารถจัดประเภทของปัญหาออกเป็น 6 ประการ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการต่าง ๆ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด หรือในสถานประกอบการบางแห่งมีการกักขัง หน่วงเหนี่ยวกระทำทารุณ ดังที่ปรากฏเป็นข่าวหนังสือพิมพ์อยู่เนือง ๆ

2. ปัญหาทุโภชนา เด็กทำงานมักจะอาศัยอยู่กับนายจ้าง แต่เนื่องจากเด็กมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน มีเวลาพักผ่อนน้อย อาหารที่นายจ้างจัดให้ส่วนใหญ่มีคุณภาพ ทำให้เด็กมีปัญหาด้านทุโภชนา ส่วนเด็กที่ไม่ได้พักกับนายจ้าง และมาจากครอบครัวที่ยากจน ขาดความรู้ด้านโภชนาการ ได้รับอาหารที่มีคุณภาพน้อย จะทำให้เด็กมีปัญหาทางด้านทุโภชนาการเช่นกัน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย และความเจริญเติบโตของเด็ก

3. ปัญหาสุขภาพอนามัย เด็กที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างมักจะจัดอาหารที่ พัก ตลอดทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและที่พัก ไม่ถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ สกปรก แออัด แสงสว่าง และการระบายอากาศไม่เพียงพอ บางประเภทกิจการต้องยืน หรือนั่งทำงานในอริยาบถเดียวตลอดวัน ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ นายจ้างไม่ให้ความสนใจ ในด้านนันทนาการ หรือพัฒนาการของเด็ก ทำให้เด็กมีปัญหาทางด้านสุขภาพทั้งด้านสุขภาพอนามัย และสุขภาพจิต

4. ปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีแนวโน้มการประสบอุบัติเหตุสูงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแรงงานในกลุ่มอายุ 15 ปี หรือต่ำกว่า จะได้รับบาดเจ็บรุนแรงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการขนาดเล็กมักขาดเครื่องป้องกันอันตราย และอุปกรณ์ความปลอดภัยต่าง ๆ อีกทั้งเด็กมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ทำให้เกิดความเมื่อยล้าและเด็กขาดทักษะในการทำงาน ทำให้ประสบอันตรายได้ง่าย ซึ่งจะกระทบกระเทือนต่ออนาคตของเด็กในกรณีเด็กทุพพลภาพ และจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมอีกด้วย

5. ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ เด็กที่ทำงานมักจะมีการศึกษาต่ำ การทำงานจะทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจากเด็กต้องทำงานอยู่กับนายจ้าง มีเวลาพักและวันหยุดน้อย เด็กจะมีความเหนื่อย จึงไม่มีความต้องการที่จะศึกษา อีกทั้งยังไม่มียุทธศาสตร์หรือนโยบายที่แน่นอน สำหรับเด็กที่อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการบริการจากรัฐในการศึกษาภาคบังคับ เด็กดังกล่าวจึงไม่ได้รับการศึกษาและไม่มีโอกาสได้พัฒนาอาชีพให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือในอนาคต ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กในอนาคต

6. ปัญหาการปรับตัว เด็กที่ทำงานในช่วงวัยที่กำลังเจริญเติบโตเป็นวัยรุ่น เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและอารมณ์ การที่เด็กต้องทำงานอยู่ในสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวย สภาพที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ห่างไกลจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ย่อมทำให้การพัฒนาการของเด็กมีปัญหา อีกทั้งเด็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชนบทที่มีแบบแผนความเป็นอยู่ต่างกัน ชีวิตการทำงานในเมืองที่มีเงื่อนไขต่าง ๆ มากมาย ซึ่งเหตุต่าง ๆ เหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการปรับตัวทางสังคมของเด็ก

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสภาพปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น ได้ลดน้อยลงมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการรณรงค์ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ได้เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสอดส่องดูแล แต่สถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์การใช้แรงงานเด็ก บางประการ จึงทำให้เกิดปัญหาที่คาดว่าอาจทวีความรุนแรง และที่ควรจะต้องพิจารณาถึง คือ

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงาน การแข่งขันการค้า ทำให้สถานประกอบการต่างพากันลดต้นทุนการผลิต ทำให้การจ้างงานแบบเหมาช่วง และการรับงานไปทำที่บ้าน จะเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้มีการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น ในขณะที่ยังไม่มียุทธศาสตร์และมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองดูแลแรงงานเหล่านี้ทั้งในเรื่องสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. การใช้แรงงานเด็กต่างชาติ เช่น แรงงานเด็กที่ลักลอบเข้าเมืองชาวพม่า เขมร หรือลาว โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก และเด็กหญิงมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกชักนำเข้าสู่ ตลาดบริการทางเพศ แรงงานเด็กต่างชาติ จะประสบความยากลำบากมากกว่าแรงงานเด็กไทย แม้ว่าจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคนเข้าเมือง และกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติซึ่งแรงงานเด็กต่างชาติจะไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร

3. การกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ประเทศคู่ค้าสำคัญ ของไทย เช่น สหรัฐ และสหภาพยุโรป ได้นำเอาเรื่องการใช้แรงงานเด็กมาเป็นข้อกำหนดในการให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (GSP) และจะไม่นำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถส่งสินค้าออกไปยังประเทศเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องพึ่งพาการส่งออกเป็นสำคัญ

4. ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งเกิดขึ้นในขณะนี้อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวประสบปัญหาว่างงาน ขาดรายได้ทำให้เด็กต้องออกจากระบบการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ในขณะที่วาทันทีงบประมาณของราชการในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กถูกลดลงจนอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินโครงการหรือแผนงานตามที่กำหนดไว้

5. กระแสโลกาภิวัตน์ จะส่งผลให้การเรียกร้องเรื่องสิทธิมนุษยชนรุนแรงมากขึ้น ปัญหาแรงงานเด็กก็เป็นประเด็นหนึ่งที่ถูกนำมาเชื่อมโยงกับเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทุกฝ่ายทั้งในและต่างประเทศโดยจะมีการเร่งรื้อให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น ประเทศไทยอาจถูกกดดันจากต่างประเทศมากขึ้นทั้งในด้านการค้า และภาพลักษณ์ของประเทศ

11.5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

ปัญหาแรงงานเด็กเป็นปัญหาสังคมที่มีผลกระทบมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ขาดความสมดุล การป้องกันและแก้ไขจึงต้องมีมาตรการที่เป็นระบบและครบวงจรตั้งแต่การรณรงค์มิให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร การสร้างโอกาสและทางเลือกในการศึกษา และการประกอบอาชีพแก่แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นการดำเนินมาตรการทั้งในเชิงป้องกัน คุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนา และเน้นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนดึงเอาชุมชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญห

1. ด้านการป้องกัน มีโครงการสำคัญ 2 โครงการ คือ

ก. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก (ในภูมิภาค) มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน การอบรมให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน และผู้บริหารโรงเรียน อบรมเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่เด็ก ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการจะมีส่วนร่วมในการดูแลเด็กในชุมชนได้เข้าสู่ตลาดอย่างมีทิศทาง มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน เป็นการ

กระตุ้นจิตสำนึกของคนในชุมชนระดับหมู่บ้านให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

ข. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาระงงานเด็ก โดยการประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน สิทธิเด็ก บริการที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ที่จัดให้แก่เด็กทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมืออาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น การดำเนินการประชาสัมพันธ์จัดทำโดยรถบริการเคลื่อนที่เข้าสู่ชุมชนในชนบททุกหมู่บ้าน เพื่อให้ความรู้แก่พ่อแม่ผู้ปกครอง และเด็กที่อยู่ในชุมชนทุกหมู่บ้าน เพื่อป้องกันมิให้เด็กถูกหลอกลวง หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ และเป็นการดูแลรักษาสิทธิของเด็กด้วย

นอกจากโครงการดังกล่าวนี้แล้วยังมีการดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาแรงงานเด็กโดยการจัดทำแนวคำสอนวิชาแรงงาน เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการนำไปเป็นหลักสูตรสอนเด็กในโรงเรียน เด็กจะได้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงานและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความพร้อมและไม่ถูกหลอกลวงได้ง่ายเมื่อต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเด็ก และช่วยกันสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสเมื่อพบการใช้แรงงานเด็กที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยวิธีต่าง ๆ เช่น จัดทำเอกสาร แผ่นพับ หนังสือการ์ตูน ไปสเตอร์ วิดีทัศน์ให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและบริการของรัฐในการคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาแรงงานเด็ก ตลอดจนจัดอบรมบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นเครือข่ายในการดูแลช่วยเหลือ ซึ่งเบาะแสให้แรงงานเด็กได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ตลอดจนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ด้านการคุ้มครอง

ก. การออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่นี้ได้มีการปรับปรุงในสาระสำคัญของกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

ข. การตรวจการใช้แรงงานเด็กโดยชุดเฉพาะกิจ โดยมีกองแรงงานหญิงและเด็กทำงานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค. การบริการรับแจ้งเรื่องการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ทางโทรศัพท์ (Hot line) หมายเลข 225-3333 ตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนการเยี่ยมแรงงานเด็กแทนพ่อแม่

12. การคุ้มครองแรงงานเด็ก จากปัญหาดังกล่าวเด็กจึงควรได้รับความคุ้มครอง

การคุ้มครองแรงงานเด็ก หมายถึง การควบคุมการทำงานของเด็กหญิงชาย ซึ่งยังไม่เจริญเติบโต เพื่อให้เด็กทำงานโดยเหมาะสม และปลอดภัย การคุ้มครองมีวัตถุประสงค์ที่จะมิให้การทำงานเป็นเครื่องบั่นทอนการเจริญเติบโตแห่งร่างกายและกระทบกระเทือนต่อการศึกษาของเด็ก การ

คุ้มครองแรงงานของเด็กมิใช่เป็นการให้การศึกษาหรือเลี้ยงดูเด็ก หากแต่เป็นส่วนช่วยสนับสนุนโรงเรียน ครอบครัว ซึ่งมีหน้าที่อบรมเลี้ยงดู

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยทั่วไป มุ่งจะป้องกันเด็กชายหญิงในระยะเริ่มต้นแห่งการทำงานและควบคุมสภาพการทำงานของเด็กในเวลาเดียวกัน มิให้เด็กต้องละทิ้งการศึกษา การคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นสื่อกลางระหว่างการศึกษาและการทำงานครั้งแรก ซึ่งกฎหมายหรือกฎข้อบังคับพิจารณาออกเป็นการกำหนดสภาพการทำงาน ประเภทงานให้เด็กทำโดยเหมาะสม การคุ้มครองเรื่องความปลอดภัยและงานอันตราย การกำหนดเวลาทำงานให้เด็กทำโดยไม่ขัดต่อการศึกษา และการแนะแนวทางเกี่ยวกับการทำงาน

การคุ้มครองแรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

(1) ปรับอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องมาตรฐานขององค์การระหว่างประเทศ และนโยบายการศึกษาของชาติ

(2) กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่รับเด็กเข้าทำงาน ต้องบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของเด็ก และเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างเด็กต้องเข้าแจ้งภายใน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการดูแลตรวจตรา คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานได้อย่างทั่วถึง

(3) กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างเด็กไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน และภายใน 4 ชั่วโมง นั้นนายจ้างต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอีกตามสมควรด้วย ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้างเด็ก

(4) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึง 6.00 นาฬิกา ยกเว้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

(5) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และห้ามทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานหลอม เป่า หรือรีดโลหะ
2. งานปั๊มโลหะ
3. งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 ซึ่งได้แก่

-งานที่ทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้าองศาเซลเซียส

องศาเซลเซียส

-งานที่ทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการ

ทำเยือกแข็ง

-งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

-งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (๑๕) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

4. งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกระทรวงและงานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 6 ซึ่งได้แก่

ก. งานผลิตหรืองานส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้

ข. งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

ค. การผลิต หรือขนส่งพลู คอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

ง. งานสำรวจ ขุดเจาะ ถัก ถบ บรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือแก๊ซ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

5. งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อ ไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งได้แก่

ก. งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค

ข. งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

ค. งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

ง. งาน เก็บ ขน กำจัดมูลฝอย หรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

6. งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้า ไม่ว่าจะเป็นการขับหรือบังคับทำในลักษณะใด

7. งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

8. งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

9. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

10. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่อง

ยนต์ทำงาน

11. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

12. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6.) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้

(ม. 50)

1. โรงฆ่าสัตว์

2. สถานที่เล่นการพนัน

3. สถานที่เดินรำ รำวง หรือร้องเงิง

4. สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้ป้าเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือบริการนวดให้แก่ลูกค้า

5. สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(7.) ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น (ม.51)

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในกรณีที่นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

(8.) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ

ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎของกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) อยู่ท้ายบทนี้

13. สวัสดิการด้านแรงงาน จะพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

13.1 ความหมาย

สวัสดิการแรงงาน หมายถึงการที่นายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ความต้องกาทางด้านร่างกายหรือจิตใจตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน

13.2 เหตุผลและความจำเป็นที่ค้องมีสวัสดิการแรงงาน

มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการทำอะไรก็ตามด้วยความพอใจ และสมัครใจที่จะทำ ไม่ใช่ด้วยความจำใจหรือถูกบังคับ ซึ่งการที่จ้างลูกจ้างอาจจะมีสิ่งจูงใจให้ทำ และสิ่งที่ทำด้วยความพอใจและสมัครใจก็จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่สังคม

สำหรับผู้ใช้แรงงาน ก็จะขายแรงงานเพื่อแลกกับเงินค่าจ้างไปใช้ในการเลี้ยงชีพให้กับตนเองและครอบครัว จึงอาจทำให้มองว่าค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สูงอาจจะเป็นสิ่งเดียวที่ผู้ใช้แรงงานต้องการ แต่ความจริงแล้วผู้ใช้แรงงานก็ต้องการหลักประกันความมั่นคง ความสะดวกสบาย ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ เช่น การให้การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ถ้านายจ้างคิดถึงเรื่องมนุษยธรรมแล้ว การจัดสวัสดิ

การให้แก่ลูกจ้างย่อมมีผลดีต่อฝ่ายนายจ้างเองด้วย ลูกจ้างที่ย่อมจะมีกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ลงได้

สวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้อาจแยกพิจารณาได้จากเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการขึ้นจากสามฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

1. ฝ่ายลูกจ้าง ค่าจ้างเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้างมาก โดยเฉพาะถ้าหากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ค่าจ้างที่ได้ก็ต่ำมาก และในวันข้างหน้าอาจเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น เจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในครอบครัว หรือค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ก็จะทำให้เกิดความเดือดร้อน เพราะอาจไม่มีเงินออมเลย ไม่สามารถหาเงินมาใช้จ่ายได้ สวัสดิการจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่นายจ้างควรจัดให้แก่ลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ฝ่ายนายจ้าง การที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง นอกจากจะเพราะสาเหตุของใจในด้านมนุษยธรรมโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้ว นายจ้างยังจำเป็นต้องให้เพราะสาเหตุต่อไปนี้คือ

ก. นายจ้างต้องการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น เพราะการมีสวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างผูกพันกับงานที่ทำ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ข. เป็นเพราะความจำเป็นบังคับ คือ ความจริงแล้วนายจ้างอาจไม่มีความประสงค์จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง แต่เพราะความจำเป็นทำให้ต้องจัดให้ เช่น ต้องการจูงใจให้คนไปทำงานในท้องถิ่นทุรกันดาร หรือต้องการจูงใจคนงานที่มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

ค. นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองในระบบสหภาพแรงงาน

ง. เพราะกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการบางอย่าง

3. ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกคนในประเทศ ลูกจ้าง ก็เป็นคนกลุ่มหนึ่งในสังคม ย่อมต้องอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองด้วย ในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นธรรมดาอยู่เองที่จะต้องมีความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างให้เห็นอยู่เสมอในปัจจุบัน เพราะธรรมชาติของนายจ้างผู้ดำเนินธุรกิจย่อมมุ่งหวังกำไรเป็นสำคัญ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างถูก ซึ่งอาจจะไม่ยุติธรรม รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงานรวมทั้งวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศในที่สุด

13.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการแรงงาน ควรที่จะต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐานต่อไปนี้ คือ

1. ปรับปรุงสภาพการทำงาน หมายความว่า จะต้องมีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบการของลูกจ้างในขณะที่ทำงานและนอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น เวลาทำงานปกติ มีเวลาพักผ่อนบ้าง จัดรถรับส่ง มีน้ำสะอาดดื่ม มีห้องน้ำห้องส้วมเพียงพอ ตลอดจนจัดให้มีการถ่ายเทอากาศ ระบายน้ำเสีย กลิ่นครว็น เป็นต้น

2. การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง การจัดสวัสดิการแรงงานที่มุ่งจะยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย เช่น การจัดเรื่องที่อยู่อาศัย การช่วยเรื่องการศึกษาของบุตร การช่วยด้านการรักษาพยาบาลของครอบครัว จัดการให้การศึกษาอบรม หรือฝึกภาคปฏิบัติแก่ลูกจ้าง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น

3. การปรับปรุงภาวะทางใจของลูกจ้าง เป็นธรรมดาที่การทำงานต้องเกิดปัญหาอยู่เสมอ ลูกจ้างอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เพื่อร่วมงานผู้บังคับบัญชา ตลอดจนปัญหาครอบครัว ซึ่งไม่อาจจะแก้ปัญหาค่าได้โดยลำพังตนเอง จึงได้จัดบริการทางด้านการให้คำปรึกษาหารือ

13.4 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีชีวิตครอบครัวที่สงบราบรื่น จะส่งผลให้ปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้การจัดสวัสดิการในด้านการให้คำปรึกษา ก็จะช่วยลดปัญหาทางจิตใจของลูกจ้างได้เช่นเดียวกับการลดปัญหาความต้องการทางร่างกายและการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนั้นมีได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์เฉพาะนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่จะยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่รัฐด้วย

การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั้ง 3 ฝ่าย ดังนี้ คือ

ในด้านฝ่ายลูกจ้าง เป็นการส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความสะดวกสบายในการทำงาน ลดการเสี่ยงภัยในการทำงานของลูกจ้าง มีความปลอดภัยในการทำงาน ลดปัญหาทางด้านจิตใจของลูกจ้าง ชูใจให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกรักงาน ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวสุขสบาย

ฝ่ายนายจ้าง ทำให้ผลผลิตของนายจ้างเพิ่มขึ้น เพราะลูกจ้างไม่ขาดงาน ลางานบ่อย ทำให้มีเวลาทำงานเต็มที่ ไม่เกิดอุบัติเหตุทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายได้

นอกจากนี้ยังทำให้บรรยากาศในการทำงานดี เกิดความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในโรงงาน ตลอดจน ได้รับความนิยมนกย่องจากสังคม ทำให้มีผู้ใช้สินค้าของนายจ้างมากขึ้น

ฝ่ายรัฐบาล ทำให้มีส่วนร่วมในการช่วยยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มผลผลิตโดยรวมให้แก่ประเทศ ลดปัญหาความขัดแย้งทางด้านแรงงาน ความตึงเครียดในการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกิดความสงบสุขขึ้นในวงการอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจโดยรวมเจริญขึ้น ตลอดจนสังคมเกิดความมั่นคง

14. การคุ้มครองในด้านสวัสดิการ สวัสดิการเป็นบริการที่รัฐบังคับให้นายจ้างทุกคนต้องจัดทำ ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุด ถ้าไม่ทำจะมีความผิด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้จัดให้มีการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการดังนี้

14.1 ในด้านห้องน้ำและส้วม ตลอดจนน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ตามข้อ 63 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 กำหนดไว้ว่า

“ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 15 คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที่

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่า สองที่

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่า สามที่

4. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมเพิ่มขึ้นอย่างละหนึ่งที่สำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ ห้าสิบคน เศษของห้าสิบคน ถ้าเกินยี่สิบห้าคนให้ถือเป็น ห้าสิบคน

5. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ส้วม ต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร

14.2 ในด้านการปฐมพยาบาลและรักษาพยาบาล ตามประกาศข้อ 64 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับเรื่องการให้บริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาล ดังนี้คือ

“ให้นายจ้างจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

(1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

ก. สายยางรัดห้ามเลือด

ข. กรรไกร

ค. สำลี ผ้าเช็ดแผล ผ้าพันแผล และผ้าเย็บพลาสติก

- น. ถั่วทองชา
- ง. ถั่วถ้างคา
- จ. หลอดชา
- ฉ. ถั่วช่น้ำ
- ช. ที่ป่าชชา
- ฉ. เข็มกลัด
- ญ. ปากคิบปลาชู่
- ฎ. พรอหวัคไ้
- ฏ. ชาแดงไล่แมด ชาเหลืองไล่แมด หรือ ทิงเจอร์ไอโอดีน
- ฐ. ชัลกอสอด์เอธิตปริตุทริ 70%
- ฑ. ชาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก
- ฒ. น้ำกรดบอริคถ้างคา
- ท. แอมโนนิชหอม
- ธ. ชาแก้ปวดหัวคัวร้อน
- น. ทิงเจอร์ ฟีนการบูร
- บ. ชาธาคุน้ำแดง
- ป. ชาแก้บิด
- ผ. โซคาโบคาร์บอนเนดและ
- ฝ. วาตลินชา

(2) สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาล (1) แล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะที่เดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

ก. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

ข. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

ค. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็น

ครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะที่เดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

ก. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

ข. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

ค. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง อย่างน้อยหนึ่งคน ประจำตามเวลาที่กำหนด ในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

ง. ยานพาหนะพร้อมที่จะนำถูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือ สถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่มาข้างตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลถูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ได้โดยพลัน

15. ความปลอดภัยในการทำงาน

เนื่องจากแรงงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า จึงจำเป็นที่จะต้องเอาใจใส่ต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของถูกจ้างให้มากที่สุดเพื่อให้ได้มีสวัสดิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี ในการพิจารณาความปลอดภัยในการทำงานจะพิจารณาให้หัวข้อดังต่อไปนี้

15.1 หลักการและเจตนารมณ์ของมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

อุบัติเหตุอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นในการทำงานย่อมจะต้องเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นงานอะไร แต่งานบางอย่างก็ต้องอยู่กับการเสี่ยงอันตรายมากกว่าอย่างอื่น เช่นงานที่ทำกับเครื่องจักรกลต่าง ๆ และบางครั้งก็ทำงานอยู่กับสารเคมีต่าง ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดโรคได้ แต่โรคบางอย่างจะไม่ปรากฏชัดให้ทราบในทันทีทันใดต้องใช้เวลานาน และเมื่อโรคปรากฏแล้วย่อมเป็นการยากที่จะรักษาให้หายเป็นปกติได้ บางครั้งจะทำให้ถึงแก่พิการ หรือทุพพลภาพไปตลอดชีวิต หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคนี้ไปในที่สุด

รัฐได้ตระหนักถึงความเสี่ยงภัยหรือการล่อแหลมต่ออันตราย จึงได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานขึ้น โดยมีเจตนารมณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และชีวิตร่างกายของถูกจ้างที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยพยายามที่จะลดสาเหตุของอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น้อยลงมากที่สุดเท่าที่สามารถจะกระทำได้ อันเป็นวิธีการให้ความคุ้มครองปลอดภัย โดยการแก้ไขป้องกันที่ต้นเหตุ ซึ่งจัดว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องที่จะทุนถนอมแรงงานให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การใช้แรงงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่

15.2 สาเหตุของอันตรายอันเกิดจากการทำงาน

อันตรายที่เกิดจากการทำงานเกิดได้จาก 2 ทางด้วยกันคือ จากอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน

1. สาเหตุจากอุบัติเหตุ สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานจำแนกได้เป็น 2 สาเหตุใหญ่ คือ สาเหตุโดยตรง และสาเหตุที่สนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ

ก. สาเหตุโดยตรง นั้นเกิดจากความบกพร่องของถูกจ้างเอง หรือสถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย ในกรณีเกิดจากความบกพร่องของถูกจ้างเอง อาจเกิดจากถูกจ้างใช้เครื่องมือ

เครื่องจักรกลโดย ไม่มีหน้าที่หรือไม่ได้รับมอบหมาย หรือถูกจ้างทำงานในอัตราเร็วเกินสมควรหรือใช้เครื่องจักรในอัตราความเร็วเกินกำหนด ถูกจ้างทำดาชหรือรีดอนเครื่องป้องกันอันตรายเพื่อประโยชน์อย่างอื่น ถูกจ้างใช้อุปกรณ์ผลิตผลหรือใช้อย่างไม่ระมัดระวังเพียงพอ เพิกเฉยละเลยต่อคำห้าม คำเตือนหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน สิ้นทำงานในบริเวณที่ไม่ปลอดภัย ซ่อมหรือบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงานอยู่ เล่นหยอกล้อกันในระหว่างการทำงาน ตลอดจนไม่ยินยอมใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

-ในกรณีที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น เครื่องจักรเครื่องยนต์ ไม่มีฝาครอบหรือตะแกรงครอบในส่วนที่เป็นอันตราย เครื่องจักรเครื่องยนต์ มีฝาครอบแต่ไม่เหมาะสม ไม่แข็งแรง หรือตะแกรงโคโรนิกไป เครื่องจักรบริเวณที่ทำงานชำรุด หยาบ คม หู หรือแตก เครื่องจักร เครื่องยนต์ออกแบบผลิตผล สถานที่ในโรงงาน ไม่สะอาดเรียบร้อย การจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ พื้นโรงงานลื่น ขรุขระ มีสิ่งกีดขวางทางเดิน ภายในโรงงานมีแสงสว่างในการทำงานไม่เพียงพอ หรือสะท้อนทำให้เคื่องตา ภายในโรงงานอากาศไม่บริสุทธิ์ ระบบการถ่ายเทอากาศไม่ดี เสียงดังเกินมาตรฐาน สารเคมีที่เป็นอันตรายอาจจะทำให้เกิดการถูกไหม้หรือระเบิด ไม่มีระบบเตือนภัย หรือมีแต่ไม่เพียงพอ และผู้บริหาร ไม่จัดหาเครื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง

ข. สาเหตุอันนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งประกอบด้วยสาเหตุหลัก 2 สาเหตุคือการขาดการบริหารความปลอดภัยที่ดี และเป็นสาเหตุจากตัวถูกจ้างเอง ในกรณีที่เกิดจาก

การขาดการบริหารความปลอดภัยที่ดี อาจจะเกิดจาก ฝ่ายบริหารไม่ได้จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยแก่คนงาน ไม่ได้จัดทำระเบียบข้อบังคับและความคุมคนงานให้ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ไม่มีการตระเตรียมการรักษาความปลอดภัยในโรงงานไว้ล่วงหน้า ไม่ได้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานว่ามีความปลอดภัยหรือไม่เพียงพอ ไม่ได้วิเคราะห์อุบัติเหตุที่เคยเกิดขึ้นเพื่อหาสาเหตุและวิธีป้องกัน และไม่ได้จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร หรือไม่ได้หาเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ถูกจ้าง

ส่วนในด้านสาเหตุเกี่ยวกับตัวถูกจ้างเอง เป็นสาเหตุที่เกิดจากสภาพจิตใจ และร่างกายของถูกจ้างในด้าน

สภาพทางจิตใจของถูกจ้าง ได้แก่ ขาดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน การทำงานไม่ประสานกัน มีสมองเฉื่อยชา มีปฏิกริยาที่ช้าต่อเหตุการณ์ มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน ทำงานด้วยความไม่ตั้งใจ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย ตื่นเต้น ตกใจง่าย หรือมีอารมณ์แรง โมโหง่าย ชอบทะเลาะวิวาทกัน เกิดความรู้สึกหวาดกลัว ขาดจิตสำนึก ใจลอย

ส่วนในด้านสภาพร่างกายของถูกจ้าง เช่น มีอาการอ่อนเพลีย เมื่อยล้า พูหนวก สายตาไม่ดี เป็นโรคหัวใจ มีความพิการทางร่างกาย มีสภาพร่างกายที่ไม่เหมาะสมกับงาน

2. สาเหตุที่เกิดจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

โรคที่เกิดอันเนื่องมาจากการทำงาน ส่วนมากจะมองเห็นไม่ชัดเจน เพราะโรคที่เกิดจากการทำงานจะแสดงออกมาช้า เพราะสะสมอยู่ในร่างกายเป็นเวลานานกว่าจะรู้ว่า เป็นโรคบางทีก็อาจถึงกับพิการหรือเสียชีวิตได้ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดโรคที่เกิดจากการทำงานไว้ 22 รายการด้วยกัน ได้แก่โรคเกิดจากสารหนู สารตะกั่ว แมงกานีส ฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของสารดังกล่าว โรคนิวโมโคนิโอซิส โรคผิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน โรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันเนื่องจากการทำงานทำให้เป็นโรคเนื่องจากการทำงาน

15.3 ความสูญเสียที่เกิดจากอันตรายในการทำงาน

อันตรายที่เกิดจากการทำงานก่อความเสียหายให้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติ ซึ่งอาจพิจารณาความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้กว้าง*¹ ๗ คือ การสูญเสียโดยตรง (direct costs) และการสูญเสียทางอ้อม (indirect costs)

1. การสูญเสียโดยตรง จะพิจารณาทั้งความสูญเสียทั้ง 2 ฝ่าย ดังนี้คือ

ก. ฝ่ายนายจ้าง คือการจ่ายเงินทดแทนเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน การขาดรายได้ การสูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ หรือค่าทำศพของลูกจ้างในกรณีนายจ้างอยู่นอกข่ายบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

ข. ฝ่ายลูกจ้าง การสูญเสียโดยตรงสำหรับลูกจ้างก็คือการเสียชีวิต การพิการ การพิการบางส่วน หรือการทำงานไม่ได้ชั่วคราว

2. การสูญเสียโดยทางอ้อม เป็นลักษณะการสูญเสียที่คาดไม่ถึง เป็นการสูญเสียโดยแอบแฝง ซึ่งพิจารณาถึง 3 ฝ่าย ดังนี้คือ

ก. ฝ่ายนายจ้าง ทำให้ปริมาณการผลิตลดลง อาจจะเป็นเนื่องจากลูกจ้างใหม่ไม่ชำนาญพอ หรือลูกจ้างเดิมมีความพิการของร่างกายบางส่วนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม คัดแปลง หรือแก้ไขเครื่องจักร ในการฝึกอบรมลูกจ้างใหม่ให้ทำงานแทนลูกจ้างที่บาดเจ็บ และเกิดการสูญเสียเวลาทำงานของลูกจ้างที่บาดเจ็บ ซึ่งต้องพักรักษาตัว เสียเวลาในการมุงดูเหตุการณ์ของลูกจ้างคนอื่น ๆ เสียเวลาในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาลตลอดจน เกิดภาพพจน์หรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อลูกจ้างหรือสังคมทั่วไป

¹ วินัย สุวิโรจน์ "การประเมินอันตรายและมาตรการในการป้องกันแก้ไข : ศึกษาเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรม

การผลิต ผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ. 2524 หน้า 33

ข. ฝ่ายลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้าง ได้รับบาดเจ็บ หรืออาจถึงตายหรือพิการตลอดชีวิต ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมได้ อาจต้องเสียเวลาในการฝึกอาชีพใหม่ ขาดรายได้ ต้องเดือดร้อนทั้งตนเองและครอบครัว มีผลต่อสุขภาพจิต มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน

ค. ฝ่ายรัฐบาล ทำให้สูญเสียกำลังแรงงาน จากการที่ลูกจ้างต้องบาดเจ็บ ต้ม ตาย หรือพิการ และต้องรับภาระในการรักษาดูแลและเลี้ยงดูลูกจ้างและครอบครัวที่บาดเจ็บ ไม่สามารถหาเลี้ยงครอบครัวได้ ซึ่งเป็นการสร้างปัญหาให้สังคม เช่น ปัญหาเด็กจรจัด หญิงโสเภณี ขอดาน

16. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

รัฐกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมาใช้บังคับตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กำหนดไว้ดังนี้คือ

ข้อ 65 “ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างซึ่งทำงานตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่าห้าปี”

ข้อ 66 “ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน ตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด ความในข้อนี้มีให้บังคับใช้แก่โรงงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน”

ข้อ 67 “ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามหมวดนี้”

จากบทบัญญัตินี้เอง กระทรวงมหาดไทย (แต่ปัจจุบันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) ได้ดำเนินการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมา เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานแต่ละประเภทไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำสุด เท่านั้น ซึ่งได้แก่

1. มาตรฐานความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน
2. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร
3. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า
4. มาตรการให้ความคุ้มครองการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย
5. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประดาน้ำ
6. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
7. มาตรการความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ขุดขี้
8. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

9. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ

10. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัตถุระเบิดเคลื่อนที่ และพังทะลาย

11. มาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

ในด้านกิจการก่อสร้าง ได้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย ได้แก่

1. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน
2. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยอิฐที่ขนส่งวัสดุ

ชั่วคราว

3. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง
4. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันได
5. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการคอกเสาเข็ม

ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

16.1 มาตรฐานความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน

กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดการดูแลรักษาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดีไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง

ในด้านเสียง จะมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันในแต่ละวันทำงานไม่เกินไปกว่า 80 เดซิเบล (เอ) ถ้าลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ถ้าทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 8 ชั่วโมง จะมีระดับเสียงดังติดต่อกันได้ไม่เกิน 90 เดซิเบล (เอ) แต่ถ้าทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง จะต้องมียกระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกิน 91 เดซิเบล (เอ)

ในกรณีที่มีเสียงดังเกินกว่าที่กำหนด จะต้องใช้เครื่องป้องกัน เช่น สวมใส่ปลั๊กอุดเสียง (Ear Plug) หรือครอบหู (Ear Muff) ใตู่ของคณงานที่ทำงาน

ในด้านความร้อน จะต้องมียุทธศาสตร์ความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างเกิน 38 องศาเซลเซียสไม่ได้ ถ้าเกินกว่านั้นนายจ้างจะต้องหาวิธีแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดสภาพความร้อน ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้จะต้องมีเครื่องป้องกันความร้อนให้ลูกจ้าง เช่น ชุดป้องกันความร้อน เป็นต้น

ในด้านแสงสว่าง ถ้าแสงสว่างมากเกินไป จะต้องจัดให้ลูกจ้างใช้แว่นตาลดแสง หรือ กระบังตาแสง ซึ่งทำด้วยกระจกที่สามารลดความจ้าของแสงได้ และตัวครอบจะต้องเบาไม่คิดไฟฟ้า

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในถ้ำหรือที่ซึ่งมีแสงสว่างไม่พอ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างสวมหมวกแข็งที่มีอุปกรณ์ให้ความสว่าง

(หมายเหตุ มาตรการทางด้านเสียง ความร้อน และแสงสว่าง ได้รับความคุ้มครองตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม หมวด 3 เรื่องเสียง หมวด 1 ความร้อน และหมวด 2 แสงสว่าง ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2519)

ในด้านความอันตรายที่อื่น ความอันตรายมาก ๆ ทำให้เกิดโรคได้ เช่น คนงานเจาะหิน กระจกขีมือจะกระแทกตัวเอง จึงต้องได้รับความคุ้มครอง

ในด้านความกดดันที่เกิดปกติ ซึ่งจะต้องคุ้มครองทั้ง ความกดดันสูง และความกดดันต่ำ
ในด้านความเย็น

ในด้านกัมมันตภาพรังสี

และในด้านสารเคมี (จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) วันที่ 30 พฤษภาคม 2520) กำหนดว่าสถานประกอบการที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีที่บังคับไว้ 121 ตัว จะกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และได้กำหนดความเข้มข้นของสารเคมีฝุ่นแร่ที่ฟุ้งกระจายในอากาศ เช่น มีไม่เกินหนึ่งในล้านส่วนของปริมาตรหรือ 1 มิลลิกรัม ต่อ 1 ลูกบาศก์เมตร ถ้าเกินกว่าที่กำหนดจะต้องดำเนินการแก้ไขเพื่อลดความเข้มข้น โดยวิธีเคาะผนังให้มีทางลมผ่านเข้าออก ติดพัดลม หรือหาอุปกรณ์สวมใส่เป็นต้น

16.2 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร

จะต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้เพียงพอแก่ถูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานนั้น เพื่อสวมใส่ป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ หมวกแข็ง ถุงมือยาง แวนคาดแสง หน้ากาก รองเท้าหัวเหล็ก เครื่องป้องกันเสียง เป็นต้น

การแต่งกายของถูกจ้างจะต้องอยู่ในลักษณะที่ปลอดภัยด้วย เช่น ทำงานไฟฟ้า จะต้องสวมเครื่องนุ่งห่มที่ไม่มีปีกน้ำ ทำงานกับเครื่องจักรจะต้องไม่ไว้ผมยาว หรือถ้าไว้ผมยาวต้องรวบ จะต้องไม่สวมเครื่องประดับ เครื่องจักรที่อันตรายต้องมีเครื่องป้องกันไว้

(จากประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร หมวด 1, 3, 4 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 93 ตอนที่ 101 ลงวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2519)

16.3 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ในสถานประกอบการแต่ละแห่ง นายจ้างจะต้องจัดทำแผนผังวงจรไฟฟ้าทั้งหมดโดยผ่านการรับรองจากไฟฟ้าประจำท้องถิ่น ไว้ให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลา สายไฟฟ้าและอุปกรณ์ต้องได้มาตรฐาน มีเครื่องตัดกระแสไฟเมื่อไฟฟ้าลัดวงจร นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า เช่น ถุงมือยาง แวนเสื้อยาง ถุงมือหนัง ผ้าห่มยาง ฉนวนครอบลูกด้วย หมวกแข็งกันไฟ ฯลฯ ให้นายจ้างจัดให้ถูกจ้างตามความเหมาะสม

(จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ลงวันที่ 8 มีนาคม 2522 ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 96 ตอนที่ 84 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2522)

16.4 มาตรการให้ความคุ้มครองการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย

รัฐได้กำหนดว่างานต่อไปนี้เป็นงานอันตราย ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่ากำหนด 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ คือ

- งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีอันอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- งานเชื่อมโลหะด้วยออกซิเจน
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลั่น ไอ ควีน ก๊าซ ผุ่น หรือละออง
- งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความอันตรายอันอาจเป็นอันตราย
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

เมื่อทราบว่างานดังกล่าวเป็นอันตรายก็เป็นหน้าที่ต้องค้นคว้าหาวิธีป้องกันหรือลดอุบัติเหตุในการทำงานประเภทนั้น ๆ น้อยลง

(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 89 ตอนที่ 61 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515)

16.5 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประดาน้ำ

มาตรการในการความคุ้มครองประดาน้ำในงานดำน้ำลึกเกิน 10 เมตร แต่ไม่เกิน 60 เมตร ก่อนที่นายจ้างจะจ้างลูกจ้างทำงานประดาน้ำ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างตรวจสุขภาพ และในการดำน้ำทุกครั้งจะต้องมีหัวหน้าประดาน้ำอย่างน้อย 1 คน และยังต้องมีผู้รักษาเวลา ผู้ควบคุมเครื่องอัดอากาศ ที่เลี้ยงดำน้ำ และในกรณีที่เห็นว่าไม่ปลอดภัย นายจ้างต้องยินยอมให้ลูกจ้างยุติการดำน้ำด้วย

(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประดาน้ำ) ลงวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2523 ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 97 ตอนที่ 172 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2523)

16.6 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

เนื่องจากสภาพการทำงานของลูกจ้าง ยังมีอัตราการประสบอันตรายสูง และเจ็บป่วยแม้ว่าในปัจจุบันจะได้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานออกใช้บังคับหลายเรื่อง จึงสมควรที่จะต้องมีผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านความปลอดภัยเป็นผู้รับผิดชอบดูแล และจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะไม่ให้นายจ้างเป็นผู้ดูแลโดยลำพัง เพราะนายจ้างอาจจะไม่พร้อมในการจัดการได้ตลอดเวลา จึงได้ออกประกาศในกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ผู้ดูแลความปลอดภัยในกิจการอย่างน้อย 1 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป และดำเนินกิจการใน

ด้านเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการปิโตรเลียม ทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ฯลฯ ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน ฯลฯ และการขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้า ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2528 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 60 วันที่ 16 พฤษภาคม 2528)

16.7 มาตรการความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับชื้น

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ ลงวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ว่านายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่อับอากาศให้ปลอดภัย โดยนายจ้างจะต้องตรวจปริมาณออกซิเจน สารเคมี และสิ่งปนเปื้อนในอากาศว่าจะทำให้เกิดการขาดออกซิเจน การระเหิดและการเป็นพิษหรือไม่ ถ้าพบว่ามิให้รับระบอบอากาศหรือจัดหรือทำความสะอาดสถานที่นั้นให้ปลอดภัยจึงจะอนุญาตให้ทำงานได้

ในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในสถานที่อับอากาศ นายจ้างจะต้องมีการตรวจสอบสภาพอากาศเป็นระยะ ๆ และจัดการให้มีผู้ช่วยเหลือที่ผ่านการอบรม การช่วยเหลือผู้ประสบภัย คอยดูแลไฟฟ้าที่ปากทางเข้าออกสถานที่อับอากาศตลอดเวลา เป็นต้น

16.8 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี อันตราช ฉบับลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2534 ได้กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราช โดยกำหนดถึงการทำงาน การขนส่ง การเก็บรักษา เคลื่อนย้ายสารเคมีจะกระทำไม่ได้ จนกว่าจะมีการติดฉลากขนาดใหญ่พอสมควรที่หยิบห่อ ภาชนะบรรจุ

สถานที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราช นายจ้างจะต้องจัดให้สะอาด ถูกลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการระบายอากาศที่เหมาะสม มีระบบการป้องกันและกำจัดมิให้มีสารเคมีอันตราชเกินกว่าปริมาณที่กำหนด และจะต้องแจ้งปิดประกาศโดยเปิดเผย

16.9 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ ฉบับลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2534 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 200 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 โดยยกเลิกหมวด 2 ความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 โดยกำหนดให้ นายจ้างใช้หม้อน้ำและส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

กรรม หรือมาตรฐานอื่นที่รับรอง จัดทำป้ายระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัย มีคนดูแล
ควบคุมประจำหม้อน้ำ ปรับปรุงคุณภาพน้ำที่ใช้กับหม้อ การติดตั้งหม้อ เป็นต้น

16.10 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการ
ตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่น และพังทลาย

กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่
ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่น และการพังทลาย ฉบับลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ.
2534 มีเนื้อหาโดยสรุปว่า

- นายจ้างที่ลูกจ้างทำงานสูงจากพื้นที่ที่ปฏิบัติงานเกินสองเมตรขึ้นไป จะต้องจัดให้มีนั่ง
ร้านสำหรับลูกจ้างใช้ในการปฏิบัติงานและถ้าสูงเกิน 4 เมตรขึ้นไป จะต้องจัดทำราวกันตก หรือคาน้ำ
นิรภัย หรือ เข็มขัดนิรภัย

- ช่องเปิด หรือปล่องต่าง ๆ จะต้องทำฝาปิดหรือรั้วกัน กันตกหล่น

- ห้ามทำงานบนที่สูงในขณะที่เกิดพายุ ลมแรง ฝนตก ฟ้าคะนอง

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานบนหรือในถัง บ่อ หรือกรวยสำหรับเทวัสดุ หรือภาชนะ
อื่นใดที่ลูกจ้างอาจตกลงไปหรืออาจถูกวัสดุทับ

- จะต้องปิดกันหรือจัดทำรั้วที่แข็งแรง มีความสูงไม่น้อยกว่า 90 เซนติเมตรล้อมรอบ
ภาชนะบรรจุของร้อน กรวย ภาชนะ หรือสิ่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อป้องกันการตกหล่นของลูก
จ้าง

- ห้ามให้ลูกจ้างทำงานบนที่ทำงานเกิน 30 องศาจากแนวนราบ ถ้าทำงานแบบที่ลาดชัน
เกิน 15 องศา ต้องจัดให้มีนั่งร้านมาตรฐานหรือเข็มขัดนิรภัยและสายช่วยชีวิต

- การใช้บันได ไต่ชนิดเคลื่อนย้ายได้ ชนิดติดครีบกั้นที่ หรือการใช้ขาห้อย ม้าฮีน ในการ
ปฏิบัติงาน จะต้องติดตั้งครีบกั้นให้ปลอดภัยตามที่กำหนด

- การทำงานในบริเวณที่อาจมีการพังทลาย จะต้องจัดทำไหล่หิน ดิน ทราช หรือวัสดุอื่น
ให้ลาดเอียงเป็นมุมที่ไม่ทำให้เกิดการพังทลาย และทำการป้องกันการกัดเซาะของน้ำ

- ถ้าขุดดินลึกที่ขุด 90 องศา จะต้องจัดทำผนังกันหรือวัสดุกันพร้อมค้ำยัน หรือใช้วิธี
การอะไรก็ได้ที่สามารถป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นได้

- จะต้องป้องกันการกระเด็นตกหล่นของวัสดุ โดยใช้แผ่นกัน ผ้าใบ หรือคาน้ำปิดกัน
หรือรองรับ

- กรณีที่มีการลำเลียงวัสดุจากที่สูง จะต้องจัดทำราง ปล่อย หรือใช้เครื่องมือลำเลียงลง
จากที่สูง

- จะต้องปิดประกาศแสดงเขตที่มีการเหยียง สาด เท ทิ้งหรือโยนวัสดุจากที่สูง และมีผู้
ควบคุมดูแลให้มีการเข้าออกขณะปฏิบัติงาน

-จะต้องจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ถูกจ้างสวมใส่ตลอดเวลา
ทำงาน

**16.11 มาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ
เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับถูกจ้าง**

ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัย ในสถาน
ประกอบการ ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีระบบป้องกันและระงับ
อัคคีภัยในสถานประกอบการเกี่ยวกับการจัดอุปกรณ์ดับเพลิง การเก็บรักษาวัสดุไวไฟและวัตถุระเบิด
การกำจัดของเสียที่ติดไฟได้ง่าย การป้องกันฟ้าผ่า การติดตั้งระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ การจัดทำ
ทางหนีไฟ รวมทั้งการก่อสร้างอาคารที่มีระบบป้องกันอัคคีภัยตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งจัดให้มี
แผนป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เกี่ยวกับการตรวจตรา การฝึกอบรมซักซ้อมการ
รณรงค์ป้องกันอัคคีภัย การดับเพลิง การอพยพหนีไฟ การบรรเทาทุกข์ การปฏิบัติรูปฟื้นฟูเมื่อเกิดอัคคีภัย
ขึ้นแล้ว โดยนายจ้างจะต้องเก็บแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยนั้นไว้ ณ สถานที่ทำงานพร้อมที่จะให้
พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ และในกรณีที่มีหลายสถานประกอบการตั้งอยู่ นายจ้างของแต่ละสถาน
ประกอบการจะต้องร่วมกันจัดให้มีระบบและแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยในส่วนของอาคารที่ใช้ร่วม
กันด้วย

ในการก่อสร้าง ก็มีมาตรการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน

กำหนดเรื่องความสูงของนั่งร้านว่าจะต้องมีราว มีสลักเกลียว มีค้ำยัน และการเว้นช่อง
ขนส่งสิ่งของ ในการซัด โขง ก็จะต้องมีค้ำยันติดกับอาคาร หรือยึดกับถมอฝังดิน และกำหนดอุปกรณ์คุ้มครอง
ความปลอดภัยส่วนบุคคลด้วย เช่น หมวกแข็ง รองเท้าพื้นยางหุ้มด้น ถุงมือยาง เข็มขัด และเชือก
นิรภัย

(จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ราชกิจจานุ
เบกษา เล่ม 93 ตอนที่ 87 ลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2519 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความ
ปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วย นั่งร้าน ลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2525 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 99
ตอนที่ 103 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2525)

**2. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุ
คร่าว**

ได้กำหนดเป็นกฎหมายขึ้นมาเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่
กำหนดไว้ ดังนี้คือ

-จะต้องมีความสูงไม่เกิน 9 เมตร

-จะต้องออกแบบโดยผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขา
วิศวกรรมโยธา

-หอลิฟท์จะต้องรับน้ำหนักได้ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งาน

-หอลิฟท์ที่สร้างด้วยไม้จะต้องสร้างด้วยไม้ที่มีหน่วยแรงคดปฤษฎีไม่น้อยกว่า 800
กก. ต่อตาราง ซม. และมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่า 8

นอกจากนี้ยังจะต้องจัดเครื่องคุ้มครองความปลอดภัยที่ส่วนบุคคลไว้อีกด้วย เช่น
หมวกแข็ง ถุงมือหนัง รองเท้าหนังหัวโลหะ เข็มขัดนิรภัย เชือกนิรภัย ฯลฯ

(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์
ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2524 ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 98 ตอน 28 ลง
วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524)

3. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง

เพื่อป้องกันคนงานก่อสร้างไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงานก่อสร้าง นายจ้างจะต้อง
กำหนดเขตก่อสร้าง จัดทำรั้วหรือคอกกั้นปิดประกาศเขตก่อสร้างที่ดำเนินการอย่างเปิดเผย ห้ามลูกจ้าง
เข้าไปพักอาศัยในอาคารที่ก่อสร้าง และห้ามลูกจ้างเข้าไปในอาคารหรือเขตก่อสร้างนอกเวลาทำงานโดย
ไม่ได้อนุญาตจากนายจ้าง นอกจากนี้ยังต้องกำหนดเขตก่อสร้างอันตรายโดยจัดให้มีรั้วกั้นคอกไว้ เขียน
ป้ายประกาศ ในเวลากลางคืนให้มีสัญญาณ ไฟสีแดงตลอดเวลา

(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยเขตก่อสร้าง
ฉบับลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2528 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 102 ตอนที่
134 วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2528)

4. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น

เพื่อคุ้มครองแรงงานไม่ให้ได้รับอันตรายจากปั้นจั่น จึงต้องกำหนดในประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับปั้นจั่น ลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2530
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอน 94 วันที่ 21 พฤษภาคม 2530 ว่านายจ้างที่ใช้ปั้นจั่นจะต้อง
ปฏิบัติตามรายละเอียดคุณลักษณะของปั้นจั่นและคู่มือการใช้งานที่ผู้ผลิตปั้นจั่นกำหนดไว้

5. มาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม

รัฐได้กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขมิให้เกิดอันตรายขึ้นจากการทำงานเกี่ยว
กับการตอกเสาเข็ม โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอก
เสาเข็ม ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2531 ว่า

นายจ้างจะต้องจัดทำรั้ว คอกกั้น ปิดประกาศ "เขตอันตราย" ไว้ในบริเวณที่ทำการตอก
เสาเข็มให้เห็นได้ชัดเจนตลอดเวลา ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องห้ามเข้า บริเวณพื้นฐานที่รองรับจะต้องมั่นคง

แข็งแรงพอที่จะรองรับเครื่องคอกเสาเข็มและเครื่องจักรอื่นได้ บริเวณที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการเตรียมการ เป็นอย่างดี และลูกจ้างจะต้องสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย

17. ผลที่ตามมาจากการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

ผลที่ตามมาของการคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มีต่อหน่วยงาน จะพิจารณาใน 2 ด้าน คือ ผลทางด้านประสิทธิภาพและผลผลิต กับผลทางด้านสัมพันธภาพ

17.1 ผลในด้านประสิทธิภาพและผลผลิต โคนแก่

1. ลดการสูญเสียเวลาทำงาน เมื่อลูกจ้างมีสุขภาพดีปลอดภัยจากโรคและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ลูกจ้างก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่เสียเวลาในการทำงาน

2. เป็นการลดอัตราการเข้าออกจางานของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน อาจจะพิการและสูญเสียอวัยวะ อาจจะต้องออกจากงาน และถ้าหากเป็นคางานที่มีฝีมือก็น่าเสียดาย เพราะจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมคางานใหม่

3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างมีสุขภาพดีและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ก็จะไม่ต้องเสียเวลาทำงานหรือต้องออกจากงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพดี

4. ลดค่าใช้จ่ายในการคานินงานหรือคานทุนในการผลิต ถ้าคางานสุขภาพไม่ดี หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน ก็ต้องขาดงานหรือหยุดงาน การสูญเสียเวลาทำงาน เช่นนั้นนอกจากจะเสียผลงานเพราะทำให้งานในหน้าที่นั้น ๆ หยุดชะงักไปแล้ว ยังเป็นผลกระทบกระเทือนถึงงานส่วนอื่น ๆ ด้วย เป็นเหตุให้หน่วยงานต้องสูญเสียค่าจ้างไปในช่วงหยุดงานโดยไม่ได้รับผลงานตอบแทน ในทำนองเดียวกัน ถ้าอันตรายเข้าออกจางานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ตลอดจนฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญให้แก่ลูกจ้างใหม่แทนลูกจ้างเก่าก็จะสูงด้วย

17.2. ผลในด้านสัมพันธภาพ การที่ลูกจ้างได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ส่งผลให้มีสุขภาพดี เมื่อมีสุขภาพร่างกายที่ดี ก็จะทำให้มีขวัญและกำลังใจดีไปด้วย จะช่วยให้ลดความรู้สึกที่ไม่ดีของลูกจ้าง ดังนี้คือ

1. ช่วยลดความวิตกกังวลและการขาดงาน เพราะถ้าหากลูกจ้างทราบว่าเมื่อได้รับอันตรายหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน อาจจะเป็นโรคหรือพิการจะได้รับการดูแลก็จะทำให้มีกำลังใจ ไม่รู้สึกกังวลใจ มีความตั้งใจทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน

2. ลดความรู้สึกคานินคติเตชัน เพิ่มเกียรติคุณและสร้างความพึงพอใจในงาน หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นกับลูกจ้าง อาจทำให้ลูกจ้างคิดว่าเพราะคางานให้แก่หน่วยงานนั้นคางจึงได้รับ

อันตราย ฉะนั้นหากหน่วยงานจัดให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ก็จะสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง การดำเนินคดีขึ้นก็จะไม่เกิดขึ้น

สรุปบททวนบทที่ 11

การคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศได้มีมานานแล้ว สำหรับประเทศไทยเริ่มใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี พ.ศ. 2500 (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี 2499) การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นเพื่อให้การใช้แรงงานมีความยุติธรรม ปลอดภัย ซึ่งทำได้โดยการออกกฎหมายหรือสัญญาจ้างและการต่อรองของสหภาพแรงงาน

จุดมุ่งหมายหลักของการคุ้มครองแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง นายจ้าง และประเทศชาติโดยส่วนรวม

หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ เหมือนกัน เช่น

- การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างโดยทั่วไป และลูกจ้างที่ทำงานอันตราย
- กำหนดวันหยุดงานประจำสัปดาห์ การพักผ่อนประจำปี
- กำหนดงานบางประเภทที่ห้ามไม่ให้หญิงและเด็กทำ
- กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กซึ่งห้ามมิให้เด็กทำงาน
- กำหนดสถานที่ เวลา ซึ่งห้ามมิให้เด็กและหญิงทำงาน
- กำหนดสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างและหญิงมีครรภ์
- กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

รายละเอียดของการคุ้มครองในประเทศต่าง ๆ ก็แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยได้กำหนดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างโดยทั่วไป ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ชั่วโมงทำงานสำหรับงานอันตรายวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง นอกจากนี้มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละไม่น้อยกว่า 1 วัน ทำงาน 6 วันติดต่อกันจะต้องหยุด 1 วัน

ในด้านแรงงานหญิงกฎหมายให้ความคุ้มครองเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงาน ความมั่นคง และปลอดภัยจากการทำงาน ช่วงเวลาที่ห้ามไม่ให้แรงงานหญิงทำ ตลอดจนการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่ท้อง เป็นต้น

ในด้านแรงงานเด็ก กฎหมายให้ความคุ้มครองในเรื่องอายุขั้นต่ำ ประเภทการใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนช่วงเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน

ในด้านสวัสดิการ กฎหมายให้ความคุ้มครองในด้านการจัดห้องน้ำ ห้องส้วม และน้ำดื่มที่สะอาดให้พอเพียงกับลูกจ้าง ในด้านปฐมพยาบาลได้จัดยาต่าง ๆ ไว้ใช้ในกรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย มีหมอ พยาบาล ตามสัดส่วนของแรงงาน นอกจากนี้กฎหมายยังให้ความคุ้มครอง ความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะต้องมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย

หมวด 2

การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง² แต่วันหนึ่ง ต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง³ จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าเหตุนี้จะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าเหตุนี้จะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

² กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)

³ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง*

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาคือจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

* กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง^๕ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

ถ้ารับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา นี้

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

^๕ กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)

มาตรา 36 ให้ถูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการศึกษาหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁶

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ถูกจ้างทำงานชก แบก หาม หาบ ขุน ลาก หรือเงินของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

⁶ กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)

หมวด 3

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่อง

ในภูเขา

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00

นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาม หาบ ขูด ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่าง 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00

นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิใช่รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4
การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

นี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานในเจ็ดวัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งาน หลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(2) งานบิ๊มโลหะ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีววิทยที่เป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำให้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานเดินรำ รำวง หรือร้องเงี้ยว
- (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวหรือผู้รับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในกรณีที่นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการศึกษาหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูก

จ้างซึ่งเป็นเด็กจ้างให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1 ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง
- ข้อ 2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่
 - (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
 - (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
 - (3) งานเชื่อมโลหะ
 - (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
 - (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
 - (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

อันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ ไตรรงค์ สุวรรณคีรี
(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ **ไตรรงค์ สุวรรณคีรี**
(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ถูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้แก่งานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ **ไตรรงค์ สุวรรณคีรี**
(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (1) จะต้องมิใช่โครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ 2 ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามิให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ 3 นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในปีที่แล้วนั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือ

(2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ ไตรรงค์ สุวรรณคีรี
(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 49 (3) (4) (5) (6) (7) และ (10) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

งานซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำได้แก่

(1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย ดังต่อไปนี้

- ก. งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้า องศาเซลเซียส
- ข. งานที่ทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง
- ค. งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก
- ง. งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

(2) งานที่เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้

- ก. งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้
- ข. งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์
- ค. การผลิต หรือขนส่งพด อกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ
- ง. งานสำรวจ ขุดเจาะ ถักปั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือแก๊ส เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

(3) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ดังต่อไปนี้

- ก. งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูงโรค

แบบฝึกหัดบทที่ 11

1. จงอธิบายถึงเหตุผลและวิธีการคุ้มครองแรงงาน
2. การคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่คุ้มครองในด้านใดบ้าง
3. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้อย่างไร
 - ก. คุ้มครองแรงงานทั่วไป
 - ข. คุ้มครองแรงงานหญิง
 - ค. คุ้มครองแรงงานเด็ก
4. จงกล่าวถึงบทบาท ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานสตรี
5. จงกล่าวถึงปัญหาแรงงานเด็ก ตลอดจนแนวทางแก้ไข
6. สวัสดิการแรงงานคืออะไร ทำไมจึงต้องมีสวัสดิการ และเกณฑ์การจัดสวัสดิการมีอะไรบ้าง
7. จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ท่านคิดว่ามีประโยชน์อย่างไรกับแรงงาน