

บทที่ 11

การคุ้มครองแรงงาน

เนื้อหา

1. สำนัก
2. เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน
3. วิธีการคุ้มครองแรงงาน
4. ยุคสมัยของการคุ้มครองแรงงาน
5. การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย
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 (หลักการและเช่นนารมณ์ สาเหตุอันตรายและความซุญเสีย อันเกิดจากการทำงาน)
16. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน
17. ผลที่คาดการณ์จากการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

สาระสำคัญ

1. การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นเพื่อให้การใช้แรงงานมีความยุติธรรม เหน็บสนับสนุนให้อาชีวศึกษาทางเศรษฐกิจ ลังคน ศักยภาพและมนุษยธรรม วิธีการคุ้มครองค่าแนวโน้มการให้ของก่อภูมาย หรือสัญญาซึ่งงาน และขบวนการแรงงาน โดยอาชีวศึกษาทางแรงงาน โดยมียุคสมัยหลักเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศ ชาติ แรงงาน และความสงบสุขภายในประเทศ
2. การคุ้มครองแรงงานได้มีมาต้นแล้วในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยได้เริ่มนี้ การคุ้มครองเมื่อปี 2500 (ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499)

3. หลักเกณฑ์ในการศูนย์รวมแรงงานในประเทศต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์ในเรื่องต่อไปนี้กันทั่วไป ให้กำหนดช่วงไม่ทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง จำนวนครั้งไม่เกินวันละ 8 ครั้งในสัปดาห์ ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาตามระยะเวลาทำงานในวันหยุดมีช่วงรวมกันแล้วไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ วันหยุดมี 3 ประเพณี มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีนิยม และการหยุดพักผ่อนประจำปี

4. การศูนย์รวมแรงงานทั่วไป ให้กำหนดช่วงไม่ทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จำนวนครั้งไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาตามระยะเวลาทำงานในวันหยุดมีช่วงรวมกันแล้วไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ วันหยุดมี 3 ประเพณี มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีนิยม และการหยุดพักผ่อนประจำปี

5. แรงงานหญิง เนื่องจากในปัจจุบัน หญิงไทยได้มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากมีหญิงทำงานอยู่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา ทั่วโลก หญิงก็เป็นผู้ค้าเนินงานเกือบทุกกิจกรรม แต่แรงงานหญิงที่ใช้งานประจำปัจจุบันต่าง ๆ จากการเข้าทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน ตลอดจนขาดความปลอดภัย ซึ่งแนวทางแก้ไขคือการศูนย์รวมแรงงานต่อวัน ทั้งนี้เพื่อความเท่าเทียมในการทำงาน ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง เช่น กำหนดช่วงเวลาที่ห้ามหญิงทำงาน กำหนดประเภทของงานที่ไม่ให้ถูกห้ามหญิงทำงาน เพราะไม่ปลอดภัย ตลอดจนห้ามเลิกจ้างถูกห้ามที่ถ่อง เป็นต้น

6. แรงงานเด็ก เมื่อจะเห็นเด็กเป็นทรัพยากรบุคุณที่มีคุณค่า แต่ในบางครั้งต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว หรือนายหน้าเป็นคนรักน้ำมา ตลอดจนระบบการศึกษาที่ไม่เชื่อถือว่ายให้เด็กศึกษาต่อ และความเกี่ยวข้องของการเรียน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความนิยมเข้าแรงงานเด็กของนายห้าง เพราะค่าแรงงานถูก เด็กเหล่านี้เข้าสู่ภาคแรงงานโดยบิดามารดาไม่ฟากห้างงาน หรือลูกนักงานจัดหางานเป็นคนไปจัดหานมห้างงาน เป็นต้น

7. การใช้แรงงานเด็ก เด็กไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพัก ให้ค้าจ้างแรงงานต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ถูกทางบุพ ไม่มีปัญหาสุขภาพอนามัย ตลอดจนขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ ดังนั้นจึงควรป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบแรงงานเด็ก การป้องกันทำได้โดยการจัดโครงการให้ความรู้ ดังนี้ นำเข้าชนชั้น ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยออกกฎหมาย

8. การศูนย์รวมแรงงานเด็ก เช่น กำหนดมาตรฐาน ประเพณีที่ใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนช่วงเวลาที่ห้ามเด็กห้างงาน

9. สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การที่นายห้างให้ให้สภาพร้ายชั่วคราวต่อ ฯ แก่ฝ่ายถูกจ้างเพื่อให้ถูกห้างได้รับความสุข สะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการในด้านต่อไปนี้ เช่น การปรับปรุงสภาพการทำงาน มีเวลาพักผ่อน ทำให้ความเป็นอยู่ของถูกจ้างดีขึ้น เป็นต้น ประโยชน์ที่ได้รับเกิดแก่บุคคล 3 ฝ่าย ทั้งในด้านถูกจ้าง นายห้าง และรัฐบาล

10. สวัสดิการที่จัดให้กู้กร้าง ให้แก่ ห้องน้ำ ห้องส้วม และน้ำสะอาดสำหรับคุณ ต้องจัดให้มีเพียงพอสำหรับกู้กร้าง ในด้านปฐมนิเทศฯ และรักษาพยาบาล ตามที่กู้หมาภาราหนาดไว้ นอกจากนี้ยัง ศูนย์การของความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากอุบัติเหตุ หรือเกิดจากไร้ภัยอันเกิดจากการทำงาน

ฉุดประทังค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถตอบข้อสอบ

1. ฉุดประทังค์ วิธีการ แกะถุงผ้าหมาภาราลักษณะของการศูนย์การของแรงงานได้
2. การศูนย์การของแรงงานไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง
3. หลักเกณฑ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการศูนย์การของแรงงาน
4. รายละเอียดเกี่ยวกับการศูนย์การของแรงงานทั่วไป
5. บทบาท ปัญหา และการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงและแรงงานเด็กได้
6. ขอบเขตของแรงงานหญิงและเด็กที่ได้รับการศูนย์การ
7. เหตุผล ความจำเป็น และประโยชน์ที่ได้รับจากการให้สวัสดิการด้านแรงงาน
8. ขอบเขตและรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการที่แรงงานได้รับ และศูนย์

กรองเพื่อให้ทำงานนิความปลอดภัย

1 คำนำ

แนวความคิดเรื่องการศึกษาของแรงงานได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไม่รับนุญธรรมของการทำงานที่เกิดในประเทศไทยวันตกประมาณาภิบาลศตวรรษที่ 18 และศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระบบที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรี แบบทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุดสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างบุคคลเดียวที่มีอำนาจตัดสินใจ ครอบครองงานของลูกจ้างอย่างมาก หวังที่จะสร้างผลประโยชน์ให้แก่ตน รัฐในขณะนั้น ยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปถ่วงครองคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากการคิดและความเชื่อในลักษณะนิยม ที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเสียงชีพได้ตามสมัครใจ คุณงามมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างเด็ก แรงงานหญิงหรือชายเข้าทำงานก็ได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้และจะได้ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกันได้มีการทำห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงาน หรือแม่ระหว่างนายจ้าง เพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะรักษาและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ โดยถือหลักว่า ได้เงินมากก็ดีกว่าไม่ได้มาเสียเลย

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุดสาหกรรมบุคคลเดียวที่มีอำนาจตัดสินใจ ครอบครองงานของลูกจ้างได้เต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งมีหลักการผลิตโดยแรงงานทำกำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้เห็นลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตชีวิตริ และนายจ้างพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่ากู้แบ่งขัน วิธีการลดต้นทุนการผลิตก็คือใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานผู้หญิงและเด็กให้มากเพื่อ降低成本การให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปักษร่องจ่ายไม่ค่อยมีปักษริเสียง พยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น สภาพการทำงานในโรงงานอุดสาหกรรมของประเทศไทยในระยะนั้น โดยเฉพาะประเทศไทยอังกฤษและฝรั่งเศสมีสภาพที่น่าเศร้าสลด และสังเวชใจยิ่ง นอกจากเด็ก ๆ จะถูกใช้ทำงานด้วยความทารุณแล้ว สภาพในโรงงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืดทึบ อกปรก อากาศไม่ถ่ายเท หญิงและชายต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควร และได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วย และสัมภានาไปเป็นจำนวนมาก ความอยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคม ให้ประเทศอังกฤษและยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเริ่มโดยศูนย์คุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกรุนแรง

2. เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นโดยมีเจตนา良娠เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหนือสิ่นเชิง และด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

2.1 เหตุผลในการทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอันหนึ่งในการผลิตและการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงในด้านแรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐ ที่ควรได้รับการคุ้มครองมาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ชาตินานที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ การปลดอย่างมีการใช้สูตรจ้างอย่างหักโหมแทนที่จะก่อประโยชน์มาก กลั่นจะกล้ายเป็นการลดผลผลิตให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆ แก่แรงงานเหล่านี้ได้

2.2 เหตุผลในการสังคม ถือว่าสูตรจ้างอยู่ในฐานค่าอนามัยเดียวกัน แนะนำจ้างเป็นผู้ที่อยู่ในสถานะที่ได้เปรียบเพาะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่สูตรจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่นายจ้างเท่านั้น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้สูตรจ้างไม่อาจเป็นผู้ดังเงื่อนไขต่อรองกับนายจ้างเนื่องจากอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน จึงมีแรงงานในตลาดที่พร้อมจะทำตามเงื่อนไขหรือความพอใจของนายจ้างอยู่จำนวนมาก จึงเห็นได้ว่าสูตรจ้างถูกความจำเป็นเรื่องปากเรื่องท้องปีบบังคับไม่ให้มีเสรีภาพที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดที่ว่ารัฐควรมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองสูตรจ้างผู้ฐานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างมั่นคง

2.3 เหตุผลทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดจี้ทางเพศให้ร้ายอย่างในประเทศตะวันตกสมัยปฏิวัติอุดสาหกรรมดังที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นมีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้สูตรจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้งานมากจนเกินไป อันขัดต่อศีลธรรมยังดีและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงจะมีให้แก่กัน

3. วิธีการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานมีหลายวิธี โดยแบ่งออกเป็นวิธีใหญ่ ๆ ได้ 2 วิธี คือ วิธีที่ใช้กฎหมายโดยตรง และวิธีที่ไม่ใช้กฎหมายโดยตรง วิธีที่ใช้กฎหมายโดยตรงนี้เป็นการคุ้มครองที่เหนือได้ชัด ส่วนวิธีที่ไม่ใช้กฎหมายโดยตรงเป็นวิธีที่เห็นไม่ชัด

3.1 วิธีใช้กฎหมายโดยตรง (วิธีการที่กำหนดโดยกฎหมาย)

วิธีการนี้ หมายถึง การที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการคุ้มครองโดยออกกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ กำหนดเป็นมาตรฐานขึ้นต่อในการใช้แรงงานไว้ และมีเจ้าหน้าที่ของรัฐออกตรวจตราไม่ให้มีการใช้แรงงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน

การศูนย์ครองแรงงาน โดยกฎหมายนี้ส่วนใหญ่จะมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยที่ระบบสหภาพแรงงานยังไม่เข้มแข็งพอ ส่วนในประเทศไทยที่พัฒนาแล้วซึ่งมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งกฎหมายว่าด้วยการศูนย์ครองแรงงานจะมีก็เฉพาะในเรื่องที่นายจ้างและสหภาพแรงงานไม่สามารถตกลงกำหนดเองได้ สำหรับประเทศไทย กฎหมายศูนย์ครองแรงงานของไทยที่ใช้เป็นหลักอยู่ในขณะนี้คือพระราชบัญญัติศูนย์ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศของกระทรวงมหาดไทยฉบับต่าง ๆ และประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3.2 วิธีที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรง (วิธีการอื่น)

วิธีการศูนย์ครองแรงงาน นอกจากการใช้กฎหมายศูนย์ครองโดยตรงเดียว ยังมีอีกหลายวิธี เช่น การทำสัญญาข้างแรงงาน การรวมตัวกันเป็นสหภาพของลูกจ้าง เป็นต้น แต่วิธีการที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรงนี้ถ้ามองย่างผิวนอกแล้วจะไม่เห็นว่าเป็นวิธีการศูนย์ครองแรงงาน แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วจะเห็นว่าวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็มีผลส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ดี จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการศูนย์ครองแรงงานอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ

1. สัญญาข้างแรงงาน สัญญาข้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นมาตรการอันหนึ่งที่ช่วยในการศูนย์ครองแรงงาน เพราะทั้งสองฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาข้างแรงงานนั้นเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในสัญญาข้างแรงงานจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกวากฎหมายศูนย์ครองแรงงาน ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ หลายแห่งมีการทำสัญญาข้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในรูปข้อบังคับในการทำงานที่ให้ลิขิตรและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างสูงกว่ากฎหมายศูนย์ครองแรงงานกำหนดไว้เสียอีก จะนับได้ว่าการทำสัญญาข้างแรงงานเป็นวิธีการศูนย์ครองแรงงานได้จริงหนึ่ง

2. สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อศูนย์ครองการทำงานของลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อหาทางส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น สำหรับวิธีการนี้เป็นวิธีการที่คำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างนัก เป็นอันมาก แต่ถ้าพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งแล้ว จะเห็นว่าเป็นวิธีการที่ลูกจ้างศูนย์ครองตนเองวิธีหนึ่ง เพราะข้อตกลงที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองจะว่าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้นมีผลผูกพันให้ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม เท่ากับเป็นการปรับปรุงสัญญาข้างแรงงานใหม่ โดยมีสหภาพเป็นผู้ดูแลและศูนย์ครองผลประโยชน์ให้กับลูกจ้าง

ถ้าพิจารณาให้ลึกลงไปอย่างถ่องแท้ วิธีการต่าง ๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เกือบทั้งหมด เช่น การปรึกษาหารือร่วม การตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง การโภคเกลี่ยประนอมข้อพิพาทแรงงาน การอนุญาトイตุลาการ และศาลแรงงาน เป็นต้น วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นการศูนย์ครองแรงงานทั้งสิ้น แม้ว่าวิธีดำเนินการต่าง ๆ จะเป็นงานด้านแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การศุ่มครองแรงงานเป็นเรื่องที่ก่อว่างขวางมาก ไม่เฉพาะแต่ การออกกฎหมายและการดำเนินการโดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการโดยลูกจ้างหรือแม่นายห้างเอง เพื่อให้ ลูกจ้างมีสภาพทำงานที่ดีและให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรมแล้ว ก็นับได้ว่าเป็นการศุ่มครองแรงงานด้วย

การศุ่มครองแรงงานโดยรัฐออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานขึ้นต่อเพื่อ ศุ่มครองสิทธิขั้นมาตรฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดเป็นการบังคับให้นายห้างจัดการให้กับลูกจ้างนั้น โดยที่ไวไปแล้วจะกำหนดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ช่วงโภมการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ท่า ต่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดสอบ ค่าเชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานอยู่และเด็ก รวมทั้งกองทุนเงินทดสอบ เป็นต้น ซึ่งการศุ่มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ไปบ้างในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ชาติประเพณีของประเทศนั้น ๆ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานตามหลักเกณฑ์ที่อยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

4. จุดมุ่งหมายของการศุ่มครองแรงงาน

จุดหมายทั่วไปของการศุ่มครองแรงงาน ที่เพื่อจะเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพ ในการทำงานของแรงงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อแรงงานได้รับความมั่นคงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ แล้วก็มุ่งยั่นทำงาน ทำให้ได้ผลิตผลสูงทั้งด้านบริษัทและคุณภาพ อันเป็นจุดมุ่งหมายของการทำงาน ขึ้นหนึ่ง การศุ่มครองแรงงานพิจารณาได้หลายด้าน

1. ศุ่มครองเพื่อให้ความมั่นคงแก่คนงาน นายห้างก็ติ หรือลูกจ้างคนงานก็ติ ย่อมไม่ ชอบที่จะดำรงชีวิตไปเพียงวันหนึ่ง ๆ โดยไม่รู้ว่าต่อไปจะไร้จะเกิดขึ้น จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรใน ด้านลูกจ้างคนงาน นายห้างควรจะให้ลูกจ้างคนงานได้รู้ว่ามีหลักประกันแน่นอน จะไม่ถูกออกจากราชงาน จะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง ในด้านนายห้าง รัฐบาลจะต้องให้ความมั่นใจแก่ผู้ผลิตว่า เมื่อ ผลิตออกมานแล้วจะต้องมีตลาดขาย จะได้รับการศุ่มครอง ไม่ถูกใจกรรมไม่ถูกยึดครองผลิตผลที่ผลิตได้

2. ศุ่มครองเพื่อให้สภาพการทำงานดี ถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสง สว่างเพียงพอ มีปัจจัยในการปฐมพยาบาล มีน้ำดื่มที่สะอาดภายในโรงงาน ฯลฯ

3. ศุ่มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ในการทำงานย่อมมีอุปสรรคเหตุ เพราะแรงงานทำงานเหนื่อยเกินไป เครื่องมือเครื่องใช้อู่ในรูปแบบที่ไม่ปลอดภัย เสื่อมสภาพไม่มีการซ่อมแซม

4. การศุ่มครองเพื่อให้การสวัสดิการ เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงานนายห้างต้อง รับผิดชอบช่วยเหลือ เมื่อต้องออกจากงานโดยไม่มีความผิดนายห้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือ

การดำเนินงานในปัญหาต่าง ๆ เหตุนี้ต้องตราเป็นกฎหมายและเพื่อให้การดำเนินงานนี้ได้ผลก็ต้องมีการตรวจสอบงาน โดยเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบสถานประกอบการต่าง ๆ ว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายเพียงใด นอกจากการคุ้มครองแรงงานในระดับหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ก็จะมีการคุ้มครองสูงขึ้นจนถึงระดับชาติ ถือ การประกันสังคมขึ้นอีกระดับหนึ่ง

5. การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยต่าง ๆ

ประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับประเทศไทยเพื่อนบ้านใกล้เคียงของเรารู้สึกว่าญี่ปุ่น ปากีสถาน พลิปปินส์ หนองพม่า หรือสหพันธ์รัฐมนตรีฯ อาจจะกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่อยู่ในอันดับหลังสุดที่ได้มีกฎหมายการคุ้มครองการใช้แรงงานขึ้นอย่างแท้จริง ประเทศไทยญี่ปุ่นและประเทศไทยเดิมมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานมาตั้งแต่ พ.ศ. 25490 และ พ.ศ. 2491 ตามลำดับ หรือถ้าจะเปรียบเทียบกับประเทศไทยพลิปปินส์ ปากีสถาน หนองพม่า หรือสหพันธ์รัฐมนตรีฯ ประเทศไทย ก็ยังตกอยู่ในอันดับหลัง เพราะประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น มีกฎหมายการคุ้มครองการใช้แรงงานมาก่อนประเทศไทยทั้งนั้น เช่น พลิปปินส์มีกฎหมายว่าด้วยกำหนดชั่วโมงทำงานใช้บังคับมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2482 ปากีสถาน มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 หนองพม่ามีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 และสหพันธ์รัฐมนตรีฯ ก็ยังมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยในโลกเสรี

6. หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยต่าง ๆ มีหลักการคล้าย ๆ กันในเรื่องต่อไปนี้

- กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างโดยทั่ว ๆ ไป
- กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างที่ทำงานอันตราย
- กำหนดเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างทำงาน
- กำหนดวันหยุดงานประจำสัปดาห์
- กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- กำหนดวันหยุดตามประเพณีขึ้น
- กำหนดวันหยุดพักรักษาตัว
- กำหนดงานบางประเภทที่ห้ามไม่ให้หอบุงและเด็กทำ
- กำหนดอาชญากรรมต่างของเด็กซึ่งห้ามมิให้ทำงาน

10. กำหนดสถานที่และเวลาซึ่งห้ามมิให้เด็กและผู้ใหญ่ทำงาน

11. กำหนดศีริชิตต่าง ๆ ของลูกจ้างและหุ้นส่วนมิครรภ์

12. กำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้าข่ายค่าจ้าง

13. กำหนดให้นายจ้างจัดตั้งสติ๊กการให้ลูกจ้าง

ในบทนี้จะกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานบางหมวด ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เนื่องจากบางหมวดได้อธิบายมาแล้วในบทดัน ๆ และการคุ้มครองแรงงานตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย

7. คำจำกัดความของคำว่า “ควรทราบ” ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทดลองรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

3. ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลได้รับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจขัดหางานก็ตี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทดลองทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อย่อย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทดลองว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตัว โดยจะจ่ายเงินเดือนให้กับบุคคลนั้นโดยตรงแทนผู้ว่าจ้างแห่งการทำงานที่ดำเนินการทั้งหมด

“ผู้รับเหมารื้นดัน” หมายความว่า ผู้ซึ่งทดลองรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานโดยตนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วย” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญา กับผู้รับเหมารื้นดันโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใด ในความรับผิดชอบของผู้รับเหมารื้นดันเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง แต่หมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญา กับผู้รับเหมาช่วยเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วยกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญามิว่าเป็นหนังสือหรือตัวบาราธราบุชดเงิน หรือ เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าสูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตอบค่าตอบแทนให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้สูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้สูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม ประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่สูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลา เพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและสูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการ ทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่สูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่สูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่สูกจ้างมิได้ทำงาน แต่สูก จ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการ ทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระ ราชนิยามนี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างสูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่สูกจ้างเป็นการตอบแทนการ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่สูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่สูกจ้างเป็นการตอบ แทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่สูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจาก เงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่สูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุด ลงพระบรมราชโองการพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและกุศลธรรมของรัฐบาล

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

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

1. ในด้านชั่วโมงทำงาน ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมง เมื่อรวมกันทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งได้แก่

- ก. งานที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ ในดิน หรือในที่อับอากาศ
- ข. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาระตี
- ค. งานเชื่อมโลหะ
- ง. งานบนส่างวัตถุอันตราย
- จ. งานผลิตสารเคมีอันตราย
- ฉ. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ที่ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

ช. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

งานดังกล่าวจะต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมกันแล้ว สัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

2. การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และเมื่อรวมเวลาทำงานล่วงเวลาและวันหยุดแล้ว ทั้ง 2 อย่างจะต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง ต่อสัปดาห์

3. เวลาพัก ต้องให้ลูกจ้างพักระหว่างทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

4. วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์มีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน จะเป็นวันใดก็ได้ซึ่งกับช่อง空隙ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการพิที

สูกซึ้งทำงานโรงเรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่น ๆ ที่กำหนดในกฎหมายระหว่างประเทศ ดังนั้นอาจตกลงกับสูกซึ้งถ่วงหน้าสะสนวนหยุดได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

5. วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ในกรณีที่วันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันถัดไป

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพงานที่นายช้างไม่อาจให้สูกซึ้งหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้แก่

-งานในกิจการโรงเรม สถานทูตแพทย์ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สถานทูต สถานพยาบาล และบริการท่องเที่ยว

-งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

งานดังกล่าวหมายความว่าสูกซึ้งจะตกลงไปหยุดวันอื่นชดเชยหยุดตามประเพณีหรือจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้

6. วันหยุดพักผ่อนประจำปี สูกซึ้งทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ หนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน ในกรณีที่ทำงานไม่ครบปี นายช้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับสูกซึ้งได้ โดยคำนึงตามอัตราส่วน และสามารถสะสัมภ์หรือเลื่อนวันหยุดประจำปีรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

7. การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยเท่าป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานต้องมีใบรับรองแพทย์

8. สูกซึ้งมีสิทธิลาทำหน้าที่ ตามกำหนด (สำหรับศศรี) และลาปรับราชการทหาร (สำหรับชาย)

9. ลาเพื่อพัฒนาความรู้ (ตามกฎหมายฉบับที่ ๕)

10. ห้ามมิให้นายช้างให้สูกซึ้งทำงาน ยก แบก หาน ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน อัตราหนักตามที่กำหนดในกฎหมายระหว่างประเทศ

รายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป และกฎหมายที่ท้ายบทนี้

9. แรงงานหญิง (บทบาท และปัญหา และการแก้ไข)

ในอดีตผู้หญิงมักจะถูกมองจากสังคมโดยเฉพาะผู้ชาย ว่าเป็นเพศที่อ่อนแอบเจ็บสูกซึ้ง ก็ต้องเสียเวลาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมทำให้ผู้หญิงส่วนมากนั้นไม่ได้ประกอบอาชีพอะไร น้อยกว่าเป็นแม่บ้านดูแลครอบครัว โดยมีผู้ชายเป็นผู้นำซึ่งต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเพียงฝ่ายเดียว

แต่ในปัจจุบันสภาวะการผู้นำด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้หญิงเข้ามาสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เพื่อช่วยเหลือครอบครัว ผู้หญิงก็เริ่มนิยมทบทวนและหน้าที่ในสังคมมากขึ้น มีการยอมรับให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานมากขึ้นและตามสถานที่ทำงานบางแห่งก็ให้ผู้หญิงเป็นหัวหน้ากิจกรรมงานและผู้หญิงก็สามารถทำงานได้ดีทัดเทียมเท่ากับผู้ชาย ในปัจจุบันสังคมก็เริ่มยอมรับที่จะให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศก็เช่น ผู้หญิงก็สามารถได้รับเลือกตั้งเข้ามาร่วม ส.ส. เมื่อก่อนกับผู้ชายและก็ทำงานได้ดีจนต่อมาแรงงานหญิงถูกยกย่องเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนา

ดังนี้แรงงานหญิงจึงมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามการใช้แรงงานหญิงก็ยังคงมีปัญหา ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ก่อนที่จะศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิง ควรศึกษาถึงบทบาทแรงงานหญิง และปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หลังจากนั้นจึงศึกษาถึงเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิง

9.1. บทบาทของแรงงานหญิง

ในปัจจุบันหญิงไทยนับว่ามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจะเห็นได้ว่ามีหญิงที่ทำงานอยู่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา ส่วนกิจกรรมทางสังคมก็มีหญิงเป็นผู้ดำเนินงานอยู่เกือบทุกกิจกรรม จากผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักรพบว่ากำลังแรงงานของหญิงและชาย จะเห็นว่าอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก อย่างเช่น แรงงานหญิงในภาคพาณิชยกรรมและภาคบริการ มีจำนวนที่มากกว่าแรงงานชาย ส่วนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ถึงแม้จะมีแรงงานชายมากกว่าจำนวนแรงงานหญิง แต่ในอุตสาหกรรมบางประเภท ได้แก่อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋องเป็นผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหญิงเป็นส่วนใหญ่ทั้งนั้น นอกจากเข้ามายึดบทบาทในการทุกสาขาอาชีพทั้งในภาคเกษตรกรรมและในภาคอุตสาหกรรม สำหรับในภาคอุตสาหกรรมหญิงยังมีบทบาทในทุกสถานภาพการทำงาน กล่าวคือ เป็นนายช่าง ลูกช่าง ทั้งในภาคธุรกิจและภาคเอกชน และยังมีหญิงอีกจำนวนไม่น้อยที่ประกอบอาชีพส่วนตัว

การที่ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างสูง ก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอัตราเรื้อรังของจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ แรงงานหญิงเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างมาก เพราะเป็นแรงงานส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูง ลินค์ก้าอกก็ทำรายได้สูงสุด 3 อันดับแรกของประเทศไทยเป็นผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหญิง ได้แก่อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋อง

นอกจากหน้าที่ของแรงงานหญิงจะทำงานนอกบ้านแล้ว ภาระรับผิดชอบต่องานบ้านภายในครอบครัวส่วนมากขึ้นก็เป็นหน้าที่ของหญิงอยู่เช่นเดิม โดยเฉพาะหญิงที่สมรสแล้วจะเกิดปัญหานี้มาก

9.2 ปัญหาแรงงานหญิง

แม้แรงงานหญิงจะทิวนบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยลดลงมา แต่แรงงานหญิงก็ยังคงประสบปัญหาต่าง ๆ จากการซึ่งงาน ปัญหาสำคัญ ๆ ของแรงงานหญิงมีดังนี้

1. ความไม่เป็นธรรมในการซึ่งงาน

แม้กฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกคล้องประเทศไทยได้กำหนดไว้ว่าหญิงชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน และประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยการขัดการเลือกปฏิบัติต่อศตรูทุกรูปแบบของสหประชาชาติ รวมทั้งมีการแก้ไขกฎหมายบางประการเกี่ยวกับสถานภาพของศตรูไทยให้เป็นประizableน์ต่อศตรีมากขึ้น ตลอดจนบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่กำหนดค่าว่างงาน อันมีลักษณะ กฎหมายและปริมาณอย่างเดียวกันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง -

แต่ความเป็นจริงในเรื่องการซึ่งงาน ค่าจ้าง ตลอดจนการเดือนคำแห่งนั้น แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าชาย เมื่อจะทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะแรงงานหญิงมีการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าชาย นอกจากนี้หญิงดังมีปัญหารับภาระงานบ้านและการคลอดบุตร จึงทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานเท่าชาย มีสภาพการซึ่งงานไม่เท่าเทียม แรงงานชาย และนักถูกเอรัคເອາເປີຍຈາກນາຍຊັງ ไม่ว่าจะเป็นสภาพงาน อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ

2. ขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ

แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่มีการศึกษาต่ำ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ จึงทำให้แรงงานที่ขาดทักษะไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานสมัยใหม่ได้ ซึ่งนับว่ามีผลกระทบต่อการซึ่งงานแรงงานศตรูและเด็กเป็นอันมาก

3. ความไม่นั่นคงในการทำงาน

จากการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมา นายจ้างได้ปรับเปลี่ยนการซึ่งงานในระบบโรงงานไปสู่การซึ่งงานนอกระบบมากขึ้น และกระจายไปสู่ภูมิภาคและชนบทซึ่งกำลังแรงงานในครุ่นนี้ส่วนใหญ่เป็นศตรูและเด็ก แรงงานเหล่านี้มักจะถูกเอรัคເອາເປີຍในการซึ่งงาน ทั้งค่าจ้างสวัสดิการ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานอันเนื่องจากยังขาดการหุ้นส่วนทางด้านกฎหมาย

4. ขาดความปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานหญิงจำนวนไม่น้อยมีปัญหาในเรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม เช่น แรงงานหญิงที่ทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสารเคมี สารพิษ ฝุ่นฝ้ายหรือทำงานที่ใช้

สายตามาก แต่ไม่มีความรู้ในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีกรรมที่มีสภาพร่างกายที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ

นอกจากปัญหาเหล่านี้แล้วภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อภาวะการซึ่งกันและกัน ผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการเดินทางด้วยรถบัสในเดือนกันยายน 2541 ที่รวมรวมโดยกองคุ้มครองแรงงาน กรณัสรัศมิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีการเดินทางทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 42,792 คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างหญิงถูกเลิกจ้าง 24,149 คน ถูกจ้างชาย 18,643 คน จากจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 856 แห่ง

การที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝัน มีการศึกษาน้อย และขาดโอกาสในการพัฒนา จึงมักจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เมื่อจากแรงงานหญิงมักจะเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลิกจ้าง และต้องประสบความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ ทั้งของตนเองและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลอยู่ และโอกาสที่จะหางานใหม่ก็เป็นไปได้ยากโดยเฉพาะเมื่อถูกเลิกจ้างในขณะที่มีอายุมาก

9.3 แนวทางการแก้ไข

1. แก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมากขึ้น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ มีบทบัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการซึ่งกันและกัน ไม่อ้างปฎิบัติเช่นนี้ได้ ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้าผู้ควบคุมงาน หรือผู้ดูแลงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง หรือเด็ก ถูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหน้าที่ภาระทางการศึกษา ได้ตามที่แพทย์กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีกรรมทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 ถึง 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานวันหยุด และห้ามเลิกจ้างหญิง เพราะเหตุมีกรรมเป็นต้น

2. คุ้มครองให้ได้รับความเป็นธรรมจากการซึ่งกันและกัน โดยการเร่งรัดการตรวจสอบแรงงานให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานสตรีเท่าเทียมแรงงานชาย ในงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียว กัน

3. ปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี เช่น ชี้แจงให้นายจ้างรับสมัครงาน โดยไม่จำกัดเพศ การคัดเลือกคนเข้าทำงานและการเลือนให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก ตลอดจนให้แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เท่าเทียมแรงงานชาย

4. ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำ เช่น จัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบการเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแรงงานหญิงที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับความรู้ในการดูแลสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งเป็นการพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. การส่งเสริมให้แรงงานหอยิงได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งในเรื่องศึกษาภาษาสามัญและทักษะฝีมือในการทำงานเพื่อพัฒนาฝีมืออาชีพและสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงาน

10. การศุนครองแรงงานหอยิง

ตามพระราชบัญญัติการศุนครองแรงงานหอยิง พ.ศ. 2541 สรุปได้ว่า

10.1. ห้ามมิให้นายจ้างให้ถูกห้างซึ่งเป็นหอยิงทำงานอย่างหนักอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้คืน ได้น้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุภาพหรือร่างกายของถูกห้างนั้น

2. งานที่ต้องทำงานนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

3. งานผลิตหรืออนสั่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

4. งานอันตรายที่กำหนดในกฎหมาย

10.2. ห้ามมิให้นายจ้างให้ถูกห้างซึ่งเป็นหอยิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนักอย่างใดต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องชนต์ที่มีความสันติสะเทือน

2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

3. งานตอก แบก หาม หาน ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบหักกิโลกรัม

4. งานที่ทำในเรือ

5. งานอันตรายที่กำหนดในกระบวนการ

10.3. ห้ามมิให้นายจ้างเลิกห้างซึ่งเป็นหอยิงเพราเดหุนีครรภ์ และอนุญาตให้หอยิงมีครรภ์มีสิทธิเพื่อลากลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และให้นับรวมวันหยุดที่มีอยู่ในระหว่างวันลาหัวชี นอกจากนี้ซึ่งให้ถูกห้างมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานที่เหมาะสมได้ สำหรับรองแพทซ์ว่าไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้

ราชบลําเอชดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติศุนครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องแรงงานหอยิง อยู่ท้ายหนังสือ

11. แรงงานเด็ก (สาเหตุ, วิธีการ สภาพการทำงาน ปัจจัย ป้องกันและการแก้ไข)

เด็กเป็นทรัพยากรุ่นเยาว์ที่มีคุณค่าของชาติที่จะต้องเรียบเดินให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน เพื่อที่จะสืบทอดเอกลักษณ์วัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า “เด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า”

ทว่าในปัจจุบันเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติจำนวนมาก ไม่ได้รับการศึกษาและการเลี้ยงดูที่ดีจากผู้ปกครอง แต่จะต้องเข้ามาในตลาดแรงงานเพื่อทำงานหาเด็กคนเอง และครอบครัว เนื่องจากสาเหตุหลายประการ

11.1 สาเหตุของการที่เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1. ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เนื่องจากฐานะของครอบครัวที่ยากจน ไม่มีทุนทรัพย์ที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาได้สูงขึ้น โดยเฉพาะเด็กชนบทมักจะมีโอกาสศึกษาน้อยกว่าเด็กที่อยู่ในเขตเมือง และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เด็กต้องเข้าสู่กำลังแรงงาน คือ บิดา มารดา ซึ่งเห็นชอบที่จะให้เด็กออกจากโรงเรียน เมื่อเรียนจบระดับศึกษาภาคบังคับ ให้มาร่วมเหลือต้านเศรษฐกิจ ในครอบครัว และคิดว่าควรให้เด็กเข้าทำงานดีกว่าใช้เวลาว่างโดยเปล่าประโยชน์ ประกอบกับค่านิยมเดิมที่ไม่เห็นคุณค่าของการให้บุตรหลานได้เรียนในระดับที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์บังคับด้วย เพราะเป็นการสั่นเปลี่ยนโดยไม่เหตุ เป็นต้น

2. ระบบการศึกษาภาคบังคับยังไม่มีมาตรฐานการที่ได้ผลแน่นอน ตลอดจนหลักสูตรยังไม่เอื้ออำนวยให้ผู้ที่จบการศึกษามีคุณสมบัติพอก็จะเป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกเหนือนี้ระบบการศึกษาภาคบังคับยังไม่เข้มงวดทำให้แรงงานเด็กบางส่วนหลบเลี่ยงที่จะเรียนต่อและเข้าทำงานทำในระบบอุดสาหกรรมได้

3. การวางแผนครอบครัว ยังไม่เป็นที่ยอมรับของประชากรที่มีการศึกษาน้อย และมีเศรษฐกิจไม่มั่นคง เกิดปัจจัยของการมีบุตรมากจนเลี้ยงดูไม่ไหว และจำเป็นต้องหางานเพื่อรับภาระทางครอบครัวก่อนถึงวัยอันสมควร ซึ่งถือได้ว่าเป็นการผลักภาระอย่างหนักของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. นายหน้าหรือสำนักงานเอกชนชักชวน โดยการพูดจาหัว่านสื่อให้บิดามารดาผู้ปกครองของเด็กเห็นดึงในการส่งบุตรหลานของตนเข้าไปทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรม เพราะถือว่าเป็นการช่วยครอบครัวอีกทางหนึ่ง ไม่ต้องให้เด็กไปเสียเวลาเรียนในโรงเรียนก็สามารถทำงานหารายได้ไปในตัว

5. ความเกี่ยวข้องของเด็กต่อการเรียน เนื่องจากมีเด็กบางคนที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเล่าเรียน จึงออกมาร่วมสู่ตลาดแรงงาน ในภาวะที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน โดยเห็นว่าการทำงานสนุกกว่าการเล่าเรียน และบั้นนี้รายได้เป็นของตนเองอีกด้วย

6. นายช่างนิยมช่างแรงงานเด็ก เพราะนายช่างมุ่งประทัยชนชั้นของตนเองเป็นใหญ่ โดยกดดันทุนการผลิตให้น้อยลง เพื่อให้ได้กำไรมากที่สุด ซึ่งจำเป็นต้องใช้เด็กทำงาน เพราะเด็กปักกรองง่าย ไม่มีปากเสียง ไม่มีปัญหาค่าแรง เพราะส่วนใหญ่พ่อแม่เด็กจะรับไปแล้วเป็นวงๆ ๆ ปีละประมาณ 1,000-3,000 บาท ซึ่งเป็นค่าแรงที่ต่ำมาก เป็นเหตุให้นายช่างถูกเหลือหอบลนเลี้ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่อง การขออนุญาตเด็กทำงานและการให้สวัสดิการแก่เด็กที่เป็นงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานเดือน ซึ่งตั้งขึ้นโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย มักจะมีการใช้แรงงานเด็กด้วย การขาดนุญธรรมและกักขังเด็กดูดสัตว์เสียง อันเป็นข่าวปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ อยู่เนื่อง ๆ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน พร้อมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปตรวจตราจับกุมนายช่างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เปิดโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ซึ่งสถานประกอบการดังกล่าวมักจะมีแรงงานเด็กเป็นจำนวนมาก

11.2 วิธีการที่เด็กเข้ามาสู่สถานประกอบการ

การที่เด็กเข้ามาสู่การใช้แรงงานภายในสถานประกอบการต่าง ๆ ดังกล่าวมี นักจะเข้ามาด้วยกระบวนการ พอยະກล่ำวเป็นหัวข้อได้ดังนี้ กือ

1. บิดามารดาหรือผู้ปกครองนำมาฝึกทำงานแก่นายช่างหรือเจ้าของสถานประกอบการต่าง ๆ เหล่านี้ด้วยตนเอง เพราะความรู้ขั้นมักคุ้นเคยเป็นส่วนตัว
2. สำนักจัดหางานทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นตัวกลางจัดหาเด็กให้ไปทำงานกับนายช่าง โดยคิดค่าตอบแทน
3. เด็กเดินทางเข้ามาจากส่วนภูมิภาคสู่ส่วนกลาง เพื่อหาที่ทำงานด้วยตนเองทั้งโดยความบินของผู้ปกครองหรือไม่ก็ตาม ซึ่งส่วนใหญ่จะมักจะถูกหลอกหลวงไปใช้แรงงานอย่างกดขี่ทางรุณไว้มุขธรรมได้ค่าตอบแทนค่า ความเป็นอยู่อย่างไม่ถูกสุขภาพอนามัย

11.3 สภาพการทำงาน

แรงงานเด็กส่วนใหญ่ทำงานในกิจกรรมประเภทการให้บริการรับใช้ร้านค้าทั่วไป หรือร้านค้าในตลาดโถรุ่ง ขายของหน้าร้าน สถานบริการน้ำมัน กิจกรรมส่ง อุดสาಹกรรมผลิตอาหารต่าง ๆ เช่น ขนมปัง ถุงภาชนะ ผลไม้บรรลุเครื่องกระป่อง กิจการทอผ้า พาลาสติก กิจกรรมผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ เป็นต้น

สถานประกอบการที่นิยมการใช้แรงงานเด็ก มักเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมในครัวเรือน เป็นอาชีวศึกษา 1-3 ถูก ให้ทำงานอยู่ในชั้นล่าง ชั้นบนเป็นที่พักของนายช่างที่มาหาก่อตั้งจังหวัด ดำเนินกิจกรรมขนาดใหญ่จะเป็นอาชีวศึกษา หรือเป็นโรงงาน มีบ้านพักคนงานเป็นเรือนแควอญค้านหลังหรือแยกออกไปจากตัวโรงงาน ในกิจกรรมขนาดเล็ก การทำงานจะอยู่ร่วมกัน หรือรอบ ๆ บริเวณที่ตั้งเครื่องซักอบ ล้างของวางไม่เป็นระเบียบ สถานที่ทำงานคับแคบ แออัด ไม่สะอาดวิวกในการทำงาน แสงสว่างและการระบายอากาศไม่เพียงพอ กิจกรรมขนาด

กตางและขนาดใหญ่จะมีการแบ่งแยกการทำงานออกเป็นแผนกต่าง ๆ มีการจัดแบ่งสัดส่วนดังนี้ สถานที่จะกรองข่าว ไม่แออัดเหมือนกิจกรรมขนาดเดิม

แรงงานเดิมจะมีหน้าที่การทำงานแตกต่างกันออกไปตามความถนัดและถูกยุบรวมกิจการ ในการให้รุ่งเดิมทำหน้าที่เดิร์ฟอาหาร ในกิจการลูกค้าและขนมเดิมทำหน้าที่ห่อขันน ปิดกล่องบรรจุภัณฑ์ใส่ถุงนำไปรับ ในกิจการห่อผ้าและกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าเดิมทำหน้าที่กรอบด้วยตัดเศษด้วย ในกิจการขนส่ง เดิมทำหน้าที่กระเบื้องด้วย หรือในกิจการพลาสติก เดิมทำหน้าที่ขัดเม็ดพลาสติก หลอมเม็ดพลาสติกออกมาเป็นรูปต่าง ๆ ตัดแต่งส่วนเกินออกและบรรจุหินห่อ โดยเดิมที่นั่งทำงานกับพื้นหรือมีม้านั่งเตี้ย ๆ สำหรับวางแผนและนั่งทำงาน

สภาพการจ้าง นายช่างส่วนใหญ่ที่จ้างแรงงานเดิมไม่เป็นไปตามกฎหมายศุ่มครองแรงงานที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. นายช่างให้ทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดให้ ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ การเริ่มวันไม่สมบูรณ์
2. ได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด
3. ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่คิดพอ เช่นอาหารไม่มีคุณภาพและปริมาณไม่เพียงพอที่พักแอดอัคกันແກນ
4. ขาดโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมต่อ หรือพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต

5. สภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม เพราะต้องตราตรึงทำงานก่อนวัยอันสมควร แกะถูกนายช่างกดซี่บ่ำหេង

11.4 ปัญหาแรงงานเดิม

จากสภาพการทำงานของแรงงานเดิมดังกล่าว จะเห็นว่ามีเดิมเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน จะต้องประสบกับปัญหามากมาย ซึ่งสามารถจัดประเภทของปัญหาออกเป็น 6 ประการ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเดิมอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งนายช่างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายศุ่มครองแรงงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการต่าง ๆ ค่าจ้าง ค่าสั่งเวลาตามที่กฎหมายกำหนด หรือในสถานประกอบการบางแห่งมีการกักซัง หน่วยเหนี่ยวกระทำทารุณ ดังที่ปรากฏเป็นข่าวหนังสือพิมพ์อยู่เนื่อง ๆ
2. ปัญหาทุโภชนา เดิมทำงานมักจะอาสาอยู่กับนายช่าง แต่เนื่องจากเดิมมีระบบเวลาทำงานที่ยาวนาน มีเวลาพักผ่อนน้อย อาหารที่นายช่างจัดให้ส่วนใหญ่มักไม่มีคุณภาพ ทำให้เดิมมีปัญหาด้านทุโภชนา ส่วนเดิมที่ไม่ได้พักกับนายช่าง และมาจากการอุบัติเหตุที่ยากจน ขาดความดูแล โภชนาการ ได้รับอาหารที่มีคุณภาพน้อย จะทำให้เดิมมีปัญหาทางด้านทุโภชนาการเช่นกัน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย และความเจริญเติบโตของเดิม

3. ปัญหาสุขภาพอนามัย เด็กที่พักอาศัยอยู่กับนายช่าง นายช่างมักจะจัดอาหารที่พัก ตลอดทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและที่พัก ไม่ถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ ตกปลาก แออัด แสงสว่าง และการระบายอากาศไม่เพียงพอ บางประเภทกิจกรรมต้องยืน หรือนั่งทำงานในบริเวณเดียวตลอดวัน ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ นายช่างไม่ให้ความสนใจ ในด้านนันทนาการ หรือพัฒนาการของเด็ก ทำให้เด็กมีปัญหาด้านสุขภาพทั้งด้านสุขภาพอนามัย และสุขภาพจิต

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

5. ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ เด็กที่ทำงานมักจะมีการศึกษาต่อ การทำงานจะทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจากเด็กต้องทำงานอยู่กับนายช่าง มีเวลาพักและวันหยุดน้อย เด็กจะมีความเหนื่อยล้ำ จึงไม่มีความต้องการที่จะศึกษา อีกทั้งยังไม่มีระบบการศึกษานอกระบบที่แน่นอน สำหรับเด็กที่อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับบริการจากรัฐในการศึกษาภาคบังคับ เด็กดังกล่าวจึงไม่ได้รับการศึกษาและไม่มีโอกาสได้พัฒนาอาชีพให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือในอนาคต ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กในอนาคต

6. ปัญหาการปรับตัว เด็กที่ทำงานในช่วงวัยที่กำลังเจริญเติบโตเป็นวัยรุ่น เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและอารมณ์ การที่เด็กต้องทำงานอยู่ในสถานที่ไม่อิ่อมอำนวย สภาพที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ห่างไกลจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ย่อมทำให้การพัฒนาการของเด็กมีปัญหา อีกทั้งเด็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชนบทที่มีแบบแผนความเป็นอยู่ต่างกัน ชีวิตการทำงานในเมืองที่มีเงื่อนไขต่าง ๆ มากน้อย ซึ่งเหตุต่าง ๆ เหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการปรับตัวทางสังคมของเด็ก

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสภาพปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น ได้ลดน้อยลงมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการรณรงค์ให้นายช่าง ลูกช่าง ได้เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสอดส่องคุ้มครองเด็ก แต่สถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์การใช้แรงงานเด็ก บางประการ จึงทำให้เกิดปัญหาที่คาดว่าอาจทวีความรุนแรง และที่ควรจะต้องพิจารณาถึง กือ

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทั้งงาน การแบ่งขั้นการศึกษา ทำให้สถานประกอบการต่างหากันลดศักดินทุนการผลิต ทำให้การทั้งงานแนวหมาช่วง และการรับงานไปทำที่บ้าน จะเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้มีการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น ในขณะที่ยังไม่มีกฎหมายและมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองเด็กและแรงงานเหล่านี้ทั้งในเรื่องสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. การใช้แรงงานเด็กต่างชาติ เช่น แรงงานเด็กที่ลักลอบเข้าเมืองชาวพม่า เนมร หรือลาว โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก และเด็กหญิงมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกขังนำเข้าสู่ตลาดบริการทางเพศ แรงงานเด็กต่างชาติ จะประสบความยากลำบากมากกว่าแรงงานเด็กไทย แม้ว่าจะได้รับการศึกษาตามกฎหมายแรงงาน แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคนเข้าเมือง และกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติซึ่งแรงงานเด็กต่างชาติจะไม่ได้รับการศึกษาเท่าที่ควร

3. การก่อภัยทางการค้าระหว่างประเทศ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าสัมภาระและสหภาพอุตสาหกรรม ได้นำเอาเรื่องการใช้แรงงานเด็กมาเป็นข้อกำหนดในการให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (GSP) และจะไม่นำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถส่งสินค้าออกไปยังประเทศเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ต้องพึ่งพาการส่งออกเป็นสำคัญ

4. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งเกิดขึ้นในขณะนี้อาจส่งผลให้ครอบครัวประสบปัญหาว่างงาน ขาดรายได้ทำให้เด็กต้องออกจากกระบวนการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ในขณะเดียวกันงบประมาณของราชการในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กถูกปรับลดลงจนอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินโครงการหรือแผนงานตามที่กำหนดไว้

5. กระแสโลกาภิวัตน์ จะส่งผลให้การเรียกร้องเรื่องสิทธิมนุษยชนรุนแรงมากขึ้น ปัญหาแรงงานเด็กที่เป็นประเด็นหนึ่งที่ถูกนำมาเรียกเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทุกฝ่ายทั้งในและต่างประเทศ โดยจะมีการเร่งร้าวให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น ประเทศไทยอาจถูกกดดันจากต่างประเทศมากขึ้นทั้งในด้านการค้า และภาพลักษณ์ของประเทศ

11.5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

ปัญหาแรงงานเด็กเป็นปัญหาสังคมที่มีผลกระทบมาจาก การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ขาดความสมดุล การป้องกันและแก้ไขจึงต้องมีมาตรการที่เข้มงวดและตรวจสอบตั้งแต่การรณรงค์ให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร การสร้างโอกาสและทางเดือกในการศึกษา และการประกอบอาชีพแก่แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นการดำเนินมาตรการทั้งในเชิงป้องกัน ศูนย์กลาง เสิร์ฟและพัฒนา และเน้นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนดึงเอาชุมชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา

1. ด้านการป้องกัน มีโครงการสำคัญ 2 โครงการ คือ

ก. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก (ในภูมิภาค) มีการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน ครอบคลุมให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน และผู้บริหารโรงเรียน อบรม เตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่เด็ก ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการจะมีส่วนร่วมในการดูแลเด็กในชุมชนที่ได้เข้าสู่ตลาดอย่างมิทิศทาง มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน เป็นการ

การศุนย์จิตสำนึกของคนในชุมชนระดับหมู่บ้านให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

ข. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก โดยการประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน สิทธิเด็ก บริการที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ที่จัดให้แก่เด็กที่ด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมืออาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น การดำเนินการประชาสัมพันธ์จัดทำโดยระบบบริการเคลื่อนที่เข้าสู่ชุมชนในชนบททุกหมู่บ้าน เพื่อให้ความรู้แก่พ่อแม่ผู้ปกครอง และเด็กที่อยู่ในชุมชนทุกหมู่บ้าน เพื่อป้องกันมิให้เด็กถูกหลอกลวง หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ และเป็นการคุ้มครองสิทธิของเด็กด้วย

นอกจากโครงการดังกล่าวแล้วยังมีการดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาแรงงานเด็กโดยการจัดทำแนวคำสอนวิชาแรงงาน เพื่อให้กระทรวงศึกษาริการนำไปเป็นหลักสูตรสอนเด็กในโรงเรียนเด็กจะได้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงานและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความพร้อมและไม่ถูกหลอกลวงได้ง่ายเมื่อต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเด็ก และช่วยกันสอดส่องคุ้มครองเด็ก แนะนำและเสนอพนักงานเด็กที่ไม่ถูกหักห้ามตามกฎหมายโดยวิธีต่าง ๆ เช่น จัดทำเอกสาร แผ่นพับหนังสือการศุนย์ ไปสแตอร์ วิดีโอทัศน์ให้ความรู้และข้อแนะนำในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และบริการของรัฐในการคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาแรงงานเด็ก ตลอดจนข้อบัน្តอบรรณบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นเครื่องข่ายในการคุ้มครองเด็ก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการศุนย์คุ้มครองแรงงานเด็ก ตลอดจนให้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ด้านการคุ้มครอง

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

ข. การตรวจการใช้แรงงานเด็กโดยชุดเฉพาะกิจ โดยมีกองแรงงานหญิงและเด็กที่งานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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

12. การคุ้มครองแรงงานเด็ก จากปัญหาดังกล่าวเด็กจึงควรได้รับความคุ้มครอง

การคุ้มครองแรงงานเด็ก หมายถึง การควบคุมการทำงานของเด็กอย่างช雅 ซึ่งยังไม่เจริญเติบโต เพื่อให้เด็กทำงานโดยเหมาะสม และปลอดภัย การคุ้มครองมีวัตถุประสงค์ที่จะมิให้การทำงานเป็นเครื่องบั้นทอนการเจริญเติบโตแห่งร่างกายและกระทบกระเทือนต่อการศึกษาของเด็ก การ

คุ้มครองแรงงานของเด็กมิใช่เป็นการให้การศึกษาหรือเลี้ยงดูเด็ก หากแต่เป็นส่วนช่วยสนับสนุนโรงเรียน ครอบครัว ซึ่งมีหน้าที่อบรมเด็ก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กได้ทั่วไป มุ่งจะป้องกันเด็กขาดชั้นในระยะเรียนด้านแห่งการทำงานและควบคุมสภาพการทำงานของเด็กในเวลาเดียวกัน มิให้เด็กต้องละทิ้งการศึกษา การคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นสื่อกลางระหว่างการศึกษาและการทำงานครั้งแรก ซึ่งกฎหมายหรือกฎหมายข้อบังคับพิจารณาออกเป็นการกำหนดสภาพการทำงาน ประเภทงานให้เด็กทำโดยเหมาะสม การคุ้มครองเรื่องความปลอดภัยและความอันตราย การกำหนดเวลาทำงานให้เด็กทำโดยไม่ขัดต่อการศึกษา และการแนะนำแนวทางเกี่ยวกับการทำงาน

การคุ้มครองแรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

(1) ปรับอายุขันต่าของถูกหางเด็กราชบัตร 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องมาตรฐานขององค์กรระหว่างประเทศ และนิยามการศึกษาของชาติ

(2) กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งถูกหางเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต่อหนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่รับเด็กเข้าทำงาน ต้องบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของเด็ก และเมื่อมีการเลิกหางถูกหางเด็กต้องเข้าแจ้งภายใน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ด้วยการตรวจสอบตรา คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานได้อย่างทั่วถึง

(3) กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ถูกหางเด็กไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากถูกหางได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน แต่ภายใน 4 ชั่วโมง นั้นนายจ้างต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอีกตามสมควรด้วย ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของถูกหางเด็ก

(4) ห้ามมิให้นายจ้างให้ถูกหางที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึง 6.00 นาฬิกา ยกเว้นเป็นผู้แสดงพาณิชย์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่ค้าขายคลึงกัน

(5) ห้ามมิให้นายจ้างให้ถูกหางซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และห้ามทำงานอย่างหนักอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานหล่อ เป่า หรือรีดโลหะ

2. งานปั๊มโลหะ

3. งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎหมาย ฉบับที่ 6 ซึ่งได้แก่

-งานที่ทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้าองศาเซลเซียส

-งานที่ทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหาร โดยการ

ทำเยือกแข็ง

EC 300

-งานที่ใช้เครื่องเข้ากระแทก
-งานที่มีระดับเสียงที่สูงจังได้รับติดต่อกันเกินแบคลิฟฟ์เบก (๑๐) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

4. งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและงานเกี่ยวกับวัตถุนิยม วัสดุรับเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ ๖ ซึ่งได้แก่

ก. งานผลิตหรืองานส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้

ข. งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาโนต์

ก. การผลิต หรือขนส่งพุ ออกไม้เพลิง หรือวัสดุรับเบิดอื่น ๆ

ง. งานสำรวจ บุคลากร ภารกิจ บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือแก๊ส เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

5. งานเกี่ยวกับจุลทรรศน์เป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งได้แก่

ก. งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูตรโรค

ข. งานดูแลศูปป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

ก. งานท่าความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มศูปป่วยในสถานพยาบาล

ง. งานเก็บขน ก้าจัดนุ่ฟอย หรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

6. งานขับหรือบังคับรถยกหรือปืนขันที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้า ไม่ว่าเป็นการขับหรือบังคับท่าในลักษณะใด

7. งานใช้เกือบเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

8. งานที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ ในด้ำ อุไมงค์ หรือปล่องในภูเขา

9. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

10. งานท่าความสะอาดเครื่องขักรหรือเครื่องยนต์ขยะที่เครื่องขักรหรือเครื่อง

ยนต์ทำงาน

11. งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

12. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6.) ห้ามให้คนขับไห้สูกจังซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ดังไปนี้

(ม. 50)

1. โรงฝ่าสัตว์

2. สถานที่เล่นการพนัน

3. สถานที่ดันร้า ร้าว หรือของเงิน

4. สถานที่ที่มีอาหาร ตุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจานหน่ายและบริการ โดยมีผู้นำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลังนอนหรือบริการนวดให้แก่ลูกค้า

5. สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎหมายระหว่างประเทศ

(7) ห้ามนิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น (ม.51)

ห้ามนิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประจำเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในการณ์ที่นายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิความารค่าหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประจำตนต่อนแทนได ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงวันการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามนิให้นายจ้างนำเงินหรือประจำตนต่อนแทนดังกล่าวมาหักค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

(8.) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประจำ สมัชนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ขอรับสิทธิเท่านั้น

ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2541 และกฎหมายระหว่างประเทศฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) อยู่ท้ายบทนี้

13. สวัสดิการด้านแรงงาน จะพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

13.1 ความหมาย

สวัสดิการแรงงาน หมายความถึงการที่นายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการดัง ๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือจิตใจตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างด้วยกัน

13.2 เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีสวัสดิการแรงงาน

มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการทำอะไรก็ตามด้วยความพอดี และสมควรใจที่จะทำ ไม่ใช่ด้วยความจำใจหรือลูกบังคับ ซึ่งการทำดังกล่าวอาจจะมีสิ่งใดให้ทำ และสิ่งที่ทำด้วยความพอดีและสมควรใจจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่สังคม

สำหรับผู้ใช้แรงงาน ก็จะพยายามพยายามที่จะเก็บเงินค่าจ้างไปใช้ในการเลี้ยงชีพให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งอาจทำให้มองว่าค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สูงอาจจะเป็นสิ่งเดียวที่ผู้ใช้แรงงานต้องการ แต่ความจริงแล้วผู้ใช้แรงงานก็ต้องการหลักประกันความมั่นคง ความสะดวกสบาย ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ เช่น การให้การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ถ้านายจ้างคิดถึงเรื่องมนุษยธรรมแล้ว การจัดสวัสดิ

การให้แก่สูก็จังยื่นมีผลดีต่อฝ่ายนายจ้างเองด้วย สูก็จังก็ยื่นมีภาระในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การทำงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ลงได้

สวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้อาจแยกพิจารณาได้จากเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการขึ้นจากสามฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

1. ฝ่ายสูก็จัง ค่าจ้างเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับสูก็จังมาก โดยเฉพาะถ้าหากเป็นแรงงานไร่มือ ค่าจ้างที่ได้ก็ค่อนข้างมาก และในวันข้างหน้าอาจเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น เจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในครอบครัว หรือค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ก็จะทำให้เกิดความเดือดร้อน เพราะอาจไม่มีเงินออมเลย ไม่สามารถหาเงินมาใช้จ่ายได้ สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่นายจ้างควรจัดให้แก่สูก็จัง จะทำให้สูก็จังมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ฝ่ายนายจ้าง การที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่สูก็จัง นอกจากจะเพราะสถานะเหตุจุงใจ ในด้านมนุษยธรรม โดยไม่หวังผลตอบแทนแล้ว นายจังยังจำเป็นต้องให้เพราะสถานะเหตุต่อไปนี้คือ

ก. นายจ้างต้องการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น เพื่อการมีสวัสดิการจะทำให้สูก็จังผูกพันกับงานที่ทำ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ข. เป็นเพราะความจำเป็นบังคับ คือ ความจริงแล้วนายจ้างอาจไม่มีความประสงค์จะจัดสวัสดิการให้สูก็จัง แต่เพราะความจำเป็นทำให้ต้องจัดให้ เช่น ต้องการจุงใจให้คนไปทำงานในห้องดินทุรกันดาร หรือต้องการจุงใจในงานที่มีฟื้มมือ มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

ก. นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองในระบบสภาพแรงงาน

ก. เพื่อจะให้สูก็จังได้รับความคุ้มครองอย่าง

3. ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลมีหน้าที่คุ้มครองสุขภาพของประชาชนทุกคนในประเทศ สูก็จัง ก็เป็นคนกลุ่มหนึ่งในสังคม ย่อมต้องอยู่ในบ้านได้รับความคุ้มครองด้วย ในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นธรรมดาวงอย่างที่จะต้องมีความเข้าใจระหว่างสูก็จังและนายจ้างให้เห็นอยู่เสมอในปัจจุบัน เพราะธรรมชาติของนายจ้างผู้ดำเนินธุรกิจย่อมมุ่งหวังกำไรเป็นสำคัญ โดยเข้ายกค่าจ้างให้สูก็จังถูก ซึ่งอาจจะไม่ยุติธรรม รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน รวมทั้งวางแผนกฎหมายต่างๆ ในด้านสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศไทยที่สุด

13.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการแรงงาน ควรที่จะต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐานต่อไปนี้ คือ

1. ปรับปรุงสภาพการทำงาน หมายความว่า จะต้องมีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบการของลูกจ้างในขณะทำงานและนอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น เวลาทำงานปกติ มีเวลาพักผ่อนบ้าง จัดรถรับส่ง มีน้ำสะอาดดื่มน มีห้องน้ำห้องส้วมเพียงพอ ตลอดจนจัดให้มีการถ่ายเทอากาศ ระหว่างน้ำเสีย กลิ่นควัน เป็นต้น

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

3. การปรับปรุงภาวะทางใจของลูกค้า เป็นธรรมชาติที่การทำงานต้องเกิดปัญหาอยู่เสมอ ลูกจ้างอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เพื่อร่วมงานผู้บังคับบัญชา ตลอดจนปัญหารอบครัว ซึ่งไม่อาจจะแก้ปัญหาได้โดยลำพังคนเดียว จึงได้จัดบริการทางด้านการให้คำปรึกษาหารือ

13.4 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีชีวิตครอบครัวที่สงบบรรเทิน จะส่งผลให้ปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้การจัดสวัสดิการในด้านการให้คำปรึกษา ก็จะช่วยลดปัญหาทางจิตใจของลูกจ้าง ได้เช่นเดียวกับการลดปัญหาความต้องการทางร่างกายและการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนั้นมิได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์เฉพาะนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่จะยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่รัฐด้วย

การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั้ง 3 ฝ่าย ดังนี้ คือ

ในด้านฝ่ายลูกจ้าง เป็นการส่งเสริมสุขภาพทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความตระหนักรู้ในการทำงาน ลดการเสี่ยงภัยในการทำงานของลูกจ้าง มีความปลดปล่อยในการทำงาน ลดปัญหาทางด้านจิตใจของลูกจ้าง จนไปให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภักดี ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวสุขสบาย

ฝ่ายนายจ้าง ทำให้ผลผลิตของนายจ้างเพิ่มขึ้น เพราะลูกจ้างไม่ขาดงาน งานน้อยทำให้มีเวลาทำงานเต็มที่ ไม่เกิดอุบัติเหตุทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายได้

นอกจากนี้ยังทำให้บรรยายการในการทำงานดี เกิดความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในโรงงาน ตลอดจน ได้รับความนิยมจากย่องจากสังคม ทำให้มีผู้ใช้สินค้าของนายจ้างมากขึ้น

ฝ่ายรัฐบาล ทำให้มีส่วนร่วมในการช่วยกระตุ้นมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มผลผลิตโดยส่วนรวมให้แก่ประเทศ ลดปัญหาความขัดแย้งทางด้านแรงงาน ความตึงเครียดในการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกิดความสงบสุขขึ้นในวงการอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจโดยส่วนรวมเจริญขึ้น ตลอดจนสังคมเกิดความมั่นคง

14. การคุ้มครองในด้านสวัสดิการ สวัสดิการเป็นบริการที่รัฐบังคับให้นายจ้างทุกคนต้องจัดทำ ถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุด ถ้าไม่ท้างจะมีความผิด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้จัดให้มีการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการดังนี้

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

“ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับคุณ ห้องน้ำและส้วมอันถูกตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ถูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีถูกจ้างทำงานไม่เกิน 15 คน น้ำสะอาดสำหรับคุณไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที่

2. สถานที่ทำงานที่มีถูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับคุณไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่า สองที่

3. สถานที่ทำงานที่มีถูกจ้างไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับคุณไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่า สามที่

4. สถานที่ทำงานที่มีถูกจ้างเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับคุณ ห้องน้ำและส้วมเพิ่มขึ้นอย่างละหนึ่งที่สำหรับจำนวนถูกจ้างทุก ๆ ห้าสิบคน เพยบของห้าสิบคน ถ้าเกินห้าสิบห้าคนให้ถือเป็นห้าสิบคน

5. สถานที่ทำงานที่มีถูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ส้วม ต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร

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

“ให้นายจ้างจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือถูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) สถานที่ทำงานที่มีถูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

- ก. สายยางรัดหัวเมล็ด
- ข. กรรไกร
- ก. สำอาง ศัลปะแพด ศัพันแพด และศ้ายางปลาสเตรอร์

- ก. ตัวยศทางชา
- ก. ตัวยศถังชา
- ก. หลอดชา
- ก. ถ้วยน้ำ
- ก. ที่ป้าชา
- ก. เส้นกลัด
- ก. ปากศีบปัลชาญ
- ก. ปรอทวัดไช
- ก. ชาแดงไส่แพล ชาเหลืองไส่แพล หรือ กิงเจอร์ไอโอดิน
- ก. อัลกออลต์อธิດบรุตุกซิ 70%
- ก. ชาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนตาก
- ก. น้ำกรอบอริกถังชา
- ก. แอนโนเนียหอน
- ก. ชาแก้ปวดหัวตัวร้อน
- ก. กิงเจอร์ฟันการบูร
- ก. ชาราดูน้ำเดค
- ก. ชาแก็บิด
- ก. ไซคาใบการบันยเนดแดะ
- ก. วาสตินขาว

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

ห้องมีถูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

ก. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคน ให้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

ก. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

ก. แพทย์แผนปัจจุบันขั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ห้องมีถูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

ก. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคน ให้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

ก. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

ก. ແພທ່ເພີ້ນປຶກບັນຫຼັນທີ່ ອ່າງນ້ອຍທີ່ຄົນ ປະຈຳຕາມເວລາທີ່ກໍານົດ
ໃນເວລາທີ່ກໍານົດ

ງ. ບານພາຫະພວກມີທີ່ຈະນ້າຖຸກຂ້າງສິ່ງສອນພາຍານາດ ໂຮງພາຍານາດ ພຣີ
ສອນນີ້ອນນັ້ນທີ່ນ້າຍຂ້າງດົກດັກໄວ້ ເພື່ອໃຫ້ກໍານົດພາຍານາລູກຂ້າງທີ່ປະຕົບອັນດຽບ ພຣີເຈັບປ່າຍ
ໄດ້ໂຄຍພັນ

15. ຄວາມປົກກັບໃນການທຳກຳ

ເນື່ອງຈາກແຮງງານເປັນທິກິດພາກນຸ່ມຍົດທີ່ມີຄ່າ ຈຶ່ງຈຳເປັນທີ່ຈະດ້ອງເອາໄຫ ໄສ່ຕ່ອງສຸກພາຫ
ອນນັ້ນ ແລະ ຄວາມປົກກັບຂອງຖຸກຂ້າງໃໝ່ມາກເພື່ອທີ່ຈະໄສ່ມີສົວສົກພາຫໃນການທຳກຳເປັນອ່າງຕິ ໃນການ
ພິຈາລະຕາວານປົກກັບໃນການທຳກຳຈະພິຈາລະຕາໃຫ້ຫົວໜ້ອດັ່ງຕ່ອງໄປນີ້

15.1 ນ້ຳກຳການແຂ່ເຄີນຮ່າມອ່ານມາຕາມກຳນົດ

ອຸປະນິຫຼາດອາຊີເກີດຂຶ້ນໄດ້ຖຸກເວລາ ດັ່ງນັ້ນໃນການທຳກຳເປັນຍ່ອມຈະດ້ອງເສື່ອງກັນອຸປະນິຫຼາດ
ອຸປະນິຫຼາດ ໄນວ່າຈະເປັນງານອະໄໄ ແຕ່ງນາງບ່າງຍ່າງກີ່ທີ່ດ້ອງອຸປະນິຫຼາດເສື່ອງອັນດຽບນາກວ່າຍ່າງຂຶ້ນ ເຊັ່ນງານທີ່
ກໍານົດເຄື່ອງຈັກຮົກດັກຕ່າງໆ ແຕ່ນາງຄຽງກີ່ທຳກຳເປັນອຸປະນິຫຼາດສາງເກີດໄດ້ຕ່າງໆ ຊື່ງອາງກ່ອນໄດ້ເກີດໄວ້ຄໍາໄດ້ ແຕ່ໄວ້ຄົນນາງ
ອ່າງຈະໄນ້ປ່າຍຄູ້ອັດໃຫ້ກໍານົດໃຫ້ກໍານົດໄດ້ດ້ອງໃຫ້ເວລານານ ແລະເນື່ອໄວ້ຄົນປ່າຍແລ້ວຍ່ອມເປັນກາຍທີ່
ຈະຮັກນາໄທ້ຫາຍເປັນປົກໄດ້ ບາງຄຽງຈະກໍາໄທໃຫ້ດຶງແກ່ພິການ ພຣີອຸທຸພະກພາກໄປປົກລອດຊີວິດ ພຣີເຈັບປ່າຍກໍາຕາມ
ທາບຕ້ວງໄວ້ຄົນນີ້ໄປໃນທີ່ສຸດ

ຮູ້ໄດ້ຕະຫຼາດກີ່ຄົງຄວາມເສື່ອງກັບຫົວໜ້ອດັ່ງຕ່ອງໄປນີ້ ຈຶ່ງໄດ້ກໍານົດມາຕາມກຳນົດ
ໃຫ້ຄວາມຫຼຸມກຮອງຄວາມປົກກັບໃນການທຳກຳຂຶ້ນ ໂດຍມີເຫດນານຜົມເພື່ອປຶກກັນອຸປະນິຫຼາດແລະອັນດຽບທ່ອ¹
ຖຸກພາຫອນນັ້ນ ແລະຊີວິຫ່າງກາຍຂອງຖຸກຂ້າງທີ່ເກີດຂຶ້ນອັນເນື່ອງມາຈາກການທຳກຳ ພຣີເກີດຂຶ້ນໃນຮະຫວ່າງ
ການທຳກຳ ໂດຍພາຫານທີ່ຈະດັດສາແຫຼ່ອງອັນດຽບທີ່ມີອຸປະນິຫຼາດໃນສັກພະແວດີອັນໃນການທຳກຳໃຫ້ນ້ອຍສົນນາກ
ທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ສາມາຮັດຈະກະທຳໄດ້ ອັນເປັນວິທີການໃຫ້ຄວາມຫຼຸມກຮອງປົກກັບ ໂດຍການແກ່ໄວ້ປຶກກັນທີ່ດັ່ງເຫຼຸດ
ຊື່ຈົດວ່າເປັນວິທີການທີ່ຖຸກຕ້ອງທີ່ຈະກັນອຸປະນິຫຼາດໃຫ້ອຸປະນິຫຼາດທີ່ສຸດ ເພື່ອໃຫ້ກໍານົດໃຫ້ແຮງງານ
ກໍາໄທເກີດປະໄຍຈນີ້ແກ່ເກົ່າງສູງຈະແລະສັງຄນຍ່າງເຕີມທີ່

15.2 ສາເຫດຫຼຸມອັນດຽບທີ່ກີ່ຄົງຄວາມທຳກຳ

ອັນດຽບທີ່ເກີດຈາກການທຳກຳໄດ້ຈາກ 2 ຖາງດ້ວຍກັນກີ່ຈາກອຸປະນິຫຼາດ ແລະໄວ້ອັນ
ເກີດຈາກການທຳກຳ

1. ສາເຫດຫຼຸມອຸປະນິຫຼາດ ສາເຫດຫຼຸມອຸປະນິຫຼາດທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການທຳກຳຈໍາແນກໄດ້
ເປັນ 2 ສາເຫດໃໝ່ ກີ່ຈາກສາເຫດໄສ່ຕ່າງໆ ແລະ ສາເຫດທີ່ຕົນນັ້ນສູນໃຫ້ເກີດອຸປະນິຫຼາດ

ກ. ສາເຫດໂຄຍຄວງ ນັ້ນເກີດຈາກຄວາມນັກພວ່ອງຂອງຖຸກຂ້າງເອງ ພຣີສອນນັ້ນ
ທຳກຳໄນ້ປົກກັບ ໃນການພົມເກີດຈາກຄວາມນັກພວ່ອງຂອງຖຸກຂ້າງເອງ ອາຈະເກີດຈາກຖຸກຂ້າງໃຫ້ເຄື່ອງມືອ

เครื่องจักรกลโดย ไม่มีหน้าที่หรือไม่ได้รับมอบหมาย หรือถูกจ้างทำงานในอัตราเร็วเกินสมควรหรือใช้เครื่องจักรในอัตราความเร็วเกินกำหนด ถูกจ้างทำตามหรือร้องขอเครื่องป้องกันอันตรายเพื่อประโยชน์ของอื่น ถูกจ้างใช้อุปกรณ์พิเศษหรือใช้อ่างไม้ระมัดระวังเพียงพอ เพิกเฉยละเลงต่อคำห้าม คำเตือน หรือกฎหมายบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน ยืนทำงานในบริเวณที่ไม่ปลอดภัย ซ่อนหรือบuriesรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงานอยู่ เล่นหยอดถือกันในระหว่างการทำงาน ตลอดจนไม่หันมองใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

-ในการปฏิที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น เครื่องจักรเครื่องชนต์ ไม่มีฝ่าครอบหรือตะแกรงครอบในส่วนที่เป็นอันตราย เครื่องจักรเครื่องชนต์ มีฝ่าครอบแต่ไม่เหมาะสม ไม่แข็งแรง หรือรูระดับแกร่ง โดยเกินไป เครื่องจักรบริเวณที่ทำงานชารุด หยาน คุน หุ หรือಡอก เครื่องจักร เครื่องชนต์ออกแบบพิเศษ สถานที่ในโรงงานไม่สะอาดเรียบร้อย การจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ ที่นั่นโรงงานล้วน ชุบระ น้ำสิ่งกีดขวางทางเดิน ภายในโรงงานมีแสงสว่างในการทำงานไม่เพียงพอ หรือสะท้อนทำให้เคืองตา ภายในโรงงานอากาศไม่บริสุทธิ์ ระบบการด่าเทอากาศไม่ดี เสียงดังเกินมาตรฐาน สารเคมีที่เป็นอันตรายอาจจะทำให้เกิดการถูกไฟไหม้หรือระเบิด ไม่มีระบบเตือนภัย หรือมีแต่ไม่เพียงพอ และผู้บริหารไม่จัดหาเครื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง

๗. สาเหตุนับถ้วนให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งประกอบด้วยสาเหตุหลัก ๒ สาเหตุคือ การขาดการบริหารความปลอดภัยที่ดี และเป็นสาเหตุจากตัวถูกจ้างเอง ในกรณีที่เกิดจาก

การขาดการบริหารความปลอดภัยที่ดี อาจจะเกิดจาก ฝ่ายบริหารไม่ได้จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยแก่คนงาน ไม่ได้จัดทำระเบียบข้อมูลนักและควบคุมคนงานให้ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ไม่มีการตรวจสอบการทำงานว่ามีความปลอดภัยในโรงงานไว้ล่วงหน้า ไม่ได้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานว่ามีความปลอดภัยหรือไม่เพียงไร ไม่ได้วิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดก็แล้วเพื่อหาสาเหตุและวิธีป้องกัน และไม่ได้จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร หรือไม่ได้หาเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ถูกจ้าง

ส่วนในส่วนสาเหตุที่ยวบกันทั่วถูกจ้างเอง เป็นสาเหตุที่เกิดจากสภาพจิตใจ และร่างกายของถูกจ้างในด้าน

สภาพการทำงานของถูกจ้าง ได้แก่ ขาดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน การทำงานไม่ประสานกัน มี stemming ฉ้อชา มีปฏิกริยาที่ร้าวต่อเหตุการณ์ มีทักษะที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน ทำงานด้วยความไม่ตั้งอกตึ้งใจ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีอารมณ์ย่อนไหง่าย ดื่นเด้น ตกใจง่าย หรือมีอารมณ์แรง ไม่ไหง่าย ชอบกระแทกกระทิ้น เกิดความรู้สึกหวาดกลัว ขาดอัตโนมัติ ใจลอย

ส่วนในส่วนสภาพร่างกายของถูกจ้าง เช่น มีอาการอ่อนเพลีย เมื่อช้า บุหนวก สายตาไม่ดี เป็นโรคหัวใจ มีความพิการทางร่างกาย มีสภาพร่างกายที่ไม่เหมาะสมกับงาน

2. สาเหตุที่เกิดจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

โรคที่เกิดอันเนื่องมาจากการทำงาน ส่วนมากจะมีสาเหตุในชั้ดเจน เพราะโรคที่เกิดการจากทำงานจะแสดงออกมาช้า เพราะสะสมอยู่ในร่างกายเป็นเวลานานกว่าจะรู้ว่าเป็นโรคบางที่ก่ออาชญากรรม กับพิการหรือเสื่อม化 ให้ความประการผลกระทบทางไทย ได้กำหนดโรคที่เกิดจากการทำงานไว้ 22 ราย การศึกษา ได้แก่ โรคเกิดจากสารหมู สารระดับ แมงกานีส พ่อฟอร์ส หรือสารประกอบเป็นพิษของสารดังกล่าว โรคไข้ไขโนโคนิโอซีส โรคผิวหนังเกิดจากการสัมผัสรสชาติเมืองจากการทำงาน โรคหรือการเจ็บป่วยขึ้นเป็นผลจากความร้อน ความเข็ม เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันเนื่องจากการทำงานทำให้เป็นโรคเนื่องจากการทำงาน

15.3 ความสูญเสียที่เกิดจากอันตรายในการทำงาน

อันตรายที่เกิดจากการทำงานก่อความเสียหายให้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศ ชาติ ซึ่งอาจพิจารณาความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้กว้าง*¹ คือ การสูญเสียโดยตรง (direct costs) และ การสูญเสียทางอ้อม (indirect costs)

1. การสูญเสียโดยตรง จะพิจารณาทั้งความสูญเสียทั้ง 2 ฝ่าย ดังนี้คือ

ก. ฝ่ายนายจ้าง คือการจ่ายเงินทดแทนเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน การขาดรายได้ การสูญเสียของหัวหน้าทุกพลภาพ หรือต่ำทากพของลูกจ้างในการพินัยจ้างอยู่นักบ่อบังคับ ของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

ข. ฝ่ายลูกจ้าง การสูญเสียโดยตรงสำหรับลูกจ้างคือการเสื่อม化 การพิการ การพิการบางส่วน หรือการทำงานไม่ได้ชั่วคราว

2. การสูญเสียโดยทางอ้อม เป็นลักษณะการสูญเสียที่คาดไม่ถึง เป็นการสูญเสียโดยแอบแฝง ซึ่งพิจารณาถึง 3 ฝ่าย ดังนี้คือ

ก. ฝ่ายนายจ้าง ทำให้ปริมาณการผลิตลดลง อาจจะเนื่องจากลูกจ้างใหม่ไม่ชำนาญพอ หรือลูกจ้างเดิมมีความพิการของร่างกายบางส่วนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง ดัง เสื่อม化 ใช้จ่ายในการซ่อมแซม ตัดเปล่ง หรือแก้ไขเครื่องจักร ในกรณีก่ออบรมลูกจ้างใหม่ให้ทำงานแทน ลูกจ้างที่บาดเจ็บ และเกิดการสูญเสียเวลาทำงานของลูกจ้างที่บาดเจ็บ ซึ่งต้องหักรักษาตัว เสียเวลาในการนุ่งชุดเหตุการณ์ของลูกจ้างคนอื่น ๆ เสียเวลาในการซ่อมแซมสิ่งของพื้นที่ทำงาน เกิดภัยพอนหรือทักษิณคิดที่ไม่คิดต่อลูกจ้างหรือสังคมทั่วไป

* 1 วินัย ลูวิโนน์ "การประสบอันตรายและมาตรการในการป้องกันแก้ไข : ศึกษาเฉพาะในกิจกรรมทางการค้า การผลิต ผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มศ. 2524 หน้า 33

ช. ฝ่ายอุปกร้าง ทำให้ถูกจ้าง ให้รับนาคเข็น หรืออาจถึงตายหรือพิการตลอดชีวิต ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมได้ อาจต้องเสียเวลาในการฝึกอาชีพใหม่ ขาดรายได้ ต้องเดือดร้อนทั้งตนเองและครอบครัว มีผลต่อสุขภาพจิต มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน

ก. ฝ่ายรัฐบาล ทำให้ถูกยุ่งเหยิงมาด้วยเรื่องงาน จากการที่ถูกจ้างห้องนาคเข็น ด้วย ตาย หรือพิการ และต้องรับภาระในการรักษาดูแลและเด็กถูกจ้างและครอบครัวที่นาคเข็น ไม่สามารถหนี้สินครอบครัวไว้ ซึ่งเป็นการสร้างปัญหาให้ตั้งแต่เด็ก ปัญหาเด็กจะจัด หญิงໄสเกฟฟี่ ขอทาน

16. การศุ่นคล้องความปอดดังภัยในการทำงาน

รัฐกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมาให้บังคับตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการศุ่นคล้องแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กำหนดไว้ดังนี้คือ

ข้อ 65 “ให้นายห้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของถูกจ้าง ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดให้นายห้างจัดให้แพทช์เพน ป้องกันขันหนนึงตรวจสอบร่างกายถูกจ้างซึ่งทำงานตามวาระหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจสอบไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่าห้าปี”

ข้อ 66 “ให้นายห้างจัดให้มีการแนะนำอาชีว ทางระหว่างน้ำ แสงส่องไส้โครง แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ถูกจ้างทำงาน ตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด ภายในข้อนี้ให้บังคับให้เกิดในงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน”

ข้อ 67 “ให้นายห้างเป็นผู้ออกแบบให้เข้าข่ายตามหมวดนี้”

จากบทบัญญัตินี้เอง กระทรวงมหาดไทย (แต่ปัจจุบันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม) ได้ดำเนินการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมา เพื่อศุ่นคล้องความปลอดภัยในการทำงานแต่ละประเภทไว้เป็นมาตรฐานเดียวแก่ ซึ่งเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำสุด เท่านั้น ซึ่งได้แก่

1. มาตรฐานความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน
2. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร
3. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า
4. มาตรการให้ความคุ้มครองการทำงานที่เกี่ยวกับงานอันตราย
5. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประคาน้ำ
6. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของถูกจ้าง
7. มาตรการความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อันชื้น
8. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

9. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหน้าจอ
10. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหัว และพังทะลาย
11. มาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและระวังอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกช้าง

ในด้านกิจการก่อสร้าง ให้มีมาตรการค่าง ๆ เพื่อศูนย์รวมความปลอดภัย ได้แก่

1. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน
2. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยดิฟท์บนส่างวัสดุ
3. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเบตคอนส่าง
4. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปืนยิง
5. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการทดสอบเสาร์ชีน ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

16.1 มาตรฐานความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน

กำหนดให้นายช้างเป็นผู้จัดการอยู่แล้วก่อนแต่ประปรับปูงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้อธุรกิจในสภาพที่ดีไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกช้าง

ในด้านเสียง จะมีระดับเสียงที่ลูกช้างได้รับติดต่อกันในแต่ละวันทำงาน ไม่เกิน ไปกว่า 80 เดซิเบล (dB) ถ้าลูกช้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ถ้าทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 8 ชั่วโมง จะมีระดับเสียงคงติดต่อกัน ໄส่ไม่เกิน 90 เดซิเบล (dB) แต่ถ้าทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง จะต้องมีระดับเสียงที่ลูกช้างได้รับติดต่อกัน ไม่เกิน 91 เดซิเบล (dB)

ในการณ์ที่มีเสียงดังเกินกว่าที่กำหนด จะต้องใช้เครื่องป้องกัน เช่น หูฟังไส่ลักษณะเสียง (Ear Plug) หรือกรอบหู (Ear Muff) ไส่หูของคนงานที่ทำงาน

ในด้านความร้อน จะต้องมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายลูกช้างเกิน 38 องศาเซลเซียสไม่ได้ ถ้าเกินกว่านั้นนายช้างจะต้องหาวิธีแก้ไขปรับปูงเพื่อตัดสภาพความร้อน ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้จะต้องมีเครื่องป้องกันความร้อนให้ลูกช้าง เช่น ชุดป้องกันความร้อน เป็นต้น

ในด้านแสงสว่าง ถ้าแสงสว่างมากเกินไป จะต้องจัดให้ลูกช้างได้เว้นเวลาด้วย หรือ กระบวนการด้วยกระชากสีที่สามารถลดความร้อนของแสงได้ และตัวกรอบจะต้องเบาไม่ติด ไฟจ่าย

ในการณ์ที่ลูกช้างทำงานในถ้ำหรือที่ซึ่งมีแสงสว่างไม่พอ นายช้างจะต้องจัดให้ลูกช้าง สามารถเห็นที่มีอุปกรณ์ให้ความสว่าง

(นายเหตุ นายการทางด้านสิ่ง ความร้อน และแสงสว่าง ได้รับความคุ้มครองตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม หมวด 3 เรื่อง เสียง หมวด 1 ความร้อน และหมวด 2 แสงสว่าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2519)

ในด้านความสัมผัสเพื่อน ความสัมผัสเทือนมาก ๆ ทำให้เกิดโรคได้ เช่น คันงานเจาะหิน กระดูกข้อมือจะแตกกันเอง จึงต้องได้รับความคุ้มครอง

ในด้านความกดดันที่มีผลปกติ ซึ่งจะต้องคุ้มครองทั้ง ความกดดันสูง และความกดดันต่ำ ในด้านความเย็น

ในด้านกันมันและความร้อน

และในด้านสารเคมี (จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี (สารเคมี) วันที่ 30 พฤษภาคม 2520) กำหนดว่าสถานประกอบการที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีที่บังคับไว้ 121 ตัว จะกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และได้กำหนดความเข้มข้นของสารเคมีผู้นั้นไว้ที่ผู้จัดการภายในอาชีวศึกษา เช่น มีไม่เกินหนึ่งในส้านส่วนของปริมาตรหรือ 1 มิลลิกรัม ต่อ 1 ลูกบาศก์เมตร ถ้าเกินกว่าที่กำหนดจะต้องดำเนินการแก้ไขเพื่อลดความเข้มข้น โดยวิธีใดๆ ก็ได้ที่ไม่ทำลายสมรรถภาพของสารเคมีที่เป็นต้น

16.2 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร จะต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้เพียงพอแก่ลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานนั้น เพื่อรวมไปถึงกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ หมวดแข็ง ถุงมือยาง แวนดาลต์และหน้ากาก รองเท้าหัวเหล็ก เครื่องป้องกันเสียง เป็นต้น

การแต่งกายของลูกจ้างจะต้องอยู่ในลักษณะที่ปลอดภัยด้วย เช่น ทำงานไฟฟ้า จะต้องสวมเครื่องป้องกันหัวที่ไม่เปียกน้ำ ทำงานกับเครื่องจักรจะต้องไม่ไว้ผมยาว หรือถ้าไว้ผมยาวต้องรวบ จะต้องไม่สวมเครื่องประดับ เครื่องเข็มที่อันตรายต้องมีเครื่องป้องกันไว้

(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 นายจ้างจะต้องจัดทำแผนผังวงรอบไฟฟ้าทั้งหมด โดยผ่านการรับรองจากไฟฟ้าประจำท้องถิ่น ไว้ให้ตรวจสอบได้ทุกเวลา สายไฟฟ้าและอุปกรณ์ต้องได้มาตรฐาน มีเครื่องดัดกระแสไฟฟ้าเมื่อไฟฟ้าลัดวงจร นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า เช่น ถุงมือยาง แขนเสื้อยาง ถุงมือหนัง ผ้าห่มยาง ผ้าห่มยาง ผ้าห่มยาง ผ้าห่มยาง ผ้าห่มยาง ผ้าห่มยาง ให้ถูกจ้างตามความเหมาะสม

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

16.4 มาตรการให้ความคุ้มครองการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย

รู้ได้กำหนดว่างานต่อไปนี้เป็นงานอันตราย ซึ่งนายช่างจะให้ถูกจ้างทำงานเกินกว่ากำหนด 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ คือ

- งานที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ หรือต้องทำในดิน ดูไมงค์ หรือปล่องในกฎหมาย
- งานผลิตหรือขนส่งวัสดุเคมีอันอาจเป็นอันตราย วัสดุมีพิษ วัสดุระเบิด หรือวัสดุไวไฟ
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- งานเชื่อม โลหะตัวยอกอุบลฯ
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน กลิ่น ฝุ่น หรือกลิ่น
- งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเข็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

เมื่อทราบว่างานดังกล่าวเป็นอันตรายที่เป็นหน้าที่ต้องดักค่าวาหนี้ป้องกันหรือลดภัยด้วยในการทำงานประเภทนี้ ๆ น้อยลง

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

16.5 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประดาน้ำ

มาตรการในการควบคุมการของประดาน้ำในงานด้านน้ำเล็กน้อย 10 เมตร แล้วไม่เกิน 60 เมตร ก่อนที่นายช่างจะจ้างถูกจ้างทำงานประเภทน้ำ ประดาน้ำต้องจัดให้ถูกจ้างตรวจสอบสภาพ และในการดำเนินทุกครั้งจะต้องมีหัวหน้าประดาน้ำอย่างน้อย 1 คน และห้องด่องน้ำรักษาเวลา ผู้ควบคุมเครื่องจักร อาภารที่เสียงคำน้ำ และในการณ์ที่เห็นว่าไม่ปลอดภัย นายช่างต้องยินยอมให้ถูกจ้างถูกจ้างหักการดำเนินด้วย

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

16.6 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของถูกจ้าง

เนื่องจากสภาพการทำงานของถูกจ้าง ซึ่งมีอัตราการประสบอันตรายสูง แต่เจ็บป่วยเมื่อไห้ในปีอุบัติได้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของให้บังคับ�行เรื่อง จึงสมควรที่จะต้องมีผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านความปลอดภัยเป็นผู้รับผิดชอบอุบัติ และจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยเฉพาะไม่ใช่นายช่างเป็นผู้รับผิดชอบโดยเดียว เพราะนายช่างอาจจะไม่พร้อมในการจัดการได้ตลอดเวลา จึงได้ออกประกาศในกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ถูกจ้างความปลอดภัยในกิจการของน้อย 1 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีถูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป และดำเนินกิจการใน

ด้านเหมืองแร่ เนื่องหิน หรือกิจการปั้นไครเดียม ทำการผลิต ประกลอน บรรรุ ช่อง ช่องบารุง เก็บรักษา ปรับปรุง ฯลฯ ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน ฯลฯ และการขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้า ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

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

16.7 มาตรการความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อันตราย

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อันตราย ออกวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2533 ว่า นายช่างจะต้องให้ถูกข้างทำงานในสถานที่อันตรายให้ปลอดภัย โดยนาทีหางจะต้องตรวจสอบปริมาณอ็อกซิเจน สารเคมี และสิ่งปฏิกูลในอากาศว่าจะทำให้เกิดการทำลาย อ็อกซิเจน การระเบิดและภัยเป็นพิษหรือไม่ ถ้าพบว่ามีให้รับทราบจากหัวหน้าหรือขัดหรือทำความสะกดสถานที่นั้นให้ปลอดภัยจะอนุญาตให้ทำงานได้

ในระหว่างที่ถูกข้างปฏิบัติงานในสถานที่อันตราย นายช่างจะต้องมีการตรวจสอบสภาพอากาศเป็นระยะ ๆ และจัดการให้มีผู้ช่วยเหลือที่ผ่านการอบรม การช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตลอดไปที่ปากทางเข้าออกสถานที่อันตรายเพื่อเวลาเป็นศั่น

16.8 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี อันตราย ฉบับลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2534 ได้กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับถูกข้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยกำหนดถึงการทำงาน การบนส่ง การเก็บรักษา เคลื่อนย้ายสารเคมีจะกระทำไม่ได้ จนกว่าจะมีการติดฉลากบนภาชนะใหญ่พอกควรที่หินห่อ ภาชนะบรรรุ

สถานที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย นายช่างจะต้องขัดให้สะอาด ถูกถักขยะ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการระบายอากาศที่เหมาะสม มีระบบการป้องกันและกำจัดมีให้มีสารเคมีอันตรายเกินกว่าปริมาณที่กำหนด และจะต้องแจ้งปีติประกาศโดยปีติเพียง

16.9 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ

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

กรรม หรือมาตรฐานอื่นที่รับรอง จัดทำเป็นระเบียบข้อมูลคุณและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัย มีคุณภาพ
ควบคุมประจำหน้า ปรับปรุงคุณภาพหน้าที่ใช้กับหน้า การติดตั้งหน้า เป็นต้น

16.10 มาตรการเพื่อทันความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการ ตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่น และพังทลาย

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

-นายช่างที่ถูกข้างทำงานสูงจากที่นั่นที่ที่ปฏิบัติงานเกินสองเมตรขึ้นไป จะต้องจัดให้มีนั่ง
ร้านสำหรับถูกข้างใช้ในการปฏิบัติงานและถ้าสูงกิน 4 เมตรขึ้นไป จะต้องจัดทำราวกันตก หรือตาข่าย
นิรภัย หรือ เป็นขันนิรภัย

-ซ่องบีด หรือป้องต่างๆ จะต้องทำฝาปิดหรือขัวกัน กันตกหล่น

-ห้ามทำงานบนที่สูงในขณะที่เกิดพาหุต ลมแรง ฝนตก ฟ้าคะนอง

-ห้ามนายช่างให้ถูกข้างทำงานบนหรือในลัง บ่อ หรือกรวยสำหรับเทวัสดุ หรือภาระ
อื่นใดที่ถูกข้างอาจหลงไปหรืออาจถูกวัสดุพังทลาย

-จะต้องปิดกันหรือจัดทำรั้วที่แข็งแรง มีความสูงไม่น้อยกว่า 90 เซนติเมตรล้อมรอบ
ภาระบนรากของร้อน กรวย ภาชนะ หรือติงอื่น ใดที่มีสักษณะคล้ายกัน เพื่อป้องกันการตกหล่นของถูก
ข้าง

-ห้ามให้ถูกข้างทำงานบนที่ทำมุมเกิน 30 องศาจากแนวราบ ถ้าทำงานแบบที่ต้องซัน
เกิน 15 องศา ต้องจัดให้มีนั่งร้านมาตรฐานหรือเป็นขันนิรภัยและสายช่วยชีวิต

-การใช้บันได ไช่นิดเดื่อนข้ามได้ ชนิดติดตรึงกับที่ หรือการใช้ขาขั้ง ม้าอื่น ในการ
ปฏิบัติงาน จะต้องตั้งติดตรึงให้ปลอดภัยตามที่กำหนด

-การทำงานในบริเวณที่อาจมีการพังทลาย จะต้องจัดทำให้ถูกต้อง ดิน ทรัพย์ หรือวัสดุอื่น
ให้ถูกต้องเป็นมุนที่ไม่ทำให้เกิดการพังทลาย และทำการป้องกันการกัดเซาะของน้ำ

-ถ้าบุดินตีกทำมุม 90 องศา จะต้องจัดทำหนังกันหรือวัสดุกันพร้อมค้ำขัน หรือใช้วิธี
การอะไรก็ได้ที่สามารถป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นได้

-จะต้องป้องกันการกระเด็นตกหล่นของวัสดุ โดยใช้แผ่นกัน ตัวใบ หรือตาข่ายปิดกัน
หรือรองรับ

-กรณีมีการถ้าเลียงวัสดุจากที่สูง จะต้องจัดท่าร่าง ปลดรอง หรือใช้เครื่องมือถ้าเลียงลง
จากที่สูง

-จะต้องปิดประกาศแสดงเขตที่มีการห่วงโซ่ สาย เก ทึ้งหรือไขนวัสดุจากที่สูง และมีผู้
ควบคุมอยู่ให้มีการเข้าออกตามปฏิบัติงาน

ทำงาน

-จะต้องขัดอุปกรณ์ศูนย์กลางความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ถูกจ้างสรุวใส่ตลอดเวลา

16.11 มาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและระวังอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับถูกจ้าง

ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระวังอัคคีภัย ในสถานประกอบการ ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีระบบป้องกันและระวังอัคคีภัยในสถานประกอบการเกี่ยวกับการขัดอุปกรณ์ดับเพลิง การเก็บรักษาวัสดุไวไฟและวัสดุระเบิด การกำจัดของเสียที่ติดไฟได้ง่าย การป้องกันไฟฟ้า การติดตั้งระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงใหม่ การจัดทำทางหนีไฟ รวมทั้งการก่อสร้างอาคารที่มีระบบป้องกันอัคคีภัยตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งจัดให้มีแผนป้องกันและระวังอัคคีภัยในสถานประกอบการ เกี่ยวกับการตรวจสอบ การฝึกอบรมชักข้อมารณรงค์ป้องกันอัคคีภัย การดับเพลิง การอพยพหนีไฟ การบรรเทาทุกข์ การปฏิรูปเพื่อเกิดอัคคีภัยขึ้นแล้ว โดยนายจ้างจะต้องเก็บแผนป้องกันและระวังอัคคีภัยขึ้นไว้ ณ สถานที่ทำงานพร้อมที่จะให้พนักงานเข้าหน้าที่ตรวจสอบได้ และในการผู้มีอำนาจสถานประกอบการต้องอยู่ นายจ้างของแต่ละสถานประกอบการจะต้องร่วมกันจัดให้มีระบบและแผนป้องกันและระวังอัคคีภัยในส่วนของอาคารที่ใช้ร่วมกันด้วย

ในการก่อสร้าง ที่มีมาตรการศูนย์กลางแรงงานดังนี้

1. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน

กำหนดเรื่องความถูกของนั่งร้านว่าจะต้องมีร้าว มีสักเกลียว มีค้ำขัน และการเว้นช่องขนาดสั่งของ ในการซื้อ ขาย ก่อสร้างนิ่มค้ำขันติดกับอาคาร หรือซื้อกับถนนอีกด้วย ขณะที่กำกับดูแลก่อสร้าง ห้ามยกแขวน รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ถุงมือยาง เป็นข้อ แนะนำ กันรักษากัน

(จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 93 ตอนที่ 87 ลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2519 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2525 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 99 ตอนที่ 103 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2525)

2. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยอิฐขนาดสี่เหลี่ยมหัวช้าง

ให้กำหนดเป็นกฎหมายขึ้นมาเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้คือ

-จะต้องมีความสูงไม่เกิน 9 เมตร

-จะต้องออกแบบトイช์ส์ไดร์รันในอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขา

วิศวกรรมโยธา

-หอดิฟท์จะต้องรันน้ำหนักได้ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งาน

-หอดิฟท์ที่สร้างด้วยไม้จะต้องสร้างด้วยไม้ที่มีหน่วยแรงต้านประดับไม่น้อยกว่า 800 กก. ต่อตาราง ซม. และมีส่วนปิดดักภัยไม่น้อยกว่า 8

นอกจากนี้ยังจะต้องจัดเครื่องศูนย์ครองความปลอดภัยที่ส่วนบุคคลไว้อีกด้วย เช่น หมวดแข็ง ถุงมือหนัง รองเท้าหนังหัวโลหะ เป็นขั้นนิรภัย เชื่อกันว่า ฯลฯ

(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยหอดิฟท์ บนต่างห้อชั่วคราว ลงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2524 ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 98 ตอน 28 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524)

3. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง

เพื่อป้องกันคนงานก่อสร้างไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงานก่อสร้าง นายช่างจะต้องกำหนดเขตก่อสร้าง จัดทำรั้วหรือคอกกันปิดประกาศเขตก่อสร้างที่ดำเนินการอย่างปิดเผย ห้ามถูกเข้าไปพักอาศัยในอาคารที่ก่อสร้าง และห้ามถูกเข้าไปในอาคารหรือเขตก่อสร้างนอกเวลาทำงานโดยไม่ได้อนุญาตจากนายช่าง นอกจากนี้ยังต้องกำหนดเขตก่อสร้างอันตรายโดยจัดให้มีรั้วกันคอกไว้ เพียงป้ายประกาศ ในเวลาการทำงานให้มีสัญญาณไฟสีแดงตลอดเวลา

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

4. มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปืนยิง

เพื่อศูนย์ครองแรงงานไม่ให้ได้รับอันตรายจากปืนยิง จึงต้องกำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับปืนยิง ลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2530 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอน 94 วันที่ 21 พฤษภาคม 2530 ว่านาฬิกาที่ใช้ปืนยิงจะต้องปฏิบัติตามรายละเอียดดังข้อของปืนยิงและถูกมีการใช้งานที่สูงติดปืนยิงกำหนดไว้

5. มาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการทดสอบเสียง

รู้ได้กำหนดมาตรการเพื่อมั่นคงและแก้ไขมิให้เกิดอันตรายขึ้นจากการทำงานเกี่ยวกับการทดสอบเสียง โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการทดสอบเสียง ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2531 ว่า

นาฬิกาจะต้องจัดทำรั้ว คอกกัน ปิดประกาศ “勿进区域” ไว้ในบริเวณที่ทำการทดสอบเสียงให้เห็นได้ชัดเจนตลอดเวลา ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องห้ามเข้า บริเวณที่ฐานที่รองรับจะต้องมั่นคง

เพื่อเร่งพหอที่จะรองรับเครื่องดื่มชาเขียวและเครื่องดื่มอื่นได้ บริเวณที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการเตรียมการ เป็นอย่างดี และถูกจ้างจะต้องตามอุปกรณ์หุ้นส่วนความปลอดภัย

17. ผลที่คาดการณ์ความคุ้มครองทางด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

ผลที่คาดการณ์ความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มีต่อหน่วยงาน จะพิจารณาใน 2 ด้าน คือ ผลทางด้านประสิทธิภาพและผลผลิต กับผลทางด้านสัมพันธภาพ

17.1 ผลในด้านประสิทธิภาพและผลผลิต ได้แก่

1. ผลการสูญเสียเวลาทำงาน เมื่อถูกจ้างมีสุขภาพดีปลอดภัยจากโรคและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ถูกจ้างก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่เสียเวลาในการทำงาน

2. เป็นการลดอัตราการเข้าออกงานของถูกจ้าง ถูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน อาจจะพิการและสูญเสียช่วงเวลา อาจจะต้องออกจากงาน และถ้าหากเป็นคนงานที่มีฝีมือกัน้ำเสียดาย เหราจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมคนงานใหม่

3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อถูกจ้างมีสุขภาพดีและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ก็จะไม่ต้องเสียเวลาทำงานหรือต้องออกจากงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพดี

4. ผลค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือต้นทุนในการผลิต ถ้าคนงานสุขภาพไม่ดี หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน ก็ต้องขาดงานหรือหยุดงาน การสูญเสียเวลาทำงาน เช่นนี้ออกจะจะเสียผลงานเพราจะทำให้งานในหน้าที่นั้น ๆ หยุดชะงักไปแล้ว ซึ่งเป็นผลกระทบกระเทือนลึกลงไป ถ้า ค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานต้องสูญเสียค่าจ้างไปในระหว่างหยุดงาน โดยไม่ได้รับผลงานตอบแทน ในท่านองเดียว กัน ถ้าอัตราเข้าออกงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการสร้างห้องคัดเลือก ตลอดจนฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญให้แก่ถูกจ้างใหม่แทนถูกจ้างเก่าก็จะสูงด้วย

17.2. ผลในด้านสัมพันธภาพ การที่ถูกจ้างได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ส่งผลให้มีสุขภาพดี เมื่อมีสุขภาพร่างกายที่ดี ก็จะทำให้มีชีวิตรู้และกำลังใจดีไปด้วย จะช่วยให้ด้วยความรู้สึกที่ไม่คิดของถูกจ้าง ดังนี้คือ

1. ช่วยลดความวิตกกังวลและการขาดงาน เพราถ้าหากถูกจ้างทราบว่าเมื่อได้รับอันตรายหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน อาจจะเป็นโรคหรือพิการจะได้รับการอุ้ดก็จะทำให้มีกำลังใจ ไม่รู้สึกกังวลใน มีความตั้งใจทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน

2. ลดความรู้สึกต้านทานมิติเช่น เพิ่มเกียรติศุลย์และสร้างความพึงพอใจในงาน หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นกับถูกจ้าง อาจทำให้ถูกจ้างคิดว่าเพราะคนทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นคนเชิงได้รับ

อันตราย ฉะนั้นหากหน่วยงานจัดให้ถูกช่างได้รับความปลอดภัยจากขันอันตรายต่าง ๆ ก็จะสร้างความพอยใจให้เกิดถูกช่าง การดำเนินติดต่อเป็นไปไม่เกิดขึ้น

สรุปงานทวนบทที่ 11

การศึกษาองแรงงานในต่างประเทศได้มีมานานแล้ว สำหรับประเทศไทยเริ่มใช้กฎหมายห้ามครองแรงงานในปี พ.ศ. 2500 (ตามพระราชบัญญัติห้ามครองแรงงานปี 2499) การห้ามครองแรงงานเกิดขึ้นเพื่อให้การใช้แรงงานมีความยุติธรรม ปลอดภัย ซึ่งทำได้โดยการออกกฎหมายหรือสัญญาจ้างและการต่อรองของสภาพแรงงาน

จุดมุ่งหมายหลักของการห้ามครองแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่ถูกช่าง นายช่าง และประเทศไทยโดยส่วนรวม

- หลักเกณฑ์ในการห้ามครองแรงงานในประเทศไทยต่าง ๆ เหมือนกัน เช่น
- การกำหนดเวลาทำงานของถูกช่างโดยทั่วไป และถูกช่างที่ทำงานอันตราย
 - กำหนดวันหยุดงานประจำสัปดาห์ การหักผ่อนประจำปี
 - กำหนดงานบางประเภทที่ห้ามไม่ให้หยุงและเด็กทำ
 - กำหนดอาชญากรรมต่างๆ ของถูกช่างและหยุงมิครรภ์
 - กำหนดค่าจ้างต่างๆ ของถูกช่างและหยุงมิครรภ์
 - กำหนดค่าจ้างต่างๆ ของถูกช่างและหยุงมิครรภ์

รายละเอียดของการห้ามครองในประเทศไทยต่าง ๆ ก็แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยได้กำหนดชั่วโมงทำงานของถูกช่างโดยทั่วไป ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ชั่วโมงทำงานสำหรับงานอันตรายวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง นอกจากนี้มีวันหยุดตามประเทศไทยไม่น้อยกว่า 13 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน ทำงาน ๖ วันคิดต่อกันจะต้องหยุด 1 วัน

ในด้านแรงงานหยุงกัญญาให้ความตุ้นควรต้องเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงาน ความมั่นคง และปลอดภัยจากการทำงาน ช่วงเวลาที่ห้ามไม่ให้แรงงานหยุงทำ ตลอดจนการทำลายเด็กช่าง ถูกช่างหยุงที่ห้อง เป็นต้น

ในด้านแรงงานเด็ก กัญญาให้ความตุ้นควรต้องในเรื่องอาชญากรรมต่างๆ ประจำการใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนช่วงเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน

ในด้านสวัสดิการ กัญญาให้ความตุ้นควรต้องในด้านการจัดห้องน้ำ ห้องส้วม และน้ำดื่มที่สะอาด ให้ห้องพื้นที่ของถูกช่าง ในด้านปฐมพยาบาล ให้ชัดเจนต่างๆ ไว้ให้ในกรณีที่เข้มบ่วงเสียหาย มีหน้อ พะนาค ความสั่นส่วนของแรงงาน นอกจากนี้กัญญาชี้ให้ความตุ้นควร ความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะต้องมีอุปกรณ์ต่างๆ ตามที่กัญญากำหนดไว้ชัดเจน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

អនាគ 2

การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นำเข้าสั่งประการเพื่อเวลาทำงานปกติให้ถูกต้องทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มนับต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของถูกต้องได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง^๒ แต่วันหนึ่ง ต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วตัวสำคัญหนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่ออุทุกภาพและความปลอดภัยของถูกต้อง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง^๓ จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งห้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสำคัญหนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในการพิที่นายช่างไม่อาจประการก้าหานดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากถูกจะมีหรือสภาพการทำงาน ให้นายช่างและลูกช่างตกลงกันก้าหานดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อร่วมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้สูกจ้างทำงานส่วนเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎหมายระหว่าง นายช่างอาจให้ยกห้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายช่างให้รูก้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในการปฏิที่ถักนยจะหรือสภากาชาดองงานด้องทำติดต่อ กันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายช่างอาจให้รูก้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายช่างอาจ ให้ถูกช่างทำงานในวันหยุด ได้สำหรับกิจการ โรงเรน สถานที่ราชการ งาน
ชนสั่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องคืน สถานศึกษา ตามกม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดใน
กฎหมาย

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การร้านน่าชื่น และการบริการ นาเช้างอาจให้ถูกจ้างทำงาน
นอกจากที่กำหนดตามวาระหนึ่งและวาระสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากถูก
จ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

² กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)

³ กฎกະชาທຽງฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานส่วนเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁴

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายช้างจัดให้ถูกซึ่งมีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงห่างจากที่ถูกซึ่งทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายช้างและถูกซึ่งอาจทดลองกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่มีรวมกันแล้ววันหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายช้างและถูกซึ่งทดลองกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่ง เป็นอย่างอื่น ถ้าข้อทดลองนั้นเป็นประจำชน์แก่ถูกซึ่ง ให้ข้อทดลองนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้ว ในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายช้าง ต้องจัดให้ถูกซึ่งมีเวลาพักไม่น้อยกว่าชั่วโมงนาทีก่อนที่ถูกซึ่งเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรคสี่ให้ใช้บังคับแก่กรณีถูกซึ่งทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานดังที่ดีดีต่อ กันไปโดยได้รับความยินยอมจากถูกซึ่งหรือเป็นงานอุตสาหกรรม

มาตรา 28 ให้นายช้างจัดให้ถูกซึ่งมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ดังนี้มีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหกวัน นายช้างและถูกซึ่งอาจทดลองกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ถูกซึ่งทำงานโรงเรียน งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายช้างและถูกซึ่งอาจทดลองกันล่วงหน้าจะสามารถวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายช้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ถูกซึ่งทราบเป็นการตั้งหน้าปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่าสิบวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายช้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือชนบทรวมเนื่องประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของถูกซึ่งให้ถูกซึ่งได้หยุดเช่นวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

⁴ กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

ในการพิที่นายช้างไม่อาจให้ถูกช้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากถูกช้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁵ ให้นายช้างคงลงกับถูกช้างว่า จะหยุดในวันอื่นจะช่วงหยุดตามประเพณีหรือนายช้างจะจ่าห์ทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 30 ถูกช้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายช้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ถูกช้างส่วนหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายช้างและถูกช้างตกลงกัน

ในปีต่อมา นายช้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ถูกช้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายช้างและถูกช้างอาจตกลงกันส่วนหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากันปีต่อๆ ไปได้

สำหรับถูกช้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายช้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ถูกช้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามนิให้นายช้างให้ถูกช้างทำงานส่วนเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของถูกช้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ถูกช้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยต้องเดินทางวันทำงานขึ้นไปนาข้างอาจให้ถูกช้างแต่งในรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ถูกช้างไม่อาจแต่งในรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ถูกช้างซึ่งแจ้งให้นายช้างทราบ

ในการพิที่นายช้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์ชนนี้เป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ถูกช้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจสอบได้

วันที่ถูกช้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา 33 ให้ถูกช้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา 34 ให้ถูกช้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ถูกช้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร่องหรือทนทานกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

⁵ กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)

**มาตรา 36 ให้ถูกจ้างมีสิทธิสถา่การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง***⁶

**มาตรา 37 ห้ามนิให้นายจ้างให้ถูกจ้างทำงานตก แบก หาน หาน ทุน ถาก หรือเข็นของ
หนักเกินอัตราที่หนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง**

* กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)

หมวด 3

การใช้แรงงานหนัก

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนักทำงานอย่างหนักอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำให้เดิน ไต่น้ำ ในด้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่อง

ในภูเขา

(2) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอันตรายที่กำหนดในกฎหมาย

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนักมีภารก์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนักอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องชนิดที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาน หาน ทุน ลาก หรือเข็นของหนักกินสิบหักกิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอันตรายที่กำหนดในกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่าง 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ หุ้นส่วน ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีน้อมนำเพื่อพิจารณาและมีคำสั่ง ให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงาน ได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำ สั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนักมีภารก์มีสิทธิลาเพื่อกลับบุตร ภารก์หนึ่งไม่เกินเก้า สิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหนักมีภารก์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชัน หนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานใน หน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหนักเพราะเหตุมีภารก์

หมวด 4

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการซึ่งเป็นลูกจ้างแบบปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติตาม

นี้

(1) แจ้งการซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการซึ่งเป็นเด็กที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการถื่นสุดการซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสิบห้านาที แต่ในสิบห้านาทีนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และเป็นผู้แสดงพาพยนตร์ ลงทะเบียนหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งาน ทดสอบ เป้า หล่อ หรือรีด โลหะ

(2) งานปืน โลหะ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับมาก ต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎหมาย

- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎหมาย
(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมิพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎหมาย

- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปืนจี้ตามที่กำหนดในกฎหมาย
(8) งานใช้เลื่อยเดินดูบพังงานไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
(9) งานที่ต้องทำได้คืน ได้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา¹
(10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎหมาย
(11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่อง

ชนต์กำลังทำงาน

- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
(13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย

มาตรา 50 ห้ามนิให้นายช่างให้ถูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฝ่าสัตว์
(2) สถานที่เล่นการพนัน
(3) สถานเด่นรำ รำวง หรือร้องเพลง
(4) สถานที่ที่มีอาหาร ศุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้นำเรօสำหรับปรนนิบัติถูกต้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ถูกต้า
(5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย

มาตรา 51 ห้ามนิให้นายช่างเข้าทำงานของถูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ห้ามนิให้นายช่างเรียกรับเงินประภันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายถูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในการณ์ที่นายช่างถูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของถูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าหรือรับเงินหรือประไชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงวันการจ้างค่าจ้างให้แก่ถูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ้างหรือรับค่าจ้างสำหรับถูกจ้างซึ่งเป็นเดือนนั้น และห้ามนิให้นายช่างนำเงินหรือประไชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ถูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ถูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือดำเนินการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ขอรับดีเห็นชอบ โดยให้ถูก

ช่างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายช่างทราบส่วนหน้าถึงสภาพเหตุที่ล่าได้ชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยว
ข้อง ดำเนิน และให้นายช่างเขายกค่าช่างให้แก่ถูกช่างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าช่างในวันทำงานตลอดเวลาที่ล่า
แต่ปืนนั่งดองไม่เกินสามสิบวัน



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 23 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1 ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง
- ข้อ 2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่
 - (1) งานที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
 - (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
 - (3) งานเชื่อมโลหะ
 - (4) งานบนส่งวัตถุอันตราย
 - (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
 - (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

อันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย
ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือนิภาวะแวดล้อมในการ¹
ทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถ
ปรับปรุงแก้ไขที่เหลือดำเนินได้ และต้องขัดให้มีการป้องกันที่ดีบุคคล

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ

ไตรรงค์ สุวรรณศรี

(นายไตรรงค์ สุวรรณศรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฤษกระทรวง

ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติถุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติถุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อร่วมกันแล้วสปดท.หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ **ไตรรงค์ สุวรรณคิริ**

(นายไตรรงค์ สุวรรณคิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติถึงครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติถึงครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้แก่งานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหาสนพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สำนักงาน สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในทุรกันดาร งานบนสั่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ **ไตรรงค์ สุวรรณศิริ**
(นายไตรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



กฤษกระทรวง

ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ถูกจ้างมีสิทธิเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(1) เพื่อประโยชน์ด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

(2) การสอนวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุมัติให้จัดขึ้น

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (1) จะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ 2 ในการดำเนินการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ให้ถูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ต้องใช้ชัคแจง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามิให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ 3 นายจ้างอาจไม่อนุมัติให้ถูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในปีที่ถ่าน้ำ ถูกจ้างเทียบได้รับอนุมัติให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือ

(2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของถูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทำการประgonบธุรกิจของนายจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ **ไตรรงค์ สุวรรณกิริ**
(นายไตรรงค์ สุวรรณกิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

EC 300



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติถุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

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

งานซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ออกซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำได้แก่

(1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย ดังต่อไปนี้

ก. งานซึ่งทำในที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสิบห้าองศาเซลเซียส

ข. งานที่ทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง

ก. งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

ก. งานที่มีระดับเสียงที่สูงขึ้นได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (dB) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

(2) งานที่เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุนิยม วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้

ก. งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีทักษะกฎกระทรวงนี้

ข. งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

ก. การผลิต หรือขนส่งพุ คอกไนเพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

ก. งานสำรวจ บุคคล กลั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือเก็บ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

(3) งานเกี่ยวกับจลนชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ดังต่อไปนี้

ก. งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูตรโรค

- ข. งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ
- ก. งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องมุงห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล
- จ. งานเก็บขน กำจัดมูลฟอง หรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล
- (4) งานขับหรือนับคันบรรดยกหรือปั๊นขันที่ใช้พัสดุงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้า ไม่ว่าเป็นการขับหรือนับคันทำในลักษณะใด

(5) งานเก็บกับกันมั่นคงพาร์ทีทึกชนิด

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ลงชื่อ **ไตรรงค์ สุวรรณศิริ**
(นายไตรรงค์ สุวรรณศิริ)

รับผิดชอบว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

แบบฝึกหัดบทที่ 11

1. งอธิบายถึงเหตุผลและวิธีการคุ้มครองแรงงาน
2. การคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่คุ้มครองในด้านใดบ้าง
3. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้อย่างไร
 - ก. คุ้มครองแรงงานทั่วไป
 - ข. คุ้มครองแรงงานหญิง
 - ค. คุ้มครองแรงงานเด็ก
4. งกตัวถึงบทบาท ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบงานศรี
5. งกตัวถึงปัญหาระบบงานเด็ก ตลอดจนแนวทางแก้ไข
6. สวัสดิการแรงงานคืออะไร ทำไม่ใช่ต้องมีสวัสดิการ และเกณฑ์การจัดสวัสดิการมีอะไรบ้าง
7. จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ท่านคิดว่ามีประโยชน์อย่างไรกับแรงงาน