

รายงานผลการศึกษาริธี

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตรงตามเด็ก

โดย

รองศาสตราจารย์ สุชาติ ตรีสวัสดิ์ และคณะ

ภายใต้การสนับสนุนของ

คณะกรรมการ สังกัดคณะมนตรีศึกษาธิการ

การศึกษา และการสาธารณสุข

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ

# รายงานผลการศึกษาวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก

โดย

รองศาสตราจารย์ สุชาติริ วศวงศ์ และคณะ

ภายใต้การสนับสนุนของ

คณะกรรมการ สาขาคุณภาพสังคม วัฒนธรรม

การศึกษา และการสาธารณสุข

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ

## คณะผู้วิจัย

รายงานผลการศึกษาวิจัยเบื้องต้น เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับ การคุ้มครองแรงงานเด็ก" โดยศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

## คณะผู้วิจัยประกอบด้วย

### 1. ที่ปรึกษาโครงการ

1. นายวิษณุ เครืองาม
2. นายประสงค์ ธรรมนันทน์

### 2. หัวหน้าโครงการ

1. นางสุดาศิริ วสวงศ์

### 3. ผู้วิจัย

- 1: นางสุดาศิริ วสวงศ์
2. นางอัญชลี เสรีรักษ์
3. นายกัจจกร นาคชื่น
4. นางชนินาถ ณ เชียงใหม่
5. นางมาลี พูลคลองตัน

### 4. ผู้ช่วยวิจัย

1. นายล้ำศักดิ์ ชวนิชย์

120002944

|                                 |
|---------------------------------|
| ห้องสมุดคณะนิติศาสตร์ จุฬาฯ     |
| เลขหมู่.....                    |
| เลขทะเบียน.....034812.....      |
| รับวันที่.....18 ส.ค. 2543..... |
| ได้รับโดย.....อภิชาติ.....      |

K  
TH  
660  
52445  
512

## กิติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง "แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก" นี้ ได้จัดทำขึ้นตามโครงการพัฒนากฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพัฒนากฎหมายและคณะอนุกรรมการสาขากฎหมายสังคม วัฒนธรรม การศึกษาและการสาธารณสุขทุกท่านมา ณ ที่นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายแพทย์ไพโรจน์ ینگสานนท์ ท่านผู้พิพากษาเกษมสันต์ วิลาวรรณ ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย ศาสตราจารย์ วิฑิต มันทาภรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม และคุณประสงค์ รัตนันท์ ที่ได้กรุณาได้รับเป็นที่ปรึกษาประจำโครงการศึกษาวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจแก้รายงานการศึกษาวิจัย

นอกจากนี้แล้ว ในการดำเนินการศึกษาวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณอีกหลายท่านดังนี้คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร บัจจุสานนท์ รองศาสตราจารย์ ไกรวิชิต ดันติเมธ คุณสุพร สุภสร คุณรังสฤษดิ์ จันทรัตน์ คุณขวัญชัย วสวงศ์ คุณอัมพร นิละโยธิน คุณนาถ ทองสมบุญ คุณณรงค์ นิมธนู คุณชวลิต บุญะไทย คุณเหม บุญพรหมอ่อน คุณศรีศักดิ์ ไทยอารี ดร.นันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว คุณพิรุฬห์ โตศกุลวรรณ คุณปริศนุทธิ์ หิรัญวรรณ คุณรุจี บุชาติ คุณบุญช่วย มณีสีง่า คุณสุกัญญา บริพันธ์ุ คุณอรทิพย์ ดัดดาประศาสน์ ที่ได้กรุณามอบข้อมูล ให้คำปรึกษาแนะนำ ดำเนินการช่วยเหลือต่าง ๆ จนงานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จเสร็จสิ้นเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยนี้ได้สำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้จะไม่สมบูรณ์เลยถ้าปราศจากการเสียสละเวลาส่วนตัวอันมีค่าของคุณพรพรรณ เมืองประสิทธิ์ และคุณจันทิมา จินดาลักษณ์ ให้แก่คณะผู้วิจัยอย่างเต็มที่ในการเป็นธุระจัดพิมพ์จนรายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่ม คณะผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

อนึ่ง ยังมีผู้ที่สนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งคณะผู้วิจัยไม่สามารถจะกล่าวนามเป็นรายบุคคลได้ครบถ้วน คือ คณะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล อําเภอ และหน่วยงานสังกัดสาธารณสุขในพื้นที่จัดเก็บข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนผู้สนับสนุนอีกหลายท่าน ซึ่งไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย



## บทคัดย่อ

ประเทศไทยได้นำแรงงานเด็กมาใช้เป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว และได้มีการกำหนดกฎหมายขึ้นมา เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นเวลาประมาณ 37 ปีเศษแล้ว นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้มีการพยายามปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กหลายครั้ง เพื่อให้การจ้างแรงงานเด็กในประเทศไทยเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม แต่ปรากฏว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กก็ยังคงมีความบกพร่องอยู่เนืองนิตย์ในเรื่องเกี่ยวกับเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กที่กำหนดไว้ต่ำกว่าหลักสากลและบางประเทศ กำหนดวัน เวลาทำงานที่กำหนดไว้เท่ากับของผู้ใหญ่ การตรวจสุขภาพร่างกายของเด็กก่อนที่จะเข้าทำงานและในขณะทำงานก็มิได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ฯลฯ ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายก็ไม่ได้ผล เพราะปรากฏว่าแม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กบังคับใช้เป็นพิเศษมาเป็นเวลานานเช่นนี้ ก็ยังคงปรากฏว่ามีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ถูกให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดผิดจากกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่เคยได้รับการดูแลตรวจสุขภาพร่างกายเลย ฯลฯ งานวิจัยเรื่องนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงปัญหาข้อขัดข้องหรือความบกพร่องของบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างและคุ้มครองแรงงานเด็ก และการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ได้ผล โดยการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทย อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ และประเทศอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการสำรวจภาคสนามเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานเด็กในปัจจุบัน ประกอบกับความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจ้างและคุ้มครองแรงงานเด็ก คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอเค้าโครงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กและมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างและคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างเหมาะสมถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาลูกจ้างเด็ก จะไม่ประสบผลสำเร็จไปได้เลย ถ้าปราศจากเสียซึ่งการยอมรับจากทุกฝ่ายทุกระดับของบุคคลในสังคมที่จะร่วมมือกันอย่างจริงจังในการปกป้องแรงงานเด็ก ให้ออกจากการกดขี่ ทารุณ และเอารัดเอาเปรียบในการจ้างแรงงาน และให้แรงงานเด็กได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม

## Abstract

Historically, in Thailand children have been employed for a long period of time. The law to protect child labour has been issued and revised for over 37 years since 1956. Many attempts have been made to amend the law on protection of child labour so as to improve their working conditions. It appears, however, that the law on protection of child labour is still defective, for example, provisions on minimum age is set below the standard of the International Labour Organisation (ILO) Convention, working days and hours are not restricted but laid down at the same level as of the adult, no specific provision on the medical examination before and after employment, Furthermore, the law is unable to be fully enforced. Child labour under the age prescribed has still existed and they have not received due wages, overtime and holiday pay according to the law. They are exploited to work hard in violation of the law. needless to say, without taken care of their health. This research is intended to study machinery of the law on child labour protection. defectiveness of the provisions and ineffectiveness of the law enforcement.

Taken into account, other countries legislation and ILO Conventions and Recommendations concerned, the field survey has been conducted to obtain the facts of existing employment of child labour, together with comments of persons involved, i.e. employers, employees and officers in charge. Then, to propose the revision of labour law on protection of child labour, coupled with suitable and efficient measures to give effect to the enforcement.

The protection of child labour employment, it may be concluded, would not succeed provided that people from all walks of life realize its significance and cooperate to improve surveillance of child labour abuses and encourage the fair protection of children.

## สารบัญ

หน้า

|   |    |
|---|----|
| กิตติกรรมประกาศ   | ค  |
| บทคัดย่อภาษาไทย   | ง  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                      | จ  |
| สารบัญ  | ฉ  |
| สารบัญตาราง   | ช  |
| 1. บทนำ   | 1  |
| 1.1 เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ                       | 1  |
| 1.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                    | 2  |
| 1.1.2 ปัญหาและผลกระทบจากการใช้แรงงานเด็ก                | 6  |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ                              | 7  |
| 1.2.1 เพื่อทราบปัญหาในการใช้แรงงานเด็ก                  | 8  |
| 1.2.2 หามาตรการที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก | 8  |
| 1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย                              | 8  |
| 1.4 ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการศึกษาวิจัย            | 8  |
| 1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง                             | 11 |
| 2. วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย                              | 14 |
| 2.1 วิธีการวิจัยเอกสาร                                  | 14 |
| 2.2 วิธีวิจัยภาคสนาม                                    | 15 |
| 2.2.1 กลุ่มตัวอย่าง                                     | 15 |
| 2.2.2 การรวบรวมข้อมูล                                   | 17 |
| 2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                        | 20 |
| - การสร้างเครื่องมือ                                    | 20 |
| - การทดสอบเครื่องมือ                                    | 22 |

|  |     |
|--|-----|
| 3. ผลการศึกษาวิจัยเอกสาร   | 24  |
| 3.1 สภาพการทำงานของแรงงานเด็ก  | 24  |
| 3.2 แนวคิดนโยบายในการใช้และให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก                           | 33  |
| 3.3 บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้และให้ความคุ้มครอง<br>แรงงานเด็ก   | 40  |
| 3.4 การบังคับใช้กฎหมาย   | 65  |
| 3.5 การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กตามหลักสากลและต่างประเทศ                       | 90  |
| 3.6 ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครอง<br>แรงงานเด็ก | 114 |
| 4. ผลการศึกษาวิจัยภาคสนามและการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น                        |     |
| 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม  | 126 |
| 4.2 สภาพการทำงานของลูกจ้าง   | 127 |
| 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้และให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก                     | 130 |
| 5. สรุปเสนอแนะ   | 253 |
| 6. สรุปผลการสัมมนา   | 285 |
| 7. ร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก                                    |     |
| 8. เอกสารอ้างอิง   |     |
| 9. ภาคผนวก   |     |

## สารบัญตาราง

|          |   | หน้า |
|----------|---|------|
| ตาราง 1  | อายุผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามจำนวนร้อยละของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง    | 134  |
| ตาราง 2  | จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามเพศ  | 135  |
| ตาราง 3  | ระดับการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามจำนวนนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง | 136  |
| ตาราง 4  | การกระจายสถานที่ตั้งของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนนายจ้าง และลูกจ้าง         | 137  |
| ตาราง 5  | จำนวนนายจ้างและลูกจ้างเด็กจำแนกตามประเภทกิจการของสถานประกอบการ              | 138  |
| ตาราง 6  | จำนวนสถานประกอบการจำแนกขนาดตามจำนวนลูกจ้าง                                  | 139  |
| ตาราง 7  | จำนวนลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจำแนกตามปริมาณและ เพศ                        | 140  |
| ตาราง 8  | จำนวนลูกจ้างเด็กจำแนกตามอายุและ เพศจำแนกตามจำนวนผู้ตอบกลุ่มลูกจ้างเด็ก      | 141  |
| ตาราง 9  | จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตามอายุลูกจ้างหญิง และชาย                  | 142  |
| ตาราง 10 | ภูมิภาคของลูกจ้างเด็กที่ให้สัมภาษณ์   | 143  |
| ตาราง 11 | จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้องจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด              | 144  |
| ตาราง 12 | ประสบการณ์รับผิดชอบงานออกตรวจสถานประกอบการ                                  | 145  |
| ตาราง 13 | สถานประกอบการที่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องออกตรวจบ่อยครั้งที่สุด              | 146  |
| ตาราง 14 | เหตุผลของการออกตรวจสถานประกอบการบ่อยครั้ง                                   | 147  |
| ตาราง 15 | การตรวจกิจการสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปี                           | 148  |
| ตาราง 16 | เหตุผลของการเข้าทำงานในสถานประกอบการของลูกจ้างเด็ก                          | 149  |

|          |  |     |
|----------|--|-----|
| ตาราง 17 | ประสบการณ์การทำงานของลูกจ้างเด็กก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน         | 150 |
| ตาราง 18 | การเข้าทำงานของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ                                    | 151 |
| ตาราง 19 | หลักฐานการสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการของลูกจ้างเด็ก                        | 152 |
| ตาราง 20 | ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างเด็กเมื่อเริ่มต้นทำงานถึงปัจจุบัน                    | 153 |
| ตาราง 21 | ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการปัจจุบัน                           | 154 |
| ตาราง 22 | อัตราค่าจ้างต่อเดือนที่ลูกจ้างเด็กได้รับเมื่อเริ่มทำงานในสถานประกอบการ       | 155 |
| ตาราง 23 | การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็ก   | 156 |
| ตาราง 24 | ภาระค่าใช้จ่ายสำหรับสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างเด็ก                           | 157 |
| ตาราง 25 | รายได้ต่อเดือนของครอบครัวลูกจ้างเด็กก่อนเข้าทำงานและขณะปัจจุบัน              | 158 |
| ตาราง 26 | รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของสถานประกอบการ   | 159 |
| ตาราง 27 | รายจ่ายเหมาต่อเดือนของสถานประกอบการ  | 160 |
| ตาราง 28 | จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างในสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ          | 161 |
| ตาราง 29 | จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ      | 162 |
| ตาราง 30 | กำหนดเวลาทำงานปกติของสถานประกอบการจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ                        | 163 |
| ตาราง 31 | เวลาทำงานทั้งหมดในแต่ละวันของลูกจ้างและลูกจ้างเด็กจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ        | 164 |
| ตาราง 32 | เวลาเริ่มทำงานของสถานประกอบการที่กำหนดเวลาทำงานเป็นวันจำแนกตามเวลาเริ่มทำงาน | 165 |
| ตาราง 33 | เวลาเลิกทำงานของสถานประกอบการที่กำหนดเวลาทำงานเป็นวันจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ     | 166 |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| ตาราง 34 | จำนวนชั่วโมงทำงานแต่ละกะของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ                                   | 167 |
| ตาราง 35 | เวลาเริ่มทำงานกะแรกของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ  | 168 |
| ตาราง 36 | เวลาเริ่มทำงานกะที่สองของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ                                     | 169 |
| ตาราง 37 | ความเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเด็ก                                    | 170 |
| ตาราง 38 | เวลาที่ลูกจ้างเด็กไม่ควรทำงานจำแนกตามจำนวนผู้ตอบแต่ละกลุ่ม                                    | 171 |
| ตาราง 39 | กำหนดเวลาพักของลูกจ้างเด็กแต่ละวันในสถานประกอบการและ<br>ความเห็นของกลุ่มนายจ้าง               | 172 |
| ตาราง 40 | ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายกำหนดช่วงเวลาทำงานต่อเนื่องของ<br>ลูกจ้างเด็กจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ       | 173 |
| ตาราง 41 | วันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการและ<br>ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดไว้ในกฎหมาย   | 174 |
| ตาราง 42 | จำนวนวันทำงานติดต่อกันของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการตาม<br>จำนวนผู้ตอบ                         | 175 |
| ตาราง 43 | จำนวนวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการและ<br>ความเห็นตามจำนวนผู้ตอบ              | 176 |
| ตาราง 44 | จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ<br>และความเห็นตามจำนวนผู้ตอบ          | 177 |
| ตาราง 45 | จำนวนวันหยุดพิเศษอื่นของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ  | 178 |
| ตาราง 46 | การปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์<br>จำแนกตามจำนวนผู้ตอบ | 179 |
| ตาราง 47 | สิทธิการหยุดของลูกจ้างเด็กจำแนกตามจำนวนวันและกลุ่มผู้ตอบ                                      | 180 |
| ตาราง 48 | จำนวนนายจ้างของสถานประกอบการแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนด<br>กฎหมายเรื่องการลาของลูกจ้างเด็ก  | 181 |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| ตาราง 49 | จำนวนผู้เกี่ยวข้องแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมาย เรื่องการลาของลูกจ้างเด็ก               | 182 |
| ตาราง 50 | จำนวนลูกจ้างแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมาย เรื่องการลาของลูกจ้างเด็ก                     | 183 |
| ตาราง 51 | กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กจําแนกตามจำนวนผู้ตอบ  | 184 |
| ตาราง 52 | อัตราค่าจ้างของลูกจ้างต่อวันของสถานประกอบการจําแนกตามกลุ่มผู้ตอบ                              | 185 |
| ตาราง 53 | อัตราค่าจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการจากข้อมูลของผู้เกี่ยวข้อง                                | 186 |
| ตาราง 54 | การจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นของสถานประกอบการจําแนกตามลักษณะการจ่าย                             | 187 |
| ตาราง 55 | การจ่ายค่าจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันทำงานปกติและความเห็นของนายจ้างในการกำหนดกฎหมาย | 188 |
| ตาราง 56 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างในวันทำงานปกติ          | 190 |
| ตาราง 57 | การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กของสถานประกอบการจําแนกตามกลุ่มผู้ตอบ                              | 191 |
| ตาราง 58 | ความเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย เรื่องการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็ก                        | 192 |
| ตาราง 59 | ความเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย เรื่องห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงิน       | 193 |
| ตาราง 60 | การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กจําแนกตามเวลาเริ่มทำงานและตามกลุ่มผู้ตอบ                        | 194 |
| ตาราง 61 | อายุของลูกจ้างเด็กที่ทำงานล่วงเวลาจําแนกตามจำนวนผู้ตอบ  | 195 |
| ตาราง 62 | ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจําแนกตามกลุ่มผู้ตอบ                        | 196 |
| ตาราง 63 | อัตราค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างเด็กในวันทำงานจําแนกตามกลุ่มผู้ตอบ                               | 197 |
| ตาราง 64 | อัตราค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างเด็กในวันหยุดจําแนกตามกลุ่มผู้ตอบ                                | 198 |



|          |   |     |
|----------|---|-----|
| ตาราง 65 | ความเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย เรื่องการทำงานล่วงเวลาของ<br>ลูกจ้างเด็ก                                | 199 |
| ตาราง 66 | อายุที่เหมาะสมของลูกจ้างเด็กในการทำงานล่วงเวลาจนแนกตาม<br>ความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ                            | 200 |
| ตาราง 67 | กำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ   | 201 |
| ตาราง 68 | เวลาเริ่มต้นทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเด็กจนแนกตาม<br>ความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ                      | 202 |
| ตาราง 69 | การทำงานของลูกจ้างเด็กในวันหยุดจนแนกตามกลุ่มผู้ตอบ  | 203 |
| ตาราง 70 | อายุของลูกจ้างเด็กที่ทำงานในวันหยุดจนแนกตามกลุ่มผู้ตอบ  | 204 |
| ตาราง 71 | กำหนดเวลาที่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานในวันหยุดจนแนกตามกลุ่มผู้ตอบ   | 205 |
| ตาราง 72 | อัตราค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเด็ก  | 206 |
| ตาราง 73 | ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็ก  | 207 |
| ตาราง 74 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์อายุต่ำสุดของลูกจ้างเด็กในการ<br>ทำงานในวันหยุดจนแนกตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ | 208 |
| ตาราง 75 | ความเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็ก   | 209 |
| ตาราง 76 | ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็กที่เหมาะสม   | 210 |
| ตาราง 77 | การจัดที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ   | 211 |
| ตาราง 78 | ลักษณะที่พักอาศัยของลูกจ้างจนแนกตามจำนวนผู้ตอบแต่ละกลุ่ม  | 212 |
| ตาราง 79 | จำนวนผู้พักในแต่ละห้องพักจนแนกตามจำนวนผู้ตอบ  | 213 |
| ตาราง 80 | สุขอนามัยของสถานที่พักจนแนกตามจำนวนผู้ตอบ   | 214 |
| ตาราง 81 | เครื่องใช้ในที่พักที่นายจ้างจัดให้จนแนกตามจำนวนผู้ตอบ   | 215 |
| ตาราง 82 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้<br>ลูกจ้างเด็ก                                   | 216 |
| ตาราง 83 | การจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็ก   | 217 |
| ตาราง 84 | อาหารที่จัดให้ลูกจ้างเด็ก   | 218 |

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| ตาราง 85  | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็ก             | 219 |
| ตาราง 86  | อาหารมือที่นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างเด็กตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ             | 220 |
| ตาราง 87  | อาหารที่ควรกำหนดให้จัดสำหรับลูกจ้างเด็ก                                     | 221 |
| ตาราง 88  | การปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่สถานประกอบการจัดไว้สำหรับลูกจ้างเด็ก                | 222 |
| ตาราง 89  | การบริการรักษาพยาบาลสรีดยทั่วไปของสถานประกอบการ                             | 223 |
| ตาราง 90  | การบริการรักษาพยาบาลกรณีลูกจ้างเด็กเจ็บป่วย                                 | 224 |
| ตาราง 91  | สถานบริการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กในรักษาพยาบาล                          | 225 |
| ตาราง 92  | การจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ                             | 226 |
| ตาราง 93  | ความเห็นเกี่ยวกับการทำให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กตามกฎหมายประกันสังคม     | 227 |
| ตาราง 94  | การกำหนดอายุลูกจ้างเด็กเพื่อให้ความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม             | 228 |
| ตาราง 95  | การตรวจสอบสภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กที่ทำงานในสถานประกอบการ                  | 229 |
| ตาราง 96  | ผู้เสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างเด็ก                           | 230 |
| ตาราง 97  | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจร่างกายของลูกจ้างเด็ก        | 231 |
| ตาราง 98  | ความเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายของลูกจ้างเด็ก                   | 232 |
| ตาราง 99  | สถานประกอบการที่จัดสุขอนามัยให้ลูกจ้างงานแก่ตามกฎหมายกลุ่มผู้ตอบ            | 233 |
| ตาราง 100 | สวัสดิการอื่นที่สถานประกอบการจัดให้แก่ลูกจ้างเด็ก                           | 234 |
| ตาราง 101 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับลูกจ้างเด็ก | 235 |
| ตาราง 102 | มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานงานแก่ตามกฎหมายกลุ่มผู้ตอบ             | 236 |
| ตาราง 103 | การประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กจากการทำงานงานแก่ตามกฎหมายกลุ่มผู้ตอบ          | 237 |
| ตาราง 104 | สาเหตุของการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็ก                                      | 238 |
| ตาราง 105 | ผลจากการประสบอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน                             | 239 |

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| ตาราง 106 | การจัดเตรียมมาตรการความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้างเด็ก                | 240 |
| ตาราง 107 | การปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน           | 241 |
| ตาราง 108 | ความเห็น เรื่องสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างเด็ก               | 242 |
| ตาราง 109 | อายุของลูกจ้างเด็กที่ควรมีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน                     | 243 |
| ตาราง 110 | กฎหมายที่จำเป็นต้องรู้เพื่อการประกอบกิจการในสถานประกอบการ                | 244 |
| ตาราง 111 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายในการทำงานของลูกจ้างเด็ก                  | 245 |
| ตาราง 112 | อายุขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างเด็กในการทำงานจําแนกตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ    | 246 |
| ตาราง 113 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเด็กที่เหมาะสม            | 247 |
| ตาราง 114 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานประเภทเกษตรกรรมของลูกจ้างเด็ก  | 248 |
| ตาราง 115 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานประเภทอุตสาหกรรมของลูกจ้างเด็ก | 249 |
| ตาราง 116 | ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานประเภทพาณิชยกรรมของลูกจ้างเด็ก         | 250 |
| ตาราง 117 | ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดของลูกจ้างเด็ก                           | 251 |
| ตาราง 118 | ความเห็นเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของเด็กที่พ้นการศึกษาภาคบังคับ           | 252 |

## รายงานการศึกษาวิจัย

### เรื่อง แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก

#### 1. บทนำ

##### 1.1 เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

การนำแรงงานเด็กมาใช้ในลักษณะของการจ้างแรงงานในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็น การประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม บริการ ขนส่ง ฯลฯ มีขึ้นเป็นระยะเวลาานมา แล้ว ทั้ง ๆ ที่โดยสภาพทางร่างกายและจิตใจแล้ว เด็กยังอยู่ในวัยที่สมควรต้องศึกษาเล่าเรียน หรือลักษณะทางร่างกายยังไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานนั้น ๆ ได้ เนื่องจากงานบางชนิดหนักเกินไปสำหรับ เด็กหรือสถานที่ทำงานและสภาวะแวดล้อมในการทำงาน อาจเป็นผลเสียต่อสุขภาพอนามัยและจิตใจของเด็กได้ แต่เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องใช้แรงงานเด็กและยังคงจะต้องใช้ไปอีกต่อไป

ตลอดระยะเวลาที่ได้้นำแรงงานเด็กมาใช้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม บริการ และภาคอื่น ๆ ในประเทศไทยนั้น ได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การจ้างแรงงาน ซึ่งมีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่การจ้างแรงงานเด็กโดยเฉพาะด้วย นับตั้งแต่ฉบับแรก ซึ่งได้บัญญัติขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2499 จนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 37 ปีแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันมิให้มีการจ้างแรงงานเด็กมากเกินไป ให้ใช้แต่เท่าที่จำเป็นตามสมควร เพื่อถนอมแรงงานเด็กเอาไว้มิให้เสื่อมเสียไปก่อนวัยอันสมควรจนกระทั่งมีการนำเรื่องนี้ไปบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ซึ่งบัญญัติว่า "รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และพึงคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง กับจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม" แม้กระนั้น ก็ยังปรากฏต่อสังคมทั้งภายในและนอกประเทศอยู่เสมอ ตามที่ได้มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการใช้

แรงงานเด็กทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ทั่วประเทศไทย ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2462 ยังคงมีการใช้แรงงานเด็กโดยไม่คำนึงถึงหลักคุณธรรม บางกรณีมีลักษณะที่ถือว่าขาดมนุษยธรรม มีการขูดรีด ไร้อารมณ์ ทารุณ เอาไรต์เอาเปรียบ ในทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่เหมาะสมกับอายุ สุขภาพร่างกาย วุฒิภาวะ ของเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ อันทำให้ภาพพจน์ของประเทศเสื่อมเสียไปและมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากคู่ค้าสำคัญของไทยหลายประเทศ ที่คำนึงทางสังคมในเรื่องสิทธิมนุษยชนมีบทบาทสำคัญต่อนโยบายของรัฐนั้น ตั้งข้อรังเกียจหรือกีดกันทางการค้าต่อ ประเทศไทย

การที่จะให้การใช้แรงงานเด็กเป็นไปโดยเหมาะสมนั้นจึงมิได้ขึ้นอยู่กับการมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กแล้วเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้นเป็นกฎหมายที่มีเนื้อหาสาระในการให้ ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กได้อย่างถูกต้อง ตรงต่อสภาพของการใช้แรงงานเด็กอย่างแท้จริง สอดคล้องถูกต้องตรงตามนโยบายของรัฐและหลักสากลที่นานาอารยประเทศรับรองหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องพิจารณาถึงสภาพการบังคับใช้กฎหมายด้วยว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กนั้นได้มีการดำเนินการให้มีสภาพการบังคับใช้ที่ได้ผลสมดังเจตนารมณ์ในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กขึ้นมาแล้วหรือยัง

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการใช้แรงงานเด็กจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องของบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและวิธีการในการบังคับใช้กฎหมายนั้น ๆ ที่ยังมีได้สนองตอบนโยบายของรัฐและเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

### 1.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานเด็กได้ถูกนำมาใช้ในประเทศต่าง ๆ แต่โบราณแล้ว แต่จะใช้เพียงภายในครอบครัวเพื่อทำการล่าสัตว์ ตกปลา เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก ทอผ้า ฯลฯ เพราะในสมัยนั้น

เครื่องจักร เครื่องมือ มีขบัจจยที่สำคัณการผลิตอย่างเช่นบัจจุบัน จึงมิได้มีการใช้แรงงาน  
เด็กในลักษณะของการจ้างแรงงาน ในอุตสาหกรรม หรือพาณิชย์กรรม ปัญหาเกี่ยวกับการใช้  
แรงงานเด็กจึงยังไม่เกิดขึ้น

ต่อเมื่อประเทศต่าง ๆ ได้ประกอบอาชีพทางกสิกรรมอย่างเป็นสำเป็นสัน  
จึงได้มีการจ้างแรงงานกันขึ้นรวมทั้งแรงงานเด็กด้วย เพราะภาวะการณทางเศรษฐกิจ บีบรัด  
ทาให้เด็กต้องถูกส่งออกรับจ้างทำงานในกิจการต่าง ๆ ตั้งแต่อายุยังน้อย นายจ้างบางรายไปนา  
เด็กมาทำงานรอดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเลย เพียงแต่เลี้ยงดูให้อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม ซึ่งก็มีได้  
อยู่ในเกณฑ์ที่ดีนัก แต่ก็เป็นที่พอใจของทั้งฝ่ายบิดามารดา ผู้ปกครอง เพราะทางครอบครัวอาจ  
ไม่อยู่ในสภาพที่จะเลี้ยงดูเด็กได้เลย การที่มีคนมาช่วยรับเลี้ยงเด็กย่อมเป็นการดี เท่ากับช่วย  
แบ่งเบาภาระไป บางครั้งเด็กต้องมาทำงานเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ฝ่ายนายจ้างก็พอใจ  
ที่จะใช้เด็กยิ่งกว่าผู้ใหญ่ ทั้งนี้ก็เพราะเด็กสอนง่าย มีความคล่องแคล่วว่องไวในการควบคุม  
และใช้เครื่องจักร เครื่องมือ ได้ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้ใหญ่ แต่จ่ายค่าจ้างให้อัตราที่ต่ำรอดย  
เด็กไม่ได้รัดแย้งอย่างผู้ใหญ่ ทั้ง ๆ ที่บางคนทำงานหนักและอาจได้ผลงานมากกว่าผู้ใหญ่  
บางคนเสียอีก(1)

#### การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการใช้แรงงานเด็กมานานแล้ว แต่ยังไม่สู้มีปัญหาค่เด่นชัดนัก เพราะ  
ส่วนใหญ่เป็นการทำงานภาคเกษตรกรรมในเรือกสวนไร่นาของตนเอง สภาพการทำงานจะเป็น  
ไปตามความสามารถของเด็ก เมื่อเด็กยังเล็กอยู่ พ่อแม่ผู้ปกครองจะให้เริ่มทำงานเขาตามที่  
ทาได้ การใช้งานและการทาโทษเขียนตีจะไม่รุนแรงและอยู่ในขอบจาริตประเพณีของท้องถิ่น  
ยกเว้นกรณีที่เด็กถูกขายไปเป็นทาสในสมัยค้าทาส ที่เด็กอาจถูกใช้งานหนักและถูกกระทำ  
ทารุณกรรมด้วย ซึ่งปรากฏว่ามีพ่อแม่จำนวนมากที่ได้นำลูกไปขายเป็นทาส ทั้งนี้ส่วนใหญ่เนื่องมา  
จากความยากจน ทว่าการเกษตรไม่ได้ผลหรือไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง มีหนี้สินมาก ไม่สามารถ

---

(1) นิกร พรายแสงเพชร, เรื่อง "ปัญหาแรงงานในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ไม่ปรากฏปี พ.ศ. หน้า 78-79



จนเจอครอบครัวได้ โดยเฉพาะครอบครัวที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวหลายคน ประกอบกับ  
แนวความคิดที่ว่า พ่อแม่ย่อมมีสิทธิเด็ดขาดในชีวิตของลูกที่ตนให้กำเนิดมา ให้คุณค่าของลูกเป็น  
เพียงทรัพย์สินที่พ่อแม่มีสิทธิที่จะขายลูกไปเป็นทาสเพื่อแลกกับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสมาชิกคนอื่น ๆ  
ในครอบครัว แม้ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ประกาศเลิกทาส  
อย่างเป็นทางการห้ามซื้อขายทาสกัน แต่แนวความคิดดังกล่าวก็ยังคงมีอยู่ในท้องถื่นชนบท อันจะ  
เห็นได้จากข่าวการขายลูกสาวให้แก่ยหน้าเพื่อไปค้าประเวณีในเมือง หรือการส่งลูกที่ยังเด็ก  
เข้าไปทำงานในเมือง โดยพ่อแม่รับค่าจ้างล่วงหน้าเป็นรายปี ปัญหาเหล่านี้มีมานานแล้ว แต่  
เพิ่งจะตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาเมื่อไม่กี่ปีมานี้เอง จึงได้เริ่มมีการศึกษาสาเหตุและ  
แนวทางแก้ปัญหอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามหน่วยงานของรัฐจะได้เร่งแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีต่าง ๆ  
เช่น ส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพในชนบทประชาชนสัมพันธ์ถึงมหันตภัยจากการค้าประเวณี หรือการ  
ทำธุรกรรมลูกจ้างเด็ก แต่ก็ยังคงมีเด็กอพยพจากชนบทเข้ามาในเมืองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

เหตุผลสำคัญที่ทำให้เด็กในชนบทอพยพเข้ามาทำงานในเมืองก็คือ ความยากจน  
กล่าวคือ อาชีพหลักของประชาชนในชนบทก็คือ เกษตรกรรม เมื่อการเกษตรได้ผลไม่เป็นที่  
น่าพอใจ ราคาผลผลิตตกต่ำและไม่แน่นอน ชาวไร่ชาวนายากจนขาดแคลน มีหนี้สินมาก ประกอบ  
กับในบางท้องถื่น โดยเฉพาะในภาคอีสาน มีช่วงเวลาหลายเดือนที่ไม่สามารถทำงานเกษตรได้  
เนื่องจากขาดน้ำ ประชาชนที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว รวมทั้งเด็ก ๆ ที่โตพอจะทำงานได้ก็จะอพยพ  
เข้ามาทำงานในเมือง ซึ่งมีทั้งงานพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก  
ตลอดเวลา เมื่อเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน แม้จะได้ค่าจ้างที่ต่ำกว่าและงานหนัก แต่ก็ก็เป็นรายได้  
ที่แน่นอน และมากกว่าภาคเกษตรกรรม ผู้ใช้แรงงานบางคนจึงพอใจที่จะอยู่ในตลาดแรงงานที่มี  
การเอารัดเอาเปรียบทางสังคมมากกว่า การกลับไปทำงานภาคเกษตรในท้องถื่นเดิมของตน  
ทัศนคติของประชาชนในชนบทก็ค่อย ๆ เปลี่ยนไป มีอัตราการอพยพเข้าสู่ตลาดแรงงานในเมือง  
มากขึ้น รวมทั้งแรงงานเด็กด้วย

หากจะกล่าวว่า ความยากจนเพียงอย่างเดียวเป็นเหตุผลที่ผลักดันให้เด็ก ต้องเข้า  
สู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควรคงไม่ถูกต้องนัก เพราะจากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า  
แรงผลักดันให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควรนั้น เนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ กัน  
คือ เด็กที่ต้องออกหางานทำเพราะปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว เนื่องจากครอบครัวมี  
รายได้ไม่เพียงพอ พ่อแม่ขอให้ช่วยทำงานเสริมรายได้ มีจำนวนค่อนข้างมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ

เท่านั้น แต่ยังคงมีสาเหตุอื่น ๆ นอกจากนี้ก็ เช่น เด็กมีความตั้งใจอยากทำงานหากินเองบ้าง  
อยากฝึกงานบ้าง อยากมีอาชีพและมีรายได้เป็นของตนเองบ้าง อ้างว่าเรียนจบแล้วต้องการ  
หารายได้ใช้เองบ้าง หรือต้องการเห็นโลกที่กว้างไกลกว่าชุมชนที่เขาอยู่บ้าง ที่บ้านไม่มีงานทำ  
ต้องไปหางานทำในท้องถิ่นอื่นบ้าง แต่ถ้าเป็นเด็กที่ไม่มีจุดมุ่งหมายแน่นอนจะให้เหตุผลของการ  
มาทำงานว่าตามเพื่อน(1)

การขยายตัวทางธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีมากขึ้น โดยเฉพาะกิจการในภาคธุรกิจที่ไม่มี  
ระบบ (Informal Sector) ได้เกิดขึ้นอย่างมากมาย และกว้างขวางทั่วประเทศทำให้มี  
การจ้างแรงงานมากขึ้น รวมทั้งแรงงานเด็กซึ่งเป็นแรงงานที่สามารถทำงานได้หลายอย่างโดย  
เฉพาะอย่างยิ่งในงานที่กระบวนการผลิตไม่ซับซ้อน งานที่ต้องใช้ความคล่องแคล่วของมือ  
สายตาดิบ เช่น งานด้านสิ่งทอตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องปั้นดินเผา เจียรระโนเพชรพลอย  
ทำเครื่องทองรูปพรรณ เสริฟอาหาร ปิดฉลากสินค้า บรรจุผลิตภัณฑ์ ขนส่ง เป็นต้น ประกอบกับ  
เด็กอาจสอนง่ายกว่าผู้ใหญ่ เรียนรู้งานได้เร็ว มีความอดทน จ่ายค่าจ้างได้ต่ำกว่าผู้ใหญ่ เหล่า  
นี้จึงทำให้ เด็กเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถศึกษาต่อได้ ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัย  
อันสมควรรวมทั้งการไม่มีงานในท้องถิ่น ต้องเดินทางจากบ้านเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่ โดย  
ปราศจากทิศทางที่ถูกต้องบางคนถูกหลอกไปทำงาน โดยนายหน้าหางานอาจเป็นสำนักงานจัดหา  
งานเอกชนหรือนุคคลลธรรมดาก็ได้ ทำให้มีการกักขังหน่วงเหนี่ยวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการ  
ทำงาน ได้ค่าจ้างน้อย ทำงานมาก เป็นกิจการที่อยู่นอกระบบบ้าง เช่น การรับเหมางานไปทำ  
ที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยจึงขาดการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เด็กบางคนอาจถูกพ่อแม่ส่งมาทำงานโดยผ่านนายหน้าซึ่งจ่ายเงินล่วงหน้าให้เป็นเงิน  
ก้อนหรือนายจ้างไปรับมาเองจากพ่อแม่และจ่ายเงินเป็นรายปี เมื่อเด็กมาทำงานแล้วก็ขาด  
อิสระภาพ ถูกใช้แรงงานอย่างกดขี่ ทารุณ

แต่ถ้าเป็นเด็กที่ติดตามบิดามารดา ผู้ปกครอง ญาติพี่น้องไปทำงานเด็กในส่วนนี้อาจ  
ไม่ได้รับความลำบากเท่ากับเด็กที่ต้องไปโดยลำพังขาดผู้ดูแลและให้ความอบอุ่น

---

(1) ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว, การศึกษาสภาพและนโยบายเกี่ยวกับ  
เด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส : เด็กทำงาน, โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา, สถาบันวิจัย  
สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535, หน้า 20



อย่างไรก็ตามการใช้จ่ายแรงงานเด็กมิได้มีแต่ผลร้ายเท่านั้น ผลดีก็ยังมีอยู่บ้าง กล่าวคือ เด็กที่เรียนจบการศึกษาภาคบังคับในปัจจุบัน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) แล้วจะมีอายุเพียง 11-12 ปีเศษเท่านั้น สภาพร่างกายและจิตใจยังไม่เหมาะที่จะทำงานยังจะต้องมีการพัฒนาต่อไปอีกหลายปี แต่สำหรับเด็กเหล่านี้มาจากครอบครัวที่ยากจนขาดแคลน โอกาสที่จะได้ศึกษาต่อย่อมไม่มี ถ้าเขาไม่ได้ทำงาน เขาก็จะเป็นเด็กที่ร่อนเร่ ไร้จุดหมาย เกะกะเกเรมีโอกาสที่จะกระทำความผิด หรือก่ออาชญากรรมได้โดยง่าย แต่ถ้าเขาเหล่านี้ได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยได้รับความเมตตา กรุณาจากผู้เป็นนายจ้างไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ให้โอกาสในการฝึกงานหรือศึกษาต่อในระดับมัธยมหรือฝึกอาชีพ เพื่อสร้างให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญพิเศษต่อไปแล้วก็น่าจะเป็นผลดีกับเด็กมากกว่าผลร้าย เพราะการทำงานนอกจากจะสร้างประสบการณ์ และความชำนาญ แล้วยังจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคมที่ตนทำงานอยู่ด้วย

#### 1.1.2 ปัญหาและผลกระทบจากการใช้แรงงานเด็ก

เด็กที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบันนี้ยังคงมีอายุที่ค่อนข้างต่ำและจำนวนไม่น้อยที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายที่กำหนดไว้ว่าให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เพราะปัญหาทางเศรษฐกิจ ความยากจน เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กที่มีฐานะความเป็นอยู่ยากจนไม่สามารถเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่บุตรที่อยู่ในอุปการะได้ จำเป็นต้องให้เด็กออกไปทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ทั้ง ๆ ที่ยังอยู่ในวัยที่ไม่เหมาะสมที่จะทำงาน ยังควรต้องศึกษาเล่าเรียนอยู่ ก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบจากการใช้แรงงานเด็กขึ้นกับทั้ง 3 ฝ่าย คือ

ฝ่ายลูกจ้างเด็ก ตัวลูกจ้างเด็กเองจะเป็นผู้ประสบปัญหาและได้รับผลกระทบจากการใช้แรงงานเด็กมากที่สุด เพราะเด็กที่เข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นมีทั้ง เด็กที่ถูกพ่อแม่หรือผู้ปกครองส่งมาทำงานรอดผ่านนายหน้า ซึ่งจ่ายเงินล่วงหน้าให้เป็นเงินก้อนหรือนายจ้างไปรับมาเองจากพ่อแม่และจ่ายเงินเป็นรายปี หรือเด็กอาจถูกหลอกไปทำงาน ทำให้เด็กถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว ขาดอิสระภาพ เพราะนายจ้างจ่ายเงินให้แก่บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือนายหน้าไปแล้วก็ต้องไปชังงานเด็กให้คุ้มกับเงินจึงต้องควบคุมมิให้เด็กหลบหนีไปก่อนและใช้แรงงานเด็กอย่างกดขี่ทารุณไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน จ่ายค่าจ้างให้ต่ำแต่ต้องทำงานมาก ความ

ไม่สนใจงานการดูแลด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของนายจ้างทำให้เกิดปัญหาทุพภิกขภาวะและการประสบอันตรายถูกเครื่องจักรตัดนิ้วหรือวัยะอื่น ๆ กลายเป็นผู้พิการ ทุพพลภาพหรือตาย รวมทั้งปัญหาในการปรับตัวของเด็กที่มาจากชนบท การขาดความอบอุ่นจากครอบครัว การขาดโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนหรือฝึกอาชีพเพื่อให้เป็นแรงงานฝีมือต่อไป เหล่านี้เป็นปัญหาที่เด็กต้องประสบอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก หรือสถานประกอบการขนาดกลางค่อนข้างเล็ก

ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างก็มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเช่นกัน เพราะเด็กที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ๆ มักจะมีการศึกษาน้อย แต่ระดับประถมศึกษาไม่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน แต่นายจ้างก็รับเข้าทำงานเพราะสามารถจ่ายค่าจ้างได้ในอัตราที่ต่ำ เพื่อลดต้นทุนในการผลิต ทำให้ต้องมาเสียเวลาในการอบรมหรือฝึกหัดงาน ผลผลิตจึงยังไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างไม่ว่าจะในเรื่องปริมาณหรือคุณภาพ

ฝ่ายรัฐ การใช้แรงงานเด็กก่อปัญหาให้แก่รัฐไม่น้อยกว่าฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง เพราะการใช้แรงงานเด็กมีทั้งการใช้แรงงานเด็กที่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แรงงานเด็กที่มีได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อใช้คุ้มครองแรงงานเด็ก ก่อให้เกิดปัญหาแก่รัฐเป็นอย่างมากในเรื่องสิทธิทางการค้าระหว่างประเทศ และการที่เด็กถูกใช้งานก่อนวัยอันสมควรหรือประสบอันตรายจากการทำงานจนเป็นคนพิการไป ก็จะทำให้มีประชากรที่เสื่อมสมรรถภาพหรือด้อยคุณภาพมาก ทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปด้วยความยากลำบาก

## 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.2.1 ทราบปัญหาในการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งหมายถึง การศึกษาเฉพาะปัญหาที่เด็กได้รับ ขณะทำงานอยู่ในสถานประกอบการในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากกฎหมายที่มีอยู่แล้วไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้สมดังเจตนารมณ์ในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องของกำหนดวัน เวลาทำงาน เวลาหยุดพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น แต่ไม่ได้ศึกษาโดยละเอียดถึง สาเหตุหรือแรงจูงใจในการที่เด็กต้องเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน เพราะได้มีผู้ทำการศึกษามากแล้ว

1.2.2 หามาตรการที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดย

- 1) เสนอเค้าโครงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เหมาะสมตรงต่อสภาพปัญหามากที่สุด
- 2) เสนอมาตรการในการดำเนินการ การคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กนี้ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค เพื่อเสนอเค้าโครงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เหมาะสม

### 1.4 ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โครงการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้นมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ดังนี้

- (1) นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่ยินดีที่จะให้ความร่วมมือและไม่ให้ความสำคัญในการให้ข้อมูล เพื่อการวิจัย โดย

ฝ่ายนายจ้าง ไม่อยากให้ข้อมูล หรือบางครั้งอาจให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะกลัวว่าจะทราบความลับทางการค้าบ้าง กลัวจะรู้ว่ามีผลกระทบที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายบ้าง บางรายเกรงว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการเสียภาษีบ้าง เป็นต้น

ฝ่ายลูกจ้าง ไม่อยากให้ข้อมูล เพราะเกรงกลัวนายจ้างจะให้ออกจากงานบ้าง ไม่รู้ข้อมูลบ้าง และส่วนใหญ่อายไม่กล้าตอบคำถาม หรือบางครั้งเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานไม่อยากจะตอบคำถามใด ๆ ทั้งสิ้น

ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง พนักงานเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งมักจะปฏิเสธในการให้ความร่วมมือ หรือให้ข้อมูลทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเอกสารหรือการให้สัมภาษณ์เพื่อกรอกแบบสำรวจ โดยอ้างว่าเป็นความลับของทางราชการบ้างหรือบอกให้ติดต่อขอข้อมูลจากหน่วยเหนือบ้าง หรือให้หน่วยเหนือสั่งการมาก่อนจึงจะให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ หรือกรอกแบบสำรวจให้ได้ บางครั้งก็จะบอกว่างานยุ่ง งานมาก มีงานด่วนต้องทำไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์ หรือไม่สามรถกรอกข้อมูลให้ได้

(2) ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ตั้งของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่ชัดเจนแน่นอน เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็กตามที่ได้รับแจ้งมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้รายละเอียดมาไม่ชัดเจนพอ เมื่อผู้สัมภาษณ์ได้ไปติดต่อสอบถามเพื่อขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการตามที่ได้แจ้งรายชื่อมานั้นอีกครั้งหนึ่ง กลับได้รับการบ่ายเบี่ยงและปฏิเสธที่จะแจ้งให้ทราบหรือให้ความร่วมมือ ทำให้ต้องเสียเวลาในการติดต่อและการเก็บข้อมูลล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้มาก

(3) การดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น จำเป็นที่จะต้องทราบข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจ้างและการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่เป็นปัจจุบันที่สุดในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก ตลอดจนทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ทำให้ต้องจัดทำแบบสำรวจเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมหมดทุกเรื่อง แบบสำรวจจึงมีจำนวนข้อคำถามมาก ทำให้ผู้ตอบข้อสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาอันนานจึงเกิดความเบื่อหน่าย ประกอบกับเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานผู้ซึ่งไม่เคยรู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเลย จึงค่อนข้างเข้าใจยากต้องเสียเวลาในการอธิบายกฎหมายประกอบด้วย

(4) กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ในทุกภาคของประเทศและในแต่ละจังหวัดก็ยิ่งกระจายกันอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ อีกด้วย ทำให้ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาก ประกอบกับการเดินทางไปเก็บข้อมูลแต่ละสถานที่ต้องใช้เวลาติดต่อ และเดินทางเพื่อพบกับผู้ให้สัมภาษณ์หลายครั้ง กว่าจะได้รับข้อมูลครบถ้วน

(5) ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ทางด้านสาธารณสุข ซึ่งไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานมาก่อนโดยตรงทำให้มีปัญหามาการทำความเข้าใจกับแบบสำรวจซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานโดยตรง

(6) ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างและฝ่ายพนักงานผู้เกี่ยวข้อง มักจะขอแบบสำรวจไว้กรอกเอง แล้วนัดให้ไปรับในภายหลัง เพราะไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์ในขณะนั้น จึงอาจได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน เนื่องจากการตีความคำถามเมื่อไม่เข้าใจคำถามดีพอ บางรายที่ยอมมาให้สัมภาษณ์ในวันนั้น ผู้สัมภาษณ์ก็ต้องรีบถามอย่างรวบรัด เพราะนายจ้างมีเวลาน้อย

(7) เจ้าของสถานประกอบการบางแห่งไม่ยอมให้ผู้สัมภาษณ์เข้าพบ อ้างว่าไม่ว่างจะนัดวันหลัง เมื่อติดต่อไปอีกก็เลื่อนไปเรื่อย ๆ จนต้องเปลี่ยนตัวอย่างสถานประกอบการในการสัมภาษณ์ใหม่ โดยยังคงให้มีขนาดที่ตั้งและประเภทกิจการเดียวกันกับตัวอย่างเดิม

(8) ลูกจ้างบางรายใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสารเท่านั้นผู้สัมภาษณ์ต้องแปลภาษาหนังสือในแบบสำรวจให้เป็นภาษาที่พูดกันในท้องถิ่นนั้น จึงค่อนข้างจะเป็นปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้สัมภาษณ์ที่ไม่รู้ภาษาท้องถิ่น

(9) การสัมภาษณ์ลูกจ้างทำได้ค่อนข้างยากมาก เพราะถ้าสัมภาษณ์ขณะทำงาน นายจ้างหรือผู้ดูแลมักไม่พอใจ ต้องนัดหมายสัมภาษณ์ในช่วงเลิกงานหรือที่บ้านของลูกจ้าง

(10) ในการดำเนินการเก็บข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานครเป็นช่วงเวลาที่กำลังมีการเตรียมการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) และสมาชิกสภาเขต (ส.ช.) (เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2537) ทำให้การติดต่อขอความร่วมมือไม่ได้รับความร่วมมือดีเท่าที่ควรในบางแห่ง

(11) การตอบแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นมีน้อยมาก โดยเฉพาะลูกจ้างเด็กมักไม่ให้ความเห็นเลยเพราะเด็กไม่รู้จักกฎหมายแรงงานและไม่รู้ถึงสิทธิหน้าที่ที่ตนเองมีอยู่ตามกฎหมายแรงงานประกอบกับอายุไม่ค่อยกล้าพูดหรือให้ความเห็นด้วย

(12) ในบางครั้งขาดความเป็นอิสระในการสัมภาษณ์ เพราะในขณะที่สัมภาษณ์ลูกจ้าง เด็ก นายจ้างบางรายได้พยายามเดินหรือทำงานใกล้กับจุดที่สัมภาษณ์ เพื่อฟังว่าลูกจ้างตอบคำถามสัมภาษณ์อย่างไรบ้าง จึงทำให้เด็กบางคนกลัว ไม่ค่อยกล้าตอบคำถามเท่าไร แต่เด็กบางคนก็ไม่มีอาการวิตกกังวลใด ๆ และคงตอบคำถามอย่างซื่อ ๆ ตรงไปตรงมา

(13) ไม่อาจเข้าไปสัมภาษณ์ ในสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็กอย่างทารุณ และชูดรีดแรงงานได้ เนื่องจากสถานประกอบการประเภทนั้นไม่เป็นที่เปิดเผย ไม่ทราบที่ตั้งอยู่ที่ใดบ้างและไม่มีสิทธิ อำนวยหน้าที่ตามกฎหมายที่จะเข้าไปได้

(14) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กโดยตรงกำลังอยู่ในระหว่างการจัดตั้งเป็นกระทรวง และ เพิ่งตั้งเป็นกระทรวงใหม่จึงไม่อาจให้ความร่วมมือได้เท่าที่ควร

(15) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยค่อนข้างจำกัด

### 1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

แรงงาน หมายถึง กำลังร่างกาย และกำลังความคิดของมนุษย์

แรงงานเด็ก หมายถึง ลูกจ้างเด็กหรือผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นเด็ก

ลูกจ้างเด็ก หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงาน ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีอายุไม่ถึง 18 ปี

สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ทำงานหรือสถานที่ประกอบกิจการผลิตประกอบ บรรจุ ก่อสร้าง ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง ทดสอบ แปรสภาพ ฯลฯ

สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบการผลิตต่าง ๆ และการก่อสร้าง

สถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบกิจการบิมน้ำมัน ภัตตาคาร ร้านอาหาร ขนส่ง ขายปลีก และขายส่ง

สถานประกอบการประเภทเกษตรกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมงและเลี้ยงสัตว์



มาตรการ หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการที่จะใช้ในการป้องกัน ควบคุมหรือแก้ไข  
การตรวจแรงงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตรวจ ควบคุม  
นายจ้าง หรือสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีให้  
เป็นผู้มีหน้าที่ในการตรวจแรงงาน

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งหรือภาวะการณที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือ  
ความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่แรงงานหรือลูกจ้างไม่ประสบอันตราย  
หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

การประสบอันตราย หมายถึง การเกิดอุบัติเหตุแก่ลูกจ้างหรือแรงงานเป็นเหตุให้  
ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ อันเนื่องมาจากการทำงานหรือรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

การเจ็บป่วย หมายถึง การเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการ  
ทำงาน หรือโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับ ลักษณะและสภาพการทำงาน

กำหนดเวลาทำงาน หมายถึง กำหนดเวลาที่แน่นอนที่ลูกจ้างแต่ละคนมีหน้าที่ต้องมา  
ทำงานในแต่ละวันทำงาน

เวลาพัก หมายถึง เวลาที่ลูกจ้างได้หยุดไม่ต้องทำงานในระหว่างการทำงาน

วัน หมายถึง ระยะเวลา 24 ชั่วโมง ตั้งแต่รุ่งถึงรุ่ง หรือเที่ยงคืนถึง  
เที่ยงคืน

วันทำงาน หมายถึง วันที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องมาทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติ  
ที่ได้กำหนดกันเอาไว้

วันหยุด หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน และไม่ต้องลา

วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานตามที่มีหน้าที่ต้องทำตามปกติ แต่ได้  
แจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจมาทำงานในวันนั้นให้นายจ้างทราบเพื่อขออนุญาตหยุดงาน

ค่าจ้าง หมายถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงาน  
ของลูกจ้างตามกำหนดเวลาทำงานปกติ

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานเกินกว่ากำหนด  
เวลาทำงานปกติที่ตกลงกำหนด

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้าง  
ทำตามกำหนดเวลาทำงานปกติ ในวันซึ่งเป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพในระยะสั้น เมื่อ  
นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

เงินทดแทน หมายถึง ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าทำศพ  
ที่นายจ้างจ่ายให้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออก ไล่ออก  
ไม่ทำลูกจ้างทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่ และไม่จ่ายค่าจ้างให้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 2. วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยคณะผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น

### 2.1 วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ในการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) นี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารเพื่อให้ได้ข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ โดยได้ค้นหาข้อมูลจากเอกสารทางราชการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก เช่น นโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการใช้และการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องคำพิพากษาของศาลแรงงาน ศาลฎีกา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับผู้หรือแรงงานเด็กตลอดจนบทบัญญัติของกฎหมายต่างประเทศ เฉพาะที่เกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ รวมทั้งเอกสารและบทความต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

คณะผู้วิจัยได้เอกสารเหล่านี้มาโดยการติดต่อกับหน่วยราชการและองค์กรเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับเด็กทั้งโดยทางหนังสือ โทรทัศน์ และการไปติดต่อด้วยตนเอง กับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย<sup>(1)</sup> สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักงานสภาองค์การพัฒนาดังกล่าวและเยาวชน สมาคมสวัสดิการเด็กในประเทศไทย ห้องสมุดคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ห้องสมุดสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ห้องสมุดที่ทำการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย ศาลแรงงาน ฯลฯ เพื่อขอเอกสารที่เกี่ยวกับนโยบายทางด้านแรงงาน สถิติทางด้านแรงงาน บทบัญญัติของกฎหมาย

---

(1) ก่อตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อ 23 กันยายน 2536

ระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน  
เด็ก ตลอดจนหนังสือ เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการ  
การไ้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก

## 2.2 วิธีวิจัยภาคสนาม (Field Research)

ในการดำเนินการวิจัยภาคสนาม (Field Research) นี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการ  
รวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีการไ้แรงงานเด็ก 3 ประเภท คือ อุตสาหกรรม  
พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาคทั้ง 4 ภาค โดย  
ได้ทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้จัดทำขึ้น 3 ฉบับ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง  
ฝ่ายลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก คือพนักงาน  
เจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายแรงงาน ฝ่ายสาธารณสุข

ในส่วนของการวิจัยภาคสนามนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อสำรวจข้อมูลการไ้แรงงานเด็กด้วยวิธี  
การสัมภาษณ์ โดยการพิจารณาเลือกจากกลุ่มเป้าหมาย คือ สถานประกอบการที่มีการไ้แรงงาน  
เด็ก โดยใช้รายงานผลการนับจดสถานประกอบการ ปี 2533 ชื่ออุตสาหกรรมและคนทำงาน ปี  
2533 และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างจากรายงานการสำรวจข้อมูลการตรวจ  
การไ้แรงงานหญิงและเด็กทั่วประเทศ ปี พ.ศ. 2535 ซึ่งมีการตรวจพบการไ้แรงงานเด็กที่  
ปฏิบัติไม่ถูกต้องในสถานประกอบการของจังหวัดต่าง ๆ และเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะจังหวัดที่มี  
การรายงานตรวจพบการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องกับเด็กคิดเป็นจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 10 ของจำนวน  
แรงงานเด็กทั้งหมดในจังหวัด

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจะเป็นตัวแทนกลุ่มประชากร สถานประกอบการในแต่ละ  
เขตภูมิภาคที่ประกอบกิจการ ตั้งแต่ขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ ดังนี้

034812



ห้องสมุดคณะนิติศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

h  
TH  
660  
5244  
2-2

1) กำหนดแบ่งพื้นที่ที่จะทำการวิจัยออกเป็นเขตกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล คือจังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร และภาคต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาค คือ

กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดเขตที่จะทำการศึกษาวิจัยไว้ 5 เขต คือ เขตคลองสาน เขตตลิ่งชัน เขตบางเขน เขตลาดพร้าว และเขตหนองจอก

จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ 4 จังหวัด คือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม และปทุมธานี

ภาคเหนือ ได้เลือกจังหวัด นครสวรรค์ สุโขทัย และเชียงใหม่

ภาคกลาง รวม 3 จังหวัด คือ จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี สุพรรณบุรี

ภาคใต้ 2 จังหวัด คือ จังหวัดชุมพร และนครศรีธรรมราช

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 3 จังหวัด คือ จังหวัดยโสธร อุตรธานี และ อุบลราชธานี

จังหวัดในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก สำหรับจังหวัดในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้กำหนดให้จังหวัดระยองเป็นจังหวัดตัวแทนในการศึกษาวิจัย

2) จัดจำแนกประเภทกิจการที่จะดำเนินการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

อุตสาหกรรม ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม

- การผลิต และ

- การก่อสร้าง

พาณิชยกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบกิจการพาณิชยกรรม ได้แบ่งสถานประกอบการพาณิชยกรรมที่มีการจ้างแรงงานเด็กมากออกเป็น

- สถานประกอบการที่ประกอบกิจการ บิมน้ำมัน

- สถานประกอบการที่ประกอบกิจการ ภัตตาคาร ร้านอาหาร

- และ สถานประกอบการที่ประกอบกิจการ อื่น ๆ เช่น ขนส่ง ขายปลีก และขายส่ง

เกษตรกรรม สำหรับงานเกษตรกรรม ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบ

กิจการเกษตรกรรมในลักษณะที่มีการจ้างแรงงาน ใน



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังกล่าวมาแล้วในแต่ละภาค เมื่อได้รายชื่อจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ดำเนินการติดต่อขอความร่วมมือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งในการติดต่อประสานงานกับสำนักงานแรงงานจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้จัดส่งรายชื่อและที่ตั้งของสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ที่มีการใช้แรงงานเด็กและ เคยพบว่ามีกรกระทำความคิดเกี่ยวกับการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก หลังจากได้รับรายชื่อสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็กในแต่ละจังหวัดแล้ว คณะผู้วิจัยจึงเลือกสถานประกอบการที่ประกอบกิจการประเภทต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้เป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ดังจำนวนสถานประกอบการในตารางรวม 114 แห่ง

| จำนวนสถานประกอบการ              | อุตสาหกรรม |      |      | พาณิชย์กรรม |      |      | เกษตรกรรม |      |      |
|---------------------------------|------------|------|------|-------------|------|------|-----------|------|------|
|                                 | ใหญ่       | กลาง | เล็ก | ใหญ่        | กลาง | เล็ก | ใหญ่      | กลาง | เล็ก |
| 1. เขต กทม.                     | 4          | 1    | 10   | -           | 1    | 5    | -         | -    | -    |
| 2. รอบ กทม.                     | 5          | 5    | 5    | -           | -    | 5    | 1         | -    | -    |
| 3. เขตภาคกลาง                   | 2          | 1    | -    | -           | -    | 7    | -         | -    | -    |
| 4. เขตภาคเหนือ                  | 1          | 3    | 5    | 1           | 1    | 7    | -         | -    | -    |
| 5. เขตภาคใต้                    | 2          | 2    | 2    | 2           | 2    | 3    | -         | -    | -    |
| 6. เขตภาคตะวันออก               | 3          | 1    | 1    | -           | -    | 2    | -         | -    | 6    |
| 7. เขตภาคตะวันออก<br>เฉียงเหนือ | 3          | 3    | 3    | -           | 2    | 7    | -         | -    | -    |
| รวม                             | 20         | 16   | 26   | 3           | 6    | 36   | 1         | -    | 6    |

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์บุคคลดังกล่าวมาแล้วทั้งด้วยตนเอง

ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (เจ้าหน้าที่ทางด้านสาธารณสุข คือ สาธารณสุขจังหวัด และพนักงานสาธารณสุขอำเภอ) และจัดหาคณะผู้สัมภาษณ์ คือ นักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการให้แบบสอบถาม ที่คณะผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ก่อนที่จะให้พนักงานสาธารณสุข และนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ออกไปสัมภาษณ์ประชากร ตัวอย่าง คณะผู้วิจัยได้ออกไปหาความเข้าใจพบปะชี้แจงแบบสอบถามตลอดจนสรุปเนื้อหาสาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้คณะผู้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความรู้ความเข้าใจ พอที่จะสัมภาษณ์ได้ ก่อน คณะผู้สัมภาษณ์จึงออกไปดำเนินการสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

ในการสัมภาษณ์นั้น คณะผู้วิจัยและผู้สัมภาษณ์ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

- (1) ผู้สัมภาษณ์ศึกษาทำความเข้าใจแบบสอบถาม เพื่อกำหนดแนวทางในการสัมภาษณ์
- (2) เข้าพบหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด, อำเภอ, หรือเขตที่เป็นพื้นที่ในการศึกษา

วิจัย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายแรงงาน ฝ่ายสาธารณสุข(อนามัย) เพื่อแนะนำตัวคณะผู้สัมภาษณ์ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ขอคำแนะนำและความร่วมมือในการติดต่อสถานประกอบการ เพื่อเข้าสัมภาษณ์

ซึ่งปรากฏว่าหัวหน้าหน่วยงานบางแห่งให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ในการชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานในเขตรับผิดชอบ พร้อมทั้งดำเนินการติดต่อกับสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้เข้าพบเพื่อทำการสัมภาษณ์ บางแห่งก็ได้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ช่วยนำคณะผู้สัมภาษณ์ไปยังสถานประกอบการด้วย รวมทั้งได้ให้สัมภาษณ์หรือกรอกแบบสำรวจด้วยดี แต่บางแห่งไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ทั้งสิ้น

- (3) ตรวจสอบที่ตั้งของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ถูกต้อง พร้อมทั้งกำหนดนัดหมายวันเวลาที่จะเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์

(4) เข้าพบเจ้าของสถานประกอบการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล และขอสัมภาษณ์นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการที่กำหนดไว้เป็นตัวอย่าง

ในการสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้างนั้นบางรายก็ได้พบและสัมภาษณ์เสร็จในวันเดียว

เลย แต่บางรายก็จะขอแบบสำรวจไว้สำหรับกรอกเองแล้วนัดวันให้มารับใหม่

สำหรับฝ่ายลูกจ้างนั้นจะสัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งในสถานประกอบการในขณะทำงาน และหลังจากเวลาทำงานแล้วแต่ความสะดวก แต่ถ้าลูกจ้างที่สัมภาษณ์เป็นลูกจ้างที่นายจ้างเลือก ให้ คณะผู้สัมภาษณ์จะไม่ใช้ข้อมูลชุดนั้น เพราะเกรงว่าคำตอบอาจเชื่อถือไม่ได้ และจะหาโอกาส ไปสัมภาษณ์ลูกจ้างคนอื่นในสถานประกอบการนั้นแทน

ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่จะขอกรอกแบบสำรวจเองเกือบทั้งหมด แล้วนัดวันให้ ไปรับภายหลังแต่มีบางรายได้กรุณาจัดส่งแบบสำรวจกลับคืนให้คณะผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

(5) เก็บรวบรวมแบบสำรวจตามที่ได้นัดหมายไว้

(6) ตรวจสอบความถูกต้องของการกรอกข้อมูลในแบบสำรวจ ถ้ายังมีบกพร่องอยู่ก็ ดำเนินการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน

### 2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนามครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ ที่ คณะผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นในลักษณะ เป็นการสำรวจการใช้จ่ายเงินและทัศนคติที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานเด็ก โดยจัดทำเป็น 3 ชุด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างที่กำหนดไว้

### การสร้างเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เฉพาะเจาะจงดังนี้

1) แบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับนายจ้าง) ใช้สัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง แบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

หมวดที่ 1 สถานภาพสถานประกอบการ ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

หมวดที่ 2 การทำงานของลูกจ้างเด็ก ประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 3 กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา

ส่วนที่ 4 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ส่วนที่ 5 สวัสดิการสำหรับลูกจ้างเด็ก

ส่วนที่ 6 ความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 7 การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก

หมวดที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายการทำงานของลูกจ้างเด็ก

2) แบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับลูกจ้าง) ใช้สัมภาษณ์

กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างเด็ก แบบสำรวจชุดนี้ แบ่งเป็น 3 หมวด เช่นกันคือ

หมวดที่ 1 สถานภาพลูกจ้างประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

หมวดที่ 2 การทำงานของลูกจ้าง ประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 3 กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา

ส่วนที่ 4 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ส่วนที่ 5 สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

ส่วนที่ 6 ความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 7 การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก

หมวดที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายการทำงานของลูกจ้างเด็ก



3) แบบสำรวจถามเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับผู้เกี่ยวข้อง) ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา

ส่วนที่ 3 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ส่วนที่ 4 สวัสดิการสำหรับลูกจ้างเด็ก

ส่วนที่ 5 ความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 6 การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก

ส่วนที่ 7 ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายการทำงานของลูกจ้างเด็ก

#### การทดสอบเครื่องมือ (Pre-test Questionnaire)

เมื่อได้จัดทำแบบสำรวจเสร็จเรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทดลองนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดนนทบุรี และเขตกรุงเทพมหานคร 3 เขต คือ เขตบางขุนเทียน บ่อผอบราม ราษฎร์บูรณะ ซึ่งประกอบกิจการทั้งอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ขนาดใหญ่ กลางและเล็ก เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับนายจ้าง) จำนวน 18 ชุด แบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับลูกจ้าง) จำนวน 36 ชุด และแบบสำรวจถามเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับผู้เกี่ยวข้อง) จำนวน 8 ชุด เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจให้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะถามและตอบ นอกจากนี้ในส่วนความเที่ยง (Reliability) ของแบบสำรวจได้ตรวจสอบความสอดคล้องภายในจากคำตอบ สำหรับความตรง (Validity) ของแบบสำรวจได้ยึดเนื้อหาสาระตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นโครงสร้างและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

หลังจากทดลอง (Try-Out) แบบสำรวจแล้วปรากฏว่าในการสร้างแบบสำรวจครั้งแรกทั้ง 3 ชุดที่นำไปทดสอบ มีคำถามที่ค่อนข้างเข้าใจยากผู้ตอบไม่สามารถตอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้สัมภาษณ์เองก็มีความลำบากในการใช้แบบสำรวจ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์

แต่ละชุดนานถึง 1 ชั่วโมง 30 นาที หรือกว่านั้น จึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสำรวจ  
เสียใหม่ทั้ง 3 ชุด แต่ยังคงยึดเนื้อหาสาระตามเดิมเพียงแต่เปลี่ยนแปลงคำถามให้เข้าใจง่ายขึ้น  
และสะดวกสำหรับผู้สัมภาษณ์ ตลอดจนจัดลำดับความต่อเนื่องของแบบสำรวจเสียใหม่ เพื่อให้  
เป็นแบบสำรวจที่สมบูรณ์ เหมาะสมที่จะใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์  
ถูกต้องตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด

ภายหลังการปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ให้ง่ายและ  
สะดวกกับผู้สัมภาษณ์แล้ว ทำให้การสัมภาษณ์เป็นไปด้วยดีขึ้น ใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละชุด  
ประมาณ 45 นาที แต่ในครั้งแรกที่ทำการสัมภาษณ์ค่อนข้างช้า และจะค่อย ๆ เร็วขึ้น (ใช้  
เวลาน้อยลง) เมื่อผู้สัมภาษณ์มีความคุ้นเคยกับแบบสัมภาษณ์แล้ว

### 3. ผลการศึกษาวิจัยเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเอกสารนี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า เอกสารทางราชการ นโยบายของรัฐ บทบัญญัติของกฎหมายทั้งไทยและต่างประเทศรวมทั้งอนุสัญญาข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาษีและการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก เพื่อจะได้มาศึกษาวิเคราะห์ประกอบกับข้อมูลภาคสนาม ในการพิจารณาเสนอเค้าโครงการกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เหมาะสม ตรงต่อสภาพปัญหา รวมทั้งเสนอมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กต่อไปด้วย

#### คณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษา

##### 3.1 สภาพการทำงานของแรงงานเด็ก

เนื่องจากเด็กที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจะเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ และขาดประสบการณ์ เด็กส่วนใหญ่จะไม่มีโอกาสเลือกงานแต่จะได้ทำงานตามกระแสโอกาสที่หาไป ถ้าได้ทำงานที่ตนเองชอบหรือสนใจก็จะมีระยะเวลาทำงานค่อนข้างนาน แต่ในทางกลับกันถ้างานที่ทำไม่น่าพอใจเมื่อมีโอกาหางานใหม่ได้ก็จะเปลี่ยนงาน ยกเว้นเด็กที่โชคร้ายต้องทำงานในโรงงานที่มีลักษณะกักขัง เด็กไม่สามารถออกมาพบโลกภายนอกเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าได้ สถานประกอบการที่นิยมจ้างแรงงานเด็กส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีลูกจ้าง ต่ำกว่า 50 คน ส่วนใหญ่ทำงานไม่มีระบบ ไม่มีการจัดทักษะเป็นลูกจ้างหรือบัญชีเงินเดือน และบางแห่งไม่ได้ขออนุญาตต่อทางการด้วย สถานประกอบการประเภทนี้มักมีลักษณะ เป็นบ้านหรือตึกแถวซึ่งบางแห่งรอดจากสายตาเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงยังเปิดโอกาสให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ง่ายขึ้น ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 100 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการจ้างแรงงานเด็ก ยกเว้นในกรณีที่ขาดแคลนแรงงานผู้ใหญ่ และมีงานเร่งรัดจำเป็น จึงจะเลือกจ้างแรงงานเด็กเข้าทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจ้างแรงงานเด็กบางประเภทต้องทำเรื่องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งยุ่งยากและ

เสียเวลา แต่หากจะฝ่าฝืนกฎหมายโดยจ้างแรงงานเด็กเหล่านั้นโดยไม่ขออนุญาตก็อาจถูกตรวจสอบพบได้ง่าย เนื่องจาก สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่อาจลักลอบเปิดดำเนินการไว้ได้อย่างสถานประกอบการขนาดเล็ก ดังนั้น หากสถานประกอบการดังกล่าวฝ่าฝืนใหม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ย่อมเสี่ยงต่อการถูกเจ้าหน้าที่ของรัฐตรวจพบการกระทำความผิด และอาจถูกลงโทษตามกฎหมาย

ส่วนสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก จะแตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการ คือ งานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม และงานเกษตรกรรม

#### งานอุตสาหกรรม

งานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเด็กส่วนใหญ่เป็นกิจการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ที่ไม่ต้องการใช้ความเชี่ยวชาญ หรือฝีมือพิเศษ เช่น งานห่อขนม บรรจุสินค้า งานเย็บกระดุม สอยผ้า ซึ่งอาจแยกสภาพการทำงานได้ดังนี้

#### ประเภทของงานที่ทำ

เด็กส่วนใหญทำงานเบาและไม่เสี่ยงอันตราย หรือเสี่ยงอันตรายน้อย และมีเด็กบางกลุ่มที่ต้องทำงานออกแรงมากหรือมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และมีการเสี่ยงอันตราย<sup>(1)</sup>

#### วันทำงาน

เด็กส่วนใหญ่วันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมาย แต่มีเด็กส่วนหนึ่งที่มีวันหยุดเพียงครั้งวันต่อสัปดาห์ หรือได้หยุด 1 วัน ต่อสองสัปดาห์ และมีเด็กส่วนน้อยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์เลย<sup>(2)</sup>

---

(1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, "สวัสดิภาพและพัฒนาการของแรงงานเด็กในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต", กรุงเทพฯ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2529, หน้า 63

(2) เรื่องเดิม, หน้า 54

### เวลาทำงาน

สิ่งที่น่าห่วงใยที่สุดก็คือ เวลาทำงานของเด็ก เพราะเด็กส่วนใหญ่ต้องทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีเด็กจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนน้อยต้องทำงานเกินวันละ 16 ชั่วโมง และได้พักวันละ 1 ชั่วโมง ในขณะที่เด็กอีกส่วนหนึ่งได้พักน้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง และที่ร้ายที่สุดคือ มีนายจ้างบางคนไม่ไ้ให้เด็กพักเลย เพียงแต่ให้หยุดรับประทานอาหารแล้วให้เด็กทำงานต่อทันที นอกจากนี้ เด็กประมาณครึ่งหนึ่งต้องทำงานล่วงเวลาด้วย(1)

### ค่าตอบแทนในการทำงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่า แรงงานเด็กเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไร้ประสบการณ์ ดังนั้นอัตราค่าจ้างลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่านายจ้างจะมีวิธีการจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายบักย์ รายเดือน หรือรายปี เมื่อคิดค่าเฉลี่ยแล้วอัตราค่าจ้างจะต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

### การประสบอันตรายจากการทำงาน

ถึงแม้ว่าแรงงานเด็กที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่ทำงานที่ไม่เสี่ยงอันตราย แต่กิจการการผลิตบางประเภท เช่น การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมแก้ว อุตสาหกรรมการผลิตกระดาษและการพิมพ์ การผลิตสิ่งทอ และผลิตภัณฑ์อาหารซึ่งมีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรเป็นส่วนใหญ่ หรือต้องให้เด็กทำงานเกี่ยวข้องกับของร้อน หรือของมีคม ยังคงมีอัตราการประสบอันตรายของแรงงานเด็กค่อนข้างสูง(2)

(1) เรื่องเดิม, หน้า 51-52

(2) กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน "สภาพการจ้างงานของแรงงานหญิงและเด็กในอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ ผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์ การผลิตสิ่งทอ และผลิตภัณฑ์อาหาร", 2525, หน้า 41

โรคสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และการตกจากที่สูง<sup>(1)</sup> และอัตราการเกิดอุบัติเหตุหนักเกิดในสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีลูกจ้างไม่ถึง 50 คน มากกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ แต่ในทางตรงข้าม อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากเศษวัตถุหรือสิ่งมีพิษต่าง ๆ ซึ่งมักจะเกิดอันตรายบนใบหน้ากลับมีอัตราการเกิดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 50 คน ขึ้นไปมากกว่า

สำหรับลักษณะการประสบอันตรายของแรงงานเด็กอาจจัดกลุ่มลักษณะความรุนแรงได้ตามประเภทของสถานประกอบการ คือ

ในสถานประกอบการขนาดเล็ก อัตราอวัยวะที่ประสบอันตรายมากที่สุด คือ มือและแขน รองลงมาคือ ขาและเท้า

ส่วนในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 50 คนขึ้นไป แรงงานเด็กจะมีอัตราการประสบอันตรายที่มือและแขนลดลง รองลงมาคือ ขาและเท้า<sup>(2)</sup> แต่อันตรายที่เกิดบริเวณศีรษะและใบหน้ากลับสูงขึ้น

อย่างไรก็ดี นายจ้างบางคนอาจอ้างว่า การประสบอันตรายของแรงงานเด็กส่วนใหญ่เกิดจากตัวเด็กเองที่ขาดความระมัดระวัง ไม่ป้องกันอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งน่าจะเกิดขึ้นจาก อุบัติการณ์เครื่องจักรเครื่องมือที่ให้แรงงานเด็กใช้ในการทำงานนั้น ไม่ได้สัดส่วนกับตัวเด็ก ประกอบกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของเด็กย่อมด้อยกว่าผู้ใหญ่บางครั้งจึงใช้ความระมัดระวังไม่เพียงพอ ซึ่งสาเหตุประการนี้ นายจ้างก็ย่อมจะสังเกตเห็นผลได้ก่อนที่จะให้เด็กทำงานใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือ นั้น และสาเหตุอีกประการหนึ่ง ก็คือ ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายสูง นายจ้างบางรายก็ยังคงขาดความสำนึกรับผิดชอบต่อลูกจ้างยังคงจัดเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร เครื่องยนต์ และจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

---

(1) มาลีณี วงศ์พานิช และอมรรัตน์ เดชระพีพงษ์, "สังคมศาสตร์การแพทย์", 2525, หน้า 57-58

(2) สาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ "ระบบการให้บริการสวัสดิการที่มุ่งผู้การห้เงินบำนาญ ; ศึกษาเฉพาะกรณีระบบการให้บริการแก่แรงงานเด็กที่ประสบอันตรายจากการทำงาน", 2525, หน้า 20

ส่วนบุคคลให้ลูกจ้างไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด โดยนายจ้างจะเลือกจัดให้เฉพาะที่เห็น  
ประโยชน์ชัดเจน จัดหาได้ไม่ยุ่งยากและราคาไม่แพง ส่วนการป้องกันอันตรายนอกเหนือจากที่  
กฎหมายกำหนดนายจ้างจะจัดให้เฉพาะการป้องกันที่มีผลโดยตรงต่อกระบวนการผลิตหรือที่เกี่ยวข้อง  
กับการบำรุงรักษาเครื่องจักร และตัวลูกจ้างเองก็หลีกเลี่ยงการใช้อุปกรณ์ป้องกันด้วย โดยจะ  
เลือกใช้เฉพาะอุปกรณ์ที่จำเป็นจริง ๆ หรืออุปกรณ์ที่เป็นธรรมชาติในการทำงานเท่านั้น การ  
ละเลยและไม่ตระหนักในความสำคัญของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของทั้ง 2 ฝ่าย จึงเป็นสาเหตุ  
สำคัญของการประสบอันตรายด้วย (1)

ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ เมื่อแรงงานเด็กประสบอันตราย  
จากการทำงานแล้ว เขาได้รับการทดแทนเพียงใด ดังได้กล่าวแล้วว่า สถานประกอบการขนาด  
เล็กมักพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมาย เปิดโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาต สถานที่ทำงานมีลักษณะ  
ปิดมิดชิด เพื่อให้พ้นจากการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร  
สถานประกอบการเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เช่น จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมาย  
กำหนด สวัสดิการไม่เพียงพอ ระบบการป้องกันการประสบอันตรายไม่มีหรือมีน้อยมาก จึงน่าเชื่อ  
ว่า สถานประกอบการดังกล่าว คงหลบเลี่ยงกฎหมายกองทุนเงินทดแทนอย่างแน่นอน และเมื่อ  
แรงงานเด็กประสบอันตราย ก็น่าเชื่อว่านายจ้างคงไม่รับผิดชอบในเงินทดแทนเท่ามาตรฐานที่  
กฎหมายกำหนดอย่างแน่นอน

ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กในสถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ ซึ่งอยู่ในความควบคุม  
ดูแลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนนั้น จะได้รับค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด แต่มีแรงงาน  
เด็กไม่น้อยที่ได้รับค่าทดแทนเพียงระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะแรงงานเด็ก  
เหล่านั้นได้รับค่าจ้างไม่ถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ การวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่จึง  
อาศัยเพียงเกณฑ์ขั้นต่ำเป็นแนวทางในการพิจารณาจ่ายค่าทดแทน (2)

---

(1) เรื่องเดิม, หน้า 12

(2) เรื่องเดิม, หน้า 23

### งานเกษตรกรรม

การจ้างแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมมีทั้งในท้องถิ่น ภูมิภาค และภาคกลางเดิมของแรงงานเด็กและการอพยพแรงงานไปทำงานท้องถิ่น ซึ่งในการอพยพแรงงานนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานจากภาคอีสาน เพราะสภาพดินฟ้าอากาศในท้องถิ่นภาคอีสานไม่เอื้ออำนวยให้ทำการเกษตรของตนเองได้ ชาวอีสานจำนวนมากจึงอพยพย้ายถิ่นไปทำงานเกษตรกรรมในท้องถิ่นที่อุดมสมบูรณ์ เช่นในเขตภาคกลางและภาคใต้โดยบางกรณีเจ้าของสวนหรือเจ้าของไร่จะจัดพาหนะไปรับจากภูมิลำเนาเดิม แรงงานกลุ่มนี้มักจะอพยพไปทั้งครอบครัวพ่อ แม่ ลูก ถ้าลูกโตพอจะทำงานในสวนหรือในไร่ได้ และนายจ้างยอมรับ พ่อแม่ก็จะให้ลูกเริ่มทำงานตั้งแต่ยังเด็ก ดังนั้น จึงพบว่าแรงงานเด็กที่รับจ้างในภาคเกษตรกรรมมีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป แต่เด็กส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับแล้ว

ลักษณะการทำงานมีทั้งที่เป็นการจ้างบางฤดู และการจ้างตลอดปี ประเภทงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ใช้ฝีมือ เช่น การปลูกพืชผล การถางหญ้า ใสปุ๋ย บำรุงรักษา และฉีดยาฆ่าแมลง เป็นต้น งานประเภทนี้อัตราค่าจ้างจะค่อนข้างต่ำ และมีเวลาทำงานวันละประมาณ 8-9 ชั่วโมง มีเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมง และพักระหว่างการทำงาน 2 ครั้ง ๆ ละประมาณ 20 นาที ในช่วงเช้าและบ่าย ส่วนแรงงานประเภทใช้ฝีมือ เช่น การกรีดยาง แรงงานประเภทนี้จะทำงานวันละประมาณ 5-8 ชั่วโมง และได้ค่าจ้างสูงกว่าประเภทแรก และที่เหมือนกันทั้ง 2 ประเภท คือ การรับจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรมจะไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะได้หยุดงานเฉพาะในวันเทศกาลต่าง ๆ ที่นายจ้างกำหนดให้เท่านั้น

ในด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่จัดให้แต่ที่พักอาศัย น้ำใช้ ไฟฟ้า ห้องส้วม และอุปกรณ์การทำงาน แต่นายจ้างไม่ค่อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเท่าใดนัก และจัดอุปกรณ์ป้องกันบางอย่างให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น เช่น ถุงมือ และรองเท้าบูท แต่ก็ไม่ทั่วถึงทั้งหมด(1)

---

(1) บวดี ถมยาวิทย์, รายงานการศึกษา "การรับจ้างแรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรม กรณีการว่าจ้างแรงงานเด็กและเยาวชนในไร่อ้อย จังหวัดกาญจนบุรี และในสวนยางพารา จังหวัดพังงา", สมาคมสวัสดิการเด็กในประเทศไทย, 2533, หน้า 55



## งานประมง

กิจการประมงที่จ้างแรงงานเด็ก ส่วนใหญ่จะมีลักษณะ เป็นอุตสาหกรรมประมง ซึ่งได้แก่ การจับปลาและสัตว์ทะเลอื่น ๆ การบรรจุกระป๋อง การแช่แข็ง การตากแห้ง การทำน้ำปลา เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมประมงนี้ส่วนใหญ่เป็นงานที่มีลักษณะต้องรีบทำให้เสร็จทันเวลา มิฉะนั้น ปลาหรือสัตว์ทะเลจะเน่าเสียได้ จึงจำเป็นต้องใช้คนงานจำนวนมาก เมื่อแรงงานผู้ใหญ่มีไม่เพียงพอ และประเภทของงานไม่จำเป็นต้องใช้ฝีมือหรือทักษะพิเศษ เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ ประกอบกับแรงงานเด็กมีค่าแรงค่อนข้างต่ำ นายจ้างส่วนใหญ่จึงนิยมจ้างแรงงานเด็กเข้าเสริมงานการทำงานด้วย อายุของแรงงานเด็กจะอยู่ในระหว่าง 11-17 ปี แต่ก็ยังพบว่ามีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปี ลงมาด้วยซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก

ด้วยสภาพของงานที่ต้องทำรีบด่วน แรงงานเด็กส่วนใหญ่ ต้องทำงานเกินวันละ 10 ชั่วโมงขึ้นไป และในบางกิจการต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เช่น กิจการตัดหัวปลาใส่ตัน โดยคนงานจะนั่งรับประทานอาหารตรงที่นั่งทำงาน จะทำงานติดต่อกันไป 3-4 วัน จนกระทั่งปลาหมดจึงจะกลับไปพักผ่อน แต่อย่างไรก็ดี งานบางประเภท เช่น การรับจ้างทำความสะอาด อวน มีเวลาทำงานเพียงวันละ 3 ชั่วโมงเท่านั้น ส่วนอัตราค่าจ้างจะแตกต่างกันไปตามประเภทของงานที่ทำ เช่น งานกิจการแช่แข็งและบรรจุกระป๋องจะได้รับค่าจ้างค่อนข้างสูง แต่การทอเบรื่อประมงจะได้รับค่าจ้างต่ำที่สุด(1)

ปัญหาที่นำเป็นห่วงสำหรับแรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมประมง คือ ปัญหาการเจ็บป่วยเนื่องจากมือเท้าเปื่อย เพราะต้องแช่น้ำนาน ๆ และสัมผัสกับความเค็มของอาหารทะเล ซึ่งโดยมากถูกจ้างไม่ใส่ถุงมือ เพราะทำให้ทำงานไม่ถนัด ไม่รวดเร็วและได้ผลจากงานน้อย จากปัญหานี้ทำให้ต้องหยุดงาน เฉลี่ยแล้ว 3 วันต่อเดือน เพื่อรักษามือให้ทุเลาก่อนแล้วจึงกลับมาทำงานใหม่(2)

---

(1) อรทัย อาจอ่ำ, "แรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมประมง : กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร", มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2532, หน้า 34

(2) เรื่องเดิม, หน้า 29

## งานพาณิชย์กรรม

### ประเภทของงานที่ทำ

งานพาณิชย์กรรมที่จ้างแรงงานเด็กส่วนใหญ่เป็นงานขายของหน้าร้าน งานร้านอาหาร งานปิ้งขนมปัง สาเหตุที่มีการจ้างแรงงานเด็กมาก เป็นเพราะลักษณะงานไม่อยู่ในความสนใจของแรงงานผู้ใหญ่ ประกอบกับงานที่มีลักษณะของงานบริการนั้น แรงงานเด็กจะทำได้ดีกว่า แรงงานผู้ใหญ่ นายจ้างจึงนิยมเลือกจ้างแรงงานเด็กมากกว่า ประเภทงานที่ให้เด็กทำส่วนใหญ่ เป็นการขายสินค้าหน้าร้าน งานเสิร์ฟอาหาร ล้างจาน จัดโต๊ะเก้าอี้ ทำความสะอาด เติมน้ำมัน ล้างรถ รวมถึงการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง งานต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่โดยสภาพเป็นงานที่ไม่เสี่ยงอันตราย มีเด็กประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานค่อนข้างน้อย และเป็นการบาดเจ็บเล็กน้อยไม่รุนแรง

### วันและเวลาทำงาน

เด็กส่วนใหญ่ทำงานประมาณวันละ 9-11 ชั่วโมง เช่น งานขายของหน้าร้าน จะเริ่มงานประมาณ 17.00-19.30 นาฬิกา ส่วนงานร้านอาหารจะเริ่มทำงานประมาณ 06.00-07.00 นาฬิกา และเลิกทำงาน 15.00-16.00 นาฬิกา<sup>(1)</sup> นอกจากนี้ยังมีเด็กจำนวนหนึ่งต้องทำงานในเวลากลางคืนด้วย เช่น งานขายอาหารในบริเวณตลาด รถเข็น แผงลอย รวมทั้งร้านขายอาหารในเวลากลางคืน ทำงานระหว่างเวลา 17.00-01.00 นาฬิกา และมีบางแห่ง

---

(1) เบ็ญจมา จิรภัทรพิมล, วารุณี ภูรสินสิทธิ์ และกอบกุล ราชะนาคร, "การวิจัย แรงงานเด็กและผู้หญิง : ทิศทางการพัฒนาเขต และการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่บนพื้นฐานของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว", คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531 หน้า 146

ต้องทำงานถึง 02.00 นาฬิกา(1) เด็กที่ต้องทำงานกลางคืนส่วนมากจะมีหน้าตาไม่ค่อยสดชื่น  
ค่อนข้าง ซีด ขาว อาจจะเป็นเพราะว่ามีการพักผ่อนผิดเวลา โดยนอนเวลากลางวัน และ  
ต้องทำงานในเวลากลางคืน(2)

อย่างไรก็ดี เด็กที่ทำงานพาณิชย์กรรมส่วนใหญ่จะมีเวลาพักในระหว่างการทำงาน  
ในช่วงเวลาที่ไม่มียูกค้าเข้ามาซื้อของ หรือใช้บริการ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะมากกว่า 1 ชั่วโมง  
ขึ้นไป

เรื่องเกี่ยวกับวันทำงานนั้นแรงงานเด็กในกิจการประเภทนี้ส่วนใหญ่มีวันหยุดประจำ  
สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน ตามที่นายจ้างกำหนด หรือหยุดโดยการสลับหมุนเวียนกันหยุดตาม  
วันต่าง ๆ นอกจากนี้ แรงงานเด็กจะมีวันหยุดตามประเพณีด้วย แต่ต่ำกว่า 13 วัน ทั้งนี้ น่าจะ  
เนื่องมาจากแรงงานเด็กมักมีระยะเวลาการทำงานช่วงสั้น ๆ เพียง 1-5 เดือน

#### ค่าจ้าง

แรงงานเด็กส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณเดือนละ 100-1,000 บาท(3)  
แต่เด็กที่ทำงานในร้านอาหารจะได้เงินพิเศษจากแขกผู้มารับประทานอาหารประมาณ 6 เดือน  
เดือนละ 1,000-1,400 บาท

## จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(1) กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, "การศึกษาวิจัย  
แรงงานหญิงและเด็กในตลาดแรงงาน", 2529 หน้า 23

(2) เรื่องเดิม, หน้า 37

(3) เรื่องเดิม, หน้า 27 และ ฉันทนา บรรพศิริโชติ ห้วนแก้ว, อ่างแก้ว,  
หน้า 44 และ เบ็ญจา จิรภัทรพิมล, อ่างแก้ว, หน้า 147

## สวัสดิการ

ส่วนมากนายจ้างจะจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้ครบ เช่น น้ำดื่ม ยาน การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ห้องน้ำ-ห้องส้วม และได้จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น ชุดทำงาน ที่พัก อาหาร เป็นต้น และนายจ้างบางรายยังมีเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส แต่ะเอ๊ย เป็นต้น(1)

### 3.2 แนวคิด นโยบายในการใช้และให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

เด็กเป็นทรัพยากรที่มีค่าของชาติ จึงสมควรที่จะได้รับการทะนุถนอม เพื่อจะได้เจริญเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรม และพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต วัยเด็กควรจะ เป็นวัยที่ได้ศึกษาเล่าเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ และวิชาชีพ แต่เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ความยากจนของครอบครัว ทำให้เด็กบางส่วนต้องออกจากโรงเรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร และสภาพการทำงานบางอย่างอาจมีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนงานบางประเภทมีลักษณะ เป็นงานอันตราย เสี่ยงต่อการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้ง่าย หากปล่อยให้เด็กต้องทำงานที่ไม่เหมาะสมกับวัย นอกจากจะเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์แล้ว เด็กบางคนอาจได้รับอันตรายจากการทำงาน ถ้าเป็นอันตรายที่ร้ายแรงถึงขั้นพิการ หรือทุพพลภาพก็เป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญของชาติ และยังเป็นภาระของสังคมต่อไปด้วย ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างเด็กเป็นพิเศษกว่าการทำงานของลูกจ้างทั่วไป ครอบคลุมหลักการสำคัญ ที่ให้ความคุ้มครอง 5 ประการคือ

1. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้
2. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับประเภทงานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำได้ และงานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำ
3. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานของลูกจ้างเด็ก

(1) กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, อ้างแล้ว, หน้า 36

4. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็ก

5. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของลูกจ้างเด็ก โดยให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

จากแนวความคิดในเรื่องความจำเป็นในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กข้างต้น รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานเด็กไว้หลายประการ ในแผนพัฒนาเด็กและเยาวชน ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นกว้าง ๆ ได้ 6 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 โครงการขยายการศึกษาภาคบังคับเพื่อปวงชน มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 6 ปี เป็น 9 ปี โดยมีมาตรการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการส่งเด็กเข้าเรียนต่อ รวมทั้งให้มีการแก้ไขปฏิกิริยาการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้มีเวลาว่างและสามารถทำงานพิเศษได้ในช่วงที่มีความต้องการแรงงานสูง

ประเด็นที่ 2 โครงการปรับปรุงการแนะแนวอาชีพ และหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก อันได้แก่ กฎหมายแรงงานและปัญหาเกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก

ประเด็นที่ 3 ส่งเสริมให้มีการขยายบริการ ปรับปรุงคุณภาพและระบบการประสานงานการฝึกอาชีพ โดยเฉพาะในระดับจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดตั้งสถาบันฝึกอาชีพระดับอำเภอ จำนวน 60 แห่ง โรงเรียน หรือวิทยาลัยสารพัดช่างเพิ่มขึ้นปีละ 5 แห่ง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคให้ครบทุกภาค

ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น ให้ความยืดหยุ่นคล่องตัว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สำหรับเยาวชนนอกระบบโรงเรียนที่ไม่มีฝีมือ และมี

รายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งเยาวชนนอกระบบโรงเรียนที่ว่างงาน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะสูง และมีงานทำตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงกฎหมายและสภาพแวดล้อม รวมทั้งจัดระบบความปลอดภัย ในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้เยาวชนที่กำลังทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการ ทำงานและยกระดับมาตรฐานสุขภาพของเยาวชน โดย

- ขยายขอบเขตของกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไปสู่แรงงานบางประเภทในเมืองและแรงงานภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะในเรื่อง การใช้เครื่องจักรสมัยใหม่ และการใช้สารเคมีในการเกษตร

- จัดให้มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุในสถานประกอบการอย่างเพียงพอ ฝึกสอนวิธี ใช้และให้มีการบังคับใช้รวมทั้งให้ความรู้ เรื่องการป้องกัน และแก้ไขอุบัติเหตุ

- ดำเนินการตรวจตราดูแลด้านอาชีวอนามัยให้แก่เยาวชนในสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

ประเด็นที่ 6 สนับสนุนให้นายจ้างเปิดโอกาสให้เยาวชนในสถานประกอบการได้ ศึกษาเพิ่มเติม โดย

- ให้สถานประกอบการจัดบริการการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ให้แก่เยาวชนในสถานประกอบการทั้งในและนอกระบบการเรียนให้สามารถเรียนไปด้วย ทำงานไปด้วย โดยรัฐมีมาตรการด้านการยกเว้นภาษีเพื่อกิจกรรมดังกล่าว

- ให้สถานประกอบการที่มีแรงงานเยาวชนตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดโปรแกรม การศึกษานอกระบบเรียน เพื่อให้เยาวชนในสถานประกอบการเหล่านี้ ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนโยบายที่กำหนดในแผนพัฒนาเด็กและเยาวชน ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) แล้ว ยังมีนโยบายที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานเด็กปรากฏอย่างกว้าง ๆ ในนโยบายของกระทรวงมหาดไทยหลายฉบับ ดังนี้

1. นโยบายของกระทรวงมหาดไทย โดย พล.อ.อ.อิสระพงศ์ หนุนภักดี ได้กำหนดนโยบายในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยแบ่งเป็น นโยบายระยะสั้น และนโยบายระยะยาว

นโยบายระยะสั้น ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการตั้งศูนย์เยาวชนระดับท้องถิ่น

นโยบายระยะยาว ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน การปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน เพื่อสุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นโดยเฉพาะความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเด็ก คนพิการ สตรี และแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม และปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม และขยายขอบเขตให้ครอบคลุมแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรด้วย

2. นโยบายของกระทรวงมหาดไทย โดย พล.อ.อ.อนันต์ กลินทะ ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก คือ นโยบายจัดความยากจน โดยส่งเสริมการลงทุนในชนบท พัฒนาฝีมือแรงงานในชนบท เพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมือง และการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการกระจายโอกาสของเด็กและเยาวชนที่ยากจนให้ได้รับการศึกษา

3. นโยบายของกระทรวงมหาดไทย โดย พล.ต.อ.เกา สารสิน ได้กำหนดนโยบายการอาชีพและเพิ่มพูนรายได้ โดยการวางรากฐานอุตสาหกรรมในหมู่บ้านระบบครบวงจร ฝึกช่างฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อป้องกันการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่ นอกจากนี้ยังให้การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานและให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ว่างงาน ตลอดจนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการจ้างงาน

4. นโยบายของกระทรวงมหาดไทย โดย พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ ได้ถูกกำหนดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลนายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย ซึ่งเน้นนโยบายการป้องกันและปราบปรามการกดขี่แรงงานเด็กโดยกำหนดนโยบายในด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ



พัฒนาฝีมือแรงงาน สอดส่องดูแลให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างแรงงาน โดยเร่งรัดการตรวจแรงงานเป็นพิเศษ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และการใช้แรงงานหญิงและเด็ก

5. ต่อในวันที่ 23 กันยายน 2536 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ขึ้นโดยมี พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ เป็นรัฐมนตรีว่าการ(1) ซึ่งก็ยังคงยึดนโยบายของรัฐบาล และนโยบายด้านแรงงานที่กำหนดไว้ตามเดิม แต่เน้นนโยบายหลัก 3 ด้าน คือ

- ด้านส่งเสริมการมีงานทำ
- ด้านรายได้ของผู้ใช้แรงงาน
- ด้านสวัสดิการของแรงงานและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีแนวทางในการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการ 100 วัน (ระหว่างวันที่ 23 กันยายน ถึง 31 ธันวาคม 2536) ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนี้

1) ด้านส่งเสริมการมีงานทำ โดยเร่งรัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีทักษะและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเร่งรัดการออกกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

2) ด้านรายได้ของผู้ใช้แรงงาน โดยเร่งรัดการตรวจสอบให้มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะในกิจการก่อสร้างทั่วไป

---

(1) ปัจจุบัน นายไพฑูรย์ แก้วทอง เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนายเสริมศักดิ์ การุญ เป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการ.

3) ด้านสวัสดิการของแรงงานและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยเร่งรัดให้ตรวจสอบความปลอดภัยในสถานประกอบการด้านการก่อสร้างและในอาคารสูงเกิน 5 ชั้น รวมตลอดถึงการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันอัคคีภัย และอันตรายจากสารเคมี หรือสารพิษต่าง ๆ และให้เร่งรัดการออกกฎหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ที่ยังค้างอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาส เช่น กฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เป็นต้น

และจากการปฏิบัติงานตามแผน 100 วัน ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปรากฏผลการดำเนินงาน ดังนี้

1) จากแผนการส่งเสริมการมีงานทำ สามารถจัดหางานให้ประชาชนได้ถึง 78,478 คน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ต่ำกว่า 50,000 คน (คิดเป็นร้อยละ 157 ของเป้าหมาย)

2) เร่งรัดปราบปรามค่าเนิ่นคดีผู้จัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือผู้ที่หลอกลวงคนหางาน สามารถดำเนินคดีได้ถึง 630 ราย จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ 500 ราย (คิดเป็นร้อยละ 126 ของเป้าหมาย)

3) จัดฝึกอาชีพให้ประชาชน ในด้านต่าง ๆ เช่น แรงงานภาคเกษตร ฝึกครูฝึกทหารช่าง ฝึกอาชีพทหารเกณฑ์กลับลดประจำการ ฝึกอาชีพสตรีในชนบท เป็นต้น รวมผู้เข้าฝึกอบรมทั้งสิ้น 9,448 คน เป้าหมายที่ตั้งไว้ 5,600 คน (คิดเป็นร้อยละ 168 ของเป้าหมาย)

4) เร่งรัดออกกฎหมาย ส่งเสริมการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้ว ร้อยละ 60<sup>(1)</sup>

---

(1) สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 100 วัน (23 ก.ย.-31 ธ.ค.2536), กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, พ.ศ.2537

5) ตรวจสอบการใช้แรงงานเด็กทั่วประเทศ รวม 7,211 แห่ง โดยตรวจ 9,219 ครั้ง มีจำนวนลูกจ้างเด็ก 12,139 คน ซึ่งในการนี้ได้พบนายจ้างที่ปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายหลายราย และพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการต่าง ๆ คือ ให้ความแนะนำ 4,526 ราย ออกคำสั่ง 850 ราย ออกคำเตือน 698 ราย และถึงขั้นดำเนินคดี 34 ราย เปรียบเทียบปรับเป็นเงินรวม 217,300 บาท พร้อมกับการตรวจแรงงานได้มีการเผยแพร่เอกสารความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก และประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทุกแขนง เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งจัดตั้งแล้วใน 46 จังหวัด และจัดตั้งคณะกรรมการคณะทำงานเพื่อคุ้มครองเด็กใน 49 จังหวัด (2)

จากการดำเนินงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หน่วยงานในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถดำเนินงานได้สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เกือบทุกโครงการ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากการเร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด ประกอบกับการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วย อย่างไรก็ตามในระหว่างการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 100 วัน ดังกล่าวได้มีการเกณฑ์บุคลากรจำนวนหนึ่งจากหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงานร่วมกับพนักงานตรวจแรงงานในแต่ละท้องที่ด้วย จึงมีข้อสังเกต 2 ประการ คือ

(1) หลังจากแผนปฏิบัติการ 100 วัน สิ้นสุดลง บุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่ช่วยพนักงานตรวจแรงงานเหล่านั้นต้องกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยเดิมของตนจะมีผลกระทบต่อ การตรวจแรงงานให้ผลการดำเนินงานต่ำกว่า ช่วงระยะเวลา 100 วัน นั้นหรือไม่

(2) จากผลการดำเนินงานที่สูงกว่า เป้าหมายที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นได้ประการหนึ่งว่า ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กก็คือ ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายนั่นเอง

---

(2) กองแรงงานหญิงและเด็ก, "การปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานเด็กทั่วประเทศ" (ต.ค. 2536-ธ.ค. 2536)

### 3.3 บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการราชและให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ยังจำเป็นต้องมีการราชแรงงานเด็ก ด้วยสาเหตุต่าง ๆ ดังที่ได้มีการศึกษามาแล้ว ทั้ง ๆ ที่ยังอยู่ในภาวะที่ไม่เหมาะสมในทุก ๆ ด้านจำเป็นที่จะต้องให้การคุ้มครองดูแลการราชแรงงานเด็กให้เป็นไปโดยเหมาะสม จึงได้มีการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กมาซึ่งบังคับดังนี้

#### 3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับเรื่องแรงงานไว้ในมาตรา 33 ว่า "การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก" ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายโดยไม่เลือก เพศ วัย

นอกจากนี้ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังมีบทบัญญัติบางมาตราที่กำหนดขึ้นมาเพื่อปกป้องและคุ้มครองเด็กและแรงงานเด็กเป็นพิเศษอีกด้วย คือการบัญญัติถึงสิทธิเสรีภาพในการได้รับการศึกษาอบรมและการทำงานเมื่อต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งหน้าที่ที่พึงปฏิบัติด้วย ดังที่กำหนดไว้ใน มาตรา 38 ว่า "บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการศึกษาอบรม เมื่อไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญ และไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับและกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษา"

โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กไว้ใน แนวนโยบายแห่งรัฐมาตรา 82 ด้วยว่า "รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และพึงคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงกับจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม"

### 3.3.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จำรงรงงาน มิได้ มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่รงรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ ดังนั้นเด็กจึงจะได้รับการคุ้มครองตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่นเดียวกับผู้ใช้รงรงงานทั่วไป (รงรงงานผู้ใหญ่) ในเรื่อง ของการจ่ายสินจ้าง การรอนสิทธิความเป็นลูกจ้างให้บุคคลอื่น การสิ้นสุดสัญญาจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การออกไปสำคัญการทำงาน เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง การจ่ายเงินค่าเดินทางกลับให้ลูกจ้างที่จ้างมาแต่ต่างถิ่น เป็นต้น

### 3.3.3 พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ที่จะสงวนอาชีพไว้ให้คนไทย ได้มีงานทำไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ โดยการ

(1) กำหนดให้เจ้าของกิจการ 9 ประเภท ได้แก่ การเชื่อมและชุบโลหะ การทอผ้าด้วยเครื่องจักร การทอผ้าสีก กะตราช การทำรองเท้า การทำเครื่องเรือน การก่อสร้าง ประกอบ แก๊วหรือซ่อมแซมยานพาหนะหรืออุปกรณ์ของยานพาหนะ การสร้าง ประกอบ แก๊ว หรือซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า หรือเครื่องวิทยุ การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง บำรุงรักษา ซ่อมแซมตัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร การทำไม้ขีดไฟ ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี (กรุงเทพมหานคร) และใช้คนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคนงานซึ่งมีสัญชาติไทยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวน คนงานทั้งหมด

(2) ให้เจ้าของซึ่งใช้คนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปในท้องที่จังหวัดพระนคร และธนบุรี แจ้งจำนวนคนงานที่มีอยู่ และแจ้งการเปลี่ยนแปลงจำนวนในภายหลังต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของ  
คนต่างด้าวขึ้นในรูปของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515  
ซึ่งต่อมาเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งใช้บังคับอยู่จนถึง  
ปัจจุบัน มีเจตนารมณ์เช่นเดียวกับ พ.ร.บ. สงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย คือจะควบคุม  
การประกอบอาชีพของคนต่างด้าวเพื่อสงวนอาชีพให้แก่คนไทย โดยกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าว  
ทำไว้ 39 ประเภท คนต่างด้าวจะทำงานอื่น นอกจากที่กำหนดห้ามไว้ได้แต่ต้องขอและได้รับใบ  
อนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนจึงจะทำได้

ซึ่งจะเห็นได้ว่า เนื้อหาสาระของกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีเจตนาที่จะให้  
ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างชาวไทยทุกคน โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชายหญิง หรือเด็ก

#### 3.3.4 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติ เกี่ยวกับการทำให้  
ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กโดยตรง ได้ตราขึ้นในชั้นประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2499 และมี  
การเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับดังนี้

##### (1) พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทบัญญัติ  
เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์เอาไว้โดยเฉพาะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1  
มกราคม พ.ศ. 2500 ในกฎหมายฉบับนี้นอกจากจะมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงาน  
ทั้งหลายในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพัก  
รักษาตัว การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินทดแทน เงินชดเชย แล้วยังเป็นกฎหมายฉบับแรกที่  
มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษนอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ  
ที่ได้รับเท่าเทียมกับแรงงานผู้ใหญ่ ดังกล่าวมาแล้ว

วัตถุประสงค์ในการกำหนดบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเอาไว้เป็น  
พิเศษเพิ่มขึ้นจากบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้ใหญ่ นั้น ก็โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ความ

คุ้มครองปกป้องดูแลมิให้เด็กต้องเข้ามาสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่อายุยังน้อย เกินสมควรและเพื่อป้องกันมิให้การทำงานเป็นเครื่องบั่นทอนความเจริญเติบโตทางร่างกายของเด็กและกระทบกระเทือนต่อการศึกษาของเด็กด้วย

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีเนื้อหาสาระในการให้ความคุ้มครองแรงงานโดยสรุป ดังนี้

(1) การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงาน ได้กำหนดไว้ถึงกำหนดเวลาทำงานปกติ กำหนดเวลาทำงานสำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกาย และกำหนดเวลาพัก

(2) การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องกำหนดวันหยุดงานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องจัดให้หยุดงานในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงติดต่อกัน

วันหยุดงานตามประเพณีนิยมปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และจัดให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานมาครบ 1 ปี แล้วหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

(3) คุ้มครองในเรื่องค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ถ้าจ่ายไม่ตรงตามกำหนดต้องจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

(4) การคุ้มครองในเรื่องเลิกจ้างกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ได้กระทำผิดอย่างร้ายแรง

(5) ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือเจ็บป่วย ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือถึงตายด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน

(6) กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง เช่น น้ำสะอาด สำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม เป็นต้น



(7) การใช้แรงงานหญิง

(8) โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้บัญญัติไว้ถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเป็น

พิเศษในเรื่อง

ก. อายุ ของเด็กที่จะทำงานได้กำหนดห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี เป็นลูกจ้าง

- ห้ามนายจ้างรับเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปีแต่ยังไม่ถึง 14 ปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่เป็นงานเบา หรือเป็นงานที่ซับซ้อนลานครอบครัวที่ซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความเจริญเติบโตของร่างกาย และเวลาทำงานนั้นไม่ใช่เวลาเรียนตามปกติ ที่ต้องไม่เป็นการขัดต่อการศึกษาเล่าเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการประถมศึกษาด้วย

สำหรับงานเบาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็คือ

- งานรับใช้

- งานรับ ส่ง หรือขายหนังสือ

- งานจำหน่ายหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องใช้หรือเครื่องดื่มน้ำที่ไม่มีแอลกอฮอล์

หรือ

- งานยก แบกหาม หาบ ขูด หรือลากของซึ่งมีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม

ข. นายจ้างต้องขออนุญาตในการใช้แรงงานเด็กและได้รับอนุญาตก่อนที่นายจ้างจะจ้างเด็กที่อายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่ถึง 16 ปี เป็นลูกจ้างทำงานอื่นนอกจากงานเบาดังที่กล่าวมาแล้ว

ในการขออนุญาตใช้แรงงานเด็กจะต้องนำหลักฐานอันได้แก่

- เอกสารแสดงชนิดของงาน กำหนดชั่วโมงทำงานและอื่น ๆ ที่นายจ้างออกให้

- เอกสารแสดงอายุของเด็ก

- ใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงความสมบูรณ์ของร่างกายว่า  
สามารถทำงานได้

- เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

ค. กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างเด็กไว้ว่า เด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี  
แต่ยังไม่ถึง 16 ปี จะมีกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินกว่าวันละ 6 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 36  
ชั่วโมงไม่ได้ และห้ามให้เด็กทำงานในระหว่างเวลา 20.00 น. ถึง 06.00 น. เว้นแต่เด็ก  
เป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

ง. ประเภทและลักษณะของงานที่ห้ามเด็กอายุตั้งแต่ 14 ปี แต่ยังไม่ถึง 16 ปี ทำ  
งานเป็นลูกจ้าง คือ

- งานคุมเครื่องจักร งานคุมปั้นจั่น หรืองานยกของ
- งานดับเพลิง
- งานทำความสะอาดเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตรายแก่ผู้ทำได้
- งานซึ่งต้องทำไต่ดินหรือไต่ฟ้า
- งานนั่งร้านในการก่อสร้าง
- งานเกี่ยวกับวัตถุเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ
- งานเกี่ยวกับกัมมันตรังสี
- งานเกี่ยวกับการทำ ไร่ หรือขนส่ง วัตถุระเบิด

ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นอกจากจะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครอง  
แรงงานแล้ว ยังได้มีบทบัญญัติให้สิทธิคนงานในการก่อตั้งสมาคม และทำการต่อรองกับนายจ้าง  
ได้ด้วย ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิโดยเท่าเทียมกันไม่ว่า เด็กหรือผู้ใหญ่ เว้นแต่สิทธิในการ เป็นผู้ก่อการ  
สหภาพแรงงานที่จะต้องบรรลุนิติภาวะ และลูกจ้างที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้จะต้องมี  
อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป หรือบรรลุนิติภาวะ แต่ถึงแม้กฎหมายฉบับนี้จะ เป็นกฎหมายที่ได้ร่างขึ้น  
โดยใช้วิธีการที่ชอบด้วยวิधिทางแห่งประชาธิปไตยอย่างแท้จริง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้มีส่วน



ได้ส่วนเสียทุกอย่างอย่างกว้างขวางยิ่งกว่าการร่างกฎหมายฉบับใด และได้มีการนำเอาข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบอย่างรอบคอบด้วยก็ตาม แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาบังคับใช้ที่ยาวนานเกินไป คือใช้บังคับอยู่ได้เพียงประมาณปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกไปเพราะปรากฏว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมอยู่บางประการที่ก่อให้เกิดความริ้วรานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทาลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน แทนที่จะเป็นเครื่องมือที่จะประสานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นในการทํางาน กลับทำให้เกิดความระสําระส่ายในการประกอบการต่าง ๆ อันเป็นภัยร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศ จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยมีการตราประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน (1)

(2) ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ได้มีทั้งบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์โดยอ้อมในเรื่องของสหพันธ์แรงงานเสีย ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานได้มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กไว้เป็นพิเศษ โดยการให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยตราประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทํางาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การจ้างแรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2501 ขึ้นมาใช้บังคับโดยเฉพาะข้อ 39 - ข้อ 48 เป็นบทบัญญัติกำหนดถึงเรื่องการจ้างแรงงานเด็กเอาไว้เป็นพิเศษแต่มีหลักการที่แตกต่างไปจากหลักการในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ดังนี้

(1) สุดาศิริ วทวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, กรุงเทพฯ, 2537, หน้า 21-22

### กำหนดเวลาทำงาน

ตามกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างเด็กไว้โดยพิจารณาจากอายุของเด็กที่ทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลาทำงานให้เหมาะสมโดยแบ่งเด็กออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่ถึง 14 ปี นายจ้างจะให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง
2. ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี นายจ้างจะให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

นอกจากนี้ยังได้กำหนดห้ามนายจ้างให้เด็กทำงานในบางเวลา คือ

- ห้ามใช้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอุตสาหกรรมในระหว่างเวลา 20.00 - 06.00 น. และงานพาณิชย์กรรม ในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่เด็กนั้นจะเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน บทบัญญัตินี้ได้ขยายการให้ความคุ้มครองออกไปจากเดิม ซึ่งได้เคยให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่อายุต่ำกว่า 16 ปี เป็นการให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

### กำหนดงานที่ห้ามเด็กทำ

ในกฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดประเภทและลักษณะของงานที่ห้ามเด็กทำไว้โดยพิจารณาตามเกณฑ์อายุของเด็กดังนี้

- ห้ามใช้เด็กที่อายุตั้งแต่ 16 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ทำงานดังต่อไปนี้
  - งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงาน
  - งานที่ต้องทำไต่ดินหรือไต่หน้า
  - งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
  - งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

- ห้ามใช้เด็กที่อายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานดังที่กล่าวมาแล้วและงานดังต่อไปนี้คือ
  - งานใช้เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์
  - งานใช้ปั้นจั่นหรืองานใช้เครื่องยกของ
  - งานดับเพลิง
  - งานที่ต้องทำบนนั่งร้าน

#### ห้ามเด็กทำงานในวันหยุด

นอกจากนี้ยังได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในวันหยุด

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

(3) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ๆ ในเรื่อง การกำหนดเวลาทำงานปกติ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ไม่เกินกำหนดเวลาดังนี้

- งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
- งานพาณิชยกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง
- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไม่เกิน สัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง
- งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง
- งานอื่น ๆ ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง

### กำหนดเวลาพัก

กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาหยุดพักผ่อนในระหว่าง ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน เพื่อหยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง แต่นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักแต่ละครั้งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาที และเมื่อรวมเวลาพักเหล่านี้เข้าด้วยกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง (1)

สำหรับงานบางประเภทที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ เช่นงานเฝ้าดูแลสถานที่ นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปโดยไม่หยุดพักก็ได้ แต่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน (2)

### วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง (คนงาน) ได้มีวันหยุดประจำแต่ละสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน จะหยุดในวันไหนก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะหยุดพร้อมกันทั้งหมดหรือจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุดก็ได้แต่จะต้องไม่ต่ำกว่ากฎเกณฑ์ที่กฎหมาย (3) ได้กำหนดเอาไว้คือจะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน หมายความว่า เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 6 วัน จะต้องได้หยุดงาน 1 วัน เป็นอย่างน้อยจะทำงานเกินไปกว่า 6 วัน แล้วจึงหยุดไม่ได้และถ้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน นายจ้างจะต้องปิดประกาศกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

---

(1), (2) ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 6

(3) เรื่องเดิม, ข้อ 7

ไม่น้อยกว่า 3 วัน พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศด้วย (4)

แต่มีข้อยกเว้นสำหรับงานบางประเภท เช่น งานโรงแรม ขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานดับเพลิง ฯลฯ นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดไปหยุดในคราวเดียวกันได้แต่ต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ ติดต่อกัน หมายความว่า รวมวันหยุดได้ไม่เกิน 4 ครั้ง แต่การเลื่อนและสะสมวันหยุดนี้จะกระทำได้อีกต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างได้ทำความตกลงกันแล้วเท่านั้น จึงจะสะสมและเลื่อนไปได้

วันหยุดตามประเพณี วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดอีกประเภทหนึ่งที่กฎหมาย (5) กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดเพื่อไปปฏิบัติภารกิจตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งศาสนาหรือท้องถิ่นนั้น ๆ โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องประกาศกำหนดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน จะเป็นวันใดบ้างก็ขึ้นอยู่กับความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ หรือตามศาสนาที่นายจ้างและลูกจ้างนับถืออยู่ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นวันหยุดที่ทางราชการประกาศให้หยุด แต่ในจำนวน 13 วัน นั้นจะต้องมีวันแรงงานแห่งชาติรวมอยู่ด้วย 1 วัน สำหรับวันแรงงานแห่งชาติจะเป็นวันที่ทำไร่นั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะเป็นผู้กำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา สำหรับประเทศไทยได้ถือเอาวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปีเป็นวันแรงงานแห่งชาติ

---

(4) เรื่องเดิม, ข้อ 8

(5) เรื่องเดิม, ข้อ 9



เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2532 กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวง-  
มหาดไทย ขอความร่วมมือจากนายจ้างทั้งหลาย ให้กำหนดวันที่ 12-14 เมษายน เป็นวัน  
สงกรานต์ และจัดให้เป็นวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างจะได้มีวันหยุดติดต่อกัน  
เป็นระยะเวลาานพอที่จะเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนา เพื่อประกอบกิจพิธีกรรมในวันประเพณี  
สงกรานต์ได้(1)

เมื่อนายจ้างได้ประกาศกำหนดหาวันใดเป็นวันหยุดตามประเพณีแล้วจะเปลี่ยนแปลง  
ให้ลูกจ้างหยุดวันอื่นแทนไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง  
นายจ้างจะต้องเลื่อนวันหยุดประเพณีนั้น ๆ ไปหยุดในวันทำงานถัดไปอีก 1 วัน

แต่ในกรณีที่เป็นการซึ่งหยุดไม่ได้จำเป็นจะต้องทำงานในวันหยุดประเพณีนั้นก็  
กระทำได้แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างไม่จำเป็นต้องให้  
ลูกจ้างหยุดในวันอื่นชดเชยอีก

วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นวันหยุดที่นอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์และ  
วันหยุดตามประเพณี แต่ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนี้จะต้อง เป็นลูกจ้างที่ทำงาน  
มาครบ 1 ปี แล้วเท่านั้น รดยนี้รวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์  
ของนายจ้างไว้ด้วย ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะมาทำงานสัปดาห์ละไม่ถึง 6 วันก็ตาม ถ้าระยะเวลา  
ทำงานตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงานครบ 1 ปี ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว

ในปัจจุบันนี้กฎหมาย(2) ได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี  
แล้ว มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน รดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนด  
ล่วงหน้าให้ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันสะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุด  
งานปีอื่นก็ได้

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ขอความร่วมมือสถานประกอบการปฏิบัติ  
ตามนโยบายในวันหยุดสงกรานต์ประจำปี ฉบับลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2532

(2) เรื่องเดิม, ข้อ 12



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### การทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะทำได้ ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไม่ได้ แต่การให้ความยินยอมของลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ

แต่ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหยุดไม่ได้ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง รวมทั้งกิจการโรงแรม สถานมหรสพ สมาคม สถานพยาบาล ซึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

กำหนดจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และหรือในวันหยุดซึ่งเป็นการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติที่กฎหมาย<sup>(1)</sup> กำหนดไว้รวมแล้วในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง<sup>(2)</sup>

### การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงาน มีความหมายรวมถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดไว้ และถ้าให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้อัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามปกติที่เคยได้รับอยู่ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ถ้าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา

---

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515, ข้อ 3

(2) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2536

ในวันหยุดค่าจ้างสามเท่าของค่าจ้างตามปกติ แต่ถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดค่าจ้างหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติที่เคยได้รับอยู่สำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างอยู่แล้วในวันหยุดแต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ถ้ามาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดอัตราสองเท่าของค่าจ้างปกติที่เคยได้รับ

ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้ และจะต้องกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนกันไว้ด้วย ถ้ามิได้กำหนดไว้จะต้องคิดอัตราแลกเปลี่ยนของทางราชการในวันที่ถึงกำหนดจ่าย (1)

สถานที่ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานก็คือ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานนั่นเอง ถ้าจะจ่ายที่อื่นนอกเหนือจากสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้ (2)

กำหนดเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ถ้านายจ้างได้ตกลงที่จะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยกำหนดเป็นหน่วยจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้จ่ายตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน (3)

---

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 27

(2) เรื่องเดิม, ข้อ 28

(3) เรื่องเดิม, ข้อ 29

### การคิดค่าในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

เมื่อได้ตกลงกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไว้แล้ว แต่นายจ้างมิได้จ่ายให้ตามกำหนดนั้น ถือว่านายจ้างคิดค่าในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน จะต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างคิดร้อยละสิบห้าต่อปี แต่ถ้านายจ้างจงใจคิดค่าในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยปราศจากเหตุอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายนายจ้างจะต้องจ่าย เงินเพิ่ม ให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน(1)

ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นมาหัก(2) ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนี้นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ไม่ได้

### การประสูติอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

เมื่อลูกจ้างประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้างกฎหมาย(3) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน อันประกอบไปด้วยค่าทดแทนกรณีต่าง ๆ ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือทดแทนตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสีย ทุพพลภาพหรือตาย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพให้แก่ ลูกจ้างผู้ประสูติอันตรายหรือผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

### การเลิกจ้างและเงินชดเชย

ถ้านายจ้างกระทำการใด ๆ ก็ตามที่มิให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด รวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ นายจ้างจะต้องจ่าย

(1) เรื่องเดิม, ข้อ 31

(2) เรื่องเดิม, ข้อ 30

(3) เรื่องเดิม, ข้อ 48-62

ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่ เป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี ภายใต้งานจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการจ้างงานใดงานหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- งานในโครงการเฉพาะที่มีช่างานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น งานค้นคว้าทดลอง หรืองานสำรวจวิจัย ซึ่งอาจเป็นการทดลองผลิตสินค้าจากวัตถุดิบชนิดใหม่ เป็นต้น อันมีช่างานที่ทำเป็นปกติธุระในกิจการของนายจ้างนั้น
- งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน
- งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น

หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ กระทบความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม uly ไม่มีเหตุอันสมควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก(1)

นอกจากนี้แล้วยังมีบทบัญญัติ(2)ที่ทำให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กไว้เป็นพิเศษอีก  
ดังนี้คือ

- (1) ห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี เป็นลูกจ้าง

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 14), อ้างแล้ว, ข้อ 3

(2) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, อ้างแล้ว, ข้อ 20-25

(2) นายจ้างรับเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี เป็นลูกจ้างได้แต่จะต้องให้ทำเฉพาะงานเบา ซึ่งได้แก่ งานรับใช้ในงานพาณิชยกรรม เว้นแต่งานรับใช้ในบ้านเจ้าหน้าที่ และเสพสุรา งานส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา การเก็บจำหน่าย รับหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องใช้ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ งานยก แบก หาม หาบ ทุบ หรือลากของ ที่มีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม

นอกเหนือจากงานเบาดังกล่าวมาแล้วนายจ้างจะรับเด็กเข้าทำงานเป็นลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานออกใบอนุญาตเสียก่อน ซึ่งในการขออนุญาตใช้แรงงานเด็กนี้ นายจ้างจะต้องยื่นคำขอพร้อมกับนำเด็กและเอกสารแสดงหน้าที่การงาน กำหนดชั่วโมงทำงานและวันหยุด เอกสารแสดงอายุของเด็ก เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และพนักงานออกใบอนุญาตอาจให้นายจ้างนำใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่ยืนยันว่าเด็กนั้นมีร่างกายสมบูรณ์และสามารถทำงานตามที่ขออนุญาตได้ พร้อมทั้งใบรับรองของโรงเรียนแสดงเวลาเรียนและผลการศึกษามาแสดงด้วยก็ได้

(3) ห้ามนายจ้างให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. เว้นแต่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรืองานแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในเวลาดังกล่าวต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร

(4) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในวันหยุด

(5) ห้ามให้เด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ทำงานบางประเภท ได้แก่

- งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- งานที่ต้องทำใต้ดินหรือใต้น้ำ
- งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

ต่อมาในวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533 กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 12) เปลี่ยนแปลงแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานเด็กบางประการ ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นพิเศษมากกว่าเดิมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้าง

(2) ห้ามรับเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้าง เว้นแต่การรับเด็กเป็นลูกจ้างเพื่อทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความเจริญเติบโต ซึ่งได้แก่งานเบาตามที่กำหนดไว้เดิมดังกล่าวมาแล้ว

แต่ถ้าไม่ใช่งานเบา นายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่เสีย ก่อนจึงจะรับเด็กเข้าทำงานได้

(3) การขออนุญาตใช้แรงงานเด็กจะต้องทำตามแบบที่อธิบดีกำหนด และพนักงานตรวจแรงงานจะได้พิจารณาตรวจสอบว่า งานนั้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย ความเจริญเติบโต กระทบกระเทือนต่อจิตใจของเด็ก ขัดต่อศีลธรรมและเป็นงานที่ไม่ต้องห้ามตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่เป็น จึงจะอนุญาตให้นายจ้างรับเด็กเข้าทำงานโดยอาจจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยก็ได้

(4) นอกจากการขออนุญาตใช้แรงงานเด็กแล้วนายจ้างยังมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานการจ้างเด็กทำงานในรอบปี ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในเดือนมกราคมของทุกปี

(5) พนักงานตรวจแรงงานเมื่อพบเหตุอันน่าสงสัยว่านายจ้างได้จ้างเด็กเป็นลูกจ้าง ได้ให้นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ขออนุญาต ซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีหนังสือเตือนแล้ว หรือเนื่องจากลักษณะสภาพของงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย ความเจริญเติบโตของเด็ก ขัดต่อศีลธรรมหรือกระทบกระเทือนจิตใจเด็ก



(6) นายจ้างจะให้ลูกจ้างที่อายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี มีกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวัน เกินไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้

(7) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาและทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ทำงานเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างนั้นมีการพักผ่อนในเวลาดังกล่าวตามสมควร

(8) กำหนดลักษณะงานและสถานที่ห้ามเด็กทำงานเอาไว้ดังนี้(1)

1) ห้ามลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ทำงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- งานหลอม เป่า หล่อ ริดโลหะ หรือวัสดุอื่น
- งานบ่มโลหะหรือวัสดุอื่น
- งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือนเสียงและแสง ที่มีระดับคิดกว่าปกติอันอาจเป็นอันตราย
- งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)
- งานเกี่ยวกับจุกชีวันเป็นพิษ ซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา และเชื้ออื่น ๆ
- งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

---

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานและสถานที่ในการทำงานของเด็ก ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2533 ข้อ 4,5

- งานขับหรือบังคับรถยกหรือบันจัน
- งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- งานที่ทาใต้ดิน ใต้น้ำ วนถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องภูเขา
- งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

2) ห้ามลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- โรงฆ่าสัตว์
  - สถานที่เล่นการพนัน
  - สถานที่เฒ่า ร้าง หรือรองเง็ง ประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มี
- หญิงพาดเนอรับบริการ
- สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้าชา หรือเครื่องดื่มอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีหญิงพาดเนอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้ แก่ลูกค้า
  - สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีหญิงบริการให้แก่ ลูกค้า

(9) ถ้ามีการจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทน ใดๆ เป็นการล่วงหน้า ก่อนมีการจ้าง ขณะมีการจ้างหรือก่อนถึงงวด การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็ก ไม่ให้ถือว่าเป็น การจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็ก และไม่ให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทน ดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้ลูกจ้างเด็กตามกำหนดเวลาเพื่อป้องกันการซื้อขายเด็ก และเพื่อให้เด็กได้มีเงินใช้จ่ายจากค่าตอบแทนแรงงานของเขาอย่างเต็มที่

(10) ให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจัดขึ้นโดยนายจ้างต้องอนุญาตให้ลาและจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างนั้นเท่ากับค่าจ้างปกติ

3.3.5 พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ในส่วนที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งไม่เพียงพอที่จะใช้ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยได้กำหนดมาตรการในการระงับข้อพิพาทแรงงานอันถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการของประเทศ ทาวิธีการที่จะให้นายจ้างกับลูกจ้างได้ทำความตกลงกันด้วยความสมัครใจ รู้จักยับยั้งชั่งใจในการที่จะใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงาน ซึ่งได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างไว้เท่าเทียมกันทั้งเด็กและผู้ใหญ่ เพราะไม่มีบทบัญญัติในมาตราใด ๆ เลยที่กำหนดอายุของลูกจ้างเอาไว้และในความหมายของลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ก็กำหนดเอาไว้แต่เพียงว่า "ลูกจ้าง หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน" ดังนั้นจึงต้องถือว่าลูกจ้าง หมายความว่า รวมถึงลูกจ้างเด็กด้วย

3.3.6 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดวิธีการในเรื่องความสัมพันธ์ ในการทำงาน ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยกำหนดวิธีการที่จะ ให้บุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถตกลงถึงสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติ ลงด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในอุตสาหกรรมและ เพิ่มผลผลิตให้แก่ประเทศชาติด้วย

พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของ ประเทศไทย แต่ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ทั้งหมดได้ถูกยกเลิก ไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งถูกยกเลิก โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกทีหนึ่ง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง เด็กหรือแรงงานเด็ก ทำเทียบกับผู้ใหญ่ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการเรียกร้อง ร่วมเจรจาต่อรอง ท้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ มียกเว้นที่ถูกละเมิดสิทธิก็คือเรื่อง เกี่ยวกับสหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรทางด้านแรงงานของลูกจ้าง ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานไว้ในมาตรา 88, 95, 101 ว่า มาตรา 88 "ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่ว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย" มาตรา 95 "ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานและมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป"

"มาตรา 101 ผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี"

จากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าวเห็นได้ว่า ลูกจ้างเด็กถูกจำกัดสิทธิในบางเรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินกิจการสหภาพแรงงานนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความคิดความรับผิดชอบพอสมควรที่จะไม่นำสหภาพแรงงานไปในทางที่เสียหาย ไม่ว่าจะเป็นในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพ เพราะสมาชิกสหภาพเป็นผู้ประกอบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานซึ่งคณะกรรมการสหภาพแรงงานต้องดำเนินกิจการภายในขอบเขตของข้อบังคับสหภาพแรงงาน ที่ได้รับความเห็นชอบโดยเสียงส่วนใหญ่ของสมาชิก จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรอบคอบที่รู้คิดเพียงพอ

3.3.7 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ ที่กล่าวถึงการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงาน นับตั้งแต่การฟ้อง การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานที่มีการดำเนินคดีแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญารโดยทั่วไปจนถึงการพิพากษา กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ในการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานของลูกจ้างเอาไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิง ชาย หรือเด็ก

นอกจากบทบัญญัติในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแล้วในกฎหมายฉบับนี้ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั้งเด็กและผู้ใหญเอาไว้เช่นเดียวกันอีกด้วย

3.3.8 พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523

ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งมาตรา 6 ได้กำหนดให้ผู้ปกครองต้องส่งเด็กอายุย่างเข้าปีที่ 8 เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจนกว่าจะมีอายุย่างเข้าปีที่ 15 เว้นแต่เป็นผู้สอบได้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตร ม. 5 หรือหลักสูตรอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า ซึ่งถ้าเด็กเข้าศึกษาตามเกณฑ์ คือเมื่ออายุครบ 7 ปีบริบูรณ์เด็กจะจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่ออายุ 13 ปี เด็กมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานและได้รับการจ้างงานตั้งแต่อายุ 13 ปี ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันที่กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเป็นลูกจ้างได้จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 13 ปี

3.3.9 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานในปัจจุบันนี้คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ก่อนหน้าจะมีพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วย

สำนักงานจัดหางาน พ.ศ.2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ.2486 และต่อมาในปี พ.ศ. 2511 ก็ได้ตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2511 ขึ้นมาซึ่งบังคับแทน และได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบันนี้ในปี พ.ศ.2528

มีเนื้อหาสาระโดยสรุปว่า ให้รัฐดำเนินการให้บริการจัดหางานให้แก่คนงาน หรือจัดหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยไม่เรียกค่าตอบแทน ควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางาน ของเอกชนให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และคุ้มครองมิให้มีการหลอกลวง หรือ เอาเปรียบเปรียบคนหางาน ทั้งการจัดหางานเพื่อทำงานภายในประเทศและการเดินทางเพื่อ ไปทำงานในต่างประเทศซึ่งจะให้ความคุ้มครองแก่คนหางานที่เป็น หญิง ชาย หรือเด็กโดย เท่าเทียมเสมอภาคกันทุกประการ

### 3.3.10 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

กฎหมายฉบับนี้ กำหนดขึ้นมาเพื่อที่จะสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ซึ่ง ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งกรณี คลอดบุตร กรณีชราภาพ การสงเคราะห์บุตรและว่างงานด้วย โดยขณะนี้จะให้ความคุ้มครอง แก่ลูกจ้าง ซึ่งอยู่ในข่ายบังคับเป็นผู้ประกันตน โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นหญิง ชายหรือเด็ก แต่มีแนวโน้มที่อาจจะแก้ไขกฎหมายในเรื่องอายุของลูกจ้างผู้ประกันตน ที่จะเปลี่ยนเป็นลูกจ้าง ที่อยู่ในข่ายบังคับต้องประกันตนจะต้องมีอายุตั้งแต่ 15-60 ปี ซึ่งถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงจริง ตามนี้ ก็จะทำให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 13-15 ปี หมดสิทธิเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ประกันสังคมไป

### 3.9.11 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ที่ได้ประกาศใช้แทนประกาศ

กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 7 เมษายน 2536 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2536 กำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2537 ได้มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยกฎหมายได้กำหนดไว้ว่านายจ้างจะรับเด็กที่อายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมงไม่ได้ เว้นแต่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ด้วยหรือบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้นได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือ นายจ้างก็อาจที่จะรับเด็กซึ่งอายุต่ำกว่าสิบหกปีเข้าทำงานด้วยได้ แต่จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบสามปี นั่นคือเด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีห้ามทำงานในเรือประมงโดยเด็ดขาด นอกจากบทบัญญัติในเรื่องนี้แล้ว เด็กที่เป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลก็จะได้รับความคุ้มครองโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล โดยทั่ว ๆ ไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับนี้

### 3.4 การบังคับใช้กฎหมาย

การดำเนินการเพื่อให้กฎหมายมีผลบังคับใช้สมดังเจตนารมณ์ที่กำหนดขึ้นมานั้น จำเป็นที่จะต้องมียุติธรรม ซึ่งทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย สำหรับประเทศไทย ยุติธรรมซึ่งทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแลและบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายก็คือ

#### 3.4.1 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือ แก้ไข ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กให้ดำเนินการไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2536 โดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารด้านแรงงาน เพื่อให้การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยรวมส่วนราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของกระทรวง

มหาดไทย คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมประชาสัมพันธ์ จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แบ่งส่วนราชการออกทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคม(1) ดังต่อไปนี้

(1) สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

(2) สำนักงานปลัดกระทรวง มีอำนาจและหน้าที่ในการ

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานคณะกรรมการค่าจ้าง งานคณะกรรมการ-  
การรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ งานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ งานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและงาน  
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

- ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ  
กระทรวง การรับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์

- ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบ  
ของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและงานคดีของกระทรวง

- เสนอแนะนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของรัฐมนตรี จัดทำแผนแม่บทด้าน  
แรงงาน และสวัสดิการสังคม ประสานแผนปฏิบัติงาน และเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัด  
สรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด  
กระทรวง

---

(1) สมุดบันทึกประจำปี พ.ศ.2537, โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง  
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2537



- ดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ประมวลวิเคราะห์ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม และผลงานของกระทรวง
- พัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการ ผู้บริหารองค์กรด้านแรงงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเป็นศูนย์ส่งเสริมและประสานงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ดำเนินการคุ้มครอง ดูแลช่วยเหลือ ส่งเคราะห์คนไทยในต่างประเทศ ส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์และบทบาทด้านแรงงานของประเทศไทย
- ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

(3) กรมการจัดหางาน มีอำนาจหน้าที่ในการ

- พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว
- ดำเนินการด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและงานคดีของกรม
- ดำเนินการด้านการจัดหางานและการพิจารณาออกใบอนุญาตจัดหางานในประเทศ
- วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน แนวโน้มความต้องการแรงงาน รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน
- พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้ง เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- ให้ความปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในวัยทำงานให้เหมาะสมกับแนวโน้ม

- ดำเนินการด้านการจัดหางานและการพิจารณาออกใบอนุญาต  
จัดหางานต่างประเทศ

- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการจัดหางานในส่วนภูมิภาค  
- ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นหน้าที่ของ  
กรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

(4) กรมประชาสงเคราะห์ มีอำนาจหน้าที่ในการ

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ และคุ้มครอง  
สวัสดิภาพเด็ก กฎหมายว่าด้วยการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก กฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็น  
บุตรบุญธรรม กฎหมายว่าด้วยการปรามการค้าประเวณี กฎหมายว่าด้วยการฉาบฉวยสงเคราะห์  
กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดิน เพื่อการครองชีพ กฎหมายว่าด้วยหอพัก กฎหมายว่าด้วยการควบคุม  
การขอทาน และกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

- ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการแก่  
คนชรา คนไร้ที่พึ่ง สตรี ประชาชนผู้ทุพพิกัดเด็กร่อน ครอบครัวยุติธรรมผู้ด้อยโอกาสทางสังคม  
ครอบครัวยุติธรรมรายได้น้อยและประชาชนผู้ประสบปัญหาทางสังคมและผู้ประสบภัย

- ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา  
- ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาค

เอกชน

- พัฒนาระบบรูปแบบและวิธีการด้านสวัสดิการสังคมและสังคม  
สงเคราะห์ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดมาตรการป้องกันและแนวทาง  
แก้ไขปัญหาสังคมตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

- ปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม  
หรือที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

(5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการ

- คุ้มครองดูแลให้แรงงานทั่วไป และแรงงานเฉพาะกลุ่มได้รับ

สิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

- ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

รวมทั้งศึกษาวิจัย เสริมสร้างและพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและงานคดีของกรม

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รวมทั้งการแรงงานสัมพันธ์

- ดำเนินการเกี่ยวกับการพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

- ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาท

แรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานแรงงานสัมพันธ์

- ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการและมาตรฐาน การจัดเก็บสถิติ

และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำแผน และประสานแผนปฏิบัติงานของ  
กรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวงรวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

- ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

- ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่

ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### (6) สำนักงานประกันสังคม มีอำนาจหน้าที่ในการ

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับ

เงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีกองทุนเงินทดแทนและ

กองทุนประกันสังคม

- ตรวจสอบและดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้าง ออกหนังสือสำคัญของการขึ้นทะเบียนนายจ้างและบัตรประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน

- ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน การประกันสังคมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานคดีของสำนักงานประกันสังคม

- ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยการจ่ายเงินทดแทน และประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน

- ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพ ลูกจ้างและผู้ประกันตนให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

- พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทน และกองทุนเงินทดแทนและการประกันสังคม จัดทำและประสานการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

- พัฒนาดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทน และกองทุนเงินทดแทนและการประกันสังคมในภูมิภาค

- ปฏิบัติราชการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

เมื่อพิจารณาการจัดองค์กรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกอบด้วยอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานระดับกรมทั้งหมดแล้ว จะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานเด็ก โดยตรงก็คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ได้แบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ออกดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองการเจ้าหน้าที่
- (3) กองคุ้มครองแรงงาน
- (4) กองตรวจความปลอดภัย
- (5) กองนิติการ
- (6) กองฝึกอบรมแรงงาน
- (7) กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (8) กองแรงงานสัมพันธ์
- (9) กองแรงงานหญิงและเด็ก
- (10) กองวิชาการและแผนงาน
- (11) กองสวัสดิการแรงงาน
- (12) สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ราชการบริหารส่วนกลาง

(1) สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการงานเลขานุการ และงานประชาสัมพันธ์ของกรม

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ การงบประมาณ อาคารสถานที่และยานพาหนะของกรม

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

(ก) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กองคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

(ก) กำหนดแนวทาง มาตรการ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน และวินิจฉัยคำร้องทุกข์ รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานทั่วไปของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

(ข) ศึกษา วิเคราะห์สภาพการทำงานของแรงงานและดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(ค) เป็นศูนย์ข้อมูลสภาพการไร้แรงงานทั่วไป

(ง) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกรณีเร่งด่วน จำเป็น หรือเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ในคราวเดียวกัน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองตรวจความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่

(ก) ควบคุม ดูแลให้สถานประกอบการต่าง ๆ นายจ้าง และลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด

(ข) ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้าง

(ค) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่ง และคำวินิจฉัยด้านคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของคู่กรณี

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) กองฝึกอบรมแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

(ก) ฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และความรู้ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง ข้าราชการ และบุคคลอื่น

(ข) ประสานการฝึกอบรม และให้ความร่วมมือช่วยเหลือทางวิชาการ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแก่หน่วยงานในสังกัด รวมทั้งองค์การในประเทศและต่างประเทศ

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(8) กองแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่

(ก) ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่าง  
นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานด้านแรงงานสัมพันธ์

(ข) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ และ  
รับจดทะเบียนที่ปรึกษาแรงงาน

(ค) ดำเนินการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการปฏิบัติ  
ตามข้อตกลง

(ง) กำหนดแนวทาง มาตรการ วิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้ง  
สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร เขต และ  
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) กองแรงงานหญิงและเด็ก มีอำนาจหน้าที่

(ก) คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานหญิงและเด็กตามกฎหมายว่า  
ด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(ข) ศึกษา วิเคราะห์สภาพการใช้แรงงานหญิงและเด็กและดำเนินการ  
พัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(ค) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพชีวิตของ  
แรงงานหญิงและเด็ก



(ง) เป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวการณ์การใช้แรงงานหญิงและเด็ก  
ทั่วประเทศ

(จ) กำหนดแนวทาง มาตรการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานคุ้มครอง  
แรงงานหญิงและเด็กของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร และ  
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) กองวิชาการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่

(ก) เสนอแนะระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน

(ข) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย  
และแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้ง เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  
ในสังกัด

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการต่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือและ  
ร่วมมือในทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ง) จัดระบบการสำรวจ การเก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงาน  
ในสังกัด และบริหารงานศูนย์ข้อมูลสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งห้องสมุดกรม

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(11) กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

(ก) พัฒนาและจัดระบบสวัสดิการแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรม  
พาณิชย์กรรม เกษตรกรรม และบริการ

(ข) ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับนายจ้างรวมทั้งองค์การแรงงาน  
ต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(12) สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่

(ก) ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน  
รวมทั้งพัฒนามาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

(ข) เสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ในการทำงานแก่  
สถานประกอบการต่าง ๆ

(ค) ดำเนินการควบคุมและพัฒนาระบบป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และ  
โรคจากการทำงาน รวมทั้งพัฒนาสมรรถภาพและสรีรภาพของแรงงาน

(ง) เป็นศูนย์เผยแพร่ข้อมูล ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ  
ทำงาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่

(ก) ปฏิบัติและประสานการดำเนินงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรม ใน  
เขตพื้นที่จังหวัด

(ข) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานโครงการ ต่อสำนักงาน  
แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง  
หรือที่รับมอบหมาย

กองแรงงานหญิงและเด็กแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ฝ่าย 1 งาน ได้แก่

ฝ่ายคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการจ้างแรงงานหญิงและเด็กในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปให้มีสภาพการทำงานที่ดีและถูกต้องตามกฎหมาย พิจารณาออกใบอนุญาตให้เด็กทำงาน ติดตามการดูแลการทำงานตามที่ขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย พิจารณาประเมินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดำเนินการตรวจตามคำร้องเรียนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานหญิงและเด็ก ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือลูกจ้างหญิงและเด็กออกจากสถานประกอบการในกรณีนายจ้างใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เป็นธรรม และพิจารณาให้ความช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กที่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายโดยถูกต้องครบถ้วน

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงและเด็ก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเพิ่มทักษะในวิชาชีพของแรงงานหญิงและเด็กในสถานประกอบการ จัดอบรมความรู้พิเศษที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างหญิงและเด็ก จัดนิเทศนาการและตรวจสอบสภาพให้แก่ลูกจ้างหญิงและเด็กในสถานประกอบการ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานที่ก่อสร้าง ส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอาชีพแก่บุตรคนงานก่อสร้าง ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างหญิงและเด็ก ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็ก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฝ่ายวิชาการแรงงานหญิงและเด็ก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ งบประมาณของกองฯ รวมทั้งโครงการนอกงบประมาณรวบรวมจัดทำรายงานสถิติรายงานผลงานประจำปี จัดทำทะเบียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานหญิงและเด็ก รายงานการปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวง ศึกษามาตรฐานแรงงาน ศึกษาวิจัยสภาพการทำงานของแรงงานหญิงและเด็ก ศึกษาสภาพปัญหาและสถานการณ์ของการจ้างแรงงานหญิงและเด็ก เพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานของแรงงานหญิงและเด็กให้เหมาะสมกับสภาพ

ร่างกายและจิตใจ ศึกษาพิจารณาเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ศูนย์ข้อมูลแรงงานหญิงและเด็ก จัดทำเอกสารเผยแพร่จัดทำคำชี้แจง เพื่อใช้ในการบรรยายในโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งการบรรยายให้ชาวต่างประเทศที่มาศึกษาดูงาน ติดตามผลการดำเนินงานการตามมติคณะรัฐมนตรี จัดประชุมคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็ก

งานธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการคลังและพัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน งานยานพาหนะ งานจัดพิมพ์และบริการเอกสารหนังสือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย(1)

1) การควบคุมดูแลตรวจตราให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย

โดยที่รัฐบาล (นายชวน หลีกภัย) ได้แถลงนโยบายด้านแรงงานต่อรัฐสภาในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานว่าจะส่งเสริมให้ผู้จ้างแรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ วางกฎเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการและผู้จ้างแรงงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการผลิตและภาวะค่าครองชีพ และส่งเสริมให้ความปลอดภัยตลอดจนการพัฒนาให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและต่อมานายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย ก็ได้ย้านโยบายการป้องกันและปราบปรามการกดขี่แรงงานเด็ก ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้วางมาตรการและแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

---

(1) กองแรงงานหญิงและเด็ก, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รายงานผลการดำเนินงานของกองแรงงานหญิงและเด็ก 2534-2535, หน้า 11-12.

(1) เจริญการตรวจแรงงานให้สถานประกอบการทุกแห่งปฏิบัติตามกฎหมายและ  
ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน  
การจัดสวัสดิการแรงงาน แรงงานหญิงและเด็ก

(3) กวดขันดูแลให้แรงงานหญิงและเด็กได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย

(4) กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกฎหมาย ก่อตั้งที่ว่างไว้อย่างเป็นธรรม

(5) กำกับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน  
โดยเฉพาะสถานที่ทำการก่อสร้างและสถานประกอบการที่อันตรายนั้น

และเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสัมฤทธิ์ผลตามนโยบาย  
ของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดวิธีการในการตรวจแรงงาน เพื่อให้ปฏิบัติการเป็น  
แนวทางเดียวกันคือ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำซึ่งเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ  
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16  
มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการให้  
แรงงานทั่วไป ที่กำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์  
วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การให้แรงงานหญิงและเด็ก กฎหมาย  
เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชยสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน  
ตลอดจนการจัดทำเอกสารที่สำคัญตามที่กฎหมายกำหนดคือ เรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการ  
ทำงาน ทะเบียนลูกจ้างเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด  
ให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยให้เตือนครั้งเดียว และ  
ให้คำแนะนำการปฏิบัติไปพร้อมกัน เมื่อตรวจติดตามผลหากพบว่ายังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ให้ส่งเรื่อง  
ดำเนินคดีต่อไป แต่ถ้าพบการกระทำผิดเกี่ยวกับกรให้แรงงานเด็ก โดยมีภารกิจ  
หน่วงเหนี่ยวหรือทารุณเด็กด้วย หรือเป็นกรณีที่ฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจนเป็น  
เหตุให้ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายร้ายแรง ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งเรื่องดำเนินการ  
ในชั้นพนักงานสอบสวนทันที

แต่เนื่องจากสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ก่อให้เกิด  
แรงงานเด็กหรือทารุณเด็ก มักจะกระทำอย่างปิดบัง เร้นลับ การตรวจสอบตามปกติไม่สามารถ  
ดำเนินการได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้การกีดกันแรงงานเด็กยังมีอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสลดใจและทำ  
ให้เสียภาพพจน์ของประเทศเป็นอย่างมาก ดังนั้นกระทรวงมหาดไทย จึงได้มีคำสั่งให้ทางจังหวัด  
สนใจเอาใจใส่ตรวจสอบเรื่องการใช้แรงงานเด็กเป็นพิเศษด้วย(1)

เพื่อให้การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กสัมฤทธิ์ผล และการตรวจตราเป็นไปอย่าง  
ทั่วถึง มีประสิทธิภาพและสนองนโยบายรัฐบาลที่กล่าวข้างต้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

การตรวจตรา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้งสำนักงานแรงงาน  
กรุงเทพมหานครเขตขึ้น 36 เขต โดยจัดแบ่งตามเขตกรุงเทพมหานครและกระจายเจ้าหน้าที่  
จากกองผู้ปฏิบัติมาประจำเขตเพื่อให้สามารถตรวจตราและบริหารกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง  
แรงงานในท้องที่กรุงเทพมหานครได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการตรวจตราคู่ครอง  
การใช้แรงงานเด็กในส่วนกลางจึงอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานแรงงานกรุงเทพมหานคร  
เขตในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

สำหรับในส่วนภูมิภาคก็มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงาน  
รับผิดชอบ

ทั้งนี้ยังมีกองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานหญิงและเด็ก กองตรวจความปลอดภัย  
และกองนิติการ เป็นหน่วยงานสนับสนุนและหน่วยข้อมูลทางวิชาการ

---

(1) กระทรวงมหาดไทย, แนวทางปฏิบัติในการตรวจแรงงาน แนวทางในการออก  
คำเตือนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 2535

การประชาสัมพันธ์ นอกจากการตรวจตราแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ยังได้ดำเนินการ

- ประชาสัมพันธ์ให้บิดามารดา ผู้ปกครอง ญาติพี่น้องของเด็กได้ทราบถึงปัญหาการ  
เข้าไปทำงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลรวมถึงในเมืองใหญ่ ๆ โดยจะต้องไม่ปล่อยให้  
เด็กไปทำงานโดยลำพังหรือนำเด็กไปส่งให้นายหน้าจัดหางานหรือนายจ้างโดยไม่ทราบถึงสภาพ  
ความเป็นจริงเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้เกิดอันตรายต่อ  
ร่างกายและจิตใจของเด็กได้

- จัดประชุมชี้แจงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู และเจ้าหน้าที่ในท้องที่ระดับอำเภอ ตำบล  
และหมู่บ้านให้เข้าใจถึงปัญหาการจ้างแรงงานเด็ก เพื่อป้องกันมิให้เด็กถูกหลอกลวงหรือนำเด็ก  
ไปจ้างแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม หรือไปประกอบอาชีพที่ขัดต่อจริยธรรมอันดีงามของประเทศชาติ

- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็กให้ประชาชนทราบถึงระดับตำบล  
หมู่บ้าน

- ขอความร่วมมือจากสื่อมวลชนให้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการจ้างแรงงานเด็กหรือ  
ประชาสัมพันธ์ผ่านทางหนังสือพิมพ์ สถานีวิทยุกระจายเสียงและสถานีโทรทัศน์ให้แจ้งการจ้าง  
แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม

การสอดส่องดูแล นอกจากการตรวจตราและการประชาสัมพันธ์แล้วกรมสวัสดิการ  
และคุ้มครองแรงงานยังได้ดำเนินการสอดส่องดูแลการจ้างแรงงานเด็กโดย

- ให้หน่วยงานของทางราชการสอดส่องดูแลการออกจากท้องถิ่นไปทำงานของเด็ก  
จะโดยไปเองหรือโดยมีผู้อื่นนำไปก็ตามแล้วช่วยให้คำแนะนำหรือชักชวนเมื่อเห็นว่าจะไปโดยไม่  
มีจุดหมายปลายทางหรือเห็นว่าอาจจะถูกหลอกลวง

- ให้หน่วยงานของทางราชการสอดส่องดูแลการจ้างแรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม  
หรือกีดขี่ทารุณและหากพบเห็นขอให้อำเภอ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสำนักงาน  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือตำรวจหรืออำเภอ เพื่อดำเนินการตรวจหรือจับกุม  
ดำเนินคดีต่อไป

การปฏิบัติต่อนายจ้าง ในด้านการปฏิบัติต่อนายจ้าง ก็ได้กำหนดแนวทางให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติดังต่อไปนี้ คือ

- เนื่องจากปัญหาแรงงานมิใช่ปัญหาอาชญากรรมแต่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการปฏิบัติต่อนายจ้างจึงต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อ การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีผลต่อการจ้างงานของเด็กด้วย

- เมื่อพบว่านายจ้างปฏิบัติผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ้างแรงงานเด็ก ก็จะต้องดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแล้วแต่กรณี เช่นการไม่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมาย การไม่ขออนุญาตเด็กทำงาน การใช้เด็กผิดลักษณะงาน เป็นต้น การปฏิบัติต่อนายจ้างอาจเป็น การแนะนำให้ปฏิบัติตามที่ถูกต้องแต่หากยังฝ่าฝืนจึงดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายแรงงาน

- ในกรณีที่นายจ้างใช้แรงงานเด็กอย่างกะฉิบ ทารุณ กักขัง หน่วงเหนี่ยวให้ ดำเนินคดีทันที โดยไม่ต้องมีการเตือน และอาจดำเนินการทางคดีแพ่งและคดีอาญาอีกสถานหนึ่ง ได้ หากเป็นการกระทำผิดอย่างรุนแรง

การปฏิบัติต่อเด็ก นอกจากการวางแผนปฏิบัติต่อนายจ้างแล้วยังได้กำหนดแนวปฏิบัติ ต่อเด็กอีกดังนี้คือ

ก. เมื่อพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานให้ดำเนินการ ดังนี้

- ในกรณีที่นำใช้เด็กทำงานผิดลักษณะงานให้เปลี่ยนงานทันที  
- ในกรณีที่นำจ่ายค่าตอบแทนการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายให้นายจ้าง  
จ่ายให้ถูกต้อง

- ในกรณีที่นำใช้เด็กทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนดให้แก้ไขปรับปรุง  
- ในกรณีที่นำใช้เด็กอายุ 13 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ทำงานโดยไม่ขออนุญาต ให้นายจ้างขออนุญาตทำงานภายใน 3 วัน และจัดส่งเอกสารหลักฐานภายใน 15 วัน ทั้งนี้เพื่อมิให้เสียประโยชน์ในการทำงานของเด็กและนายจ้าง



ข. เมื่อพบว่ามีการใช้เด็กอย่างกตัญญู ทารุณ กักขัง และหน่วงเหนี่ยว ไว้ช่วยเหลือ เด็กออกจากสถานประกอบการนั้น และจัดส่งเด็กกลับภูมิลำเนา เมื่อเด็กต้องการฝึกอาชีพให้ช่วยเหลือเด็กตามสมควร และเหมาะสม ถ้าพบว่าเด็กเจ็บป่วยหรือมีสุขภาพอนามัยไม่ดี จำเป็นต้องรักษาพยาบาลให้แข็งแรงขึ้นและเกิดความปลอดภัย ขอให้ทางจังหวัดพิจารณาให้ความช่วยเหลือต่อไปด้วย

## 2) การดำเนินคดีและการลงโทษ

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ว่าในกรณีใดรวมทั้งความผิดในเรื่องการจ้างแรงงานเด็ก เป็นความผิดคดีอาญาแผ่นดิน ซึ่งความผิดแต่ละข้อหา มีระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่เนื่องจากการดำเนินคดีแรงงานมุ่งประสงค์จะให้นายจ้างได้แก้ไขหรือเยียวยาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง จึงมีขั้นตอนปฏิบัติที่แตกต่างจากการดำเนินคดีอาญาทั่วไป ดังนี้

(1) ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้แต่งตั้งได้ให้คำแนะนำและมีหนังสือเตือนให้ปฏิบัติตามที่ถูกต้อง หากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องภายในเวลาที่พนักงานตรวจแรงงานกำหนด พนักงานตรวจแรงงานก็จะระงับการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างนั้น

(2) แต่ถ้านายจ้างมีเจตนาฝ่าฝืนกฎหมายโดยไม่ปฏิบัติตามคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานภายในเวลาที่กำหนด พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องดำเนินคดีในชั้นเปรียบเทียบของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมตรวจหรือผู้แทน และอัยการสูงสุดหรือผู้แทนตามที่กำหนดในข้อ 12 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งให้นายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบ และชำระค่าปรับตามที่คณะกรรมการมีมติเปรียบเทียบ คดีอาญาเป็นอันยุติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 37 (4) แต่ถ้านายจ้างไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือไม่ชำระค่าปรับมาชำระตามที่คณะกรรมการมีมติเปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนด ก็จะถูกดำเนินคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวนต่อไป

(3) ในกรณีที่พบการกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการกักขัง หน่วงเหนี่ยวหรือทารุณกรรมต่อเด็กด้วย ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งเรื่องดำเนินคดีในชั้น พนักงานสอบสวนทันทีโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนองนโยบาย ของรัฐบาล (นายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย) ที่กำชับให้คุ้มครองการใช้แรงงานเด็กอย่างเข้มงวด

(4) ในการตรวจตราการใช้แรงงานเด็ก พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไป ในสถานประกอบการของนายจ้างเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงและมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมา ชี้แจง หรือให้ส่งหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการจ้างงานได้ ถ้าผู้ใดขัดขืนจะมีความผิดฐานขัดขวาง เจ้าพนักงานหรือฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน

การร้องเรียนว่าเด็กถูกลดลงไปใช้แรงงานโดยไม่เป็นธรรมยังคงมีอยู่ไม่ว่าจะ เป็นเด็กจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคกลาง หรือภาคใต้ บางรายก็รุนแรงมาก เช่น กรณีเด็กที่ทำงานในโรงงานทอกระดาษถูกทารุณกรรม เมื่อปี พ.ศ.2534 พนักงาน เจ้าหน้าที่ได้พยายามดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยดำเนินการตรวจตรา สถานประกอบการต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว และเมื่อพบว่าได้มีการกระทำความผิดเกี่ยวกับการ ใช้แรงงานเด็กก็ได้ให้คำเตือนก่อน เมื่อยังไม่ปฏิบัติตามอีก จึงจะส่งเรื่องดำเนินคดี ซึ่งปรากฏ ว่าในปี พ.ศ.2535 ได้ส่งเรื่องดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับนายจ้าง จำนวน 30 ราย(1) จากการกระทำความผิดที่ฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้าง โดยไม่ได้ให้ทำงานเบาตามที่ ระบุไว้ และมีได้มีการขออนุญาตใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายเสียก่อน ซึ่งมีจำนวนถึง 25 ราย
- การกระทำความผิดเกี่ยวกับกำหนด เวลาทำงานปกติของลูกจ้างเด็กเกินกว่าวัน ละแปดชั่วโมง ทว่าในระหว่างเวลาที่ห้ามทำหรือบางครั้งก็มีการให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงาน ในวันหยุดซึ่งมีจำนวนถึง 14 ราย

(1) กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- การจ้างเด็กทำงานที่กฎหมายกำหนดห้ามเด็กทำ จำนวน 4 ราย
- ไม่เก็บหลักฐานทางราชการเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของลูกจ้างเด็ก และไม่แจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 1 ราย

นอกจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยตรงแล้ว นายจ้างยังกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเรื่องอื่น ๆ อีกดังนี้คือ

- การไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จำนวน 20 ราย
- ให้อายุเด็กทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ จำนวน 7 ราย
- ไม่กำหนดเวลาพักให้ลูกจ้างเด็กตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จำนวน 2 ราย
- ไม่จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างเด็กตามกฎหมาย จำนวน 2 ราย
- ไม่จัดวันหยุดประเพณีให้ลูกจ้างเด็กตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 4 ราย
- ไม่จัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างเด็กที่มีสิทธิหยุดตามกฎหมาย จำนวน 4 ราย
- ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด 13 ราย
- ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเด็กที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย จำนวน 5 ราย
- ไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้ลูกจ้างเด็กที่ลาป่วยตามกฎหมาย จำนวน 1 ราย
- ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 12 ราย
- ไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 1 ราย
- ไม่จัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 7 ราย
- ไม่ประกาศระเบียบข้อบังคับในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 2 ราย
- ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้างในการทำงานตามกฎหมายกำหนด จำนวน 7 ราย
- ไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จำนวน 2 ราย

ผลการดำเนินการ

พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตรวจตราให้คำแนะนำตักเตือน ตลอดจนการดำเนินคดี และเปรียบเทียบปรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ไปเป็นจำนวนมาก ดังปรากฏในตารางผลการปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานเด็กทั่วประเทศ ตุลาคม 2536 - ธันวาคม 2536 ของกองแรงงานหญิงและเด็ก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานเด็กทั่วประเทศ

ตุลาคม 2536 - ธันวาคม 2536

| จังหวัด | การตรวจ<br>แรงงานเด็ก   | รพรงค์ประชาสัมพันธ์  | การให้<br>ความรู้   | จัดประชุม<br>สำนักงาน<br>เอกชน | จัดประชุม<br>นายจ้าง | การจัดทำ<br>ทะเบียน<br>แรงงาน<br>เด็ก | การตั้งคณะ<br>กรรมการ<br>คณะทำงาน<br>เพื่อคุ้มครอง | ขอความ<br>ร่วมมือ<br>โรงพยาบาล | ตั้งศูนย์<br>ปฏิบัติการ   | จัดอบรม<br>พนักงาน<br>ตรวจ<br>แรงงาน | การดำเนินคดี   | อื่น ๆ |
|---------|---|--|---|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|--|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|--|--------|
|         | ตรวจ 7,211 แห่ง<br>9,219 แห่ง<br>ลูกจ้างเด็ก<br>12,139 คน<br>แนะนำ<br>4,526 แห่ง<br>ออกคำสั่ง<br>850 แห่ง<br>ออกค่าเตือน<br>698 แห่ง<br>ดำเนินคดี 34 แห่ง<br>ออกใบอนุญาตใช้<br>แรงงานเด็ก<br>142 แห่ง<br>549 คน | เผยแพร่เอกสาร<br>2,957 ฉบับ<br>ประชาสัมพันธ์ทาง<br>สื่อมวลชนทุกแขนง เช่น<br>วิทยุ โทรทัศน์ เสียง-<br>ตามสาข หนังสือนพิมพ์<br>เป็นต้น | ให้คำปรึกษา<br>บรรยาย<br>แก่ประชาชน<br>ลูกจ้าง<br>นายจ้าง<br>18 ครั้ง<br>1,234 คน | -                              | 3 ครั้ง<br>122 คน    | 12 จังหวัด                            | จัดตั้งแล้ว<br>49 จังหวัด                          | -                              | จัดตั้งแล้ว<br>46 จังหวัด |                                      | 34 ราย<br>เปรียบเทียบปรับ<br>เป็นเงิน<br>217,300 บาท |        |

ที่มา : - กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จะเห็นว่าการจัดแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังกล่าวมาแล้วส่วนใหญ่มิได้แตกต่างจากเมื่อครั้งสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทยเลยรวมตลอดถึงการบังคับใช้กฎหมายก็ยังคงใช้แนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานและออกค่าเตือนตามที่กำหนดไว้แต่เดิม ซึ่งกำหนดไว้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐดีแล้วข้อสำคัญที่ต้องคำนึงถึงก็คือจำนวนอัตรากำลังจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนหน่วยงานและขอบอำนาจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ด้วย มิฉะนั้นแล้วประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อคุ้มครองแรงงาน ก็คงจะไม่แตกต่างกันเลยไม่ว่าจะสังกัดกระทรวงไหน

### 3.4.2 ศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นศาลยุติธรรมประเภทหนึ่ง ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเที่ยงธรรม

ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ขึ้นมานั้น คดีเกี่ยวกับแรงงานทั้งหลายก็ได้พิจารณากันในศาลแพ่ง แต่เนื่องจากคดีเกี่ยวกับแรงงานนั้นเป็นคดีความที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไปเพราะเป็นเรื่องของความขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ จึงควรที่จะได้รับการพิจารณาปัญหาแรงงานเป็นพิเศษ โดยการพิจารณาร่วมกับผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างด้วย

และการดำเนินคดีแรงงานนั้นก็ควรที่จะต้องคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดเป็นประการสำคัญ เพราะลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่อยู่ในฐานะลำบากต้องทวงหาเลี้ยงชีพไม่มีเวลาที่จะไปศาลได้บ่อย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีก็ไม่สู้จะมี จึงต้องหาวิธีที่จะอนุเคราะห์ลูกจ้างให้ได้มากที่สุด

ประการสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องตระหนักให้มากในการพิจารณาคดีก็คือ ความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันต่อไปได้โดยไม่มีเกิดความรู้สึกที่เป็นศัตรูกัน

จึงจำเป็นที่จะต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานคล่องตัวยิ่งขึ้นโดยการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้นมา มีผลให้ศาลแรงงานได้ถือกำเนิดขึ้นมาในประเทศไทยอีกศาลหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง (1)

ลูกจ้างเด็กที่มีคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือกรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ ก็ไปใช้สิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงานตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ๆ ซึ่งปรากฏว่าได้มีการฟ้องร้องและดำเนินคดีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่มีผู้ความเป็นลูกจ้างเด็กดังนี้

ในปี พ.ศ. 2535 มีคดีแรงงานซึ่งลูกจ้างเด็กไปใช้สิทธิทางศาลรวมทั้งสิ้น 472 ราย แบ่งเป็นลูกจ้างเด็กชาย 240 ราย ลูกจ้างเด็กหญิง 232 ราย มีอายุ 17 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปี 192 ราย อายุ 17 ปี 120 ราย - อายุ 16 ปี 56 ราย อายุ 15 ปี 58 ราย อายุ 14 ปี 34 ราย อายุ 13 ปี 11 ราย อายุต่ำกว่า 13 ปี (คือ 10 ปี) จำนวน 1 ราย แยกเป็นการฟ้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าจ้าง 364 ราย ค่าชดเชย 75 ราย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 58 ราย ค่าล่วงเวลา 33 ราย การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 23 ราย เวลาพัก 22 ราย วันหยุดประเพณี 5 ราย วันหยุดพักผ่อนประจำปี 2 ราย ให้งานในวันหยุด 2 ราย ค่าจ้างขั้นต่ำ 5 ราย เงินประกัน 14 ราย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 5 ราย

(1) สุดาศิริ วสวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, กรุงเทพฯ 2535, หน้า 301-302

ในปี พ.ศ. 2536 มีคดีแรงงานซึ่งลูกจ้างเด็กไปใช้สิทธิทางศาลรวมทั้งสิ้น 373 ราย แบ่งเป็นลูกจ้างเด็กชาย 164 ราย ลูกจ้างเด็กหญิง 209 ราย ซึ่งมีอายุ 17 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 18 ปี 137 ราย อายุ 17 ปี 104 ราย อายุ 16 ปี 72 ราย อายุ 15 ปี 35 ราย อายุ 14 ปี 22 ราย อายุ 13 ปี 1 ราย อายุต่ำกว่า 13 ปี (คือ 12 ปี และ 7 ปี) 2 ราย แยกเป็นการฟ้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าจ้าง 253 ราย ค่าชดเชย 147 ราย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 142 ราย วันหยุด 43 ราย ค่าล่วงเวลา 43 ราย การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 28 ราย ค่าจ้างขั้นต่ำ 24 ราย เครื่องแบบ 9 ราย เงินทดแทน 7 ราย โบนัส 8 ราย เงินสะสม 4 ราย การกระทำอันไม่เป็นธรรม 1 ราย ให้งานในวันหยุด 1 ราย<sup>(1)</sup>

ซึ่งปรากฏผลว่าส่วนใหญ่ศาลจะมีคำพิพากษาให้ลูกจ้างเด็กได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่จากการศึกษาคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ผ่านมายังไม่ปรากฏคำพิพากษาที่เป็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยตรงเลย

### 3.5 การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กตามหลักสากลและต่างประเทศ

การให้ความคุ้มครองและรับรองสิทธิแก่เด็กไม่ว่าจะเป็นเด็กที่อยู่กลางแจ้งแรงงานหรือไม่ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันของทุกประเทศทั่วโลก จนได้ถูกกำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็กและเยาวชนของสหประชาชาติ และในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 ดังนี้

#### ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็กและเยาวชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็กและเยาวชนของสหประชาชาติ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านพัฒนาการ ความมั่นคงทางสังคม และการจ้างงาน ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 9 ว่า เด็กและเยาวชนพึงได้รับการปกป้องให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง ความโหดร้ายทารุณ และถูกข่มเหงรังแกทุกชนิด เด็กจะต้องไม่กลายเป็นสินค้า ไม่ว่าในรูปใด จะต้องไม่มีการรับเด็กเข้าทำงานก่อนวัยอันสมควร ไม่มีการกระทำใด ๆ อันจะ

(1) แฟ้มคดีแดงจากศาลแรงงานกลาง กรุงเทพมหานคร.



เป็นการชักจูงหรืออนุญาตเด็กให้จำต้องรับจ้างทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลร้ายต่อสุขภาพของเด็ก หรือเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาทางกาย ทางสมอง และทางจิตใจของเด็กต้องเสื่อมถอยลง

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (มีนาคม 2532)

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับเด็กโดยเฉพาะ แรงงานเด็ก โดยสรุปดังนี้

รัฐภาคีของอนุสัญญาได้พิจารณาว่า ตามหลักการที่ประกาศในกฎบัตรสหประชาชาตินั้น การยอมรับในเกียรติภูมิที่มีติดตัว และสิทธิที่เท่าเทียมกัน และไม่อาจเพิกถอนได้ของมนุษย์ทุกคนเป็นรากฐานของเสรีภาพ ความยุติธรรมและสันติภาพในโลก และระลึกว่า เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลและการช่วยเหลือเป็นพิเศษ ซึ่งได้มีการกล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มการดูแลเป็นพิเศษ ให้กับเด็กไว้ในปฏิญญาเจนีวา ว่าด้วยสิทธิเด็ก พ.ศ. 2476 และ ในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิเด็กของสหประชาชาติ พ.ศ. 2502 ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในกติกาสากลว่าด้วยสิทธิพลเรือนและสิทธิทางการเมือง ในกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ การเมือง ในกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอนุญ ในธรรมนูญและข้อตกลงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานชำนาญพิเศษ และองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าเด็กยังไม่เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงต้องให้การพิทักษ์คุ้มครองและดูแลเป็นพิเศษรวมทั้งจะต้องให้การคุ้มครองทางกฎหมาย ทั้งก่อนและหลังกำเนิด

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กฉบับนี้ได้ให้ความหมายของเด็กไว้ว่า หมายถึงมนุษย์ทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและยังมีบทบัญญัติที่สำคัญคือ มาตรา 32 ได้บัญญัติไว้ว่า

1. ประเทศภาคีตระหนักในสิทธิของเด็กที่จะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใดที่จะเป็นอันตรายหรือก้าวก่ายการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก หรือการพัฒนาทางร่างกาย สมอง จิตใจ ศิลธรรม และสังคมของเด็ก

2. รัฐภาคีจะให้มีมาตรการทางกฎหมายบริหารสังคมและการศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินการตามมาตรานี้เพื่อการนี้ และโดยคำนึงถึงบทบาทผู้دينข้อตกลงระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประเทศภาคีจะดำเนินการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ก) กำหนดอายุขั้นต่ำสุดหรืออายุขั้นต่ำสุดหลายประเภทสำหรับการว่าจ้างเข้าทำงาน

ข) กำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงและสภาพในการทำงาน และ

ค) กำหนดบทลงโทษหรือวิธีการลงโทษอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้มาตรานี้มีผลบังคับใช้จริงจัง(1)

ก่อนการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการเรียกร้องให้นานาชาติร่วมกันกำหนดมาตรการปกป้องคุ้มครองเด็ก เพราะปรากฏว่าได้มีการนำเด็กอายุ 5-6 ปีมาทำงานในโรงงานทอผ้า ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมกันมาก โดยที่การจ้างแรงงานนั้น เป็นไปอย่างทารุณโหดร้ายด้วย

มาตรการที่ต่างก็เห็นว่าสำคัญและสมควรนำมากำหนดในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นเบื้องต้นในขณะนั้นก็คือ

- การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน
- การกำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์(2)

(1) คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเรื่องเด็ก, สำนักงานส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, ศูนย์เครือข่ายสิทธิเด็ก, สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย, องค์การยูนิเซฟ, กลุ่มจัดทำนิตสารสัมพันธ์, สิทธิเด็ก, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กันยายน 2536, หน้า 40, 41, 44, 47, 49

(2) นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, พศจิกายน 2531, หน้า 92

ดังนั้น เมื่อมีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จึงได้มีการกำหนด  
อนุสัญญา และให้การรับรองเกี่ยวกับการทำงานของเด็กขึ้น ดังนี้

### การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่ามาตรการสำคัญที่ควรกำหนดขึ้นเพื่อปกป้องคุ้มครองเด็กเป็นอันดับ  
แรก ก็คือ การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน ในปี ค.ศ. 1919 ซึ่งเป็น  
การประชุมครั้งแรกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้ให้การรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 5  
(MINIMUM AGE INDUSTRY) ที่ได้กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างเด็กทำงานโดยระบุว่า  
ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็ก หรือจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
ไม่ว่าจะเป็นของภาคเอกชนหรือของรัฐ แต่มีข้อยกเว้นสำหรับสถานประกอบการที่ผู้ทำงานคือ  
บุคคลในครอบครัวเดียวกันหรือการทำงานในลักษณะของการเรียนในโรงเรียนสอนวิชาชีพที่ได้รับ  
การอนุมัติจากรัฐแล้วและเพื่อประโยชน์ในการบังคับใช้กฎหมาย อนุสัญญาได้กำหนดให้นายจ้าง  
ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี โดยระบุวัน เดือน ปีเกิดของลูกจ้างด้วย (1)

ในปี 1920 ได้มีการรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 7 (MINIMUM AGE SEA) ที่กำหนด  
อายุขั้นต่ำของเด็กที่อนุญาตให้ทำงานที่เกี่ยวกับการออกทะเล โดยกำหนดห้ามเด็ก อายุต่ำกว่า  
14 ปี ทำงานบนเรือ ทั้งนี้ให้รวมถึงเรือรบด้วย (2)

ในปี 1921 ได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 10 (MINIMUM AGE AGRICULTURE)  
กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่ทำงานในภาคเกษตร โดยกำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี  
ทำงานในโรงงานเกี่ยวกับเกษตรในเวลา นอกเหนือจากเวลาปกติของการเรียนหนังสือ แต่จะ  
ต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการเรียน (3) อนุสัญญาฉบับนี้มีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่าฉบับ  
ที่ใช้บังคับในภาคอุตสาหกรรม เพราะมิได้ห้ามอย่างเด็ดขาดสำหรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กำหนด

---

(1) เรื่องเดิม, หน้า 93

(2), (3) เรื่องเดิม, หน้า 156

เดียวกันทำงานร่วมกัน (มาตรา 2) หรือเป็นเรือที่เป็นโรงเรียนหรือเรือที่ทำการฝึกอบรม (มาตรา 3) ประเทศสมาชิกอาจกำหนดอายุต่ำกว่า 14 ปีก็ได้ในกรณีที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบจากสุขภาพร่างกายของเด็ก และผลประโยชน์ที่คาดว่าเด็กจะได้รับ

อนุสัญญาฉบับที่ 59 (MINIMUM AGE INDUSTRY) กำหนดค่าจำกัดความ สถานประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ การระเบิดหิน อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้างและ การขนส่ง โดยระบุว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี จะไม่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะ เป็นของรัฐหรือเอกชน<sup>(1)</sup> ยกเว้น

- เป็นสถานประกอบการที่สมาชิกในครอบครัวของตนทำงานอยู่ ซึ่งไม่ใช่งาน อันตราย (มาตรา 2 ข้อ 2)

- งานที่ทำโดยเด็กนักเรียนอาชีพ (มาตรา 3) และกำหนดเพิ่มเติมว่าในการ ทำงานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมและจิตใจของเยาวชน ให้กำหนดมาตรฐาน อายุที่จะอนุญาตให้เยาวชนทำงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำทะเบียน ลูกจ้างซึ่งเป็นเยาวชน โดยปรับอายุของเยาวชนที่นายจ้างจะต้องจัดทำทะเบียนให้สูงขึ้นเป็น 18 ปี (2)

อนุสัญญาฉบับที่ 60 (MINIMUM AGE, NON INDUSTRIAL EMPLOYMENT, REVISED) กำหนดว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือกว่านั้นแต่ตามกฎหมายระบุให้ต้องเรียนหนังสือ ในโรงเรียนจะถูกห้ามมิให้ทำงานใด ๆ ทุกรูปแบบที่เด็กที่อายุเกินกว่า 13 ปี อาจถูกว่าจ้าง ให้ทำงานได้นอกเวลาเรียนหนังสือโดยลักษณะงานต้องเป็นงานเบา และไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพหรือการเติบโตตามปกติ นอกจากนี้อนุสัญญายังระบุต่อไปว่า เด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี จะถูกว่าจ้างทำงานเบาเกินกว่า วันละ 2 ชั่วโมง ไม่ได้ ไม่ว่าเป็นวันหยุดหรือวันหยุด

(1) เรื่องเดิม, หน้า 166

(2) เรื่องเดิม, หน้า 94

ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องออกกฎหมายกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันของเด็ก ซึ่งเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี อาจถูกว่าจ้างให้ทำงานเบาได้ ลักษณะงานที่อาจกำหนดเป็นข้อยกเว้นอนุญาติให้ทำงานได้ควรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ วิทยาศาสตร์ หรือการศึกษาแต่จะยกเว้นการว่าจ้างที่อาจเป็นอันตรายไม่ได้(3)

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาเหล่านี้พยายามที่จะระบุกฎเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยกำหนดอายุมาตรฐานที่อนุญาติให้ทำงานได้ นับแต่อายุมาตรฐาน 14 ปี แล้วปรับขึ้นเป็น 15 ปี และสูงกว่าสำหรับงานบางประเภทที่ต้องเสี่ยงอันตรายหรือมีผลร้ายต่อสุขภาพ ต่อมาในปี 1973 ก็ได้มีอนุสัญญาฉบับใหม่ที่ทำหน้าที่รวบรวมเอาหลักการของอนุสัญญาต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ มารวมเข้าเป็นหลักการเดียว อนุสัญญานับนี้คืออนุสัญญานับที่ 138 ปี 1973

อนุสัญญานับที่ 138 (MINIMUM AGE) อนุสัญญานับนี้มีขอบเขตกว้างขวางและระบุ ว่าประเทศที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานับนี้จะต้องกำหนดคนเรขบายแห่งชาติ เพื่อประกันว่าจะมีการ ระงับยับยั้งการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรมและขณะเดียวกันจะกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาติให้เด็ก ทำงานโดยคำนึงถึงการพัฒนาและความเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ และที่สำคัญประเทศที่ให้ สัตยาบันอนุสัญญา(4) ฉบับนี้จะต้องกำหนดว่า

(1) อายุขั้นต่ำที่อนุญาติให้เด็กทำงานได้ จะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่กำหนดให้เรียน หนังสือภาคบังคับ แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี (มาตรา 2 วรรค 2)

(2) แต่สำหรับประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอ ในตอน แรกอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี ก็ได้แต่ต้องปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างกับลูกจ้าง ก่อน (มาตรา 2 วรรค 4)

(3) เรื่องเดิม, หน้า 166

(4) เรื่องเดิม, หน้า 95

(3) งานที่โดยลักษณะเป็นงานอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ เด็กต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี จึงจะทำได้ (มาตรา 3 วรรค 1) แต่ประเทศสมาชิกอาจจะกำหนดไว้ตั้งแต่ 16 ปี ก็ได้โดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องให้ความคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก (มาตรา 3 วรรค 3)

(4) กรณีที่ประเทศสมาชิกยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ อาจจำกัดขอบเขตการให้อนุสัญญานี้ก็ได้ แต่อย่างน้อยต้องใช้กับกิจการที่อนุสัญญากำหนดไว้ เช่น การทำเหมือง การหักถกรรรม การก่อสร้าง การไฟฟ้า เป็นต้น (มาตรา 5 วรรค 3)

(5) อนุสัญญานี้ไม่ใช้กับ

- งานที่ทำในโรงเรียน เพื่อการศึกษา

- งานที่ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป และเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา หรือโครงการฝึกอบรม หรือโครงการแนะแนว (มาตรา 6)

(6) ประเทศสมาชิกอาจกำหนดกฎหมายอนุญาติให้เด็กอายุ 13-15 ปี ทำงานเบาได้ แต่ต้องเป็นงานซึ่ง

- ไม่ใช่งานอันตราย

- ไม่เสียหายต่อการเรียน

แต่สำหรับประเทศที่ยังไม่พร้อมอาจกำหนดอายุไว้ 12-14 ปี ก็ได้ (มาตรา 7)

(7) ประเทศสมาชิกอาจอนุญาติให้เด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทำงานได้ แต่เด็กนั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และต้องเป็นงาน ที่ไม่อันตรายและไม่เสียหายต่อการเรียน

สำหรับประเทศที่ยังไม่พร้อมอาจกำหนดอายุไว้ 14 ปีก็ได้ (มาตรา 7)

(8) ประเทศสมาชิกอาจยอมยกเว้นไม่ใช้เกณฑ์อายุขั้นต่ำกับงานบางประเภท เช่น การเข้าร่วมในการแสดงศิลปะ ฯลฯ โดยออกใบอนุญาตให้เป็นการเฉพาะราย (มาตรา 8)

(9) ประเทศสมาชิกต้องกำหนดให้นายจ้างจัดทวนและเก็บทะเบียนประวัติของลูกจ้างซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี (มาตรา 9 วรรค 3)

ในเรื่องอายุขั้นต่ำที่จะอนุญาตให้เด็กเข้าทำงานนี้ ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดไว้ใน EMPLOYMENT ACT ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี เข้าทำงาน ซึ่งคำว่าเด็กนี้ หมายถึง ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี ถ้าเกิน 14 ปี แต่ต่ำกว่า 16 ปี จะเรียกว่าเยาวชน

เด็กอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป อาจทำงานเบาที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กนั้น และต้องไม่เป็นงานอุตสาหกรรม(1)

เว้นแต่เป็นการจ้างงานที่ได้รับอนุมัติและการกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหรือคณะกรรมการฝึกหัดช่างอุตสาหกรรมรวมทั้งงานตามโครงการช่างฝึกหัดที่ได้รับอนุมัติและการกำกับดูแลของคณะกรรมการฝึกหัดช่างอุตสาหกรรมแล้ว

ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน เว้นแต่จะทำงานในความรับผิดชอบของบิดามารดาหรือผู้ปกครองโดยตรง และงานที่ทำก็ไม่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งในกรณีนี้ไม่ถือว่าเด็กเป็นลูกจ้างของนายจ้างคือบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้น

และเด็กที่มีอายุระหว่าง 15 ปี ถึง 18 ปี อาจทำงานได้ตามจำนวนชั่วโมงและวันทำงานตามที่รัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานจะกำหนด

สำหรับเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามทำงานในสถานประกอบการซึ่งเป็นอันตราย(2)

ประเทศอินเดีย ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน Labour Standards Law, 1947 ได้กำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ว่า

ห้ามมิให้จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเป็นลูกจ้าง

(1) The Employment Act. 1981, article 68.

(2) Philippines Labor Code Title III Working Conditions for Special Groups of Employees.

เด็กที่มีอายุมากกว่า 12 ปี อาจจ้างให้ทำงานเบา ๆ ซึ่งงานนั้นต้องไม่อันตราย ต่อสุขภาพอนามัยและอยู่นอกเวลาเรียนของเด็กนั้น และเป็นงานในกิจการดังต่อไปนี้

- 1) การเพาะปลูกหรือการปรับพื้นที่ การหว่าน ปลูก เก็บเกี่ยวพืชผล หรือการตัด ต้นไม้ ป่าไม้และการเกษตรอื่น ๆ
- 2) การเลี้ยงสัตว์หรือ การจับ ดัก เลี้ยง หรือทำพันธุ์สัตว์น้ำและสาหร่ายทะเล และการปศุสัตว์ การเลี้ยงไหม และการประมง
- 3) การขาย การจำหน่าย การเก็บและให้ยืมสินค้าและการทำผม
- 4) การธนาคาร ประกันภัย ตัวแทน นายหน้า การเก็บเงิน การโฆษณาและข่าวสาร
- 5) การสร้างและการฉายภาพยนตร์ การแสดงละครและการบันเทิงอื่น ๆ
- 6) การไปรษณีย์และการสื่อสารคมนาคม
- 7) การศึกษาวิจัยและการสืบสวน
- 8) การรักษาพยาบาลผู้ป่วยหรือคนพิการ และบริการสุขภาพอนามัยอื่น ๆ
- 9) การโรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร การค้าบริการและศูนย์นันทนาการ
- 10) การฉาบฉวย การกำจัดขยะ โรงฆ่าสัตว์
- 11) สำนักงานของรัฐและสาธารณะ
- 12) กิจการอื่น ๆ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

ยกเว้นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปี อาจให้ทำงานได้ในงานสร้างภาพยนตร์และการ แสดงละคร

#### ประเทศเกาหลีใต้

เกาหลีใต้ได้กำหนดให้ควบคุมแรงงานเด็กไว้ใน Labour Standards Law, 1980 โดยเฉพาะในเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มี อายุต่ำกว่า 13 ปี เป็นลูกจ้าง



### ประเทศบรูไน

กฎหมายแรงงานของบรูไน ได้กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในร้านค้า สำนักงาน โรงแรม ภัตตาคาร บาร์ ฯลฯ(1)

และกำหนดห้ามเด็กที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับทำงานเกษตรหรืองานใด ๆ ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือเอกชน เว้นแต่ในระยะ 2 โมงหลังจากที่ทำงานหรือบ้านพักมีสถานที่ที่จะไปเรียนได้โดยสะดวก(2)

### ประเทศอินโดนีเซีย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของอินโดนีเซีย(3) ได้กำหนดห้ามเด็กที่อายุต่ำกว่า 14 ปีทำงาน และยังกำหนดว่าถ้าพบเด็กอายุ 6 ขวบ หรือมากกว่าในสถานประกอบการที่ปิดมิดชิดจะถือว่าเด็กนั้น ถูกให้ทำงานในสถานะนั้นและต้องถูกปิดรอยไม่ต้องมีการพิสูจน์หยานหลักฐาน

### การทำงานกลางคืน

การคุ้มครองแรงงานเด็กนอกจากการกำหนดอายุขั้นต่ำแล้วยังมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอายุอย่างแยกไม่ออกก็คืองานที่เยาวชนจะต้องทำระหว่างเวลากลางคืน งานกลางคืนนั้นอนุสัญญาฉบับที่ 6 (Night Work of Young Persons, Industry) ซึ่งรับรองในปี

---

(1) The Labour Restriction On Employment of Children Notification, 1<sup>st</sup>. February 1955

(2) Negara Brunei Darussalam, The Labour Enactment, 1954 Chapter XI Special Provisions Relating to The Employment of Women Young Persons and Children, 72

(3) Act. No. 1 of 1951, To Bring Labour Act No.12 of 1948 of The Republic of Indonesia, Part II Employment of Children And Young Persons, Art. 2, 3

1919 ให้หมายถึงระยะเวลาอย่างน้อย 11 ชั่วโมงติดต่อกัน อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้ว่าเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามมิให้ทำงานในช่วงระหว่างกลางคืนไม่ว่างานนั้นจะเป็นของรัฐหรือเอกชน แต่มีข้อยกเว้นสำหรับเยาวชนที่มีอายุเกินกว่า 16 ปี ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมบางประเภท และลักษณะงานต้องทำติดต่อกัน หรือในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน หรืองานซึ่งมีการร้องขอเนื่องจากมีผลประโยชน์ของส่วนรวมเข้ามาเกี่ยวข้อง(1) อนุสัญญาฉบับนี้ต่อมาได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ 90 (Night Work of Young Persons, Industry, Revised) อนุสัญญาฉบับนี้จำกัดความงานกลางคืน สำหรับเยาวชนซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี ให้หมายถึงงานที่ทำระยะเวลาติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมง รวมช่วงเวลาระหว่าง 22.00 - 06.00 น. ในวันรุ่งขึ้น แต่สำหรับเยาวชนซึ่งมีอายุกว่า 16 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ให้รวมชั่วโมงทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 7 ชั่วโมง โดยรวมช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 22.00 - 07.00 น. ด้วย

อนุสัญญาฉบับนี้ยังมีเงื่อนไขเพิ่มเติมอีกกล่าวคือ ห้ามเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในช่วงระหว่างกลางคืนไม่ว่าในสถานประกอบการเอกชนหรือรัฐยกเว้นกรณีดังนี้

- ได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เยาวชนอายุ 16-18 ปี ทำงานเวลากลางคืนได้ ในงานซึ่งเป็นการฝึกหัดหรืออบรมทางวิชาชีพ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่ต้องมีช่วงพักอย่างน้อย 13 ชั่วโมง (มาตรา 3)

- ในอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม เยาวชนที่อายุถึง 16 ปี ทำงานเวลากลางคืนได้ เพื่อจุดประสงค์ในการฝึกหัดหรืออบรมวิชาชีพ โดยต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 7 ชั่วโมง ติดต่อกันระหว่าง 22.00-07.00 น. (มาตรา 3)

- กรณีมีเหตุฉุกเฉิน ซึ่งไม่อาจควบคุมหรือคาดการณ์ล่วงหน้าได้ (มาตรา 4 ข้อ 2)

(1) นิคม จันทรวิฑูร, อ้างแล้ว, หน้า 96

นอกจากอนุสัญญา 2 ฉบับ ที่กำหนดหลักการและข้อห้ามการจ้างแรงงานเด็กในเวลากลางคืนแล้ว ยังมี

อนุสัญญาฉบับที่ 79 (Night Work of Young Persons, Non-Industrial Occupations) กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานในสาขาอาชีพที่นอกจากอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรืองานทางทะเล (มาตรา 1 ข้อ 2) และงานบริการภายในบ้าน และงานที่เป็นอุตสาหกรรมในครอบครัว ซึ่งเป็นงานที่มีชั่วโมงอันตราย (มาตรา 1 ข้อ 4)

โดยกำหนดว่าเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 14 ปี และเป็นผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลาและเด็กอายุเกินกว่า 14 ปี และยังคงอยู่ภายใต้ข้อบังคับของการศึกษาภาคบังคับ จะถูกว่าจ้างให้ทำงานกลางคืน ซึ่งกินเวลาอย่างน้อย 14 ชั่วโมง ติดต่อกันไม่ได้ และให้รวมถึงช่วงเวลาระหว่าง 20.00 - 08.00 น. ด้วย เด็กที่อายุเกิน 14 ปี และเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี จะไม่ถูกว่าจ้างทำงานในช่วงระหว่างเวลากลางคืน ซึ่งกินเวลาอย่างน้อย 12 ชั่วโมง ติดต่อกันไม่ได้ และให้รวมถึงช่วงเวลาระหว่าง 22.00 - 06.00 น. ด้วย

นอกจากนี้แล้วยังมีข้อแนะนำฉบับที่ 80 กำหนดรายละเอียด ในเรื่องแรงงานเด็ก เช่น ขอบเขตของกฎหมายการว่าจ้างแรงงานเด็กในสถานประกอบการบันทึกของรัฐ และวิธีการให้คำแนะนำ เป็นต้น

ในเรื่องการทำงานกลางคืนนี้กฎหมายของ

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามเด็กและเยาวชนทำงานในระหว่างเวลากลางคืน

กล่าวคือ ระหว่างเวลา 23.00 - 06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น

ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 05.00 น. เว้นแต่ลูกจ้างชายที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ที่มีลักษณะเป็นงานกะ

ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่ามีความจำเป็น รัฐมนตรีอาจเปลี่ยนเวลา  
ที่ห้ามทำงานเป็นเวลาระหว่าง 23.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. เพื่อบังคับใช้พื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง  
เวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้

สำหรับงานทำเป็นกะ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานได้ถึงเวลา 22.30 น. หรือ  
อาจให้ทำงานได้ตั้งแต่เวลา 5.30 น. เป็นต้นไป

ในกรณีที่มีความจำเป็นชั่วคราวเนื่องจากการประสบภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง  
ได้ได้อื่น ๆ หรือในกิจการเพาะปลูกหรือการปรับพื้นที่ การหว่าน ปลูก เก็บเกี่ยวพืชผล หรือ  
การตัดต้นไม้ ป่าไม้ และการเกษตรอื่น ๆ การเลี้ยงสัตว์หรือการจับ ตัก เลี้ยง หรือทำพันธุ์  
สัตว์น้ำและสาหร่ายทะเล และการปศุสัตว์ การเลี้ยงไหม และการประมง การรักษาพยาบาล  
ผู้ป่วยหรือคนพิการ และบริการสุขภาพอนามัยอื่น ๆ การรักษาศีรษะของนายจ้างอาจขยายระยะเวลา  
ของชั่วโมงทำงานหรือให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ตามความจำเป็น โดยได้รับอนุญาต  
จากพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว หรือถ้าความจำเป็นนั้นเร่งด่วนถึงขนาดไม่มีเวลาขออนุญาตพนักงาน  
เจ้าหน้าที่ให้นายจ้างรายงานให้ทราบหลังจากเหตุการณ์โดยมิชักช้า

สำหรับเด็กที่มีอายุมากกว่า 12 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานตาม  
ประเภทที่กำหนดไว้ ห้ามมิให้ทำงานระหว่างเวลา 20.00 ถึง 05.00 น. และในกรณีที่  
ที่รัฐมนตรีแรงงานเห็นว่าจำเป็นรัฐมนตรีอาจเปลี่ยนเวลาเป็นเวลาระหว่าง 21.00 น. ถึง  
เวลา 06.00 น. โดยกำหนดเฉพาะพื้นที่และตามระยะเวลาก็ได้

### ประเทศเกาหลีใต้

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่  
13 ปี แต่ยังไม่เกิน 18 ปีทำงานระหว่างเวลา 22.00 ถึง 06.00 น. (1)

---

(1) คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์, ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก, วิทยานิพนธ์  
นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 67

### ประเทศบรูไน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศบรูไนได้กำหนดห้ามจ้างเด็กและเยาวชนทำงานกลางคืน ซึ่งหมายถึงระยะเวลา 12 ชั่วโมงติดต่อกันแบ่งเป็น

- กรณีเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ตั้งแต่ 22.00 - 06.00 น.

- กรณีเด็กมีอายุต่ำกว่า 16 ปี กำหนดอย่างน้อย 7 ชั่วโมงติดต่อกัน ตั้งแต่ 22.00 - 07.00 น. ช่วงเวลาที่กำหนดอาจแตกต่างกันตามอุตสาหกรรมแต่ละประเภท

การกำหนดช่วงเวลาเริ่มหลัง 5 ทุ่ม ต้องได้รับการพิจารณาปรึกษาหารือก่อนวันแต่เป็นการฝึกอาชีพ หรือฝึกงานของเยาวชนที่มีอายุ 16 ปี ตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และการทำงานกลางคืนที่ลูกจ้างอายุ 16 ปี ต้องดำเนินการฉุกเฉินเร่งด่วนที่มีอาจควบคุมหรือคาดหมายได้ล่วงหน้า ซึ่งมีงานอันหาเป็นปกติในธุรกิจนั้น ๆ (1)

ในการทำงานสองช่วง นายจ้างทุกคนจะต้องให้เยาวชนได้มีช่วงเวลาพักอย่างน้อย 13 ชั่วโมงติดต่อกันในระหว่างช่วงเวลาการทำงานสองช่วง

### ประเทศอินโดนีเซีย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศอินโดนีเซียห้ามจ้างลูกจ้างที่อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ทำงานกลางคืน เว้นแต่เป็นการทำเพื่อประโยชน์สาธารณะ และสวัสดิการสังคม อันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งจะได้มีข้อกำหนดไว้เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้างนั้นด้วย (2)

### การตรวจสุขภาพ

การตรวจสุขภาพร่างกายของเด็กเป็นมาตรการเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่สำคัญอีกประการหนึ่งนอกเหนือจากการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็ก องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดเรื่องเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพเอาไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 16

(1) อ้างแล้ว, ข้อ 74

(2) อ้างแล้ว, art. 4

(Medical Examination of Young Persons Sea) ซึ่งกำหนดว่าการจ้างแรงงานเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในการทำงานเกี่ยวกับเรือทะเลจะต้องได้รับการตรวจทางการแพทย์ ทั้งก่อนเข้าทำงานและหลังจากกลับมาจากพักผ่อน จะต้องได้รับการตรวจซ้ำอีกภายในช่วงระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปี และอนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานในเรือยกเว้นเรือฝึก(3)

อนุสัญญาฉบับที่ 77 (Medical Examination of Young Persons, Industry)

ได้กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กและเยาวชน ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ก่อนรับเข้าทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบว่าเหมาะที่จะทำงานอุตสาหกรรมได้หรือไม่ (มาตรา 2) และหลังจากนั้นจะต้องมีการตรวจร่างกายเพื่อดูความพร้อมที่จะทำงานได้เป็นระยะ ๆ โดยห่างกันไม่เกิน 1 ปี (มาตรา 3) สำหรับงานที่ต้องเสี่ยงภัยอันตรายจะต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายซ้ำไปจนกว่าจะมีอายุ 21 ปี (มาตรา 4) ไรต์ที่เด็ก บิดา มารดา ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกาย (มาตรา 5)

อนุสัญญาฉบับที่ 78 (Medical Examination of Young Persons, Non-Industrial Occupation)

อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามมิให้จ้างเด็ก และเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอาชีพนอกวงอุตสาหกรรม เว้นเสียแต่ว่าจะมีร่างกายสมบูรณ์ผ่านการตรวจจากแพทย์ที่ได้รับรองจากทางการแล้ว และจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพเป็นระยะภายใน 1 ปี (มาตรา 2) โดยอนุสัญญานี้จะไม่ใช้กับงานอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และประมง เพราะจะกำหนดให้ตรวจสุขภาพเด็กและเยาวชน เพื่อความเหมาะสมในการประกอบอาชีพที่มีใช้อุตสาหกรรม ไรต์ที่เด็ก บิดา มารดา ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจ (มาตรา 5) และนายจ้างต้องจัดเก็บเอกสารและใบรับรองแพทย์ไว้เพื่อการตรวจสอบด้วย (มาตรา 7) นอกจากนี้ในมาตรา 6 ยังได้กำหนดว่ารัฐควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการฟื้นฟูสภาพร่างกายและวิชาชีพแก่เด็กผู้ซึ่งมีสภาพร่างกายไม่เหมาะสมที่จะทำงานบางอย่างหรือมีความเสียหายทางร่างกายบางอย่าง

---

(3) นิคม จันทรวิฑูร, อ้างแล้ว, หน้า 157

นอกจากอนุสัญญาหลัก 2 ฉบับที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ก็มีข้อแนะนำฉบับที่ 79 กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม เช่น ขอบข่ายของกฎหมายที่จะใช้บังคับ ข้อบังคับเกี่ยวกับการตรวจทางการแพทย์ มาตรการที่จะวัดว่าบุคคลใดเหมาะสม หรือเหมาะสมแต่เพียงบางส่วนสำหรับงานนั้น ๆ เป็นต้น (1)

อนุสัญญามัดที่ 113 (Medical Examination, Fishermen) เป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสุขภาพของผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในกิจการประมง โดยกำหนดห้ามจ้างบุคคลทำงานในเรือประมง เว้นเสียแต่จะมีรับรองว่า มีสุขภาพสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับงานซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงานเรือทะเลโดยมีแพทย์ซึ่งได้รับการรับรองเป็นผู้ลงนามในรับรองนั้น (2)

อนุสัญญามัดที่ 124 (Medical Examinations, of Young Persons, Underground Work) อนุสัญญามัดนี้กำหนดเกี่ยวกับการตรวจร่างกายของเยาวชน ซึ่งทำงานในเหมืองใต้ดิน รวมทั้งงานระเบิดหินใต้ดิน ที่จะต้องให้มีการตรวจร่างกายแก่ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่เกิน 21 ปี อย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นระยะ ๆ และจะต้องตรวจซ้ำในช่วงระหว่างไม่เกิน 1 ปี (มาตรา 2) เพื่อดูความสมบูรณ์ของลูกจ้าง ซึ่งทำงานในเหมืองใต้ดิน โดยการตรวจนั้นจะต้องมีการเอ็กซเรย์ปอด ในการตรวจครั้งแรกและในการตรวจซ้ำครั้งต่อไป หากมีความจำเป็นทางแพทย์ (มาตรา 3) และจะต้องเป็นการตรวจโดยแพทย์ที่ผ่านการรับรองจากทางการและมีใบรับรองการตรวจตลอดจนฟิล์มเอ็กซเรย์บริเวณอกด้วย ทั้งนี้ลูกจ้าง บิดา มารดา หรือผู้ปกครองไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจทางการแพทย์ (มาตรา 3 ข้อ 3)

ในเรื่องการตรวจสุขภาพของลูกจ้างเด็กนี้มีกฎหมายของประเทศสวีเดนได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเอาไว้เป็นพิเศษว่า

การจ้างเด็กหรือเยาวชนทำงานในเรือจะต้องมีการตรวจสุขภาพและได้รับการรับรองว่ามีสุขภาพร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานนั้นก่อนและถ้ามีการจ้างเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่เกิน

---

(1) เรื่องเดิม, หน้า 97

(2) เรื่องเดิม, หน้า 180

1 ปี หลังจากการตรวจครั้งแรกแล้วจะต้องมีการตรวจกันต่อไปอีกทุกครั้งที่มีการออกเรือว่ามีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์เหมาะกับงานนั้นและผลการตรวจสุขภาพจะหมดอายุเมื่อสิ้นสุดการเดินเรือแต่ละครั้ง(1)

### ลักษณะของงาน

นอกจากการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาแล้ว อนุสัญญายังได้ระบุถึงงานที่ห้ามเด็กทำเอาไว้ด้วย ดังนี้

(1) อนุสัญญานับที่ 15 ได้กำหนดห้ามเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในฐานะเป็นคณงานปรับหรือคณงานหม้อไอน้ำในเรือ

(2) อนุสัญญานับที่ 112 ห้ามการใช้แรงงานเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ในเรือประมงซึ่งเดินเครื่องด้วยถ่านหินในฐานะผู้เติมถ่านและห้ามการใช้แรงงานหรือจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในเรือประมง

(3) อนุสัญญานับที่ 123 ได้กำหนดห้ามจ้างบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานในเมืองใต้ดิน

ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศบางประเทศได้กำหนด ลักษณะ และประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจสอบหรือซ่อมแซมชิ้นส่วนของเครื่องจักรหรือเครื่องส่งกำลังในขณะเครื่องจักรหรือเครื่องส่งกำลังนั้นกำลังทำงาน หรือใส่ หรือถอดสายพาน หรือเชือกของเครื่องจักรหรือเครื่องส่งกำลังในขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องส่งกำลังกำลังทำงาน หรือทำงานเกี่ยวกับบันจันซึ่งขับเคลื่อนด้วยกำลัง หรือทำงานอันตรายอื่น ๆ หรืองานจัดการเกี่ยวกับวัตถุหนัก และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับการจัดการวัตถุมีพิษ ยาอันตราย หรือวัตถุอันตรายอื่น ๆ หรือระเบิด สารที่ติดไฟได้ง่าย หรือในสถานที่ที่มี

(1) อ้างแล้ว, ข้อ 82



ฝุ่น ฟ้าผ่าที่เป็นอันตรายหรือมีการแผ่รังสี สถานที่ที่มีความดันของอากาศและอุณหภูมิสูง หรือสถานที่ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยอื่น ๆ

สำหรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามนายจ้างจ้างทำงานใต้ดิน

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดงานที่ไม่เหมาะสมกับเด็กไว้ โดยกำหนดห้ามนายจ้างจ้างเด็กทำงานที่มีลักษณะและสภาพดังต่อไปนี้

- (1) ห้ามจ้างเด็กทำงานในยานพาหนะใด ๆ เว้นแต่ยานพาหนะดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบส่วนตัวของบิดา มารดา เด็ก
- (2) ห้ามเด็กหรือเยาวชนทำงานใต้ดิน
- (3) ห้ามเด็กหรือเยาวชนทำงานเกี่ยวกับการจัดการหรือดูแลเครื่องจักรขณะเครื่องกำลังทำงาน หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีฉนวนไม่อย่างดี
- (4) ห้ามเด็กหรือเยาวชนทำงานอาชีพ หรือในสถานที่ใด ๆ หรือในสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย หรือน่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กหรือเยาวชน
- (5) สำหรับเด็กฝึกหัดงานตามโครงการฝึกหัดฝีมือภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการฝึกหัดช่างอุตสาหกรรม อาจทำงานดูแลเครื่องจักรที่ไม่เป็นอันตรายในขณะที่เครื่องจักรกำลังทำงานอยู่ได้ ถ้าได้รับอนุมัติจากอธิบดี (Commissioner of Labour)

ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศฟิลิปปินส์ได้อนุญาตให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่ไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ขัดขวางการเรียนได้(1)

ผู้ที่อายุระหว่าง 15-18 ปี อาจรับจ้างทำงานที่ใหม่เสี่ยงอันตรายได้ ซึ่งงานที่ใหม่เสี่ยงอันตรายหมายถึงกิจกรรมหรืองานซึ่งลูกจ้างไม่แสดงออกให้เห็นถึงการเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพ(2)

---

(1) Philippines Labor Code, Implementing Rules Books Three, Conditions of Employment, Rule XI, Employment of Women and Minors, section 2.

(2) เรื่องเดิม, section 3

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย อีกทั้งยังห้ามลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานใต้พื้นดินอีกด้วย (1)

ประเทศบรูไน ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของบรูไน (2) ได้กำหนดห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานใต้ดินในงานเหมืองแร่ใด ๆ โดยเด็ดขาด

และห้ามจ้างเด็กทำงานในเรือ เว้นแต่เพื่อการฝึกหัดหรือฝึกงานภายใต้การควบคุมดูแลของอริบตี (Commissioner) รวมทั้งห้ามจ้างเยาวชนทำงานในฐานะคนงานปรับ หรือผู้ควบคุมหม้อไอน้ำในเรือ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากอริบตี (Commissioner)

ประเทศอินโดนีเซีย กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของอินโดนีเซีย (3) กำหนดห้ามเยาวชนทำงานในเหมืองแร่ ป่อแร่หรือสถานที่ที่มีการขุดค้นแร่ธาตุในดินรวมทั้งห้ามทำงานที่ไม่ปลอดภัยอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยซึ่งจะกำหนดโดยกฎกระทรวง

#### กำหนดเวลาทำงาน

เรื่องการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างเด็กนั้นได้ถูกกำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานและการทำงานกลางคืน ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ก็ได้กำหนดกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างเด็กในเรื่องเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานและชั่วโมงทำงานดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนด

(1) ห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กที่มีอายุมากกว่า 12 ปี ทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์รวมเวลาเรียนด้วย และต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง ต่อวันรวมเวลาเรียนด้วยเช่นกัน

(1) คมวิทย์ แดงไชยวัชโร, อ้างแล้ว, หน้า 68.

(2) อ้างแล้ว, ข้อ 78-80

(3) อ้างแล้ว, art. 5, 6

(2) ห้ามมิให้เด็กที่มีอายุมากกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปีทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และหากชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งของสัปดาห์ลดลงเหลือไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน ชั่วโมงทำงานของวันอื่นอาจขยายได้ถึง 10 ชั่วโมง

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

- (1) ห้ามมิให้เด็กทำงานมากกว่า 3 ชั่วโมง โดยไม่จัดเวลาพัก 30 นาที และห้ามเด็กทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน
- (2) ห้ามมิให้เยาวชนทำงานในงานอุตสาหกรรมมากกว่า 4 ชั่วโมง โดยไม่จัดเวลาพัก 30 นาที และห้ามเยาวชนทำงานมากกว่า 7 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน
- (3) ในกรณีของเด็กหรือเยาวชนกำลังศึกษาอยู่ เวลาทำงานรวมกับเวลาที่ศึกษาอยู่ต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมง หรือ 7 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน ตามลำดับ
- (4) ห้ามเด็กหรือเยาวชนทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

ประเทศฟิลิปปินส์ ใน Philippines Labor Code, Book III Conditions of Employment, Rule XI Employment of Women and Minors มิได้กำหนดเวลาทำงานของเด็กไว้เป็นพิเศษโดยเฉพาะจึงต้องใช้บทบัญญัติที่กำหนดไว้ใน Conditions of Employment, Title I Working Conditions and Rest Periods, Chapter I Hours of Works. ที่กำหนดไว้ว่า ชั่วโมงทำงานปกติจะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง (1) นายจ้างจะต้องให้เวลาลูกจ้างไม่น้อยกว่า 60 นาที เพื่อหยุดพักรับประทานอาหาร (2)

---

(1) มาตรา 83

(2) มาตรา 85

และลูกจ้างที่ทำงานกะกลางคืนจะได้รับค่าจ้างที่ทำงานกะกลางคืนมากกว่าค่าจ้างปกติไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของค่าจ้างปกติในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. (3)

ประเทศเกาหลีใต้ Labour Standards Laws of Republic of Korea ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีแต่ยังไม่เกิน 18 ปี ทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ขยายชั่วโมงการทำงานออกไปเป็น 1 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้(4)

#### ข้อกำหนดอื่น ๆ เกี่ยวกับการจ้างเด็กและเยาวชนทำงาน

นอกจากการกำหนดมาตรการสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นพิเศษแล้ว ยังมีข้อกำหนดมาตรการอื่น ๆ ที่เห็นว่าจะช่วยเสริมการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย เช่น

อนุสัญญาฉบับที่ 138 นอกจากจะกำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานได้ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานเบา งานอันตราย ตามที่กล่าวมาแล้ว มาตรา 9 วรรค 3 ยังได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องกำหนดให้นายจ้างจัดทำและเก็บ ทะเบียนประวัติของลูกจ้างซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไว้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบด้วย โดยเฉพาะการทำงานเกี่ยวกับทะเลและการทำงานอุตสาหกรรมของเด็ก ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 58 และ 59 ซึ่งกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานแต่ละประเภทไว้เนั้นก็ได้กำหนดไว้ให้ประเทศสมาชิกต้องกำหนดให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำงานในประเภทนั้น ๆ ไว้ เพื่อผลการบังคับใช้เกี่ยวกับเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานตามที่กำหนดไว้โดยอนุสัญญาฉบับที่ 58 ได้กำหนดว่า เพื่อให้การบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาระท้าวได้ง่ายขึ้น เจ้าของเรือทุกคนต้องจัดทำมีทะเบียนเกี่ยวกับบุคคลที่รับจ้างทำงานบนเรือของตนซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี (มาตรา 4)

(3) มาตรา 86

(4) คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์, อ้างแล้ว, หน้า 67

อนุสัญญาฉบับที่ 59 กำหนดว่า เพื่อให้การบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญากระทำได้ง่ายขึ้น นายจ้างทุกคนในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ต้องจัดให้มีทะเบียนเกี่ยวกับบุคคลทุกคนที่ตนจ้างทำงาน ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี (มาตรา 4)

ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้

- (1) นายจ้างต้องเก็บสูติบัตร ของเด็กไว้ในที่ทำงานเพื่อแสดงว่าเด็กนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- (2) นายจ้างต้องเก็บใบรับรองซึ่งโรงเรียนออกให้เพื่อแสดงว่าการทำงานนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของเด็กและมีหนังสือยินยอมของบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กด้วย
- (3) ห้ามบิดา มารดา หรือผู้ปกครองทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็ก
- (4) บิดา มารดา หรือผู้ปกครองและพนักงานเจ้าหน้าที่อาจยกเลิกสัญญาจ้างที่จะทำขึ้นถ้าเห็นว่าทำให้เด็กเสียเปรียบ
- (5) เด็กอาจเรียกร้องค่าจ้างได้โดยอิสระ และห้ามมิให้บิดามารดา หรือผู้ปกครองรับค่าจ้างของเด็กแทนเด็กนั้น
- (6) ในกรณีที่ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เดินทางกลับบ้านภายใน 14 วัน หลังจากถูกเลิกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางกลับบ้านให้แก่ลูกจ้างเท่าที่จำเป็น เว้นแต่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะมีเหตุที่มาจากลูกจ้างนั้นและนายจ้างได้รับคำรับรองของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเหตุอันแล้ว

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดว่า

- (1) ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดี (Commissioner) เกี่ยวกับการจ้างเยาวชนเข้าทำงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่จ้างและแจ้งรายละเอียดของเยาวชนนั้น ตามแบบที่กำหนดพร้อมทั้งแสดงใบรับรองแพทย์ว่าผู้นั้นมีสุขภาพแข็งแรงด้วย

(2) อธิบดี (Commissioner) อาจขอต่อรัฐมนตรี ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเด็กและเยาวชนตามประเภทของอุตสาหกรรม การจ้างงานหรือเขตพื้นที่ได้ ถ้าเห็นว่าเงินเดือนที่เด็กและเยาวชนได้รับไม่เพียงพอ ซึ่งถ้ารัฐมนตรีเห็นชอบด้วย ก็มีอำนาจกระทำได้

(3) รัฐมนตรีอาจออกข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานอาชีพใด และห้ามจ้างเด็กหรือเยาวชนทำงานภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขใด ๆ ที่รัฐมนตรีกำหนดก็ได้

(4) ผู้ใดจ้างเด็กหรือเยาวชนขัดกับกฎหมายและบิดามารดาหรือผู้ปกครองซึ่งรู้อยู่แล้วหรือโดยประมาทยินยอมให้จ้างเด็กทำงานมีความผิดต้องรับโทษปรับหรือจำคุก หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตายจะต้องได้รับทั้งโทษปรับและจำคุก

สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนด ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของบุคคลใด เพราะเหตุที่มีอายุแตกต่างกัน

ประเทศเกาหลีใต้ กำหนดบทบัญญัติพิเศษไว้คล้ายคลึงกับประเทศญี่ปุ่นโดยกำหนดไว้ใน Labour Standards Law of Republic of Korea ว่า

(1) นายจ้างต้องมีเอกสารแสดงอายุของลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี พร้อมทั้งมีเอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง (มาตรา 52)

(2) ห้ามมิให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็กและบิดามารดาผู้ปกครอง หรือกระทรวงแรงงานมีอำนาจยกเลิกสัญญาจ้างที่เห็นว่าจะไม่เป็นธรรมต่อเด็ก (มาตรา 53)

(3) เด็กมีสิทธิรับเงินค่าจ้างด้วยตนเอง (มาตรา 54)

(4) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ภายใน 14 วันหลังจากการให้ออกจากงานเว้นแต่เป็นการเลิกจ้างเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้างเองและได้รับการยินยอมจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Commission) แล้ว (มาตรา 62)

(5) กิจการที่นายจ้างมีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี มากกว่า 30 คนขึ้นไปจะต้องจัดสวัสดิการการศึกษาพร้อมทั้งทุนการศึกษาภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงแรงงาน (มาตรา 63)(1)

ประเทศบรูไน กฎหมายของประเทศบรูไนได้กำหนดให้สถานประกอบการหรือเรือที่รับเยาวชนเข้าทำงาน จะต้องมีการจัดทำทะเบียนเอาไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของอายุ วัน เดือน ปี ที่เข้าหรือออกจากการทำงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องเก็บรักษาเอกสารนั้นไว้เพื่อแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงานตามคำสั่งของอธิบดี (Commissioner) (2)

นอกจากบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กแล้วประเทศญี่ปุ่นยังได้คำนึงถึงการให้สวัสดิการแก่เด็กโดยทั่ว ๆ ไปอีกด้วย โดยได้บัญญัติกฎหมายสวัสดิการของเด็ก (The Child Welfare Law) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง และเด็กทุกคนต้องมีโอกาสเท่าเทียมกันสำหรับหลักประกันของชีวิตและการเอาใจใส่ดูแลที่ดี ในปี ค.ศ. 1970 ญี่ปุ่นได้บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการการทำงานแก่เยาวชน 1970 (The Working Youth Welfare Law 1970) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานเยาวชนอย่างมีระบบ ตลอดทั้งแนะแนววิชาชีพช่วยเหลือให้เยาวชนมีโอกาสดีกฝนวิชาชีพ โดยให้กระทรวงแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบและกำหนดนโยบายพื้นฐานในการที่จะกำหนดสวัสดิการแก่คนงานเยาวชนเกี่ยวกับการวางแผนทางการทำงานของคนงานเยาวชน นอกจากนี้รัฐยังได้กำหนดวันแรงงานเยาวชน (The Young Workers Day) ขึ้นทุกวันเสาร์ที่ 3 ของเดือนกรกฎาคมของทุกปี

### 3.6 ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

เป็นที่ยอมรับกันในประเทศไทยแล้วว่าเด็กยังต้องเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน เมื่อจำเป็น ต้องรับแรงงานเด็กเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานก็จำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองในการทำงานอย่างดีที่สุด รัฐจึงได้กำหนดนโยบายและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองในการทำงานอย่างดีที่สุด ทั้งโดยการตรวจตรา ควบคุม และกำหนดกฎหมายขึ้นมาใช้บังคับ ซึ่งกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาใช้บังคับนี้ก็ได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาโดยลำดับ และล่าสุดในขณะนี้ก็ได้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติและประกาศหรือคำสั่งอื่นในลักษณะ

(1) เรื่องเดิม, หน้า 68

(2) อ้างแล้ว, ข้อ 77, 81

เดียวกัน ตั้งแต่วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2536 ซึ่งได้มีการพิจารณาปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องของการคุ้มครอง แรงงานเด็ก ก็ได้มีการเสนอปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กเพิ่มเป็น พิเศษจากแรงงานโดยทั่ว ๆ ไป หลายประการ(1)

กระทรวงมหาดไทยในฐานะเจ้าสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในขณะนั้น ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. .... เพื่อใช้แทนที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา และได้รับความเห็นชอบในหลักการจากคณะรัฐมนตรี และขณะนี้รัฐบาลได้เสนอ ร่างพระราชบัญญัตินี้ต่อสภาผู้แทนราษฎรแล้วแต่อยู่ระหว่างรอบรรจุวาระการประชุมมีสาระสำคัญ ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก ดังนี้

- (1) ห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีเป็นลูกจ้าง
- (2) นายจ้างรับเด็กอายุ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ทำงานได้เฉพาะงานเบา ตามที่จะกำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนหลักการเดิมจากการให้นายจ้างขออนุญาต ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐในการรับเด็กเข้าทำงานเป็นการกำกับดูแลตามนโยบายของรัฐบาล
- (3) กำหนดให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี มีกำหนดเวลาทำงานปกติได้ไม่เกิน วันละ 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง และต้องอยู่ในระหว่างเวลา 8.00-17.00 น. ถ้าให้ทำงานในช่วงเวลาอื่น ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน
- (4) นายจ้างต้องกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างเด็กไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 3 ชั่วโมงติดต่อกัน

---

(1) เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางของกฎหมายคุ้มครอง แรงงานฉบับใหม่ : ก้าวหน้าหรือถอยหลัง จัดโดยสมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) และ มูลนิธิ ฟรีดริช เอแบรท สตีฟตุง ณ โรงแรมอิมพีเรียล คลวินส์ปาร์ค วันอังคารที่ 7 ธันวาคม 2536



(5) ห้ามไม่ให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

(6) ห้ามจ้างลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือในสถานที่ที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมทรามทางศีลธรรม

(7) ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานจากฝ่ายลูกจ้างเด็ก

(8) ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กแก่บุคคลอื่น และห้ามจ่ายค่าจ้างเงินยืม หรือเงินอื่นใด ให้แก่เด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็ก ก่อนที่จะถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง เพื่อป้องกันการขายเด็กให้แก่นายจ้าง

(9) นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างเด็กลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา หรืออบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กตามที่ทางราชการจัดหรือรับรอง โดยจ่ายค่าจ้าง ให้ไม่เกินปีละ 30 วัน

นอกจากการเสนอร่างกฎหมายเพื่อปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 แล้ว สมาคมสวัสดิการเด็กในประเทศไทยได้ร่วมมือกับสภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชน และคณะกรรมการกิจการเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุของสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการโครงการกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตรขึ้น โดยการประชุมพิจารณาข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จัดทำเป็นประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรมขึ้นดังนี้(2)

(2) สรุปข้อเสนอแนะการร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตร, เอกสารประกอบการประชุมระดับชาติเพื่อพิจารณาประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรม และร่างพระราชบัญญัติสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ณ อาคารรัฐสภา, วันที่ 17 ธันวาคม 2536

1) ขอบเขตการบังคับใช้

1.1) ประเภทกิจการที่บังคับใช้ ควรกำหนด

(1) นิยามศัพท์ของคำว่า งานเกษตร งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ เพื่อความชัดเจนในการตีความ

(2) งานเกษตรที่จะอยู่ในข่ายบังคับใช้ ต้องรวมทั้งการจ้างชั่วคราว จ้างตามฤดูกาล การจ้างที่มีลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เช่น เกษตรกรรม เพราะแรงงานภาคเกษตรมีหลากหลายชนิด และลักษณะเป็นทั้งการจ้างรายวัน จ้างเหมา ทำร่วมกับพ่อแม่ รับจ้างเพื่อนบ้านระยะสั้น ฯลฯ จึงจำเป็นต้องพิจารณารายละเอียดการบังคับใช้อย่างรอบคอบ ครอบคลุมจะต้องมีการจำแนกประเภทของงานตามลักษณะต่าง ๆ ทั้งในชนิดและลักษณะของงาน เพื่อให้กฎหมายสามารถบังคับใช้ได้

(3) การจ้างต้องมีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และนายจ้างต้องทำเอกสารเกี่ยวกับการจ้างไว้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่าบางครั้งมีการทำสัญญาระหว่างนายจ้างกับสำนักงานจัดหางาน โดยที่ลูกจ้างไม่มีส่วนรู้เห็นด้วย ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบรายละเอียดการจ้าง ตลอดจนสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ และไม่สามารถเรียกร้องได้ หรือบางครั้งไม่มีการทำสัญญาและนายจ้างไม่เคยให้ลูกจ้างทราบรายละเอียดการจ้างและสวัสดิการด้วย

1.2) ขนาดของการประกอบการ ควรใช้บังคับกับการประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพราะเด็กทุกคนต้องได้รับการคุ้มครอง

1.3) เขตพื้นที่บังคับใช้ ใช้บังคับทั่วราชอาณาจักร

1.4) นายจ้างและลูกจ้างในข่ายบังคับ ควรที่จะ

- นิยามความหมายของนายจ้างและลูกจ้างตามนิยามของกฎหมาย

คุ้มครองแรงงาน

- นายจ้าง หมายถึง ทั้งบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล

- กำหนดอายุของลูกจ้าง คือ ผู้มีอายุตั้งแต่ 13-18 ปี ยกเว้นงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของเด็กซึ่งควรกำหนดประเภทของงานเสี่ยงอันตรายที่ห้ามจ้างแรงงานเด็กในระดับของกฎกระทรวง เพื่อความสะดวกในการแก้ไข หรือปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ที่กำหนด อายุ 13-18 ปี สามารถทำงานเกษตรบางประเภทได้

- กำหนดความรับผิดชอบผู้รับเหมาช่วงไว้ด้วย เพราะส่วนใหญ่ผู้รับเหมาช่วงมักจะเอาเปรียบลูกจ้างในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ

2) กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุดและวันลา

2.1) วันทำงาน

- สัปดาห์ละไม่เกิน 6 วัน ยกเว้นในช่วงเวลาที่จำเป็นต้องทำต่อเนื่องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย เช่น การเก็บเกี่ยวพืชผล ในกรณีดังกล่าวต้องมีวันหยุดชดเชยให้ในภายหลัง

- อาจมีข้อยกเว้นในกรณีของงานประมง ซึ่งต้องไปกับเรือตลอดเวลา มีความต้องการด้านนันทนาการ มีความจำเป็นต้องได้รับการศึกษา และความสามารถของร่างกาย มีขีดจำกัด จึงควรกำหนดวันและเวลาให้น้อยกว่าแรงงานทั่วไป

2.2) เวลาทำงาน

- ติดต่อกันช่วงละไม่เกิน 2 ชั่วโมง

- วันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง
- สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง

เพราะต้องคำนึงถึงพัฒนาการของเด็กด้วย

### 2.3) เวลาพัก

- ทุกวันที่เป็นวันทำงานต้องมีไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง
- เวลาพักอยู่ในระหว่างการทำงานไม่นับเป็นเวลาทำงาน และมีได้

หมายถึง การพักหลังเวลาทำงาน

### 2.4) วันหยุด

- ประจําสัปดาห์ เดือนละ 4 วัน และสะสมไม่เกิน 2 สัปดาห์ ติดต่อกัน
- วันหยุดตามประเพณี ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานรวม 13 วัน

### 2.5) วันลาป่วย

- วันลาป่วย ลาได้โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วัน ต่อปี
- ลากลอดกำหนดไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน

### 2.6) วันลากิจ

- วันลากิจควรกำหนดในลักษณะความจำเป็นของการลา กำหนดไม่เกิน 6 วันต่อปี เช่นลาไปทำบัตรประชาชน บิดามารดาป่วยหรือเสียชีวิต

### 2.7) วันลาศึกษาต่อ

- วันลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งราชการหรือสถาบันที่ราชการรับรอง หรือมีหนังสือแจ้งให้ไปรับการฝึกอบรม เพราะเด็กต้องมีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญาและทักษะต่าง ๆ

### 3) ค่าจ้างงานการทำงาน

#### 3.1) ความหมาย

- ค่าจ้าง หมายถึง เงิน โดยไม่รวมสิ่งของหรือสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการหักค่าใช้จ่ายสิ่งของหรือสวัสดิการของนายจ้างที่จัดให้

#### 3.2) การจ่ายค่าจ้าง

- ค่าจ้างควรมีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของค่าจ้างแรงงานทั่วไป (พิจารณาตามความต้องการของลูกจ้าง แรงงานเด็ก และนายจ้าง จากผลการศึกษาการใช้แรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรม เมื่อกำหนดเวลาทำงานลดลงจากวันละ 8 ชั่วโมง เป็นวันละ 6 ชั่วโมงอัตราค่าจ้างจึงกำหนดให้ลดลง 20%)

- ควรกำหนดให้เด็กเป็นผู้รับเงินค่าจ้างเอง เพื่อป้องกันการที่พ่อแม่หรือนายหน้าจัดหางานรับเงินแทนเด็ก

- ให้เด็กรับเต็มจำนวนทุกครั้งที่มีการชำระค่าจ้าง เพื่อป้องกันการจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างมักหักค่าสวัสดิการจากเงินค่าจ้างของเด็ก

- ห้ามมิให้มีการจ่ายเงินล่วงหน้าแก่ผู้ปกครองและการหักเงินค่าจ้างของเด็ก

- ให้จ่ายค่าจ้างเป็นเงินเท่านั้น

- ระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้างงวดละไม่เกิน 15 วัน

- กรณีคิดนัดการจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### 4) สวัสดิการ

#### 4.1) น้ำดื่ม

- ต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

#### 4.2) ที่พัก

- ถ้ามีการจัดที่พักให้ ที่พักต้องมีความเหมาะสมและพอเหมาะ เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับเด็ก
- มีห้องสุขาที่ถูกลักษณะด้วย

#### 4.3) การรักษาพยาบาล

- ต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลทั้งเมื่อเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เพราะบางครั้งนายจ้างไม่มียาและอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล อีกทั้งไม่ทำให้เด็กหยุดพักก่อนานเวลาเจ็บป่วยด้วย

#### 4.4) การฝึกพัฒนาอาชีพ

- ควรกำหนดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนาให้เด็กเป็นแรงงานที่มีฝีมือ
- การฝึกอาชีพนี้ หมายถึง ทั้งการฝึกที่นายจ้างจัดให้และที่ราชการเป็นผู้จัด โดยนายจ้างอนุญาตให้ลาไปฝึกอาชีพได้ รวมทั้งที่องค์กรเอกชนจัดให้และราชการรับรอง

#### 4.5) นันทนาการ

- ควรจัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ด้านนันทนาการ เพราะ เด็กต้องการนันทนาการ เพื่อพัฒนาทางร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ

#### 4.6) อาหาร

- จัดอาหารให้เพียงพอตามประเภทของงาน เพราะ ลักษณะงานบางอย่างลูกจ้างไม่สามารถหาอาหารรับประทานเองได้ เช่น งานประมง ซึ่งต้องออกทะเล

## 5) ความปลอดภัยในการทำงาน

### 5.1) ประเภทงานที่เสี่ยงอันตรายที่ห้ามจ้างแรงงานเด็ก

- ควรกำหนดประเภทงานเกษตรที่เป็นอันตรายต่อแรงงานเด็ก ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีรูปต่าง ๆ เครื่องจักรกล บางชนิด กิจกรรมเกษตรที่เสี่ยงต่อการถูกสัตว์เลื้อยคลานมีพิษขบกัด ฯลฯ งานแบก หาม จูง ลาก เข็น และยกของหนักเกิน 10 กก. สำหรับเด็กอายุ 13-15 ปี และงานเสี่ยงต่อการตกจากที่สูง ตลอดจนงานที่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่ออายุขัย ยาเสพติด อันตรายจากความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากการทะเลาะวิวาทของผู้ใหญ่ เพราะงานที่เสี่ยงอันตรายมีผลเสียต่อการพัฒนาการ และการเจริญเติบโตของเด็ก
- การจําแนกประเภทงานเกษตรที่เสี่ยงอันตราย ควรกำหนดเป็นกฎกระทรวงแนบท้ายกฎหมาย

### 5.2) การกำหนดเครื่องป้องกันอันตราย

- ตามที่กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานกำหนด
- อาจกำหนดให้สูงกว่าที่ระบุไว้ในมาตรฐานความปลอดภัย เพราะมาตรฐานดังกล่าวใช้กับผู้ใหญ่เป็นหลัก หรือขึ้นอยู่กับกฎหมายที่จะกำหนดให้เป็นปัจจุบันทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

## 6) การประสบอันตราย การเจ็บป่วยจากการทำงาน และเงินทดแทน

### 6.1) ลักษณะการประสบอันตราย เจ็บป่วยที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

- ควรกำหนดให้ครอบคลุมถึงอันตราย และการเจ็บป่วยที่ประสบระหว่างการเดินทางโดยพาหนะที่อยู่ในความควบคุมดูแลของนายจ้างและการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน เพราะปรากฏว่า ส่วนใหญ่ของแรงงานที่ประสบอันตรายจะอยู่ระหว่างการเดินทางไปทำงานให้นายจ้าง และหาผู้รับผิดชอบไม่ได้

## 6.2) การจ่ายเงินทดแทน

- ควรกำหนดอัตราให้มากกว่าอัตราแรงงานทั่วไปที่ได้รับตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เพราะเด็กที่ประสบอันตรายอาจไม่มีโอกาสสร้างฐานะและอนาคตที่ดีให้กับตัวเองและประเทศชาติ ต่อไปได้อีก
- หลักเกณฑ์และวิธีการจ่าย เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าฟื้นฟูหรือจัดให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน, ค่าทำศพ, ค่าสินไหมทดแทน, ค่าเลี้ยงดูผู้เยาว์อุปการะของลูกจ้างเด็กงานกรณีลูกจ้างเด็กถึงแก่ความตาย

## 7) การเลิกจ้างและค่าชดเชย

### 7.1) ความหมายการเลิกจ้าง

- ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

### 7.2) อัตราค่าชดเชย

- ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
- หากนายจ้างต้องการเลิกกิจการก็ต้องจ่ายค่าชดเชย
- ช่วงระยะเวลาที่ไม่มีงานทำแต่อยู่ในช่วงทำงาน เนื่องจากเหตุสุดวิสัย ทำให้ทำงานไม่ได้ เช่น เกิดอุทกภัย ก็ต้องจ่ายค่าชดเชย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมาย โดยการจ้างเป็นระยะสั้น เพราะแม้ว่างานเกษตรจะเป็นการจ้างเหมาเป็นฤดูกาล แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

### 7.3) ค่าส่งลูกจ้างกลับภูมิลำเนาเดิม

- กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบต่อการส่งลูกจ้างกลับยังถิ่นพำนักเดิม โดยอาศัยแนวคิดตามกฎหมายมาตรา 586 บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันเด็กถูกส่งลงมือทำงานที่ถูกเอาเปรียบเนื่องจากไม่มีค่ารถกลับบ้าน



8) การฝึกอาชีพ

- ควรจัดให้มีการฝึกทักษะที่ตรงกับงานที่เด็กรับจ้าง เพื่อพัฒนาการฝีมือแรงงานเด็ก
- การฝึกอาชีพนี้ หมายถึง การฝึกที่นายจ้างจัดให้และที่ราชการและองค์กรเอกชนโดยความรับรองของรัฐ โดยนายจ้างอนุญาตให้ลาไปฝึกอาชีพได้

9) การจัดทำเอกสารการจ้างงาน

- 9.1) การจัดทำเอกสารการจ้าง
  - ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
- 9.2) การทำทะเบียนลูกจ้าง
  - ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
- 9.3) การทำเอกสารการจ่ายค่าจ้างทำงาน
  - ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
- 9.4) การแจ้งจำนวนลูกจ้างเด็ก
  - ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

10) โทษของนายจ้างที่ฝ่าฝืน

- ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

11) เปิดเตล็ด

- 11.1) จัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน
  - การจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม
- 11.2) การรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม
  - แรงงานเด็กมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ และ/หรือเพื่อ

รักษาสិทธิต่าง ๆ ของตน

#### 4. ผลการศึกษาวิจัยภาคสนามและการวิเคราะห์ ข้อมูลเบื้องต้น

การดำเนินการวิจัยภาคสนามตามที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในข้อ 2.2 นั้นปรากฏว่า

4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม มากกว่าเกษตรกรรม ซึ่งมีอยู่เพียงเล็กน้อย (ดูตารางที่ 5) ซึ่งมีที่ตั้งสถานประกอบการกระจายอยู่ในทุกภาคของประเทศรวมทั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ตารางที่ 4) ประกอบไปด้วย

(1) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนายจ้าง จำนวน 101 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย (ตาราง 2) มีอายุประมาณ 30-50 ปี อายุ 50-60 ปี มีบ้างแต่ไม่มากนัก (ตาราง 1) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จบระดับปริญญา มีบ้างแต่ไม่มากนัก โดยเฉพาะระดับปริญญาโท มีน้อยกว่าปริญญาตรี (ตาราง 3) ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีรายได้ประมาณ 30,000-500,000 บาท และมีรายจ่ายประมาณ 10,000-100,000 บาท

(2) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มลูกจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 215 คน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเด็กชายมากกว่าเด็กหญิง ที่มีอายุตั้งแต่ 15-18 ปี อายุระหว่าง 13-15 ปี มีบ้างแต่ไม่มากนัก โดยเฉพาะอายุต่ำกว่า 13 ปี มีน้อยมากคือมีเพียง 2 คน เท่านั้น (ตาราง 1) ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษามัธยมศึกษาและอาชีวศึกษามีน้อยมาก (ตาราง 3) ส่วนใหญ่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตาราง 10) เดินทางมาทำงานเองโดยสมัครใจ (ตาราง 16) และไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อน (ตาราง 17) ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบันได้ประมาณ 1 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานและลูกจ้างทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ (ตาราง 20) มีภาระต้องเลี้ยงดูบิดามารดา (ตาราง 24) เพราะครอบครัวยากจนจำเป็นต้องทำงานช่วยครอบครัวแม้จะมีรายได้เพิ่มเพียงเล็กน้อยก็ตาม (ตาราง 25)

(3) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีจำนวนทั้งสิ้น 67 ราย เป็นเพศชาย (ตาราง 2) มีอายุระหว่าง 30-50 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ตาราง 1) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ตาราง 3) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานมากใกล้เคียงกับพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข (ตาราง 11) ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสถานประกอบการมาแล้วมากกว่า 5 ปี (ตาราง 12)

#### 4.2 สภาพการทำงานของลูกจ้างเด็กจากการสำรวจภาคสนามปรากฏว่า

(1) ยังคงมีการใช้แรงงานลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปีอยู่ แม้จะมีจำนวนน้อยก็ตาม (ตาราง 1)

(2) ลูกจ้างส่วนใหญ่มาสมัครทำงานด้วยตนเอง (ตาราง 18) และไม่ต้องทำหลักฐานใด ๆ ทั้งสิ้น หรือถ้าจะต้องทำหลักฐานก็เพียงแค่เขียนใบสมัครเท่านั้น (ตาราง 19) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างทั่ว ๆ ไป ซึ่งทำงานมาประมาณ 1 ปี (ตาราง 20,21)

(3) นายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน (ตาราง 28)

(4) ส่วนใหญ่จะกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ประมาณ 8 ชั่วโมง (ตาราง 31) การทำงานเป็นกะมีบ้าง (ตาราง 30) และส่วนใหญ่จะเริ่มมาทำงานตั้งแต่ 8.30 น. (ตาราง 32) เลิกก่อน 18.00 น. (ตาราง 33) เวลาทำงานก่อน 7.00 น. เลิกหลัง 18.00 น. มีบ้างแต่ไม่มาก ถ้าทำงานเป็นกะ ๆ หนึ่ง ๆ จะประมาณ 7-8 ชั่วโมง (ตาราง 34)

(5) กำหนดเวลาพักส่วนใหญ่ลูกจ้างเด็กจะมีกำหนดเวลาพักประมาณ 1 ชั่วโมง (ตาราง 39)

(6) ในเรื่องเกี่ยวกับวันหยุด ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้างเด็กได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วันเท่านั้น (ตาราง 41) รดยมีการทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 6 วัน (ตาราง 42) ส่วนวันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้หยุด ถ้าจะหยุดวันหยุดประเพณีก็จะไม่เกินปีละ 13 วัน (ตาราง 43) และมีวันหยุดพิเศษอีกบ้าง ประมาณ 5 วัน (ตาราง 45)

ถึงแม้จะมีนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประเพณีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ก็ปรากฏว่าถ้าวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่ได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะปรากฏว่านายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันถัดไปตามปกติ (ตาราง 46)

(7) ในเรื่องเกี่ยวกับวันลา นั้น ลูกจ้างเด็กได้รับสิทธิเกี่ยวกับการลาเหมือนกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไป แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างมักจะไม่ได้กำหนดวันลาป่วยและลากิจไว้ (ตาราง 47) แต่ให้ลูกจ้างลาไปตามที่ป่วย หรือ เมื่อมีกิจธุระอะไรขอลา ก็ให้ลาไป ส่วนการลาคงและลาไปฝึกอาชีพนั้นจะกำหนดไว้ตามที่กฎหมายกำหนด

(8) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็กนั้นมีบ้าง แต่ส่วนใหญ่เด็กที่ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดนั้นจะมีอายุ 15-18 ปี เด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ต้องทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก (ตาราง 61, 70) ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาวันละไม่เกิน 3-4 ชั่วโมง (ตาราง 62) และให้พักหลังจากเวลา 17.00, 18.00 น. ไปแล้ว (ตาราง 60) ส่วนการทำงานในวันหยุดนั้น ก็มักจะให้ทำไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง (ตาราง 71)

(9) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงานนั้น ปรากฏจากการสำรวจข้อมูลภาคสนามว่า

การจ่ายค่าจ้างนั้น นายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ตัวลูกจ้างเด็กเอง (ตาราง 57) โดยจ่ายให้เป็นรายเดือน และรายครึ่งเดือนมากกว่าการจ่ายให้เป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ (ตาราง 51) ในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างนั้น นายจ้างและลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะบอกว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างเด็กชายและเด็กหญิงเท่ากัน โดยได้รับในอัตราตั้งแต่ 20 บาท ถึง 125 บาท (ตาราง 52) ส่วนผู้ตอบฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะตอบว่าจากประสบการณ์การตรวจจะพบว่าลูกจ้างเด็กหญิงจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างเด็กชาย โดยลูกจ้างเด็กหญิงจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่ลูกจ้างเด็กชายจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ (ตาราง 53)

ในการจ่ายค่าจ้างนั้นมีการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งอื่นให้แก่ลูกจ้างเด็กด้วย นอกเหนือจากการจ่ายเป็นเงินเพียงอย่างเดียว คือการจ่ายค่าจ้างให้เป็นที่พัก อาหาร

ชุดทำงาน (ตาราง 54) นั้นแสดงว่านายจ้างได้ถือเอาค่าที่พัก อาหาร และชุดทำงานที่จัดให้ แก่ลูกจ้างเด็กเป็นส่วนหนึ่งของอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ด้วย

ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดมีทั้ง การจ่ายให้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ และไม่จ่ายให้เลยก็ มี (ตาราง 63, 64, 72)

(10) ในเรื่องเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็ก นั้น ปรากฏว่ากลุ่มลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามกว่าครึ่งที่ตอบว่าไม่เคยได้รับการตรวจสุขภาพร่างกาย ในระหว่างการทำงาน มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ตอบว่าเคยได้รับการตรวจสุขภาพปีละหนึ่งครั้ง (ตาราง 95) ส่วนใหญ่เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยนายจ้างจะให้ไปรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล ซึ่ง นายจ้างจัดไว้ให้ หรือสถานพยาบาลของรัฐ โดยนายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้เฉพาะตัวลูกจ้าง เท่านั้น (ตาราง 89, 90, 91)

(11) นายจ้างส่วนใหญ่ได้ทบทวนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ตาราง 92)

(12) จากการสำรวจเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนั้นพบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้างถูกต้องดีแล้ว นอกจากนี้นายจ้าง ยังมีการจัดที่พัก ซึ่งมีลักษณะเป็นห้องแถว พร้อมทั้งหมอนหนุน ผ้าห่ม ที่นอน เสื้อ ให้แก่ลูกจ้างพัก อดยไม่เสียค่าใช้จ่ายด้วย (ตาราง 77-81) นอกจากนี้นายจ้างบางรายยังได้จัดอาหารมื้อ กลางวันที่ลูกจ้างเด็กซึ่งมีข้าวและกับข้าวอดยไม่คิดค่าใช้จ่ายด้วย (ตาราง 83,84)

(13) จากการสำรวจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานปรากฏว่า ส่วนใหญ่ หรือเกือบทั้งหมดนายจ้างไม่ได้จัดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานไว้เลย นายจ้างส่วนใหญ่ จะจัดแต่เครื่องป้องกันระดับอค์คลีย์ไว้เท่านั้น มาตรการอื่น ๆ จัดไว้ให้น้อยมากโดยเฉพาะ เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และการป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ แทะบจะไม่ได้จัดไว้ให้เลย (ตาราง 102)

(14) การประะสบอันตรายของลูกจ้างเด็กที่เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง มีบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะได้รับบาดเจ็บเพียงเล็กน้อยมีที่สูญเสียวัยวะบ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มี

สาเหตุมาจากความประมาทเลินเล่อของตัวเอง และการไม่มีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยเป็นอันดับรองลงมา สภาวะความไม่พร้อมในการทำงาน และเครื่องมือเครื่องจักรชำรุดบกพร่องเป็นสาเหตุของการประสบอันตรายต่อมาโดยลำดับ (ตาราง 103, 105)

#### 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กตามที่สำรวจได้

(1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามฝ่ายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนดอายุตั้งแต่ 15 ปี (ตาราง 112)

(2) วันทำงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรจะให้ทำสัปดาห์ละ 6 วัน

(3) กำหนดเวลาทำงาน เมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรที่จะทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง (ตาราง 36) และไม่ควรจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานหลังเวลา 17.00 น. และยังมีความเห็นต่อไป

ว่างานแต่ละประเภทควรมีกฎหมายกำหนดเวลาทำงานปกติ ดังนี้

- งานอุตสาหกรรมไม่เกิน วันละ 6 ชั่วโมง (ตาราง 115)
- งานพาณิชยกรรมไม่เกิน วันละ 7-8 ชั่วโมง (ตาราง 116)
- งานเกษตรกรรมน้อยกว่าวันละ 6 ชั่วโมง (ตาราง 114)

(4) เกี่ยวกับกำหนดเวลาพัก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรจะให้กำหนดเวลาพัก 1 ชั่วโมงเป็นอย่างน้อย และควรให้หยุดพักหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 3-4 ชั่วโมง (ตาราง 40)

(5) เมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประเพณีส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ดีแล้ว (ตาราง 41, 43) มีแต่ในเรื่องของการหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีความเห็นขัดแย้งกันโดยกลุ่มนายจ้างเห็นว่าไม่ควรมีกฎหมายกำหนดไว้ให้หยุดพักผ่อนประจำปี (ตาราง 44)

ส่วนเรื่องที่ไม่ควรให้มีกฎหมายกำหนดให้มีการหยุดชดเชยหรือไม่ถ้าวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างนั้น กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดไว้ และไม่ควรจะมีกฎหมายกำหนดไว้ว่าอัตราที่ใกล้เคียงกัน ใน

ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่างก็เห็นด้วยที่จะให้มีการกำหนดให้มีการหยุดชดเชยไว้ในกฎหมาย (ตาราง 46)

(6) ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็น เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และจำนวนวันลาประเภทต่าง ๆ ของลูกจ้างไว้ในกฎหมายหรือไม่นั้น นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดเงื่อนไขจำนวนวันลาป่วย ลากิจ ลาคลอดไว้ แต่เรื่องการลาไปศึกษาต่อส่วนใหญ่ไม่แสดงความคิดเห็นไว้ (ตาราง 48) และนายจ้างบางกลุ่มไม่เห็นควรถูกกำหนดเป็นกฎหมายไว้โดยส่วนใหญ่จะให้เหตุผลว่าควรจะต้องพิจารณาประเภทของงานที่ประกอบกิจการด้วยกลุ่มลูกจ้างเด็กประมาณครึ่งหนึ่งที่เห็นด้วยกับการที่มีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการลาของลูกจ้างเด็กไว้ (ตาราง 50) ในขณะที่ผู้ตอบฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่เกือบทั้งหมดที่เห็นด้วยกับการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างเด็กไว้ (ตาราง 49)

(7) ความเห็นเกี่ยวกับ เรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง ควรมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้หรือไม่ ฝ่ายนายจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและลูกจ้างเด็กผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้ แต่ผู้ตอบอีกส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าไม่ควรมีกฎหมายกำหนดไว้ (ตาราง 65) ฝ่ายที่เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดไว้มีความเห็นว่า ลูกจ้างที่จะทำงานในวันหยุดควรจะมีอายุ 15 - 18 ปี (ตาราง 66, 74) ควรให้ทำงานล่วงเวลาไม่เกินวันละ 3 ชั่วโมง (ตาราง 67) และควรเริ่มทำหลัง 17.00 น. (ตาราง 68) เวลาทำงานในวันหยุดไม่ควรเกินวันละ 6 ชั่วโมง (ตาราง 75)

อย่างไรก็ตามเกี่ยวกับเรื่องการทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดนี้ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและฝ่ายลูกจ้างผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่ควรให้ลูกจ้างเด็กทำแต่ฝ่ายนายจ้างผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ทำได้ (ตาราง 73)

(8) คำตอบแทนในการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสถานภาพของผู้ตอบ ดังนี้

ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กในวันหยุด วันลาต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้าจะจ่ายในวันอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างมีความเห็นว่าควรจ่ายในวันหยุดงานกรณีเกิดภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

และกรณีที่มีไข้ เหตุสุดวิสัยด้วยในขณะที่ผู้ตอบกลุ่มลูกจ้าง เด็กและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่าควรจ่ายค่าจ้างให้ทุกกรณีที่ลูกจ้างเด็กไม่ได้ทำงาน (ตาราง 55, 56)

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับ แรงงานเด็ก นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีกฎหมายกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเด็กไว้ใน อัตราที่เหมาะสม คือตั้งแต่ 47-150 บาทต่อวัน

ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเด็กควรได้รับค่าจ้างด้วยตนเอง แต่มี ความเห็นตรงกันข้าม ในเรื่องการห้ามจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าและการห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่น นอกจากเงิน (ตาราง 58) โดยเฉพาะลูกจ้างเด็กไม่เห็นด้วยกับการห้ามจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า โดยเด็กทำให้เหตุผลว่าบางครั้งมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

เมื่อพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่น นอกจากเงินนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ฝ่ายลูกจ้างเด็กและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่า ควรมีกฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่น นอกจากเงินแต่ก็ควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดอาหาร ที่พัก และชุดทำงานให้ลูกจ้างเด็กด้วย (ตาราง 59)

(9) สำหรับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดนั้นส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายปัจจุบันดีแล้ว (ตาราง 64, 76)

(10) ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กนั้น ผู้ตอบแบบ สอบถามฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและกลุ่มลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนด ให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจร่างกายปีละหนึ่งถึงสองครั้ง โดยฝ่ายเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าควร ให้นายจ้างหรือกองทุนประกันสังคมเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างซึ่งเห็น ด้วยว่าครั้งว่าควรให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายลูกจ้างปีละหนึ่งครั้งไม่ตอบว่าใครควรเป็นผู้เสีย ค่าใช้จ่าย (ตาราง 98)

(11) นายจ้างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าการประกันสังคมไม่ ควรจะกำหนดอายุของลูกจ้างเอาไว้มีเพียงส่วนน้อยที่เห็นว่าควรระบุอายุลูกจ้างที่หาประกันสังคม เอาไว้ตั้งแต่ 13 ปี (ตาราง 94)

(12) ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างเด็ก นั้นปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็น



ตรงกันว่า นายจ้างควรจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างเด็ก โดยไม่คิดค่าเช่าจ่าย ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นด้วยว่านายจ้างควรจัดที่พักให้โดยไม่คิดค่าเช่าจ่าย (ตาราง 82)

(13) ในเรื่องอาหารนั้น ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและลูกจ้างเด็กเห็นว่าควรกำหนดเป็นกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ โดยเฉพาะลูกจ้างเด็กเห็นว่านายจ้างควรจัดอาหารให้ 3 มื้อ โดยไม่เสียค่าเช่าจ่าย และอาหารควรจะมีทั้งข้าว และกับข้าว ถ้ามีของหวานด้วยก็ดี แต่ฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยกับการกำหนดเป็นกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็ก โดยไม่เสียค่าเช่าจ่าย แต่ก็ยังมีนายจ้างส่วนน้อยที่เห็นว่าควรให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็กโดยไม่เสียค่าเช่าจ่าย เช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ โดยที่อีกส่วนหนึ่งเห็นว่าควรให้นายจ้างคิดค่าอาหารที่จัดให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง (ตาราง 85-87)

(14) นอกจากนี้แล้วผู้ตอบกลุ่มลูกจ้างเด็กยังมีความเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนเงินสะสมและการพัฒนาเชิงวิชาชีพ ให้แก่ลูกจ้างด้วย ในขณะที่ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการพัฒนาเชิงวิชาชีพ กองทุนเงินสะสมและที่หัก ตามลำดับ ส่วนฝ่ายนายจ้างไม่ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้เลย (ตาราง 101)

(15) ผู้ตอบแบบสอบถามต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าควรมีการพัฒนาความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน (ตาราง 117)

รายละเอียดดังปรากฏต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจสภาพการณ์ด้านการทำงานของลูกจ้างเด็ก

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การสำรวจข้อมูลครั้งนี้จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายผู้เกี่ยวข้อง โดยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 อายุผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามจำนวนร้อยละของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง

| จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ | จำนวน   |        |         |        |               |        |
|---------------------|---------|--------|---------|--------|---------------|--------|
|                     | นายจ้าง |        | ลูกจ้าง |        | ผู้เกี่ยวข้อง |        |
|                     | คน      | ร้อยละ | คน      | ร้อยละ | คน            | ร้อยละ |
| อายุ น้อยกว่า 13 ปี | -       | -      | 2       | 0.9    | -             | -      |
| 13 - <15 ปี         | -       | -      | 37      | 17.2   | -             | -      |
| 15 - <18 ปี         | -       | -      | 164     | 76.3   | -             | -      |
| 18 - <30 ปี         | 21      | 20.8   | -       | -      | 12            | 17.9   |
| 30 - <40 ปี         | 38      | 37.6   | -       | -      | 26            | 38.8   |
| 40 - <50 ปี         | 35      | 34.7   | -       | -      | 23            | 34.3   |
| 50 - <60 ปี         | 6       | 5.9    | -       | -      | 6             | 9.0    |
| มากกว่า 60 ปี       | 1       | 1.0    | -       | -      | -             | -      |
| ไม่ตอบ              | -       | -      | 12      | 5.6    | -             | -      |
| รวม                 | 101     | 100.0  | 215     | 100.0  | 67            | 100.0  |

เมื่อจำแนกผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ตามเพศ ปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้เกษียณ  
เป็นชายมากกว่าครึ่ง ส่วนกลุ่มลูกจ้างเด็กเป็นหญิงมากกว่าครึ่ง ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามเพศ

| เพศ     | นายจ้าง |        | ลูกจ้าง |        | ผู้เกษียณ |        | รวม |        |
|---------|---------|--------|---------|--------|-----------|--------|-----|--------|
|         | คน      | ร้อยละ | คน      | ร้อยละ | คน        | ร้อยละ | คน  | ร้อยละ |
| ชาย     | 59      | 58.4   | 45      | 67.2   | 92        | 42.8   | 196 | 51.2   |
| หญิง    | 40      | 39.6   | 21      | 31.3   | 121       | 56.3   | 182 | 47.5   |
| ไม่ระบุ | 2       | 2.0    | 1       | 1.5    | 2         | 0.9    | 5   | 1.3    |
| รวม     | 101     | 100.0  | 67      | 100.0  | 215       | 100.0  | 383 | 100.0  |

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กร้อยละ 76.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 15 ปี และไม่เกิน 18 ปี ส่วนกลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีอายุระหว่าง 30 ปี ถึง 50 ปี เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ ประมาณ 70

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่านายจ้างร้อยละ 37.6 จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และร้อยละ 29.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนกลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 75.3 จบระดับประถมศึกษา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานร้อยละ 80.6 จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี ดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามจำนวนนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง

| ระดับการศึกษา        | จำนวน   |        |         |        |               |        |
|----------------------|---------|--------|---------|--------|---------------|--------|
|                      | นายจ้าง |        | ลูกจ้าง |        | ผู้เกี่ยวข้อง |        |
|                      | คน      | ร้อยละ | คน      | ร้อยละ | คน            | ร้อยละ |
| ต่ำกว่าประถม         | -       | -      | 10      | 4.7    | -             | -      |
| ประถม                | 20      | 19.8   | 162     | 75.3   | -             | -      |
| มัธยม                | 38      | 37.6   | 5       | 7.5    | 32            | 14.9   |
| อาชีวะ               | 10      | 9.9    | 1       | 1.5    | 8             | 3.7    |
| ประกาศนียบัตรชั้นสูง | 1       | 1.0    | -       | -      | -             | -      |
| ปริญญาตรี            | 30      | 29.7   | -       | -      | 54            | 80.6   |
| ปริญญาโท             | 2       | 2.0    | -       | -      | 5             | 7.2    |

ในสถานการณ์ปัจจุบันจำนวนลูกจ้างเด็กเกือบทั้งหมดไม่ได้ศึกษาต่อคิดเป็นจำนวน ร้อยละ 86.5 มีลูกจ้างเด็กเพียงจำนวนไม่ถึงร้อยละ 10 กำลังศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษา

สถานที่ตั้งของสถานประกอบการที่กำหนดกลุ่มตัวอย่าง กระจายอยู่ในทุกภาคของ ประเทศเมื่อรวบรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้เป็นกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้าง ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 24.8 และ 23.3 ดังตาราง 4

ตาราง 4 การกระจายสถานที่ตั้งของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนนายจ้างและลูกจ้าง

| เขต/จังหวัด           | จำนวน   |        |         |        |
|-----------------------|---------|--------|---------|--------|
|                       | นายจ้าง |        | ลูกจ้าง |        |
|                       | คน      | ร้อยละ | คน      | ร้อยละ |
| กรุงเทพมหานคร         | —       | —      | —       | —      |
| รอบกรุงเทพมหานคร      | 20      | 19.8   | —       | —      |
| ภาคกลาง               | 38      | 37.6   | 5       | 7.5    |
| ภาคเหนือ              | 10      | 9.9    | 1       | 1.5    |
| ภาคใต้                | 1       | 1.0    | —       | —      |
| ภาคตะวันออก           | 30      | 29.7   | 54      | 80.6   |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 2       | 2.0    | 5       | 7.2    |

สถานประกอบการที่ออกสำรวจข้อมูลครั้งนี้เป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม 47 แห่ง เกษตรกรรม 6 แห่ง และพาณิชย์กรรม 48 แห่ง นายจ้างของสถานประกอบการเหล่านี้ ให้สัมภาษณ์ว่ามีฐานะเป็นเจ้าของกิจการจำนวนร้อยละ 41.6 เป็นผู้จัดการร้อยละ 19.8 และ กิจการของสถานประกอบการที่เจ้าของเป็นผู้ลงทุนเพียงผู้เดียวมี จำนวนมากกว่าครึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.4 นอกจากนี้นายจ้างกลุ่มนี้ร้อยละ 19.8 ยังเป็นเจ้าของกิจการอุตสาหกรรมอื่นอีก 1-2 แห่ง

จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันคือ ประมาณร้อยละ 50 เป็นกลุ่มการใช้แรงงานในกิจการประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนนายจ้างและลูกจ้างเด็กจำแนกตามประเภทกิจการของสถานประกอบการ

| สถานประกอบการ |      | นายจ้าง |        | ลูกจ้าง |        |
|---------------|------|---------|--------|---------|--------|
|               |      | คน      | ร้อยละ | คน      | ร้อยละ |
| อุตสาหกรรม    | ใหญ่ | 7       | 7.0    | 30      | 14.0   |
|               | กลาง | 4       | 4.0    | 18      | 8.4    |
|               | เล็ก | 34      | 33.6   | 51      | 23.7   |
| เกษตรกรรม     | ใหญ่ | -       | -      | -       | -      |
|               | กลาง | 1       | 1.0    | -       | -      |
|               | เล็ก | 5       | 5.0    | 7       | 3.3    |
| พาณิชย์กรรม   | ใหญ่ | 4       | 4.0    | 11      | 5.1    |
|               | กลาง | 5       | 5.0    | 6       | 2.9    |
|               | เล็ก | 37      | 36.6   | 89      | 41.4   |
| ไม่ระบุ       |      | 2       | 2.0    | 3       | 1.4    |

การใช้แรงงานลูกจ้างในสถานประกอบการ สืบจากการสำรวจครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากสถานประกอบการขนาดใหญ่เป็นส่วนมากคิดเป็นร้อยละ 47.3 ส่วนข้อมูลกลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 67 ได้จากลูกจ้างเด็กของสถานประกอบการขนาดเล็ก ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนสถานประกอบการจำแนกขนาดตามจำนวนลูกจ้าง

| จำนวนลูกจ้างใน<br>สถานประกอบการ | จำนวนผู้ตอบ |        |         |        |
|---------------------------------|-------------|--------|---------|--------|
|                                 | นายจ้าง     |        | ลูกจ้าง |        |
|                                 | คน          | ร้อยละ | คน      | ร้อยละ |
| น้อยกว่า 50 คน                  | 34          | 33.7   | 144     | 67.0   |
| 50-<100 คน                      | 9           | 8.9    | 27      | 12.6   |
| 100-<2,000 คน                   | 48          | 47.3   | 40      | 18.6   |



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



อายุของลูกจ้างเด็ก เด็กที่ทำงานในสถานประกอบการกลุ่มลูกจ้างเด็กประมาณ ร้อยละ 60 อยู่ในช่วง 15 ปี ถึง น้อยกว่า 18 ปี ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนลูกจ้างเด็กจำแนกตามอายุและเพศจำแนกตามจำนวนผู้ตอบกลุ่มลูกจ้างเด็ก

| อายุลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ | เพศหญิง    | เพศชาย     |
|--------------------------------|------------|------------|
| อายุน้อยกว่า 13 ปี             | 1 (0.5)    | -          |
| 13 - น้อยกว่า 15 ปี            | 40 (18.6)  | 35 (16.3)  |
| 15 - น้อยกว่า 18 ปี            | 131 (60.9) | 130 (60.5) |



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภูมิลำเนาของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการที่สำรวจได้จำนวนร้อยละ 33.5 เป็น  
คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ภูมิลำเนาของลูกจ้างเด็กที่ให้สัมภาษณ์

| ภูมิลำเนา             | จำนวนลูกจ้างเด็ก |
|-----------------------|------------------|
| กรุงเทพมหานคร         | 5 (2.3)          |
| รอบกรุงเทพมหานคร      | 12 (5.6)         |
| ภาคกลาง               | 22 (10.2)        |
| ภาคตะวันออก           | 13 (6.0)         |
| ภาคเหนือ              | 41 (19.1)        |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 72 (33.5)        |
| ภาคใต้                | 25 (11.6)        |
| ไม่ตอบ                | 25 (11.6)        |

สถาบันวิทยบริการ  
าลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สภาพภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน เป็นพนักงาน  
เจ้าหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคิดเป็นจำนวนร้อยละ 37.3 และเจ้าหน้าที่ของ  
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้องจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

| หน่วยงาน       | จำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน |        |
|----------------|-----------------------------------|--------|
|                | คน                                | ร้อยละ |
| ฝ่ายอุตสาหกรรม | 2                                 | 3.0    |
| ฝ่ายแรงงาน     | 25                                | 37.3   |
| ฝ่ายปกครอง     | 17                                | 25.4   |
| ฝ่ายสาธารณสุข  | 23                                | 34.3   |
| รวม            | 67                                | 100.0  |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสอบถามเรื่องสถิติการออกตรวจสถานประกอบการแต่ละเดือนปรากฏว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งหมดไม่ตอบคำถาม และกลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำนวนมากกว่าร้อยละ 60 ออกตรวจสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมบ่อยครั้งที่สุด ดังตาราง 13

ตาราง 13 สถานประกอบการที่เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องออกตรวจบ่อยครั้งที่สุด

| ประเภทสถานประกอบการ          | จำนวนผู้เกี่ยวข้องออกตรวจบ่อยที่สุด |
|------------------------------|-------------------------------------|
| อุตสาหกรรม                   | 14 (20.9)                           |
| เกษตรกรรม                    | 1 (1.5)                             |
| พาณิชย์กรรม                  | 3 (4.5)                             |
| อุตสาหกรรมและ<br>พาณิชย์กรรม | 45 (67.2)                           |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มผู้เกษียณซึ่งให้เหตุผลของการออกตรวจสถานที่ประกอบการบ่อขุดร้างไม่เด่นชัด  
ดังตาราง 14

ตาราง 14. เหตุผลของการออกตรวจสถานที่ประกอบการบ่อขุดร้าง

| เหตุผลของการออกตรวจ | จำนวนผู้เกษียณซึ่งให้คำตอบ |
|---------------------|----------------------------|
| มีลูกจ้างเด็กมาก    | 4 (6.0)                    |
| มีผู้ร้องเรียน      | 17 (25.4)                  |
| ปฏิบัติไม่ถูกต้อง   | 16 (23.9)                  |
| อื่น ๆ              | 23 (34.3)                  |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อสรุปข้อมูลของนายจ้างในสถานประกอบการที่สำรวจพบค่าเฉลี่ยว่าสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานมาตรฐานเพียงหน่วยงานเดียวมีจำนวนร้อยละ 14.9 ในขณะที่สถานประกอบการ อีกร้อยละ 79.2 ตอบว่ามี เจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานตรวจสอบสถานประกอบการ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่เคยมีเจ้าหน้าที่แรงงานมาตรฐานเลยมีจำนวนร้อยละ 6.9 จำนวนครั้งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรวจกิจการในแต่ละปีตั้งแต่ 1 ครั้งถึงมากกว่า 3 ครั้ง ดังตาราง 15

ตาราง 15 การตรวจกิจการสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปี

| จำนวนครั้งที่ตรวจ | จำนวนนายจ้างที่ข้อมูล |
|-------------------|-----------------------|
| ไม่เคยมาตรฐาน     | 7 (6.9)               |
| 1 ครั้ง           | 18 (17.8)             |
| 2 ครั้ง           | 22 (21.8)             |
| 3 ครั้ง           | 15 (14.9)             |
| มากกว่า 3 ครั้ง   | 38 (37.6)             |

สถานประกอบการที่ตอบว่ามีเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานมาตรฐานเท่านั้นมี 15 แห่ง (14.9%) และเป็นสถานประกอบการ 80 แห่ง (79.2%) ตอบว่ามี เจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานตรวจสอบสถานประกอบการ

สถาบันวิจัยประชากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถานภาพการทำงานของลูกจ้างเด็ก เมื่อสำรวจเหตุผลของการเข้าทำงานใน  
สถานประกอบการของลูกจ้างเด็กพบว่าลูกจ้างเด็กจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 สมัครใจมาทำเอง  
ดังตาราง 16

ตาราง 16 เหตุผลของการเข้าทำงานในสถานประกอบการของลูกจ้างเด็ก

| เหตุผลของการทำงาน | จำนวนนายจ้างให้ข้อมูล |
|-------------------|-----------------------|
| ถูกบังคับ         | 3 (1.4)               |
| สมัครใจเอง        | 160 (74.4)            |
| ไม่ชอบเรียน       | 6 (2.8)               |
| ความยากจน         | 39 (18.1)             |
| อื่น ๆ            | 6 (2.8)               |

ในจำนวนลูกจ้างเด็กที่สำรวจมากกว่าครึ่งไม่เคยทำงานที่ใดมาก่อน ส่วนที่เหลือ  
เคยทำงานมาแล้ว จำแนกเป็นประเภทของงาน ดังตาราง 17

ตาราง 17 ประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้างเด็กก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน

| ประสบการณ์ทำงาน     | จำนวนลูกจ้างให้ข้อมูล |
|---------------------|-----------------------|
| ไม่เคยทำมาก่อน      | 144 (53.0)            |
| เคยทำงานอุตสาหกรรม  | 30 (14.0)             |
| เคยทำงานเกษตรกรรม   | 20 (9.3)              |
| เคยทำงานพาณิชย์กรรม | 36 (16.7)             |
| เคยทำงานอื่น        | 23 (10.7)             |

การเข้าทำงานของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการมี ลูกจ้างเด็กจำนวนประมาณ ร้อยละ 40 สมัครใจมาทำงานเอง และร้อยละ 25 มีบุคคลอื่นพามาสมัครเข้าทำงาน ดังตาราง 18

ตาราง 18 การเข้าทำงานของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ

| วิธีการเข้ามาทำงาน                 | จำนวนลูกจ้างเด็กที่ให้คำตอบ |
|------------------------------------|-----------------------------|
| มาสมัครด้วยตนเอง                   | 88 (40.9)                   |
| บุคคลอื่นพามาสมัคร                 | 54 (25.1)                   |
| บิดา มารดา ผู้ปกครอง พามาสมัคร     | 17 (7.9)                    |
| บิดา มารดา ผู้ปกครอง ทำงานอยู่แล้ว | 17 (7.9)                    |
| มีผู้พามา                          | 15 (7.0)                    |
| นายจ้างจัดหา                       | 15 (7.0)                    |
| อื่น ๆ                             | 8 (3.7)                     |

จุฬาลง

หลักฐานการสมัครเข้าทำงานของลูกจ้างเด็กพบว่า ลูกจ้างเด็กร้อยละ 44.2 ไม่  
ต้องทำหลักฐานอะไร ส่วนอีกร้อยละ 42.3 ต้องทำหลักฐานการสมัครเข้าทำงาน ดังตาราง 19

ตาราง 19 หลักฐานการสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการของลูกจ้างเด็ก

| หลักฐาน      | จำนวนลูกจ้างผู้ให้ข้อมูล |
|--------------|--------------------------|
| ไม่ต้องทำ    | 95 (44.2)                |
| ทำสัญญาจ้าง  | 13 (6.0)                 |
| เขียนใบสมัคร | 78 (36.3)                |
| อื่น ๆ       | 18 (8.4)                 |
| ไม่ตอบ       | 11 (5.1)                 |

ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 25 เป็นพนักงานหรือลูกจ้างทั่วไป ดังตาราง 20

ตาราง 20 ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างเด็กเมื่อเริ่มต้นทำงานถึงปัจจุบัน

| ตำแหน่งหน้าที่ | จำนวนผู้ต่อบกลุ่มลูกจ้างเด็ก |           |
|----------------|------------------------------|-----------|
|                | เมื่อเริ่มทำงาน              | ขณะนี้    |
| พนักงาน        | 54 (25.1)                    | 70 (27.9) |
| เสมียน         | 14 (6.5)                     | 4 (1.9)   |
| ช่าง           | 18 (8.4)                     | 10 (4.7)  |
| คนงาน          | 39 (18.1)                    | 20 (9.4)  |
| ลูกจ้างทั่วไป  | 62 (28.8)                    | 54 (25.1) |
| อื่น ๆ         | 23 (10.7)                    | 62 (28.8) |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทำงานในสถานประกอบการปัจจุบันของลูกจ้างเด็กกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ทำงานมาได้ไม่นานไม่เกิน 1 ปี ดังตาราง 21

ตาราง 21 ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการปัจจุบัน

| ระยะเวลาทำงาน            | จำนวนผู้ตอบกลุ่มลูกจ้าง |
|--------------------------|-------------------------|
| เพิ่งทำได้ไม่ถึง 1 เดือน | 23 (10.7)               |
| 1 - 3 เดือน              | 33 (15.3)               |
| 4 - 11 เดือน             | 82 (38.1)               |
| 1 - 3 ปี                 | 61 (28.4)               |
| มากกว่า 3 ปี             | 15 (7.0)                |

อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับเมื่อเริ่มเข้าทำงาน ค่อนข้างกระจาย ตั้งแต่เดือนละไม่ถึง 1,000 บาท จนถึงมากกว่า 3,000 บาท ดังตาราง 22

ตาราง 22 อัตราค่าจ้างต่อเดือนที่ลูกจ้างเด็กได้รับเมื่อเริ่มทำงานในสถานประกอบการ

| อัตราค่าจ้างต่อเดือน | จำนวนลูกจ้างจำแนกตามค่าจ้าง |
|----------------------|-----------------------------|
| น้อยกว่า 1,000 บาท   | 16 (7.4)                    |
| 1,000-<1,500 "       | 49 (22.8)                   |
| 1,500-<2,000 "       | 52 (24.2)                   |
| 2,000-<2,500 "       | 44 (20.5)                   |
| 2,500-<3,000 "       | 27 (12.6)                   |
| มากกว่า 3,000 "      | 27 (12.6)                   |

ค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดจ่ายแก่ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่จ่ายให้อัตรารายเดือนเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นค่าตอบแทนของลูกจ้างเด็ก จำนวนประมาณร้อยละ 60 ดังตาราง 23

ตาราง 23 การจ่ายค่าจ้าง

| การจ่ายค่าจ้าง | จำนวนลูกจ้างได้รับค่าจ้าง |        |
|----------------|---------------------------|--------|
|                | คน                        | ร้อยละ |
| รายวัน         | 59                        | 27.4   |
| รายสัปดาห์     | 8                         | 3.7    |
| รายเดือน       | 132                       | 61.4   |
| เหมาจ่าย       | 4                         | 1.9    |
| อื่น ๆ         | 9                         | 4.2    |



ผู้รับเงินค่าจ้างคือตัวลูกจ้างเด็กเองคิดเป็นร้อยละ 94.4 และลูกจ้างเด็กเป็นส่วนน้อยคิดเป็นจำนวนเพียงร้อยละ 2.8 ให้บิดามารดาหรือผู้อื่นเป็นผู้รับเงินค่าจ้าง

ภาระค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างเด็กต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่วนใหญ่ คือ พ่อแม่ ดังตาราง 24

ตาราง 24 ภาระค่าใช้จ่ายสำหรับสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างเด็ก

| สมาชิกที่รับภาระค่าใช้จ่าย | จำนวนผู้ตอบกลุ่มลูกจ้างเด็ก |
|----------------------------|-----------------------------|
| ไม่มี                      | 57 (26.5)                   |
| พ่อแม่                     | 144 (67.0)                  |
| สามี, ภรรยา                | 1 (0.5)                     |
| บุตร                       | 1 (0.5)                     |
| อื่น ๆ                     | 1 (0.5)                     |

รายได้ของครอบครัวลูกจ้างเด็กที่ระบุจำนวนเงินต่อเดือนนั้น ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กประมาณร้อยละ 40 ให้คำตอบว่ารายได้ต่อเดือนของครอบครัวก่อนเข้าทำงานน้อยกว่า 3,000 บาท และเมื่อทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นแต่ไม่เกิน 5,000 บาท ดังตาราง 25

ตาราง 25 รายได้ต่อเดือนของครอบครัวลูกจ้างเด็กก่อนเข้าทำงานและขณะนี้

| รายได้ต่อเดือน     | จำนวนลูกจ้างผู้ให้ข้อมูล |           |
|--------------------|--------------------------|-----------|
|                    | ก่อนเข้าทำงาน            | ขณะนี้    |
| น้อยกว่า 3,000 บาท | 83 (38.6)                | 35 (16.3) |
| 3,000-<5,000 "     | 46 (21.4)                | 78 (36.3) |
| 5,500-<10,000 "    | 7 (3.3)                  | 26 (12.1) |
| 10,000-<15,000 "   | 3 (1.4)                  | 4 (1.9)   |
| 15,000-<20,000 "   | -                        | 1 (0.5)   |
| มากกว่า 20,000 "   | 3 (1.4)                  | 2 (0.9)   |
| ไม่ทราบ            | 69 (32.1)                | 64 (29.8) |

สำหรับรายได้ของสถานประกอบการ ซึ่งนายจ้างระบุเป็นจำนวนเงินตัวเฉลี่ยต่อเดือนนั้นค่อนข้างกระจาย เริ่มตั้งแต่รายได้น้อยกว่า 30,000 บาท จนถึงมากกว่า 500,000 บาท ดังตาราง 26

ตาราง 26 รายได้ตัวเฉลี่ยต่อเดือนของสถานประกอบการ

| รายได้ตัวเฉลี่ยต่อเดือน | จำนวนนายจ้างจำแนกตามรายได้ |
|-------------------------|----------------------------|
| ต่ำกว่า 30,000 บาท      | 7 (6.9)                    |
| 30,000 - <50,000 บาท    | 13 (12.9)                  |
| 50,000 - <100,000 บาท   | 23 (22.8)                  |
| 100,000 - <500,000 บาท  | 28 (27.7)                  |
| มากกว่า 500,000 บาท     | 28 (27.7)                  |

ส่วนรายจ่ายของสถานประกอบการเหมาต่อเดือนค่อนข้างกระจาย เช่นเดียวกัน คือ น้อยกว่า 10,000 บาท จนถึงมากกว่า 100,000 บาท ดังตาราง 27

ตาราง 27 รายจ่ายเหมาต่อเดือนของสถานประกอบการ

| รายจ่ายเหมาต่อเดือน   | จำนวนนายจ้างจำแนกตามรายจ่าย |
|-----------------------|-----------------------------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท    | 3 (3.0)                     |
| 10,000 - <30,000 บาท  | 14 (13.9)                   |
| 30,000 - <50,000 บาท  | 21 (20.8)                   |
| 50,000 - <100,000 บาท | 23 (22.8)                   |
| มากกว่า 100,000 บาท   | 39 (38.6)                   |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เป็นส่วนของการรวบรวมข้อมูล กำหนด วันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา จากคำตอบและความเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม สรุปข้อมูลได้ดังนี้

จำนวนวันทำงาน การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มให้ข้อมูลใกล้เคียงกันคือทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คิดเป็นจำนวนผู้ตอบมากกว่าร้อยละ 50 แต่กลุ่มลูกจ้างร้อยละ 33.0 ตอบว่านายจ้างให้ทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนวันทำงาน<br>ในสถานประกอบการ | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|----------------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                                  | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                                  | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| 5 วัน                            | 5            | 5.0    | 5                  | 7.5    | 7            | 3.3    |
| 5 วันครึ่ง                       | -            | -      | 1                  | 1.5    | 2            | 0.9    |
| 6 วัน                            | 68           | 67.3   | 40                 | 59.7   | 124          | 57.7   |
| 7 วัน                            | 13           | 12.9   | 9                  | 13.4   | 71           | 33.0   |
| อื่น ๆ เป็นงานเหมา               | 6            | 5.9    | 4                  | 6.0    | 11           | 5.1    |
| ไม่ตอบ                           | -            | -      | 8                  | 11.9   | -            | -      |

วันทำงานของลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่เหมือนลูกจ้างทั่วไป คือ ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน และลูกจ้างเด็กจำนวนร้อยละ 32.1 ให้คำตอบว่าทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ดังตาราง 29

ตาราง 29 จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนวันทำงาน<br>ในสถานประกอบการ | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|----------------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                                  | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                                  | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| 5 วัน                            | 6            | 5.9    | 5                  | 7.5    | 8            | 3.7    |
| 5 วันครึ่ง                       | -            | -      | 1                  | 1.5    | 1            | 0.5    |
| 6 วัน                            | 63           | 62.4   | 40                 | 59.7   | 127          | 59.1   |
| 7 วัน                            | 16           | 15.8   | 9                  | 13.4   | 69           | 32.1   |
| เป็นงานเหมา                      | 16           | 15.8   | 9                  | 13.4   | -            | -      |
| ไม่ตอบ                           | 7            | 6.9    | 8                  | 11.9   | 10           | 4.7    |

กำหนดเวลาทำงาน นายจ้างของสถานประกอบการร้อยละ 64.4 ตอบว่ากำหนดให้ลูกจ้างของสถานประกอบการทำงานเป็นวัน นอกจากนี้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเป็นกะ ลูกจ้างเด็กและผู้เกษียณชองก็ให้คำตอบในทำนองเดียวกัน ว่าลูกจ้างเด็กมีทั้งที่ทำงานเป็นวันและเป็นกะ ดังตาราง 30

ตาราง 30 กำหนดเวลาทำงานปกติของสถานประกอบการจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| กำหนดเวลาทำงาน | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|----------------|--------------|-------------------|--------------|
|                | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ทำงานเป็นวัน   | 65 (64.4)    | 43 (64.2)         | 144 (67.0)   |
| วันละ 2 กะ     | 21 (20.8)    | 11 (16.4)         | 40 (18.6)    |
| วันละ 3 กะ     | 15 (14.9)    | 10 (14.9)         | 16 (7.4)     |
| วันละ 4 กะ     | -            | 3 (4.5)           | 2 (0.9)      |

เวลาทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการที่กำหนดให้ทำงานเป็นวันเ็น กำหนด ชั่วโมงทำงานให้ลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเด็กเท่ากัน คือทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือมากกว่า 8 ชั่วโมง ดังตาราง 31

ตาราง 31 เวลาทำงานทั้งหมดในแต่ละวันของลูกจ้างและลูกจ้างเด็กจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| เวลาทำงาน<br>ในแต่ละวัน | จำนวนผู้ตอบ   |             |                   |             |               |             |
|-------------------------|---------------|-------------|-------------------|-------------|---------------|-------------|
|                         | กลุ่มนายจ้าง  |             | กลุ่มผู้เกษียณช้ง |             | กลุ่มลูกจ้าง  |             |
|                         | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก | ลูกจ้างทั่วไป     | ลูกจ้างเด็ก | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก |
| 5 ชั่วโมง               | 1 (1.0)       | -           | -                 | 1 (1.5)     | 2 (0.9)       | -           |
| 6 ชั่วโมง               | 7 (6.9)       | 6 (5.9)     | 3 (4.5)           | 4 (6.0)     | 7 (3.3)       | 6 (2.8)     |
| 7 ชั่วโมง               | 1 (1.0)       | 3 (3.0)     | 1 (1.5)           | 1 (1.5)     | 7 (3.3)       | 8 (3.7)     |
| 8 ชั่วโมง               | 46 (45.5)     | 53 (52.5)   | 31 (46.3)         | 34 (50.7)   | 99 (46.0)     | 107 (49.8)  |
| มากกว่า 8 ชั่วโมง       | 21 (20.8)     | 32 (31.7)   | 16 (23.9)         | 15 (22.4)   | 76 (35.4)     | 85 (39.6)   |
| ไม่ตอบ                  | 25 (24.7)     | 7 (6.9)     | 16 (23.9)         | 12 (17.9)   | 24 (11.2)     | 9 (4.2)     |



สถานประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นวัน ส่วนใหญ่กำหนดให้ลูกจ้างเริ่มทำงานก่อนเวลา 8.30 น. มีผู้ตอบกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างร้อยละ 10 ตอบว่า เริ่มทำงาน 7.00 น. ดังตาราง 32

ตาราง 32 เวลาเริ่มทำงานของสถานประกอบการที่กำหนดเวลาทำงานเป็นวันจำแนกตามเวลาเริ่มทำงาน

| เวลาเริ่มทำงาน | จำนวนผู้ตอบ   |             |                    |             |               |             |
|----------------|---------------|-------------|--------------------|-------------|---------------|-------------|
|                | กลุ่มนายจ้าง  |             | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |             | กลุ่มลูกจ้าง  |             |
|                | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก | ลูกจ้างทั่วไป      | ลูกจ้างเด็ก | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก |
| ก่อน 7.00 น.   | 11 (10.9)     | 13 (12.9)   | 7 (10.4)           | 4 (6.0)     | 34 (15.8)     | 31 (14.4)   |
| ก่อน 8.00 น.   | 19 (18.8)     | 21 (20.8)   | 13 (19.4)          | 13 (19.4)   | 39 (18.1)     | 44 (20.5)   |
| ก่อน 8.30 น.   | 35 (34.7)     | 43 (42.6)   | 20 (29.9)          | 25 (37.7)   | 69 (32.1)     | 79 (36.7)   |
| หลัง 8.30 น.   | 15 (14.9)     | 12 (11.9)   | 5 (7.5)            | 10 (14.9)   | 41 (19.1)     | 29 (13.5)   |
| ไม่ตอบ         | 21 (20.8)     | 12 (11.9)   | 22 (32.8)          | 15 (22.4)   | 32 (14.9)     | 32 (14.9)   |

เวลาเลิกทำงานของสถานประกอบการในแต่ละวัน จำแนกค่าตอบได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่ตอบว่าเลิกทำงานก่อนเวลา 18.00 น. และเลิกทำงานหลังเวลา 18.00 น. คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบกลุ่มละประมาณ 30 ดังตาราง 33

ตาราง 33 เวลาเลิกทำงานของสถานประกอบการที่กำหนดเวลาทำงานเป็นวันจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| เวลาเริ่มทำงาน | จำนวนผู้ตอบ   |             |               |             |               |             |
|----------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|                | กลุ่มนายจ้าง  |             | กลุ่มผู้เลขาฯ |             | กลุ่มลูกจ้าง  |             |
|                | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก | ลูกจ้างทั่วไป | ลูกจ้างเด็ก |
| ก่อน 16.00 น.  | 4 (4.0)       | 5 (5.0)     | 1 (1.5)       | -           | 9 (4.2)       | 10 (4.7)    |
| ก่อน 17.00 น.  | 15 (14.9)     | 19 (18.8)   | 11 (16.4)     | 11 (16.4)   | 25 (11.6)     | 30 (14.0)   |
| ก่อน 18.00 น.  | 34 (33.7)     | 36 (35.6)   | 21 (31.3)     | 29 (43.3)   | 83 (38.6)     | 79 (36.7)   |
| หลัง 18.00 น.  | 27 (26.7)     | 29 (28.7)   | 11 (16.4)     | 14 (20.9)   | 62 (28.8)     | 64 (29.8)   |
| ไม่ตอบ         | 21 (20.8)     | 12 (11.9)   | 23 (34.3)     | 13 (19.4)   | 36 (16.7)     | 32 (14.9)   |

าลงกรณมหาวิทยาลัย

การทำงานเป็นกะของลูกจ้างในสถานประกอบการลูกจ้างเด็กร้อยละ 24.6 ตอบว่าทำงานนานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อกะ ในขณะที่นายจ้างร้อยละ 22.8 ตอบว่าให้ลูกจ้างทำงาน 7 ชั่วโมงต่อกะ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่ให้คำตอบในเรื่องนี้ ดังตาราง 34

ตาราง 34 จำนวนชั่วโมงทำงานแต่ละกะของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนชั่วโมงต่อกะ | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชั่ง | กลุ่มลูกจ้าง |
|-------------------|--------------|--------------------|--------------|
| 5 ชั่วโมง         | 2 (2.0)      | 2 (3.0)            | -            |
| 6 ชั่วโมง         | 3 (3.0)      | 4 (6.0)            | 5 (2.3)      |
| 7 ชั่วโมง         | 23 (22.8)    | -                  | -            |
| 8 ชั่วโมง         | 7 (6.9)      | 14 (20.9)          | -            |
| มากกว่า 8 ชั่วโมง | 7 (6.9)      | 1 (1.5)            | 53 (24.6)    |
| ไม่ตอบ            | 66 (65.3)    | 46 (68.7)          | 157 (73.0)   |

าลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เวลาเริ่มทำงานแต่ละกะของลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการทำงานวันละ 2 กะ หรือ 3 กะ เป็นข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ไม่ให้คำตอบในจำนวนค่อนข้างมากใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ ของจำนวนผู้ไม่ตอบมากกว่า 60 ดังตาราง 35 และ 36

ตาราง 35 เวลาเริ่มทำงานกะแรกของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| เวลาเริ่มทำงาน<br>กะแรก | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณช้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
|-------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| ก่อน 7.00 น.            | 8 (7.9)      | 7 (10.4)           | 7 (3.3)      |
| ก่อน 8.00 น.            | 12 (11.9)    | 11 (16.4)          | 25 (11.6)    |
| ก่อน 9.00 น.            | 13 (12.9)    | 3 (4.5)            | 33 (15.3)    |
| หลัง 9.00 น.            | 4 (4.0)      | 2 (3.0)            | 20 (9.3)     |
| ไม่ตอบ                  | 64 (63.4)    | 44 (65.7)          | 157 (73.0)   |

ตาราง 36 เวลาเริ่มทำงานกะที่สองของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| เวลาเริ่มทำงาน<br>กะที่สอง | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณต้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
|----------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| ก่อน 15.00 น.              | 6 (5.9)      | 4 (6.0)            | 6 (2.8)      |
| ก่อน 17.00 น.              | 10 (9.9)     | 6 (9.0)            | 24 (11.2)    |
| ก่อน 18.00 น.              | 9 (8.9)      | 8 (11.9)           | 19 (8.8)     |
| หลัง 18.00 น.              | 11 (10.9)    | 4 (6.0)            | 17 (7.9)     |
| ไม่ตอบ                     | 65 (64.4)    | 45 (67.2)          | 149 (69.3)   |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเด็กของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 80 เห็นว่าควรกำหนดเวลาทำงานไว้และส่วนใหญ่เห็นว่าลูกจ้างเด็กไม่ควรทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังตาราง 37

ตาราง 37 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเด็ก

| เวลาทำงานสำหรับ<br>ลูกจ้างเด็ก | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
|--------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| ไม่ควรมากกว่า 6 ชม.            | 6 (5.9)      | 20 (29.9)          | 18 (8.4)     |
| 6 ชั่วโมง                      | 7 (6.9)      | 14 (20.9)          | 26 (12.1)    |
| 7 ชั่วโมง                      | 10 (9.9)     | 8 (11.9)           | 15 (7.0)     |
| 8 ชั่วโมง                      | 44 (43.6)    | 22 (32.8)          | 101 (47.0)   |
| มากกว่า 8 ชั่วโมง              | 8 (7.9)      | -                  | 24 (11.2)    |
| ไม่ควรกำหนดไว้                 | 19 (18.8)    | -                  | 13 (6.0)     |
| ไม่ตอบ                         | 7 (6.9)      | 3 (4.5)            | 18 (8.4)     |

ความเห็นเกี่ยวกับเวลาที่ลูกจ้างเด็กไม่ควรทำงาน กลุ่มตัวอย่างนายจ้างและลูกจ้าง  
ตอบว่าไม่ควรทำงานหลังจาก 17.00 น. คิดเป็นร้อยละ 22.8 และ 27.9 ส่วนกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง  
ตอบเช่นเดียวกันในจำนวนที่มากกว่า คือคิดเป็นร้อยละ 44.8 ดังตาราง 38

ตาราง 38 เวลาที่ลูกจ้างเด็กไม่ควรทำงานจำแนกตามจำนวนผู้ตอบแต่ละกลุ่ม

| เวลาที่ลูกจ้างเด็ก<br>ไม่ควรทำงาน | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| หลังจาก 17.00 น.                  | 23 (22.8)    | 30 (44.8)          | 60 (27.9)    |
| " 18.00 น.                        | 14 (13.9)    | 14 (20.9)          | 27 (12.6)    |
| " 19.00 น.                        | 6 (5.9)      | 2 (3.0)            | 19 (8.8)     |
| " 20.00 น.                        | 13 (12.9)    | 3 (4.5)            | 11 (5.1)     |
| " 21.00 น.                        | 6 (5.9)      | 6 (9.0)            | 13 (6.0)     |
| " 22.00 น.                        | 16 (15.8)    | 7 (10.4)           | 27 (12.6)    |
| " 23.00 น.                        | 1 (1.0)      | 3 (4.5)            | 19 (8.8)     |
| " 24.00 น.                        | 10 (9.9)     | -                  | 12 (5.6)     |
| ไม่ตอบ                            | 12 (11.9)    | 2 (3.0)            | 27 (12.6)    |

กำหนดเวลาพักของลูกจ้างเด็กแต่ละวัน จากคำตอบของกลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง มากกว่าร้อยละ 40 ระบุว่ามีความพักรวมทั้งวันไม่เกิน 1 ชั่วโมง 15 นาที และเห็นว่าหากมีกฎหมายกำหนดก็ควรให้หยุดพักไม่เกิน 1 ชั่วโมง 15 นาที เช่นเดิม

ตาราง 39 กำหนดเวลาพักของลูกจ้างเด็กแต่ละวันในสถานประกอบการและความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

| เวลาเริ่มทำงาน                       | กลุ่มนายจ้าง    |                | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |                | กลุ่มลูกจ้างเด็ก |                |
|--------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|
|                                      | เวลาที่กำหนดไว้ | กฎหมายควรกำหนด | เวลาที่กำหนดไว้    | กฎหมายควรกำหนด | เวลาที่กำหนดไว้  | กฎหมายควรกำหนด |
| ไม่เกิน 30 นาที                      | 4 (4.0)         | 7 (6.9)        | 1 (1.5)            | -              | 20 (9.3)         | 13 (6.0)       |
| 30 นาที-น้อยกว่า 45 นาที             | 2 (2.0)         | 2 (2.0)        | 5 (7.5)            | 9 (13.4)       | 7 (3.3)          | 10 (4.7)       |
| 45 นาที- " 60 "                      | 11 (10.9)       | 6 (5.9)        | 38 (56.7)          | 7 (10.4)       | 23 (10.7)        | 14 (6.5)       |
| 1 ชม.- "1 ชม.15 นาที                 | 49 (48.5)       | 46 (45.5)      | -                  | 27 (40.3)      | 96 (44.7)        | 88 (40.9)      |
| 1 ชม. 15 นาที-น้อยกว่า 1 ชม. 30 นาที | 4 (4.0)         | 5 (5.0)        | 4 (6.0)            | 15 (22.4)      | 9 (4.2)          | 17 (7.9)       |
| มากกว่า 1.30 ชั่วโมง                 | 17 (16.8)       | 7 (6.9)        | 1 (1.5)            | 6 (9.0)        | 28 (18.0)        | 21 (9.8)       |
| ไม่เห็นด้วย                          | -               | 12 (11.9)      | -                  | -              | -                | 6 (2.8)        |
| ไม่มีความเห็น, ไม่ตอบ                | 14 (13.9)       | 7 (6.9)        | 6 (9.0)            | 3 (4.5)        | 32 (14.9)        | 32 (14.9)      |



การให้สิทธิลูกจ้างเด็กหยุดพักระหว่างทำงานได้นั้น กลุ่มลูกจ้างประมาณร้อยละ 40 ไม่แสดงความคิดเห็น ส่วนกลุ่มที่เห็นว่าควรให้หยุดพักระหว่างทำงานได้ ระบุช่วงเวลาดำเนินการต่อเนืองของลูกจ้างเด็กว่าไม่ควรนานเกิน 4 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 40 แต่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องระบุคำตอบว่าเวลาดำเนินการต่อเนืองไม่ควรนานเกิน 3 ชั่วโมง ดังตาราง 40

ตาราง 40 ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายกำหนดช่วงเวลาดำเนินการต่อเนืองของลูกจ้างเด็กจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| ช่วงเวลาดำเนินการต่อเนือง<br>ของลูกจ้างเด็ก | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|---|--------------|--------------------|--------------|
|   | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่เกิน 3 ชั่วโมง                           | 20 (19.8)    | 28 (41.8)          | 31 (14.4)    |
| " 4 "                                       | 38 (37.6)    | 19 (28.4)          | 66 (30.7)    |
| " 5 "                                       | 4 (4.0)      | 6 (9.0)            | 13 (6.0)     |
| " 6 "                                       | 5 (5.0)      | 5 (7.5)            | 8 (3.7)      |
| ไม่มีความเห็น                               | 17 (16.8)    | -                  | 76 (35.3)    |
| อื่น ๆ ไม่ได้กำหนดไว้                       | 8 (7.9)      | 3 (4.5)            | 6 (2.8)      |
| ไม่ตอบ                                      | 9 (8.9)      | 6 (9.0)            | 15 (7.0)     |

วันหยุดของลูกจ้างในสถานประกอบการ เมื่อสำรวจข้อมูลส่วนของการปฏิบัติในสถานประกอบการ และส่วนของการความคิดเห็นต่อกฎหมายกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง จำแนกเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปรากฏว่า การหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างเด็กที่ปฏิบัติกันในสถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ให้หยุดสัปดาห์ละ 1 วัน คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบทุกกลุ่มใกล้เคียงกัน คือประมาณ 60 ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายวันหยุดประจำสัปดาห์กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเห็นว่าควรกำหนดไว้ 1 วันต่อสัปดาห์ แต่จำนวนผู้ตอบของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าควรกำหนดให้หยุดได้สัปดาห์ละ 2 วัน ดังตาราง 41

ตาราง 41 วันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดไว้ในกฎหมาย

| จำนวนวันหยุด<br>ประจำสัปดาห์ | สถานประกอบการกำหนดไว้ |              |                    | กฎหมายควรกำหนดไว้ |                    |              |
|------------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------|
|                              | กลุ่มลูกจ้าง          | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มนายจ้าง      | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| สัปดาห์ละ 1 วัน              | 133 (61.7)            | 68 (67.3)    | 44 (65.7)          | 55 (54.5)         | 30 (44.8)          | 119 (55.3)   |
| " 2 "                        | 8 (3.7)               | 4 (4.0)      | 13 (19.4)          | 9 (8.9)           | 34 (50.7)          | 45 (20.9)    |
| เดือนละ 2 วัน                | 11 (5.1)              | 1 (1.0)      | 1 (1.5)            | -                 | -                  | -            |
| อื่น ๆ                       | 48 (22.3)             | 17 (16.8)    | 4 (6.0)            | 8 (7.9)           | -                  | -            |
| ไม่ควรถูกกำหนดไว้            | -                     | -            | -                  | 15 (14.9)         | 1 (1.5)            | 16 (7.4)     |
| ไม่ตอบ                       | 15 (7.0)              | 11 (10.9)    | 5 (7.5)            | 14 (14.9)         | 2 (3.0)            | 35 (16.3)    |

เงื่อนไขการหยุดประจำสัปดาห์ในทุกสถานประกอบการ เนื่องจากนายจ้างและผู้เกี่ยวข้องจำนวนประมาณร้อยละ 30 ตอบว่าลูกจ้างมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้ว 6 วัน และนายจ้างอีกร้อยละ 30 ตอบว่าไม่มีเงื่อนไขการหยุด นอกจากนี้ นายจ้างประมาณร้อยละ 20 ไม่ตอบเรื่องเงื่อนไขการหยุด ดังตาราง 42

ตาราง 42 จำนวนวันทำงานติดต่อกันของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนวันทำงาน<br>ติดต่อกันก่อนหยุดพัก | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        |
|---------------------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|
|                                       | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ |
| ไม่เกิน 3 วัน                         | 2            | 2.0    | 3                  | 4.5    |
| " 5 วัน                               | 4            | 4.0    | 12                 | 17.9   |
| " 6 วัน                               | 34           | 33.7   | 25                 | 37.3   |
| ไม่มีเงื่อนไข                         | 33           | 32.7   | 14                 | 20.9   |
| อื่น ๆ                                | 6            | 5.9    | 1                  | 1.5    |
| ไม่ตอบ                                | 21           | 20.8   | 12                 | 17.9   |

จำนวนวันหยุดประเพณีที่ถือปฏิบัติในสถานประกอบการ สรุปลำดับได้ 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ตอบว่ากำหนดให้หยุดได้ปีละ 13 วัน และกลุ่มตอบว่าไม่ได้กำหนดวันไว้ แต่เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนวันหยุดตามประเพณีไว้ในกฎหมายปรากฏว่ากลุ่มลูกจ้างประมาณร้อยละ 30 ไม่ตอบ แต่กลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดให้หยุดปีละ 13 วัน ดังตาราง 43

ตาราง 43 จำนวนวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างเค็กในสถานประกอบการและความคิดเห็นตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนวันหยุดตามประเพณี | สถานประกอบการกำหนดไว้ |              |                    | กฎหมายควรกำหนดไว้ |                    |              |
|------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------|
|                        | กลุ่มลูกจ้าง          | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มนายจ้าง      | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 13 วัน        | 35 (16.3)             | 13 (12.9)    | 9 (13.4)           | -                 | -                  | -            |
| 13 วัน                 | 49 (22.8)             | 36 (35.6)    | 25 (37.3)          | 46 (45.5)         | 38 (56.7)          | 83 (38.6)    |
| มากกว่า 13 วัน         | 19 (8.8)              | 11 (10.9)    | 8 (11.9)           | 13 (12.9)         | 20 (29.9)          | 42 (19.5)    |
| ไม่กำหนดไว้            | 64 (29.8)             | 30 (29.7)    | 16 (23.9)          | 19 (18.8)         | 3 (4.5)            | 20 (9.3)     |
| อื่น ๆ                 | 22 (10.2)             | 5 (5.0)      | 1 (1.5)            | 11 (10.9)         | 4 (6.0)            | -            |
| ไม่ตอบ                 | 26 (12.1)             | 6 (5.9)      | 8 (11.9)           | 12 (11.9)         | 2 (3.0)            | 70 (32.6)    |

การหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจากข้อมูลนายจ้างพบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดไว้และเห็นว่าเป็นกฎหมาย ในขณะที่ลูกจ้างเด็กไม่ตอบคำถาม เรื่องจำนวนวันหยุดพักผ่อนของสถานประกอบการ แต่แสดงความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายว่าควร กำหนดจำนวนวันไว้คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบมากกว่า 50 ดังตาราง 44

ตาราง 44 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการและความคิดเห็น ตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนวันหยุด<br>พักผ่อนประจำปี | สถานประกอบการกำหนดไว้ |              | กฎหมายควรกำหนดไว้ |              |
|--------------------------------|-----------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                                | กลุ่มนายจ้าง          | กลุ่มลูกจ้าง | กลุ่มนายจ้าง      | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 6 วันทำงาน            | 7 (6.9)               | 19 (8.8)     | 16 (15.8)         | 48 (22.3)    |
| 6 วันทำงาน                     | 19 (18.8)             | 20 (9.3)     | -                 | -            |
| มากกว่า 6 วันทำงาน             | 9 (8.9)               | 16 (7.4)     | 22 (21.8)         | 72 (33.6)    |
| ไม่ได้กำหนดไว้                 | 47 (46.5)             | 58 (27.0)    | 28 (27.7)         | 38 (17.7)    |
| อื่น ๆ                         | 7 (6.9)               | 9 (4.2)      | 17 (16.8)         | 16 (7.4)     |
| ไม่ตอบ                         | 12 (11.9)             | 93 (43.3)    | 18 (17.8)         | 41 (19.1)    |

นอกจากนี้ นายจ้างและผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากกว่าครึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดทำงาน  
ในกรณีพิเศษของสถานประกอบการว่า มีวันหยุดพิเศษอื่นใดจำนวนวันไม่เกิน 5 วันต่อปี  
ดังตาราง 45

ตาราง 45 จำนวนวันหยุดพิเศษอื่นของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ

| จำนวนวันหยุด<br>พิเศษแต่ละปี | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        |
|------------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|
|                              | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ |
| ไม่เกิน 3 วัน                | 23           | 22.8   | 11                 | 16.4   |
| 3-5 วัน                      | 27           | 26.7   | 24                 | 35.8   |
| มากกว่า 5 วัน                | 8            | 7.9    | 6                  | 9.0    |
| ไม่มี                        | 35           | 34.7   | 15                 | 22.4   |
| ไม่ตอบ                       | 8            | 7.9    | 11                 | 16.4   |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างและผู้เกี่ยวข้อง ประมาณร้อยละ 20 ตอบตรงกันว่าจัดให้หยุดในวันทำงานถัดไป และผู้ตอบอีกส่วนหนึ่งมีจำนวน ใกล้เคียงกันตอบว่าให้ทำงานในวันถัดไปตามปกติ ซึ่งตรงกับคำตอบของกลุ่มลูกจ้างเด็กจำนวน มากกว่าร้อยละ 30 ดังตาราง 46

ตาราง 46 การปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ จำแนก ตามจำนวนผู้ตอบ

| การปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็ก                      | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|---|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|   | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| จัดให้หยุดในวันทำงานถัดไป                     | 23           | 22.8   | 19                 | 28.4   | 34           | 15.8   |
| จ่ายเงินค่าจ้างเพิ่มให้ 1 วัน แทนการหยุดชดเชย | 14           | 13.9   | 4                  | 6.0    | 18           | 8.4    |
| จัดให้หยุดในวันทำงานอื่น                      | 15           | 14.9   | 10                 | 14.9   | 25           | 11.6   |
| ให้ทำงานในวันถัดไปตามปกติ                     | 22           | 21.8   | 20                 | 29.9   | 69           | 32.1   |
| ให้ทำงานโดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุด              | 6            | 5.9    | 4                  | 6.0    | 17           | 7.9    |
| อื่น ๆ  | 11           | 10.9   | 4                  | 6.0    | 24           | 11.2   |
| ไม่ตอบ  | 10           | 9.9    | 6                  | 9.0    | 28           | 13.0   |

จำนวนนายจ้างเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับกฎหมายกำหนดวันหยุดชดเชยในวันทำงาน ถัดไปอีกหนึ่งวัน ใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 42.6 และ 44.6 และ นายจ้างที่ไม่แสดงความเห็นมีจำนวนร้อยละ 12.9

กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วย ค่อนข้างมากคิดเป็นจำนวนผู้ตอบร้อยละ 76.1 และไม่เห็น ด้วย ร้อยละ 16.4 มีผู้ไม่แสดงความเห็นร้อยละ 7.5

ส่วนกลุ่มลูกจ้างเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดไว้คิดเป็นร้อยละ 57.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 14.4 นอกนั้นไม่แสดงความเห็น

การลาหยุดของลูกจ้างเด็กไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาป่วย ลากิจไว้ ทั้งนี้จากคำตอบของทุกกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากว่าครั้งตอบเช่นเดียวกัน ดังตาราง 47

ตาราง 47 สถิติการลาหยุดของลูกจ้างเด็กจำแนกตามจำนวนวันและกลุ่มผู้ตอบ

| จำนวนวันลาหยุด | กลุ่มนายจ้าง |           | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |           | กลุ่มลูกจ้าง |            |
|----------------|--------------|-----------|--------------------|-----------|--------------|------------|
|                | ลาป่วย       | ลากิจ     | ลาป่วย             | ลากิจ     | ลาป่วย       | ลากิจ      |
| 1 วัน          | 1 (1.0)      | 2 (2.0)   | -                  | 1 (1.5)   | 4 (1.9)      | 4 (1.9)    |
| 2 วัน          | 2 (2.0)      | 4 (4.0)   | 4 (6.0)            | 2 (3.0)   | 2 (0.9)      | 5 (2.3)    |
| 3 วัน          | 11 (10.9)    | 4 (4.0)   | 10 (14.9)          | 4 (6.0)   | 28 (13.0)    | 14 (6.5)   |
| ไม่ได้กำหนดไว้ | 53 (52.5)    | 55 (54.5) | 38 (56.7)          | 39 (58.2) | 121 (56.3)   | 114 (53.0) |
| อื่น ๆ         | 18 (17.9)    | 4 (4.0)   | 8 (11.9)           | 8 (12.0)  | 26 (12.1)    | 9 (4.2)    |
| ไม่ตอบ         | 16 (15.8)    | 32 (31.7) | 7 (10.4)           | 13 (19.4) | 34 (15.8)    | 69 (32.1)  |

ส่วนการลาอื่น ๆ คือ ลาคลอดและลาไปฝึกอาชีพของลูกจ้างเด็กนั้น มีนายจ้างของสถานประกอบการตอบว่ามีเงื่อนไขกำหนดไว้ให้ลาได้คิดเป็น จำนวนร้อยละ 34.7 และ 10.9 ตามลำดับ แต่ลูกจ้างเด็กจำนวนเพียงร้อยละ 20.9 ตอบว่าลูกจ้างมีสิทธิลาคลอด



ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเรื่องการลาของลูกจ้างเด็กนั้น นายจ้างประมาณร้อยละ 40 เห็นว่าควรมีเงื่อนไขจำนวนวันลาป่วย ลากิจ และลาคลอด ส่วนเรื่องการลาไปศึกษาต่อส่วนใหญ่ไม่แสดงความคิดเห็น ดังตาราง 48

ตาราง 48 จำนวนนายจ้างของสถานประกอบการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเรื่องการลาของลูกจ้างเด็ก

| เงื่อนไขการลา | กลุ่มนายจ้าง |           |               |           |
|---------------|--------------|-----------|---------------|-----------|
|               | ควรมี        | ไม่ควรมี  | ไม่มีความเห็น | ไม่ตอบ    |
| ลาป่วย        | 39 (38.6)    | 26 (25.7) | 20 (19.8)     | 16 (15.8) |
| ลากิจ         | 30 (39.6)    | 24 (23.8) | 19 (18.8)     | 18 (17.8) |
| ลาคลอด        | 41 (40.6)    | 12 (11.9) | 26 (25.7)     | 22 (21.8) |
| ลาไปศึกษาต่อ  | 22 (21.8)    | 16 (15.8) | 36 (35.6)     | 27 (26.7) |

ส่วนกลุ่มนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดกฎหมายกำหนดสิทธิการลาของลูกจ้างเด็กมีจำนวนร้อยละ 40.6 โดยให้เหตุผลว่าควรพิจารณาประเภทของงานที่ประกอบกิจการด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดกฎหมายเรื่องการลาที่มีจำนวนร้อยละ 20.9 เมื่อจำแนกวันลาป่วย ลากิจ มีผู้เห็นด้วยว่าควรมีเงื่อนไขเรื่องจำนวนวันลาประมาณ ร้อยละ 80 และเห็นด้วยกับการลาคลอดประมาณร้อยละ 50 แต่ไม่ค่อยเห็นด้วยกับการลาไปศึกษาต่อ ดังตาราง 49

ตาราง 49 จำนวนผู้เกี่ยวข้องแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเรื่องการลาของ ลูกจ้างเด็ก

| เงื่อนไขการลา | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |           |               |          |
|---------------|--------------------|-----------|---------------|----------|
|               | ควรมี              | ไม่ควรมี  | ไม่มีความเห็น | ไม่ตอบ   |
| ลาป่วย        | 52 (77.6)          | 14 (20.9) | -             | 1 (1.5)  |
| ลากิจ         | 54 (80.6)          | 10 (14.9) | 1 (1.5)       | 2 (3.0)  |
| ลาคลอด        | 32 (47.8)          | 19 (28.4) | 12 (17.9)     | 4 (6.0)  |
| ลาไปศึกษาต่อ  | 13 (19.4)          | 38 (56.7) | 9 (13.4)      | 7 (10.4) |

กลุ่มลูกจ้างเด็กประมาณครึ่งหนึ่งเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเรื่องการลาของลูกจ้างเด็กว่าควรกำหนดจำนวนวันลาที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และไม่แสดงความเห็นในเรื่องเงื่อนไขการลาคลอดและลาไปศึกษาต่อมากกว่าร้อยละ 60 ดังตาราง 50

ตาราง 50 จำนวนลูกจ้างแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเรื่องการลาของลูกจ้างเด็ก

| เงื่อนไขการลา | กลุ่มลูกจ้าง |           |               |           |
|---------------|--------------|-----------|---------------|-----------|
|               | ควรมี        | ไม่ควรมี  | ไม่มีความเห็น | ไม่ตอบ    |
|               | 144 (53.0)   | 35 (16.3) | 51 (23.7)     | 15 (7.0)  |
|               | 110 (51.2)   | 21 (9.8)  | 66 (30.7)     | 18 (8.4)  |
|               | 67 (31.2)    | 20 (9.3)  | 97 (45.1)     | 31 (14.4) |
|               | 27 (12.6)    | 42 (19.5) | 115 (53.5)    | 30 (14.0) |

ลูกจ้างเด็กร้อยละ 59.5 ตอบคำถามเรื่องสิทธิการลาของลูกจ้างเด็กว่าสถานประกอบการปฏิบัติเหมือนการลาของลูกจ้างทั่วไป

3. ค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นส่วนของอัตราค่าจ้าง ประกอบด้วยค่าจ้างเป็นเงินและค่าจ้างอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงิน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมไว้ในกฎหมาย สรุปข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนได้ดังนี้

การจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการส่วนใหญ่จ่ายเป็นรายเดือน หรือทุกครึ่งเดือน

ตั้งจำนวนนายจ้างและลูกจ้างที่ตอบคำถามในทำนองเดียวกันคิดเป็นร้อยละ 45 และ 25

ดังตาราง 51

ตาราง 51 กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กจ้างแยกตามจำนวนผู้ตอบ

| กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|----------------------|--------------|--------|--------------|--------|
|                      | คน           | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| จ่ายเป็นรายวัน       | 8            | 7.9    | 18           | 8.4    |
| จ่ายเป็นรายสัปดาห์   | 7            | 6.9    | 13           | 6.0    |
| จ่ายทุกครึ่งเดือน    | 28           | 27.7   | 56           | 26.0   |
| จ่ายเป็นรายเดือน     | 47           | 46.5   | 106          | 49.3   |
| อื่น ๆ               | 6            | 5.9    | 10           | 4.7    |
| ไม่ตอบ               | 5            | 5.0    | 12           | 5.6    |

อัตราค่าจ้างของลูกจ้าง เมื่อสำรวจจากกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างมีจำนวนผู้ตอบว่า  
 สถานประกอบการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ในอัตราที่ต่างกันประมาณร้อยละ 25 และอัตราค่าจ้าง  
 ค่อนข้างแตกต่างกันมาก ดังตาราง 52

ตาราง 52 อัตราค่าจ้างลูกจ้างต่อวันของสถานประกอบการจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| กลุ่มลูกจ้าง    | ช่วงอัตราค่าจ้างต่ำสุด (บาท) |              | ช่วงอัตราค่าจ้างสูงสุด (บาท) |              |
|-----------------|------------------------------|--------------|------------------------------|--------------|
|                 | กลุ่มนายจ้าง                 | กลุ่มลูกจ้าง | กลุ่มนายจ้าง                 | กลุ่มลูกจ้าง |
| ลูกจ้างเด็กชาย  | 30 - 120                     | 20 - 200     | 33 - 250                     | 20 - 200     |
| ลูกจ้างเด็กหญิง | 30 - 116                     | 20 - 200     | 46 - 250                     | 20 - 250     |
| ลูกจ้างชาย      | 33 - 200                     | -            | 60 - 425                     | -            |
| ลูกจ้างหญิง     | 33 - 150                     | -            | 60 - 265                     | -            |

อัตราค่าจ้างของสถานประกอบการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเด็กชายและเด็กหญิง  
 เท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบ 74.3 โดยนายจ้างกำหนดอัตราไว้ ตั้งแต่ 35 บาท -  
 125 บาทต่อวัน ส่วนกลุ่มลูกจ้างที่ตอบว่าสถานประกอบการจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเท่ากันมี  
 จำนวนร้อยละ 72.6  
 และให้ข้อมูลอัตราค่าจ้างไว้ตั้งแต่ 20 บาท - 125 บาท

ในเรื่องอัตราค่าจ้างของลูกจ้างจากข้อมูลของผู้เกี่ยวข้อง ปรากฏว่า ผู้เกี่ยวข้อง ประมาณร้อยละ 70 ตอบว่า ลูกจ้างเด็กหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์กำหนด ส่วนลูกจ้างชายจะ ได้รับค่าจ้างสูงกว่าเกณฑ์กำหนดสำหรับลูกจ้างเด็กชายก็ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์กำหนดเช่นกัน แต่จำนวนผู้ตอบมีประมาณร้อยละ 50 ดังตาราง 53

ตาราง 53 อัตราค่าจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการจากข้อมูลผู้เกี่ยวข้อง

| อัตราค่าจ้าง    | ช่วงอัตราค่าจ้างต่ำสุด (บาท) |        | ช่วงอัตราค่าจ้างสูงสุด (บาท) |        |
|-----------------|------------------------------|--------|------------------------------|--------|
|                 | คน                           | ร้อยละ | คน                           | ร้อยละ |
| ลูกจ้างเด็กชาย  | 36                           | 53.7   | 1                            | 1.5    |
| ลูกจ้างเด็กหญิง | 49                           | 73.1   | 2                            | 3.0    |
| ลูกจ้างชาย      | 12                           | 17.9   | 48                           | 71.6   |
| ลูกจ้างหญิง     | 19                           | 28.4   | 12                           | 17.9   |

ค่าจ้างอย่างอื่นนอกจากเงินที่สถานประกอบการต้องจ่ายสำหรับลูกจ้าง เรียงตามลำดับจำนวนผู้ตอบจากมากไปหาน้อย คือ ที่พัก อาหาร และชุดทำงาน ดังตาราง 54

ตาราง 54 การจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นของสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะการจ่าย

| ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง | จำนวนผู้ตอบ |           |           |
|----------------------|-------------|-----------|-----------|
|                      | ลูกจ้าง     | นายจ้าง   | ผู้เกษียณ |
| ชุดทำงาน             | 75 (34.9)   | 41 (40.6) | 23 (34.3) |
| ที่พัก               | 143 (66.5)  | 55 (54.5) | 42 (62.7) |
| อาหาร                | 129 (60.0)  | 45 (43.6) | 43 (64.2) |
| อื่น ๆ               | 32 (14.9)   | 15 (14.9) | 11 (16.4) |

ในการสัมภาษณ์เรื่องนี้ มีนายจ้างร้อยละ 10.9 ตอบว่า ไม่มีการจ่ายค่าจ้างอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นเงิน ซึ่งเป็นจำนวนใกล้เคียงกับลูกจ้างเด็กที่ตอบเช่นนั้น คือ ร้อยละ 16.7

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าจ้างนอกเหนือวันทำงานปกติที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง คือ ค่าจ้างในวันลาป่วย วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันที่ให้หยุดงานโดยไม่ใช่เหตุผลวิสัย วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันลาคลอด คิดเป็นร้อยละของนายจ้างที่ตอบประมาณร้อยละ 30-40 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้จ่ายค่าจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างวันทำงานก็ตอบในลักษณะเดียวกัน ดังตาราง 55

ตาราง 55 การจ่ายค่าจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันทำงานปกติและความเห็นของนายจ้างในการกำหนดกฎหมาย

| ค่าจ้างนอกวันทำงานปกติ<br>ของลูกจ้างเด็ก | จำนวนนายจ้าง |            | ความเห็นของนายจ้างในการกำหนดกฎหมาย |            |               |
|--|--------------|------------|------------------------------------|------------|---------------|
|  | จ่ายให้      | ไม่ได้จ่าย | ควรจ่าย                            | ไม่ควรจ่าย | ไม่มีความเห็น |
| วันหยุดประจำสัปดาห์                      | 33 (32.7)    | 43 (42.6)  | 42 (41.6)                          | 27 (26.7)  | 21 (20.8)     |
| วันหยุดประเพณี                           | 45 (44.6)    | 33 (32.7)  | 47 (46.5)                          | 24 (23.8)  | 19 (18.8)     |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี                    | 36 (35.6)    | 37 (36.6)  | 32 (32.7)                          | 30 (29.7)  | 24 (23.8)     |
| วันลาป่วย                                | 47 (46.5)    | 28 (27.7)  | 48 (47.5)                          | 19 (18.8)  | 21 (20.8)     |
| วันลาคลอด                                | 33 (32.7)    | 35 (34.7)  | 37 (36.6)                          | 25 (24.8)  | 21 (20.8)     |
| วันลาภิกข                                | 20 (19.8)    | 52 (51.5)  | 19 (18.8)                          | 44 (43.6)  | 20 (19.8)     |
| วันลาไปศึกษาเพิ่มวุฒิ                    | 8 (7.9)      | 56 (55.4)  | 12 (11.4)                          | 41 (40.6)  | 27 (26.7)     |



| ค่าจ้างนอกวันทำงานปกติ                    | กลุ่มนายจ้าง |            | ความเห็นของนายจ้างในการกำหนดกฎหมาย |            |           |
|---|--------------|------------|------------------------------------|------------|-----------|
|   | จ่ายให้      | ไม่ได้จ่าย | ควรจ่าย                            | ไม่ควรจ่าย | ไม่เห็น   |
| วันลาไปฝึกอบรมสัมมนา                      | 20 (19.8)    | 47 (46.5)  | 29 (28.7)                          | 29 (28.7)  | 22 (21.8) |
| วันเดินทางไปปฏิบัติงาน<br>ในสถานที่อื่น   | 29 (28.7)    | 41 (40.6)  | 30 (29.7)                          | 33 (32.7)  | 18 (17.8) |
| วันที่ให้หยุดงานโดยไม่ใช่<br>เหตุสุดวิสัย | 36 (35.6)    | 33 (32.7)  | 40 (39.6)                          | 27 (26.7)  | 14 (13.9) |
| กรณีเกิดภัยพิบัติหรือ<br>ภัยธรรมชาติ      | 30 (29.7)    | 36 (35.6)  | 36 (35.6)                          | 23 (22.8)  | 21 (20.8) |
| อื่น ๆ                                    | 12 (11.9)    | 86 (85.1)  | 4 (4.0)                            | 94 (93.1)  | -         |

อัตราค่าจ้างที่นายจ้างจำนวนร้อยละ 35.6 จ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กในวันดังกล่าวมีความต่างกันตั้งแต่ 35 บาท - 150 บาทต่อวัน และแสดงความคิดเห็นว่าหากมีกฎหมายกำหนดการจ่ายค่าจ้างในวันต่าง ๆ ที่กล่าวมา ควรระบุจำนวนค่าจ้างต่อวันไว้ตั้งแต่ 40 บาท - 200 บาท เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานเด็ก นายจ้างเห็นด้วยร้อยละ 45.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 34.7 และไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ 19.8 กรณี อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานเด็กที่เหมาะสม ระบุไว้ในอัตราที่ต่างกันตั้งแต่ 47 บาท - 150 บาทต่อวัน

สำหรับความเห็นของผู้เกี่ยวข้องและกลุ่มลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดไว้ในกฎหมาย  
 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างวันทำงานปกตินั้น ลูกจ้างเด็กเห็นว่าควรจ่ายค่าจ้าง  
 ในวันลาไปฝึกอบรมสัมมนา วันเดินทางไปปฏิบัติงานในสถานที่อื่น และกรณีเกิดภัยพิบัติหรือ  
 ภัยธรรมชาติด้วย คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบมากกว่า 30 ส่วนกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยเป็นส่วนมาก  
 กับการจ่ายค่าจ้างในวันต่าง ๆ ที่กล่าวมาคิดเป็นร้อยละมากกว่า 60 ดังตาราง 56  
**ตาราง 56 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างนอกเหนือจากค่าจ้าง  
 ในวันทำงานปกติ**

| ความเห็นเกี่ยวกับการที่<br>กฎหมายกำหนดให้จ่าย<br>ค่าจ้างนอกจากค่าจ้าง<br>วันทำงานปกติ | ความเห็น           |            |               |              |            |               |
|---|--------------------|------------|---------------|--------------|------------|---------------|
|   | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |            |               | กลุ่มลูกจ้าง |            |               |
|   | ควรจ่าย            | ไม่ควรจ่าย | ไม่มีความเห็น | ควรจ่าย      | ไม่ควรจ่าย | ไม่มีความเห็น |
| วันหยุดประจำสัปดาห์   | 42(62.7)           | 11(16.4)   | 7(10.4)       | 115(53.5)    | 22(10.2)   | 76(35.3)      |
| วันหยุดระเพณี   | 58(86.6)           | 3(4.5)     | 2(3.0)        | 127(59.1)    | 12(5.6)    | 75(34.9)      |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี   | 54(80.6)           | 4(6.0)     | 5(7.5)        | 104(48.4)    | 23(10.7)   | 88(40.9)      |
| วันลาป่วย   | 58(86.6)           | 1(1.5)     | 4(6.0)        | 136(63.3)    | 20(9.3)    | 59(27.4)      |
| วันลาคลอด   | 44(65.7)           | 6(9.0)     | 10(14.9)      | 103(36.6)    | 12(5.6)    | 99(46.0)      |
| วันลากิจ  | 33(49.3)           | 13(19.4)   | 11(16.4)      | 76(35.3)     | 46(21.4)   | 93(43.3)      |
| วันลาไปศึกษาเพิ่มวุฒิ   | 16(23.9)           | 22(32.8)   | 16(23.9)      | 45(20.9)     | 35(16.3)   | 135(26.7)     |
| วันลาไปฝึกอบรมสัมมนา  | 41(61.2)           | 5(7.5)     | 11(16.4)      | 75(34.9)     | 16(7.4)    | 124(57.7)     |
| วันเดินทางไปปฏิบัติ<br>งานในสถานที่อื่น   | 48(71.6)           | 7(10.4)    | 4(6.0)        | 73(34.0)     | 23(10.7)   | 119(55.3)     |
| วันที่ให้หยุดงานโดยไม่ใช่<br>เหตุสุดวิสัย   | 48(71.6)           | 8(11.9)    | 4(6.0)        | 90(41.9)     | 22(10.2)   | 103(47.9)     |
| กรณีเกิดภัยพิบัติหรือ<br>ภัยธรรมชาติ  | 44(65.7)           | 7(10.4)    | 6(9.0)        | 94(43.7)     | 16(7.4)    | 103(47.9)     |
| อื่น ๆ  | 5(7.5)             | -          | 60(89.6)      | 4(1.9)       | -          | 201(93.5)     |



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กปรากฏว่านายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างเด็กรับค่าจ้างด้วยตนเอง แต่เห็นตรงกันข้ามในเรื่องการห้ามจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าและการห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นอื่นนอกจากเงิน กล่าวคือ ลูกจ้างประมาณร้อยละ 31 ไม่เห็นด้วยกับการห้ามจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าและไม่ตอบประมาณครึ่งหนึ่ง ในเรื่องกฎหมายกำหนดห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นอื่นนอกจากเงินลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ให้คำตอบ ดังตาราง 58

ตาราง 58 ความเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็ก

| ความเห็นเกี่ยวกับ<br>บทบัญญัติของกฎหมาย |               | เห็นด้วย   | ไม่เห็นด้วย | ไม่มีความเห็น | ไม่ตอบ     |
|---|---------------|------------|-------------|---------------|------------|
| ลูกจ้างเด็กรับค่า<br>จ้างด้วยตนเอง      | นายจ้าง       | 89 (88.1)  | 5 (5.0)     | 1 (1.0)       | 6 (5.9)    |
|   | ลูกจ้าง       | 164 (76.3) | 6 (2.8)     | -             | 45 (20.9)  |
|   | ผู้เกี่ยวข้อง | 57 (85.1)  | -           | 6 (9.0)       | 4 (6.0)    |
| ห้ามจ่ายค่าจ้าง<br>ล่วงหน้า             | นายจ้าง       | 75 (74.3)  | 9 (8.9)     | 14 (13.9)     | 3 (3.0)    |
|   | ลูกจ้าง       | 47 (21.9)  | 67 (31.2)   | -             | 101 (47.0) |
|   | ผู้เกี่ยวข้อง | 28 (41.8)  | 9 (13.4)    | 22 (32.8)     | -          |
| เป็นอื่นนอกจากเงิน                      | นายจ้าง       | 29 (28.7)  | 22 (21.8)   | 36 (35.6)     | 14 (13.9)  |
|   | ลูกจ้าง       | 77 (35.8)  | 40 (18.6)   | -             | 96 (45.6)  |
| นอกจากเงิน                              | ผู้เกี่ยวข้อง | 29 (43.3)  | 12 (17.9)   | 13 (19.4)     | 13 (19.4)  |

เมื่อพิจารณาในส่วนของการเห็นเกี่ยวกับการกำหนดในกฎหมายห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงินซึ่งนายจ้างไม่เห็นด้วย ไม่ออกความเห็นและไม่ตอบรวมกันเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 75 ปรากฏว่าผู้เกี่ยวข้องและลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 35 เห็นว่าควรกำหนดเป็นกฎหมายไว้ แต่การจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่น ควรจัดไว้ในลักษณะ อาหาร ที่พัก และชุดทำงาน ดังตาราง 59

ตาราง 59 การเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงิน

| บทบัญญัติที่ห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงิน |               | เห็นด้วย   | ไม่เห็นด้วย | ไม่มีความเห็น | ไม่ตอบ     |
|--|---------------|------------|-------------|---------------|------------|
| ชุดทำงาน   | นายจ้าง       | 41 (61.2)  | 4 (5.0)     | 1 (1.0)       | 6 (5.9)    |
|  | ลูกจ้าง       | 44 (43.6)  | 16 (2.8)    | -             | 45 (20.9)  |
|  | ผู้เกี่ยวข้อง | 121 (56.3) | 26 -        | 6 (9.0)       | 4 (6.0)    |
| อาหาร  | นายจ้าง       | 43 (64.2)  | 5 (6.0)     | 10 (14.9)     | 12 (17.9)  |
|  | ลูกจ้าง       | 49 (48.5)  | 14 (15.8)   | 21 (20.8)     | 20 (19.8)  |
|  | ผู้เกี่ยวข้อง | 134 (62.3) | 26 (12.1)   | 68 (31.6)     | -          |
| ที่พัก   | นายจ้าง       | 45 (67.2)  | 3 (4.5)     | 7 (10.4)      | 12 (17.9)  |
|  | ลูกจ้าง       | 49 (48.5)  | 13 (12.9)   | 20 (19.8)     | 18 (17.8)  |
|  | ผู้เกี่ยวข้อง | 131 (60.9) | 27 (12.6)   | 55 (25.6)     | -          |
| พาหนะเดินทาง                                       | นายจ้าง       | 36 (53.7)  | 4 (6.0)     | 12 (17.9)     | 12 (17.9)  |
|  | ลูกจ้าง       | 19 (18.8)  | 26 (25.7)   | 30 (29.7)     | 18 (17.8)  |
|  | ผู้เกี่ยวข้อง | 81 (37.7)  | 35 (16.3)   | 99 (46.0)     | -          |
| อื่น ๆ   | นายจ้าง       | 6 (9.0)    | 58 (86.6)   | -             | 3 (4.5)    |
|  | ลูกจ้าง       | 10 (9.9)   | 59 (88.1)   | -             | 2 (2.0)    |
|  | ผู้เกี่ยวข้อง | 5 (2.3)    | -           | -             | 210 (97.7) |

การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ ลูกจ้างเด็กร้อยละ 52.1  
 ตอบว่าไม่มีลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา ส่วนอีกร้อยละ 41.4 ตอบว่ามีลูกจ้างเด็กทำงาน  
 ล่วงเวลา กำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานล่วงเวลาคือหลังจากเวลา 17.00 น. หรือ 18.00 น.  
 ดังตาราง 60

ตาราง 60 การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กจำแนกตามเวลาเริ่มทำงานและตามกลุ่มผู้ตอบ

| เวลาเริ่มทำงาน<br>ล่วงเวลา | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|----------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                            | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| หลังจาก 17.00 น.           | 12           | 11.9   | 19                 | 28.4   | 45           | 20.9   |
| หลังจาก 18.00 น.           | 11           | 10.9   | 7                  | 10.4   | 34           | 15.8   |
| หลังจาก 21.00 น.           | 1            | 1.0    | 1                  | 1.5    | 2            | 0.9    |
| หลังจาก 22.00 น.           | 3            | 3.0    | -                  | -      | 7            | 3.3    |
| อื่น ๆ                     | 3            | 3.0    | 1                  | 1.5    | 4            | 1.9    |
| ไม่ตอบ                     | 71           | 70.3   | 39                 | 58.2   | 123          | 57.2   |

อายุของลูกจ้างเด็กที่ทำงานล่วงเวลาส่วนในอยู่ระหว่าง 15 ปี ถึง 18 ปี  
 ดังตาราง 61

ตาราง 61 อายุของลูกจ้างเด็กที่ทำงานล่วงเวลาจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| อายุลูกจ้างเด็ก     | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|---------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                     | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 13 ปี       | 4            | 1.9    | -                  | -      | 2            | 2.0    |
| 13 - น้อยกว่า 15 ปี | 13           | 6.0    | 7                  | 10.4   | 3            | 3.0    |
| 15 - " 18 ปี        | 71           | 33.0   | 21                 | 31.3   | 27           | 26.7   |
| ไม่ตอบ              | 127          | 59.1   | 39                 | 58.2   | 69           | 68.3   |

ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการแต่ละแห่งไม่เกิน 3 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 4 ชั่วโมง ดังตาราง 62

ตาราง 62 ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| ระยะเวลาทำงาน<br>ล่วงเวลา | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|---------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                           | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ไม่เกิน 3 ชม.             | 13           | 12.9   | 10                 | 14.9   | 43           | 20.0   |
| " 4 "                     | 9            | 8.9    | 11                 | 16.4   | 24           | 11.2   |
| " 5 "                     | 1            | 1.0    | 3                  | 4.5    | 4            | 1.9    |
| อื่น ๆ                    | 5            | 5.0    | 2                  | 3.0    | 13           | 6.0    |
| ไม่ตอบ                    | 73           | 72.3   | 41                 | 61.2   | 130          | 60.5   |

สถาบันวิจัยประชากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างเด็กของสถานประกอบการแบ่งค่าตอบได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ตอบว่าจ่ายให้ 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ และกลุ่มที่ตอบว่าจ่ายให้เท่ากับค่าจ้างปกติ ดังตาราง 63

ตาราง 63 อัตราค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างเด็กในวันทำงานจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| ค่าล่วงเวลา            | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เก็บภาษี |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|------------------------|--------------|--------|------------------|--------|--------------|--------|
|                        | คน           | ร้อยละ | คน               | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| เท่ากับค่าจ้างปกติ     | 13           | 12.9   | 18               | 26.9   | 22           | 10.2   |
| 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ | 19           | 18.8   | 14               | 20.9   | 34           | 15.8   |
| 3 เท่าของค่าจ้างปกติ   | 2            | 2.0    | -                | -      | 4            | 1.9    |
| ไม่ได้จ่ายให้          | 26           | 25.7   | 6                | 9.0    | 33           | 14.0   |
| อื่น ๆ                 | 8            | 7.9    | 9                | 13.4   | 30           | 14.0   |
| ไม่ตอบ                 | 12           | 11.9   | 20               | 29.9   | 91           | 42.3   |

ในกรณีลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาในวันหยุด มีลูกจ้างเด็กร้อยละ 18.6 ได้รับค่า  
ล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างปกติ และมากกว่าร้อยละ 20 ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ดังตาราง 64

ตาราง 64 อัตราค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างเด็กในวันหยุดจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| ค่าล่วงเวลา            | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกษียณชอง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|------------------------|--------------|--------|-------------------|--------|--------------|--------|
|                        | คน           | ร้อยละ | คน                | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| เท่ากับค่าจ้างปกติ     | 11           | 10.9   | 13                | 19.4   | 40           | 18.6   |
| 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ | 13           | 12.9   | 11                | 16.4   | 17           | 7.9    |
| 3 เท่าของค่าจ้างปกติ   | 6            | 5.9    | 6                 | 9.0    | 4            | 1.9    |
| ไม่ได้จ่ายให้          | 28           | 27.7   | 3                 | 4.5    | 48           | 22.3   |
| อื่น ๆ                 | 6            | 5.9    | 9                 | 13.4   | 18           | 8.4    |
| ไม่ตอบ                 | 37           | 36.6   | 25                | 37.3   | 87           | 40.5   |

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายในการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง เด็กปรากฏว่านายจ้างของสถานประกอบการ ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องประมาณร้อยละ 45 เห็นด้วยว่าควรมีกฎหมายกำหนดไว้ ในขณะที่นายจ้างและลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 25 ไม่เห็นด้วย ที่เหลือออกนั้นไม่ให้คำตอบ ดังตาราง 65

ตาราง 65 ความเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็ก

| ความเห็นเกี่ยวกับ<br>บทบัญญัติของกฎหมาย<br>เรื่องการทำงาน<br>ล่วงเวลา | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|---|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|   | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|   | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ควรมี   | 46           | 45.5   | 32                 | 47.8   | 103          | 47.9   |
| ไม่ควรมี  | 30           | 29.7   | 29                 | 43.3   | 59           | 27.4   |
| ไม่ตอบ  | 25           | 24.8   | 6                  | 9.0    | 53           | 24.7   |

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับการที่กฎหมายควรจะกำหนดอายุต่ำสุดของลูกจ้างเด็กที่จะทำงานล่วงเวลาไว้หรือไม่ ได้พบว่า มีผู้ไม่แสดงความเห็นมากกว่าร้อยละ 40 ส่วนผู้ที่ออกความเห็น มีจำนวนประมาณร้อยละ 40 ได้เสนอว่าควรกำหนดอายุไว้อย่างต่ำ 15 ปี ดังตาราง 66

ตาราง 66 อายุที่เหมาะสมของลูกจ้างเด็กในการทำงานล่วงเวลาจำแนกตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ

| ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอายุที่เหมาะสมในการทำงานล่วงเวลา | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|---|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|   | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี้ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|   | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| อายุต่ำกว่า 13 ปี   | 7            | 6.9    | 1                  | 1.5    | 18           | 8.4    |
| " 14 "  | 3            | 3.0    | 3                  | 4.5    | 8            | 3.7    |
| " 15 "  | 40           | 39.6   | 32                 | 47.8   | 97           | 45.1   |
| ไม่ตอบ  | 51           | 50.5   | 31                 | 46.3   | 92           | 42.8   |

การกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็ก ตามความเห็นของผู้เห็นด้วยกับ  
การกำหนดเวลา เสนอว่าควรทำงานล่วงเวลาไม่นานเกิน 3 ชั่วโมง ดังตาราง 67

ตาราง 67 กำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ

| ความเห็นเกี่ยวกับการ<br>กำหนดกฎหมายเรื่อง<br>ระยะเวลาทำงาน<br>ล่วงเวลา | จำนวนผู้ตอบ  |        |                |        |              |        |
|--|--------------|--------|----------------|--------|--------------|--------|
|  | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกษียณ |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|  | คน           | ร้อยละ | คน             | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ไม่ควรเกิน 3 ชม.   | 27           | 26.7   | 23             | 34.3   | 68           | 31.6   |
| " 4 "  | 20           | 19.8   | 14             | 20.9   | 36           | 16.7   |
| " 5 "  | 6            | 5.9    | 2              | 3.0    | 15           | 7.0    |
| อื่น ๆ   | 6            | 5.9    | -              | -      | -            | -      |
| ไม่ตอบ   | 42           | 41.6   | 28             | 41.8   | 96           | 44.7   |

จุฬาลง

เวลาเริ่มต้นทำงานล่วงเวลา ที่เหมาะสมควรกำหนดไว้หลังจากเวลา 17.00 น.  
ดังตาราง 68

ตาราง 68 เวลาเริ่มต้นทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเด็กจ้างแยกตามความเห็นของ  
กลุ่มผู้ตอบ

| ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเรื่องเวลาทำงานล่วงเวลา | ความเห็น     |                    |              |
|--|--------------|--------------------|--------------|
|  | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| หลังจาก 17.00 น.                                       | 35 (34.7)    | 23 (34.3)          | 78 (36.3)    |
| " 18.00 "  | 13 (12.9)    | 11 (16.4)          | 30 (14.0)    |
| " 19.00 "  | 7 (6.9)      | 4 (6.0)            | 9 (4.2)      |
| " 20.00 "  | 1 (1.0)      | -                  | 3 (1.4)      |
| " 21.00 "  | -            | -                  | -            |
| " 22.00 "  | -            | -                  | 9 (4.2)      |
| " 23.00 "  | -            | -                  | -            |
| " 24.00 "  | 1 (1.0)      | -                  | -            |
| อื่น ๆ   | 4 (4.0)      | -                  | -            |
| ไม่ตอบ   | 39 (38.6)    | 29 (43.3)          | 29 (40.0)    |

ความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างเด็กนั้น นายจ้างของสถานประกอบการ จำนวนร้อยละ 18.8 เห็นว่าไม่ควรกำหนดไว้ ในขณะที่นายจ้าง จำนวนร้อยละ 37.6 เห็นด้วยว่าควรกำหนดอัตราไว้โดย ระบุอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมไว้ นตกต่างกันไปตั้งแต่อัตรา 10 บาท-240 บาท ส่วนลูกจ้างร้อยละ 45.1 เห็นด้วยกับการกำหนด อัตราค่าล่วงเวลา โดยระบุอัตราไว้ค่อนข้างกระจายคือเริ่มตั้งแต่ 10 บาท จนถึง 200 บาท กลุ่มผู้เกี่ยวข้องก็แสดงความเห็นในทำนองเดียวกัน

การทำงานของลูกจ้างเด็กในวันหยุด ส่วนใหญ่มีบ้างเป็นครั้งคราวคิดเป็นร้อยละของผู้ตอบประมาณ 30-40 แต่ลูกจ้างเด็กประมาณร้อยละ 20 ตอบว่ามีการทำงานในวันหยุดเป็นประจำ ในขณะที่นายจ้างและผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 10 ก็ตอบเช่นนั้น ดังตาราง 69

ตาราง 69 การทำงานของลูกจ้างเด็กในวันหยุดจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| การทำงานในวันหยุด | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|-------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                   | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                   | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ไม่มี             | 42           | 41.6   | 12                 | 17.9   | 81           | 37.7   |
| มีเป็นครั้งคราว   | 42           | 41.6   | 31                 | 46.3   | 69           | 32.1   |
| มีเป็นประจำ       | 12           | 11.9   | 7                  | 10.4   | 52           | 24.2   |
| ไม่ตอบ            | 5            | 5.0    | 17                 | 25.4   | 13           | 6.0    |

ลูกจ้างเด็กที่ทำงานในวันหยุดส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 15 - น้อยกว่า 18 ปี และมีผู้ตอบประมาณร้อยละ 10 ตอบว่ามีลูกจ้างเด็กอายุน้อยกว่า 15 ปี ทำงานในวันหยุด ดังตาราง 70

ตาราง 70 อายุของลูกจ้างเด็กที่ทำงานในวันหยุดจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| อายุของลูกจ้างเด็กที่ทำงานในวันหยุด | จำนวนผู้ตอบ  |        |                |        |              |        |
|-------------------------------------|--------------|--------|----------------|--------|--------------|--------|
|                                     | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกษียณ |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                                     | คน           | ร้อยละ | คน             | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 13 ปี                       | -            |        | -              |        | 5            | 2.3    |
| 13 - น้อยกว่า 15 ปี                 | 8            | 7.9    | 8              | 11.9   | 28           | 13.0   |
| 15 - น้อยกว่า 18 ปี                 | 38           | 37.6   | 27             | 40.3   | 71           | 33.0   |
| ไม่ตอบ                              | 55           | 54.5   | 32             | 47.8   | 111          | 51.6   |



เวลาทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็กค่อนข้างแตกต่างกันในคำตอบของกลุ่มผู้ตอบ ส่วนใหญ่ กล่าวคือ นายจ้างตอบว่าลูกจ้างเด็กทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมง ผู้เกษียณชองตอบว่าทำงาน 6 ชั่วโมง และลูกจ้างเด็กตอบว่าทำงานในวันหยุดน้อยกว่า 6 ชั่วโมง ดังตาราง 71

ตาราง 71 กำหนดเวลาที่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานในวันหยุดจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| กำหนดเวลาทำงานในวันหยุด | จำนวนผู้ตอบ  |        |                   |        |              |        |
|-------------------------|--------------|--------|-------------------|--------|--------------|--------|
|                         | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกษียณชอง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                         | คน           | ร้อยละ | คน                | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| น้อยกว่า 6 ชม.          | 10           | 9.9    | 14                | 20.9   | 70           | 32.6   |
| 6 ชม.                   | 10           | 9.9    | 16                | 23.9   | 7            | 3.3    |
| มากกว่า 6 ชม.           | 33           | 32.7   | 19                | 28.4   | 34           | 15.8   |
| ไม่ตอบ                  | 48           | 47.5   | 18                | 26.9   | 104          | 48.4   |

การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องจำนวนใกล้เคียงกันตอบเหมือนกันว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างปกติ ในขณะที่นายจ้างส่วนหนึ่งตอบว่าจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างปกติ อีกส่วนหนึ่งตอบว่าจ่ายให้ 2 เท่า ของค่าจ้างปกติ ดังตาราง 72

ตาราง 72 อัตราค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเด็ก

| ค่าทำงานในวันหยุด    | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|----------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                      | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                      | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| เท่ากับค่าจ้างปกติ   | 27           | 26.7   | 16                 | 23.9   | 63           | 29.3   |
| 2 เท่าของค่าจ้างปกติ | 24           | 23.8   | 9                  | 13.4   | 35           | 16.3   |
| ไม่ได้จ่ายให้        | 5            | 5.0    | -                  | -      | 13           | 6.0    |
| อื่น ๆ               | 2            | 2.0    | 7                  | 10.4   | 15           | 7.0    |
| ไม่ตอบ               | 43           | 42.6   | 35                 | 52.2   | 88           | 40.9   |

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็กในวันหยุด มีทั้งกลุ่มผู้เห็น  
ดีว่าควรทำได้ และไม่ควรทำ ดังตาราง 73

ตาราง 73 ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็ก

| การทำงานในวันหยุด | จำนวนผู้ตอบ  |        |                |        |              |        |
|-------------------|--------------|--------|----------------|--------|--------------|--------|
|                   | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกษียณ |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                   | คน           | ร้อยละ | คน             | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ไม่ควรทำ          | 25           | 24.8   | 36             | 53.7   | 87           | 40.5   |
| ทำได้             | 39           | 38.6   | 21             | 31.3   | 69           | 32.1   |
| ไม่มีความเห็น     | 32           | 31.7   | 4              | 6.0    | -            | -      |
| ไม่ตอบ            | 5            | 5.0    | 6              | 9.0    | 59           | 27.4   |

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์อายุต่ำสุดของลูกจ้างเด็กที่จะทำงานในวันหยุด  
ไว้ในกฎหมายผู้ตอบมากกว่าครึ่ง เห็นว่าควรมีอายุต่ำสุด 15 ปี-น้อยกว่า 18 ปี ดังตาราง 74

ตาราง 74 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์อายุต่ำสุดของลูกจ้างเด็กที่จะทำงานในวันหยุด  
จำนวนตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ

| กฎหมายเกี่ยวกับ<br>การกำหนดอายุของ<br>ลูกจ้างเด็กทำงาน<br>ในวันหยุด | จำนวนผู้ตอบ  |        |                   |        |              |        |
|---|--------------|--------|-------------------|--------|--------------|--------|
|   | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|   | คน           | ร้อยละ | คน                | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 13 ปี   | -            | -      | -                 | -      | 9            | 4.2    |
| 13 - น้อยกว่า 15 ปี   | 10           | 9.9    | 3                 | 4.5    | 27           | 12.6   |
| 15 - น้อยกว่า 18 ปี   | 60           | 59.4   | 46                | 68.7   | 112          | 52.1   |
| อื่น ๆ  | 9            | 8.9    | 5                 | 7.5    | 9            | 4.2    |
| ไม่ตอบ  | 22           | 21.8   | 13                | 19.4   | 58           | 27.0   |

กรณีลูกจ้างเด็กทำงานในวันหยุด ผู้เกี่ยวข้องและลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีกำหนดเวลาทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง ในขณะที่นายจ้างตอบเป็น 2 ทาง คือ กลุ่มหนึ่งตอบว่าไม่ควรทำงานนานเกิน 6 ชั่วโมง และอีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่าควรทำได้มากกว่า 6 ชั่วโมง ดังตาราง 75

ตาราง 75 ความเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็ก

| ระยะเวลาทำงานในวันหยุด | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|------------------------|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|                        | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|                        | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| ไม่เกิน 6 ชม.          | 25           | 24.8   | 32                 | 47.8   | 132          | 61.4   |
| 6 ชม.                  | 20           | 19.8   | 17                 | 25.4   | 1            | 0.5    |
| มากกว่า 6 ชม.          | 28           | 27.7   | 5                  | 7.5    | 18           | 8.4    |
| ไม่ตอบ                 | 28           | 27.7   | 13                 | 19.4   | 64           | 29.8   |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็ก ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรกำหนดไว้เป็น 2 เท่าของค่าจ้างปกติในกรณีไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด แต่มีนายจ้างประมาณ ร้อยละ 20 เห็นว่าควรจ่ายให้เท่ากับค่าจ้างปกติ ดังตาราง 76

ตาราง 76 ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเด็กที่เหมาะสม

| อัตราค่าทำงานในวันหยุด                                      | จำนวนผู้ตอบ  |        |                    |        |              |        |
|---|--------------|--------|--------------------|--------|--------------|--------|
|   | กลุ่มนายจ้าง |        | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง |        | กลุ่มลูกจ้าง |        |
|   | คน           | ร้อยละ | คน                 | ร้อยละ | คน           | ร้อยละ |
| เท่ากับค่าจ้างปกติ  | 23           | 22.8   | 8                  | 11.9   | 41           | 19.1   |
| 1 เท่าของค่าจ้างปกติ<br>ในกรณีได้รับค่าจ้าง<br>ในวันหยุด    | 18           | 17.8   | 19                 | 28.4   | 44           | 20.5   |
| 2 เท่าของค่าจ้างปกติ<br>ในกรณีไม่ได้รับค่าจ้าง<br>ในวันหยุด | 30           | 29.7   | 27                 | 40.3   | 69           | 32.1   |
| อื่น ๆ  | 7            | 6.9    | 1                  | 1.5    | 7            | 3.3    |
| ไม่ตอบ  | 23           | 22.8   | 12                 | 17.9   | 54           | 25.1   |

4. สวัสดิการสำหรับลูกจ้างเด็ก เป็นการวิเคราะห์สภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างเด็กอันเนื่องจากการที่สถานประกอบการได้จัดหาหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการให้ลูกจ้างเด็ก ซึ่งประกอบด้วย ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล การให้ความคุ้มครอง และสวัสดิการอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ดังนี้

ที่พักอาศัย การจัดที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ปรากฏว่า นายจ้างและผู้เกี่ยวข้องให้ข้อมูลใกล้เคียงกันคือ มีจำนวนผู้ตอบว่า สถานประกอบการไม่ได้จัดที่พักอาศัยให้ประมาณร้อยละ 25 ในขณะที่ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 17.2 ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดที่พักอาศัยให้ ดังตาราง 77

ตาราง 77 การจัดที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ

| ที่พักอาศัย           | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                       | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ได้จัดให้          | 26 (25.7)    | 16 (23.9)          | 37 (17.2)    |
| จัดให้เฉพาะตัวลูกจ้าง | 66 (65.3)    | 44 (65.7)          | 156 (72.6)   |
| จัดให้ครอบครัว        | 5 (5.0)      | 3 (4.5)            | 6 (2.8)      |
| ไม่ตอบ                | 4 (4.0)      | 4 (6.0)            | 16 (7.4)     |

การเสียค่าใช้จ่าสค่าที่พักอาศัยจากข้อมูลของนายจ้างปรากฏว่านายจ้างร้อยละ 51.5 ตอบว่าไม่เสียค่าใช้จ่าส และที่เหลืออีกร้อยละ 48.5 ให้ค่าตอบว่าลูกจ้างต้องเสียค่าใช้จ่าส ส่วนใหญ่ประมาณ 1,000 บาทต่อเดือน

ลักษณะที่พักซึ่งสถานประกอบการจัดให้ส่วนใหญ่เป็นห้องแถว คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบประมาณ 30 รองลงมาเป็นหอพักหรือบ้านพัก ดังตาราง 78

ตาราง 78 ลักษณะที่พักอาศัยของลูกจ้างเด็กจ้างแยกตามจำนวนผู้ตอบแต่ละกลุ่ม

| ลักษณะที่พัก | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|--------------|--------------|-------------------|--------------|
|              | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| บ้านพัก      | 18 (17.8)    | 11 (16.4)         | 54 (25.1)    |
| หอพัก        | 16 (15.8)    | 12 (17.9)         | 47 (21.9)    |
| ห้องแถว      | 31 (30.7)    | 22 (32.8)         | 63 (29.3)    |
| อื่น ๆ       | 11 (10.9)    | 7 (10.4)          | 11 (5.1)     |
| ไม่ตอบ       | 25 (24.8)    | 15 (22.4)         | 40 (18.6)    |

าลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จำนวนผู้พักอาศัยในที่พักจากคำตอบของลูกจ้างและผู้เกษียณชอง ประมาณร้อยละ 40  
ตอบว่าพักอาศัยอยู่คนเดียว ดังตาราง 79

ตาราง 79 จำนวนผู้พักในแต่ละห้องพักจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| จำนวนผู้พักต่อห้อง | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|--------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                    | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| 1 คน               | 2 (2.0)      | 31 (46.3)         | 91 (42.3)    |
| 2 คน               | 7 (6.9)      | 20 (29.9)         | -            |
| น้อยกว่า 5 คน      | 25 (24.8)    | -                 | -            |
| 5 - 10 คน          | 23 (22.8)    | -                 | -            |
| มากกว่า 10 คน      | 13 (12.9)    | -                 | 19 (8.8)     |
| ไม่ตอบ             | 31 (30.7)    | 16 (23.9)         | 58 (27.0)    |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะของสถานศึกษาสำหรับลูกจ้างโดยทั่วไป กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 60 ตอบว่า สะอาดดี มีความปลอดภัย และแสงสว่างพอเพียง แต่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่งร้อยละ 40 ตอบว่าสภาพข้อเสนอแนะของสถานศึกษาไม่ดี ดังตาราง 80

ตาราง 80 ข้อเสนอแนะของสถานศึกษาจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| ข้อเสนอแนะของที่ฝึก | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|---------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                     | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| สะอาดดี             | 65 (64.4)    | 28 (41.8)          | 141 (65.6)   |
| มีความปลอดภัย       | 64 (63.4)    | 27 (40.3)          | 132 (61.4)   |
| แสงสว่างพอเพียง     | 62 (61.4)    | 27 (40.3)          | 134 (62.3)   |
| มีมลภาวะ            | 44 (43.6)    | 27 (40.3)          | 68 (31.6)    |
| อื่น ๆ              | 8 (7.9)      | 12 (17.9)          | 21 (9.8)     |

เครื่องใช้ในที่พักที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กเป็นส่วนใหญ่ คือ หมอนหนุน ผ้าห่ม และ  
ที่นอน นอกจากนี้ผู้เกี่ยวข้องประมาณครึ่งหนึ่งตอบว่าเครื่องใช้มีเสื่อด้วย ดังตาราง 81

ตาราง 81 เครื่องใช้ในที่พักที่นายจ้างจัดให้จำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| เครื่องใช้ในที่พัก | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                    | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ที่นอน             | 48 (47.5)    | 30 (44.8)          | 104 (48.4)   |
| หมอนหนุน           | 58 (57.4)    | 45 (67.2)          | 133 (61.9)   |
| ผ้าห่ม             | 52 (51.5)    | 44 (65.7)          | 127 (59.1)   |
| เสื่อ              | 39 (38.6)    | 34 (50.7)          | 78 (36.3)    |
| พ้คลุม             | 28 (27.7)    | 17 (25.4)          | 69 (32.1)    |
| เตารีด             | 12 (11.9)    | 3 (4.5)            | 22 (10.2)    |
| อื่น ๆ             | 13 (12.9)    | 8 (11.9)           | 41 (19.1)    |

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างเด็กนั้น ผู้เกี่ยวข้องและลูกจ้างเด็กมากกว่าร้อยละ 70 เห็นว่านายจ้างควรจัดหาที่พักให้ลูกจ้างเด็กโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายในขณะที่นายจ้างเห็นด้วยเพียงร้อยละ 39.6 ดังตาราง 82

ตาราง 82 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างเด็ก

| ความเห็นเกี่ยวกับการจัดที่พักอาศัย  | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|-------------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                                     | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ควรถูกจัดให้                     | 24 (23.8)    | 7 (10.4)           | 17 (7.9)     |
| ควรถูกจัดให้พักโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย  | 40 (39.6)    | 49 (73.1)          | 152 (70.7)   |
| ควรถูกจัดให้โดยคิดค่าใช้จ่ายบางส่วน | 25 (24.8)    | 9 (13.4)           | 25 (11.6)    |
| ไม่ตอบ                              | 12 (11.9)    | 2 (3.0)            | 20 (9.3)     |

สถาบันวิทยบริการ  
วาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดหาอาหารให้ลูกจ้างเด็ก กลุ่มผู้ตอบประมาณร้อยละ 40 ระบุว่านายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานวันละ 3 มื้อ ส่วนนายจ้างและลูกจ้างอีกประมาณร้อยละ 30 ระบุว่าไม่ได้จัดอาหารให้ลูกจ้าง ดังตาราง 83

ตาราง 83 การจัดหาอาหารให้ลูกจ้างเด็ก

| อาหารสำหรับลูกจ้างเด็ก | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                        | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ควรถูกจัดให้        | 38 (37.6)    | 12 (17.9)      | 69 (32.1)    |
| จัดให้วันละ 1 มื้อ     | 6 (5.9)      | 14 (20.9)      | 19 (8.8)     |
| จัดให้วันละ 2 มื้อ     | 10 (9.9)     | 8 (11.9)       | 33 (15.3)    |
| จัดให้วันละ 3 มื้อ     | 43 (42.6)    | 27 (40.3)      | 86 (40.0)    |
| ไม่ตอบ                 | 4 (4.0)      | 6 (9.0)        | 8 (3.7)      |

อาหารที่สถานประกอบการจัดให้มีทั้ง มื้อเช้า กลางวัน และเย็น ดังคำตอบที่กระจายเป็นจำนวนร้อยละใกล้เคียงกัน ดังตาราง 84 อาหารส่วนใหญ่แต่ละมื้อประกอบด้วยข้าว และกับข้าวจำนวนผู้ตอบว่าอาหารแต่ละมื้อคือข้าวมีประมาณร้อยละ 60 และผู้ที่ตอบว่ามีกับข้าวด้วยคิดเป็นจำนวนร้อยละไม่ถึง 50

ตาราง 84 อาหารที่จัดให้ลูกจ้างเด็ก

| อาหารที่จัดให้ | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|----------------|--------------|----------------|--------------|
|                | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| มื้อเช้า       | 47 (46.5)    | 32 (47.8)      | 109 (50.7)   |
| มื้อกลางวัน    | 51 (50.5)    | 45 (67.2)      | 114 (53.0)   |
| มื้อเย็น       | 48 (47.5)    | 29 (43.3)      | 117 (54.4)   |

การคิดราคาค่าอาหาร นายจ้างมากกว่า 90% ตอบว่าอาหารที่จัดให้เป็นการจัดให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ซึ่งตรงกับคำตอบของลูกจ้างเด็กเกือบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละมากกว่า 95

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็ก  
ปรากฏว่านายจ้างร้อยละ 40 ตอบว่าไม่ควรกำหนดเป็นกฎหมาย ในขณะที่ลูกจ้างประมาณร้อยละ  
75 ตอบว่า ควรกำหนดให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็กและผู้ระบุให้จัด 3 มื้อ มีจำนวน  
มากกว่าครึ่ง ดังตาราง 85

ตาราง 85 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็ก

| อาหารสำหรับลูกจ้างเด็ก         | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|--------------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                                | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ควรกำหนดไว้                 | 41 (40.6)    | 11 (16.4)      | 33 (15.3)    |
| ควรกำหนดให้จัด<br>วันละ 1 มื้อ | 9 (8.9)      | 16 (23.9)      | 28 (13.0)    |
| ควรกำหนดให้จัด<br>วันละ 2 มื้อ | 14 (13.9)    | 15 (22.4)      | 21 (9.8)     |
| ควรกำหนดให้จัด<br>วันละ 3 มื้อ | 31 (30.7)    | 25 (37.3)      | 116 (54.0)   |
| ไม่ตอบ                         | 6 (5.9)      | -              | 17 (7.9)     |

อาหารมอกกลางวัน เป็นมอกที่นางจ้างควรรจัดให้ลูกจ้างเด็กมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ  
ของผู้ตอบกลุ่มลูกจ้างและผู้เกษียณชองมากกว่าร้อยละ 70 ดังตาราง 86

ตาราง 86 อาหารมอกที่นางจ้างควรรจัดให้ลูกจ้างเด็กตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ

| อาหารมอกที่ควรรจัด | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|--------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                    | กลุ่มนางจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| มอกเช้า            | 41 (40.6)    | 37 (55.2)         | 132 (61.4)   |
| มอกกลางวัน         | 46 (45.5)    | 48 (71.6)         | 167 (77.7)   |
| มอกเชัน            | 41 (40.6)    | 35 (52.2)         | 137 (63.7)   |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



อาหารที่จัดให้ควรมีข้าว และกับข้าว และผู้ตอบประมาณร้อยละ 40 เห็นว่าควรมีของหวานด้วย ดังตาราง 87

ตาราง 87 อาหารที่ควรกำหนดให้จัดสำหรับลูกจ้างเด็ก

| อาหารที่กำหนดให้จัดแก่ลูกจ้างเด็ก | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|-----------------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                                   | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| อาหารเช้า                         | 56 (55.4)    | 50 (74.6)      | 162 (75.3)   |
| มื้อกลางวัน                       | 51 (50.5)    | 51 (76.1)      | 151 (70.2)   |
| มื้อเย็น                          | 13 (12.9)    | 30 (44.8)      | 99 (46.0)    |

การจัดอาหารสำหรับลูกจ้างเด็กนั้น นายจ้างร้อยละ 35.6 เห็นว่าควรจัดให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายส่วนที่เหลือไม่ออกความเห็น ส่วนผู้เกษียณจำนวนร้อยละ 56.7 เห็นว่าควรจัดอาหารให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายอีกร้อยละ 20.9 เห็นว่าควรคิดราคาเป็นค่าจ้าง โดยมีผู้เกษียณประมาณครึ่งหนึ่งของผู้เกษียณที่ตอบว่าควรตีเป็นราคาค่าจ้างกำหนดราคาค่าอาหารไว้วันละ 10-40 บาท ส่วนลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่เห็นว่าสถานประกอบการควรจ่ายค่าอาหารให้ทั้งหมด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เป็นส่วนที่สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเตรียม  
เรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การบริการรักษาพยาบาล การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็ก  
การตรวจสุขภาพร่างกาย และส่งอนามัยในสถานประกอบการ สรุปการวิเคราะห์ได้ดังนี้  
การจัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ส่วนใหญ่มีการเตรียมเครื่องมือ  
เครื่องใช้และยา คิดเป็นจำนวนนาฬิกาและลูกจ้างตอบเช่นนี้ประมาณร้อยละ 70 มีนาฬิกา  
ร้อยละ 15 ตอบว่าไม่ได้จัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาลไว้ ดังตาราง 88

ตาราง 88 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่สถานประกอบการจัดไว้สำหรับลูกจ้างเด็ก

| สวัสดิการ                 | จำนวนผู้ตอบ |              |              |
|---------------------------|-------------|--------------|--------------|
|                           | กลุ่มนาฬิกา | กลุ่มผู้หญิง | กลุ่มลูกจ้าง |
| เครื่องมือเครื่องใช้และยา | 78 (77.2)   | -            | 150 (69.8)   |
| แพทย์                     | -           | -            | 5 (2.3)      |
| พยาบาล                    | 5 (5.0)     | -            | 14 (6.5)     |
| ไม่ได้เตรียมไว้           | 16 (15.8)   | -            | -            |
| อื่น ๆ                    | 9 (8.9)     | -            | 26 (12.1)    |

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดยทั่วไปบริการให้เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น

ดังตาราง 89

ตาราง 89 การบริการรักษาพยาบาลโดยทั่วไปของสถานประกอบการ

| การบริการ             | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|-----------------------|--------------|----------------|--------------|
|                       | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| จัดให้เฉพาะตัวลูกจ้าง | 77 (76.2)    | -              | 138 (64.2)   |
| จัดให้ทั้งครอบครัว    | 1 (1.0)      | -              | 5 (2.3)      |
| ไม่มีสวัสดิการ        | 9 (8.9)      | -              | 30 (14.0)    |
| อื่น ๆ                | 6 (5.9)      | -              | 6 (2.8)      |
| ไม่ตอบ                | 8 (7.9)      | -              | 21 (9.8)     |

ในกรณีลูกจ้างเด็กเจ็บป่วย นายจ้างร้อยละ 36.6 ตอบว่าออกค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้ทั้งหมดซึ่งตรงกับคำตอบของลูกจ้างเด็กในจำนวนใกล้เคียงกัน และนายจ้างอีกกลุ่มหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.7 ตอบว่าการรักษาพยาบาลใช้สิทธิประกันสังคม ดังตาราง 90

ตาราง 90 การบริการรักษาพยาบาลกรณีลูกจ้างเด็กเจ็บป่วย

| การเบิกค่ารักษาพยาบาล | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|-----------------------|--------------|----------------|--------------|
|                       | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ใช้สิทธิประกันสังคม   | 27 (26.7)    | 28 (41.8)      | 67 (31.2)    |
| นายจ้างจ่ายให้หมด     | 37 (36.6)    | 25 (37.3)      | 69 (32.1)    |
| นายจ้างจ่ายให้บางส่วน | 10 (9.9)     | 11 (16.4)      | 22 (10.2)    |
| อื่น ๆ                | 17 (16.8)    | 7 (10.4)       | 9 (4.2)      |
| ไม่ตอบ                | 10 (9.9)     | 2 (3.0)        | 48 (22.3)    |

จุฬาลง

สถานพยาบาลที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กไปรับการรักษาพยาบาล คือ สถานพยาบาลที่นายจ้างจัดให้และสถานพยาบาลของรัฐ ดังตาราง 91

ตาราง 91 สถานพยาบาลที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กไปรักษาพยาบาล

| สถานพยาบาล                   | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|------------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                              | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| สถานพยาบาลของรัฐ             | 37 (36.6)    | 33 (49.3)      | 60 (27.9)    |
| สถานพยาบาลที่นายจ้างจัดให้   | 48 (47.5)    | 16 (23.9)      | 70 (32.5)    |
| สถานพยาบาลที่ลูกจ้างเลือกเอง | 11 (10.9)    | 5 (7.5)        | 15 (7.0)     |
| ไม่ตอบ                       | 5 (5.0)      | 13 (19.4)      | 46 (21.4)    |

การจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น มีนายจ้างที่ตอบว่าจัดทำประกันไว้เป็นจำนวนร้อยละมากกว่าลูกจ้างเด็ก และผู้ที่ตอบว่ามีการจัดทำประกันสังคมให้ลูกจ้างโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชายและหญิงมีอยู่ประมาณร้อยละ 40 เท่านั้น ลูกจ้างเด็กที่มีการจัดทำประกันสังคมส่วนใหญ่อายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ดังตาราง 92

ตาราง 92 การจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ

| กลุ่มลูกจ้างที่ทำประกันสังคม  | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|-------------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                               | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ลูกจ้างชาย                    | 47 (46.5)    | 45 (67.2)      | 88 (40.9)    |
| ลูกจ้างหญิง                   | 44 (43.6)    | 16 (23.9)      | 86 (40.0)    |
| ลูกจ้างอายุน้อยกว่า 13 ปี     | 7 (6.9)      | 5 (7.5)        | 8 (3.7)      |
| ลูกจ้างอายุ 13 น้อยกว่า 15 ปี | 12 (11.9)    | 13 (19.4)      | 21 (9.8)     |
| ลูกจ้างอายุ 15 น้อยกว่า 18 ปี | 33 (32.7)    | 13 (19.4)      | 61 (28.4)    |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กตามกฎหมายประกันสังคม มี  
กลุ่มผู้เกษียณช้องเห็นด้วยเป็นจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.7 ส่วนกลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง  
เห็นด้วยประมาณร้อยละ 30 นอกจากนั้นผู้ตอบอีกประมาณร้อยละ 30 ไม่แสดงความเห็น  
ดังตาราง 93

ตาราง 93 ความเห็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กตามกฎหมายประกันสังคม

| ความเห็น       | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|----------------|--------------|--------------------|--------------|
|                | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณช้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ควรกำหนดไว้ | 8 (7.9)      | 4 (6.0)            | 4 (1.9)      |
| ควรกำหนดไว้    | 35 (34.7)    | 42 (62.7)          | 82 (38.1)    |
| ไม่มีความเห็น  | 30 (29.7)    | 15 (22.4)          | 75 (34.9)    |
| อื่น ๆ         | 2 (2.0)      | 2 (3.0)            | 6 (2.8)      |
| ไม่ตอบ         | 26 (25.7)    | 4 (6.0)            | 48 (22.3)    |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อายุของลูกจ้างเด็กที่ควรให้ความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมควรเริ่มได้ตั้งแต่ อายุ 13 ปี ตามความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องประมาณร้อยละ 30 กลุ่มผู้ตอบที่ แสดงความเห็นว่าจะไม่ควรระบุอายุคือกลุ่มนายจ้างเป็นส่วนใหญ่มีจำนวนร้อยละ 68.4 ดังตาราง 94

ตาราง 94 การกำหนดอายุของลูกจ้างเด็กเพื่อให้ความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

| เกณฑ์อายุขั้นต่ำ    | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|---------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                     | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 13 ปี      | -            | 1 (1.5)            | 3 (1.4)      |
| 13 - น้อยกว่า 15 ปี | 7 (6.9)      | 13 (19.4)          | 13 (6.0)     |
| 15 - น้อยกว่า 18 ปี | 25 (24.7)    | 14 (20.9)          | 52 (24.1)    |
| 18 ปี               | -            | 7 (10.4)           | 3 (1.4)      |
| ไม่ระบุอายุ         | 69 (68.4)    | 32 (47.8)          | 11 (5.1)     |

าลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เมื่อสอบถามว่าลูกจ้างเด็กเคยได้รับการตรวจสอบสภาพร่างกายหรือไม่ ผู้ตอบมากกว่าครึ่งให้คำตอบว่าไม่เคยมีการตรวจสอบสภาพร่างกาย มีลูกจ้างประมาณร้อยละ 15 ตอบว่าเคยตรวจสอบสภาพปีละ 1 ครั้ง ดังตาราง 95

ตาราง 95 การตรวจสอบสภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กที่ทำงานในสถานประกอบการ

| การตรวจสอบสภาพ      | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|---------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                     | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณของ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่เคยมี            | 58 (57.4)    | 52 (77.6)         | 166 (77.2)   |
| ปีละ 1 ครั้ง        | 23 (22.8)    | 9 (13.4)          | 25 (19.6)    |
| ปีละ 2 ครั้ง        | 3 (3.0)      | -                 | 7 (3.3)      |
| ปีละมากกว่า 2 ครั้ง | 2 (2.0)      | -                 | 2 (0.9)      |
| ไม่ตอบ              | 15 (14.9)    | 6 (9.0)           | 15 (7.0)     |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับผู้ที่รับผิดชอบเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสภาพร่างกายของลูกจ้างเด็ก ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่ตอบ มีผู้ตอบว่าสถานประกอบการเป็นผู้จ่ายให้จำนวนร้อยละประมาณ 15 ดังตาราง 96

ตาราง 96 ผู้เสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสภาพร่างกายของลูกจ้างเด็ก

| ผู้เสียค่าใช้จ่าย | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                   | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| สถานประกอบการ     | 17 (16.8)    | 10 (14.9)         | 31 (14.4)    |
| ลูกจ้าง           | 3 (3.0)      | -                 | 6 (2.8)      |
| อื่น ๆ            | 4 (4.0)      | 1 (1.5)           | 6 (2.8)      |
| ไม่ตอบ            | 77 (76.2)    | 56 (83.6)         | 172 (80.0)   |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจร่างกาย ลูกจ้างเด็ก ผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยในจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละมากกว่า 90 นายจ้างเห็นด้วย ประมาณร้อยละ 60 และระบุคำตอบว่าควรตรวจสุขภาพลูกจ้างเด็กปีละหนึ่งครั้ง ในขณะที่ผู้เกี่ยวข้องและตัวลูกจ้างเด็กเห็นว่าควรตรวจปีละ 1-2 ครั้ง ดังตาราง 97

ตาราง 97 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจร่างกายของลูกจ้างเด็ก

| การกำหนดให้ตรวจร่างกาย | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                        | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่เห็นด้วย            | 21 (20.8)    | 2 (3.0)            | 17 (7.9)     |
| ควรตรวจปีละ 1 ครั้ง    | 55 (54.5)    | 45 (67.2)          | 99 (46.0)    |
| " 2 "                  | 8 (7.9)      | 15 (22.4)          | 54 (25.1)    |
| " มากกว่า 2 ครั้ง      | 2 (2.0)      | 2 (3.0)            | 15 (7.0)     |
| ไม่ตอบ                 | 15 (14.9)    | 3 (4.5)            | 30 (14.0)    |

ความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ควรเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายของลูกจ้างเด็ก ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าสถานประกอบการควรรับผิดชอบ หรือใช้สวัสดิการประกันสังคม ส่วนลูกจ้างเด็กเห็นว่าสถานประกอบการควรเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย แต่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ตอบคำถามนี้ ดังตาราง 98

ตาราง 98 ความเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายของลูกจ้างเด็ก

| ผู้เสียค่าใช้จ่าย       | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|-------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                         | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| สถานประกอบการ           | 31 (30.7)    | 33 (49.3)          | 126 (58.6)   |
| ลูกจ้าง                 | 6 (5.9)      | 1 (1.5)            | 8 (3.7)      |
| ใช้สวัสดิการประกันสังคม | 20 (19.8)    | 25 (37.3)          | 28 (13.0)    |
| ไม่ตอบ                  | 44 (43.6)    | 8 (11.9)           | 2 (0.9)      |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุขอนามัยในสถานประกอบการอันประกอบด้วย ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่มที่สะอาด ถูกอนามัย ปรากฏคำตอบว่า ลูกจ้างประมาณร้อยละ 80 เห็นว่าสุขอนามัยโดยทั่วไปดี แต่ผู้เกี่ยวข้องเพียงร้อยละ 58.2 เห็นว่าห้องส้วมถูกสุขลักษณะ คิงตาราง 99

ตาราง 99 สถานประกอบการที่จัดสุขอนามัยให้ลูกจ้างจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| สุขอนามัยที่จัดไว้ | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                    | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ห้องน้ำ            | 84 (88.2)    | 52 (77.7)          | 182 (84.7)   |
| ห้องส้วม           | 71 (70.3)    | 39 (58.2)          | 169 (78.6)   |
| น้ำดื่ม            | 86 (85.1)    | 53 (79.1)          | 174 (80.9)   |

สวัสดิการอื่นของสถานประกอบการที่กลุ่มผู้ตอบ ตอบตรงกันหรือใกล้เคียงกัน คือ การนำเที่ยว และการฝึกงาน ดังตาราง 100

ตาราง 100 สวัสดิการอื่นที่สถานประกอบการจัดให้แก่ลูกจ้างเด็ก

| สวัสดิการ      | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|----------------|--------------|--------------------|--------------|
|                | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี้ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| เงินกู้        | 20 (19.8)    | 6 (9.0)            | 25 (11.6)    |
| สินค้าราคาถูก  | 13 (12.9)    | 16 (23.9)          | 26 (12.1)    |
| ฌาปนกิจ        | 10 (9.9)     | 5 (7.5)            | 25 (11.6)    |
| การกีฬา        | 16 (15.8)    | 13 (19.4)          | 27 (12.6)    |
| การนำเที่ยว    | 24 (23.8)    | 21 (31.3)          | 49 (22.8)    |
| ค่าเล่าเรียน   | 5 (5.0)      | 1 (1.5)            | 6 (2.8)      |
| กองทุนเงินสะสม | 6 (5.9)      | 6 (9.0)            | 15 (7.0)     |
| เคหะสงเคราะห์  | 3 (3.0)      | 4 (6.0)            | 4 (1.9)      |
| การศึกษาอบรม   | 15 (14.9)    | 4 (6.0)            | 23 (10.7)    |
| การฝึกงาน      | 26 (25.7)    | 17 (25.4)          | 40 (18.6)    |
| อื่น ๆ         | 8 (7.9)      | 2 (3.0)            | 8 (3.7)      |

สวัสดิการพิเศษ ที่ควรกำหนดเป็นกฎหมายให้นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเด็ก ตามความเห็นของลูกจ้างเด็กต้องการให้จัดกองทุนเงินสะสมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการพัฒนาเชิงวิชาชีพ นายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความเห็น ส่วนผู้เกี่ยวข้องที่เห็นว่า ควรจัดเรื่องการพัฒนาเชิงวิชาชีพมีจำนวนมากเป็นอันดับแรกคิดเป็นร้อยละ 73.1 และรองลงมาคือการจัดสวัสดิการกองทุนเงินสะสมและที่พัก ดังตาราง 101 เมื่อถามถึงการไปฝึกอบรมสัมมนา ลูกจ้างเด็กร้อยละ 88.8 ตอบว่าไม่เคยไป มีลูกจ้างเด็กเคยไปอบรมสัมมนาจำนวนไม่ถึงร้อยละ 10

ตาราง 101 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับ  
ลูกจ้างเด็ก

| สวัสดิการพิเศษที่ควรจัด<br>สำหรับลูกจ้างเด็ก | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|--|--------------|--------------------|--------------|
|  | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| กองทุนเงินสะสม                               | 30 (29.7)    | 34 (50.7)          | 88 (40.9)    |
| ที่พัก                                       | 13 (12.9)    | 34 (50.7)          | 62 (28.8)    |
| การพัฒนาเชิงวิชาชีพ                          | 24 (23.8)    | 49 (73.1)          | 66 (30.7)    |
| ไม่มีความเห็น                                | 28 (27.7)    | 5 (7.5)            | 51 (23.7)    |
| อื่น ๆ                                       | 14 (13.9)    | 4 (6.0)            | 23 (10.7)    |

5. ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นส่วนที่สำรวจข้อมูลสภาวะแวดล้อม มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน ตลอดจนความช่วยเหลือลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตราย สรุปได้ดังนี้

มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดเตรียมเครื่องป้องกันระดับ अच्छ์คักไว้ คิดเป็นจำนวนผู้ตอบประมาณร้อยละ 70 มาตรการอย่างอื่นมีผู้ตอบว่าจัดเตรียมไว้ประมาณร้อยละ 20-30 โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างเด็กตอบคำถามเกี่ยวกับการเตรียมเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและการป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักร เครื่องมือของสถานประกอบการมีจำนวนค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละประมาณ 25 เท่านั้น ดังตาราง 102

ตาราง 102 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามจำนวนผู้ตอบ

| มีมาตรการความปลอดภัย                            | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|---|--------------|----------------|--------------|
|   | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล                  | 39 (38.6)    | 28 (41.8)      | 62 (28.8)    |
| เครื่องป้องกันระดับ अच्छ์คัก                    | 72 (71.3)    | 54 (80.6)      | 116 (54.0)   |
| เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน                | 34 (33.7)    | 23 (34.3)      | 44 (20.5)    |
| การป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักรเครื่องมือ | 34 (33.7)    | 25 (37.3)      | 55 (25.6)    |
| แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน     | 39 (38.6)    | 16 (23.9)      | 49 (22.8)    |
| อื่น ๆ  | 7 (6.9)      | 4 (6.0)        | 1 (0.5)      |



การประสับอันตราของลูกจ้างเด็กจากการทำงานมีในบางสถานประกอบการ คิดเป็นจำนวนผู้ตอบกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างใกล้เคียงกันคือประมาณร้อยละ 30 ดังตาราง 103

ตาราง 103 การประสับอันตราของลูกจ้างเด็กจากการทำงานจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ

| การประสับอันตรา<br>ของลูกจ้างเด็ก | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|-----------------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                                   | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่เคยมี                          | 65 (64.4)    | 24 (35.8)      | 108 (50.2)   |
| มี                                | 32 (31.7)    | 36 (53.7)      | 81 (37.7)    |
| ไม่ตอบ                            | 4 (4.0)      | 7 (10.4)       | 25 (11.6)    |

สาเหตุของการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กเป็นอันดับแรก คือ ความประมาทของลูกจ้าง ส่วนผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 31.3 ให้ข้อมูลว่ามีสาเหตุมาจากไม่มีมาตรการป้องกันอันตราย และอีกประมาณร้อยละ 15 ให้ข้อมูลการประสบอันตรายว่ามีสาเหตุจากสภาวะไม่พร้อมในการทำงาน และเครื่องมือเครื่องจักรชำรุดหรือขัดข้อง ดังตาราง 104

ตาราง 104 สาเหตุของการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็ก

| สาเหตุของอันตราย                      | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|---------------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                                       | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่มีมาตรการป้องกันอันตราย            | 1 (1.0)      | 21 (31.3)          | 10 (4.7)     |
| ความประมาทของลูกจ้าง                  | 27 (26.7)    | 28 (41.8)          | 61 (28.4)    |
| เครื่องมือเครื่องจักรชำรุดหรือขัดข้อง | 1 (1.0)      | 11 (16.4)          | 7 (3.3)      |
| สภาวะไม่พร้อมในการทำงาน               | 3 (3.0)      | 12 (17.9)          | 11 (5.1)     |
| อื่น ๆ                                | 3 (3.0)      | -                  | 7 (3.3)      |

เมื่อถามถึงผลจากการประสับอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานไม่ค่อยมีค่าตอบ มีแต่กลุ่มลูกจ้างประมาณร้อยละ 30 ตอบว่าบาดเจ็บเล็กน้อย และมีลูกจ้างเด็กไม่ถึงร้อยละ 10 ตอบว่ามีการสูญเสียอวัยวะหรืออวัยวะอื่น ดังตาราง 105

ตาราง 105 ผลจากการประสับอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน

| ผลจากการประสับอันตราย | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|-----------------------|--------------|----------------|--------------|
|                       | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| บาดเจ็บเล็กน้อย       | 14 (13.9)    | 12 (18.0)      | 69 (32.1)    |
| สูญเสียอวัยวะ         | 2 (2.0)      | 3 (4.5)        | 13 (6.0)     |
| ทุพพลภาพ              | -            | 1 (1.5)        | 4 (1.9)      |
| ตาย                   | -            | -              | 1 (0.5)      |
| อื่น ๆ                | 5 (5.0)      | 2 (4.5)        | 9 (4.2)      |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรการความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างเด็กของสถานประกอบการ มีผู้ตอบว่า  
สถานประกอบการจัดเตรียมไว้เพียงพอประมาณร้อยละ 10 เท่านั้น ดังตาราง 106

ตาราง 106 การจัดเตรียมมาตรการความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้างเด็ก

| การจัดเตรียม<br>มาตรการความปลอดภัย | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|------------------------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                                    | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ได้จัดเตรียมเป็นพิเศษ           | 45 (44.6)    | -                 | 105 (48.8)   |
| จัดดำเนินการเป็นพิเศษ              | 13 (12.9)    | -                 | 23 (10.7)    |
| ไม่ตอบ                             | 43 (42.6)    | -                 | 87 (40.5)    |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อเกิดเหตุลูกจ้างเด็กประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างประมาณร้อยละ 60 ตอบว่าส่งผู้ประสบอันตรายไปรักษาพยาบาล มีกลุ่มลูกจ้างเด็กเพียงร้อยละ 25 ตอบเช่นนั้น และอีกร้อยละ 33 ตอบว่า ให้ไปรักษาพยาบาลโดยเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ดังตาราง 107 ส่วนการปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็ก ภายหลังจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งเป็นคำตอบของนายจ้าง คือ ให้ทำงานต่อไป คิดเป็นร้อยละ 51.5 และอีกส่วนหนึ่งให้ลูกจ้างเด็กตัดสินใจเองมีจำนวนร้อยละ 18.8 ผู้ตอบว่าเลิกจ้างมีเพียงร้อยละ 3.0

ความช่วยเหลืออย่างอื่นนอกจากให้การรักษาพยาบาลที่นายจ้างให้คำตอบ คือการแจ้งกองทุนเงินทดแทนคิดเป็นจำนวนร้อยละ 10.9 และมีนายจ้างร้อยละ 8.9 ตอบว่าจ่ายเงินทดแทนให้ นอกจากนี้นายจ้างร้อยละ 3.0 ตอบว่าให้ค่าทำขวัญ

ตาราง 107 การปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

| การปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็ก | จำนวนผู้ตอบ  |                |              |
|--------------------------|--------------|----------------|--------------|
|                          | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณ | กลุ่มลูกจ้าง |
| ส่งไปรักษาพยาบาล         | 64 (68.4)    | 35 (52.2)      | 54 (25.1)    |
| ให้เบิกค่ารักษาพยาบาล    | 9 (8.9)      | 11 (16.4)      | 71 (33.0)    |
| ลูกจ้างรับผิดชอบเอง      | 2 (2.0)      | 4 (6.0)        | 2 (0.9)      |
| อื่น ๆ                   | 6 (6.0)      | 5 (7.5)        | 5 (2.3)      |
| ไม่ตอบ                   | 20 (19.8)    | 3 (4.5)        | 83 (38.6)    |

6. การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเหตุของการร้องเรียน และผลของการร้องเรียน และความเห็นเรื่องสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ปรากฏว่า กลุ่มลูกจ้างเด็กประมาณร้อยละ 5-10 ให้ข้อมูลว่าเคยมีการร้องเรียนในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และระเบียบวินัยในการทำงาน ส่วนกลุ่มผู้เกี่ยวข้องประมาณร้อยละ 30 ตอบว่าเคยมีการร้องเรียนเรื่องค่าจ้าง เรื่องร้องเรียนในลำดับรองลงมา คือ ค่าทำงานในวันหยุด จำนวนวันหยุด กำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการเรียกร้องส่วนใหญ่ประนีประนอม

เมื่อสำรวจความเห็นเรื่องสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างเด็ก ผู้เกี่ยวข้องประมาณครึ่งหนึ่งเห็นด้วย นายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันคือประมาณร้อยละ 30 เห็นด้วยกับสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่มีนายจ้างประมาณร้อยละ 20 เห็นว่าลูกจ้างเด็กไม่ควรจะมีสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังตาราง 108

ตาราง 108 ความเห็นเรื่องสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างเด็ก

| ความเห็น         | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                  | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ไม่ควรให้มีสิทธิ | 22 (21.8)    | 3 (4.5)            | 37 (17.2)    |
| ควรให้สิทธิ      | 38 (37.6)    | 36 (53.8)          | 74 (34.4)    |
| ไม่มีความเห็น    | 33 (32.7)    | 18 (26.9)          | 63 (29.3)    |
| อื่น ๆ           | -            | 1 (1.5)            | 4 (1.9)      |
| ไม่ตอบ           | 8 (7.9)      | 9 (13.4)           | 37 (17.2)    |

ลูกจ้างเด็กที่ควรมีสถานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ควรมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบกลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกษียณช้อ่ง เท่ากับ 27.7, 34.4 และ 44.8 ตามลำดับ ดังตาราง 109

ตาราง 109 อายุของลูกจ้างเด็กที่ควรมีสถานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

| ความเห็น            | จำนวนผู้ตอบ  |                     |              |
|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
|                     | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณช้อ่ง | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 13 ปี      | 2 (2.0)      | 3 (4.5)             | -            |
| 13 - น้อยกว่า 15 ปี | 8 (7.9)      | 3 (4.5)             | -            |
| 15 ปีขึ้นไป         | 28 (27.7)    | 30 (44.8)           | 74 (34.4)    |

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายการทำงานของลูกจ้างเด็ก

เมื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นต่อรัฐเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการหรือการทำงานในสถานประกอบการ พบว่านายจ้างส่วนใหญ่ตอบว่าจำเป็นต่อรัฐ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 87.1 รองลงมาคือกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่วนลูกจ้างเด็กมีเพียงร้อยละ 25 ที่ตอบว่ากฎหมายที่จำเป็นต่อรัฐคือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังตาราง 110

ตาราง 110 กฎหมายที่จำเป็นต่อรัฐเพื่อการประกอบกิจการในสถานประกอบการ

| จำนวนผู้ตอบว่าจำเป็นต่อรัฐ            | จำนวนผู้ตอบ  |        |    |        |
|---------------------------------------|--------------|--------|----|--------|
|                                       | กลุ่มนายจ้าง |        |    |        |
|                                       | กลุ่มลูกจ้าง |        |    |        |
|                                       | คน           | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| กฎหมายคุ้มครองแรงงาน                  | 88           | (87.1) | 54 | (25.1) |
| กฎหมายแรงงานสัมพันธ์                  | 60           | (59.4) | 11 | (5.1)  |
| กฎหมายประกันสังคม                     | 73           | (72.3) | 1  | (0.5)  |
| กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล | 17           | (16.8) | 8  | (3.7)  |



จากการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายการทำงานของลูกจ้างเด็ก ในเรื่องการกำหนดอายุขั้นต่ำ การขออนุญาตใช้แรงงานเด็ก งานอันตราย งานที่ไม่เหมาะสม และกำหนดชั่วโมงทำงาน ปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายอายุขั้นต่ำ ห้ามทำงานอันตราย และการขออนุญาตใช้แรงงานเด็กคิดเป็นร้อยละมากกว่า 80 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนมากกว่าร้อยละ 80 เห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายอายุขั้นต่ำ และการห้ามทำงานอันตราย ส่วนนายจ้างที่เห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายห้ามทำงานอันตรายและอายุขั้นต่ำ มีจำนวนร้อยละ 76.3 และ 70.3 ดังตาราง 111

ตาราง 111 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายในการทำงานของลูกจ้างเด็ก

| ความเห็นเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|-------------------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                               | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ | กลุ่มลูกจ้าง |
| อายุขั้นต่ำ                   | 71 (70.3)    | 60 (89.6)         | 186 (86.5)   |
| การขออนุญาตใช้แรงงาน          | 59 (58.4)    | 46 (68.7)         | 173 (80.5)   |
| ห้ามทำงานอันตราย              | 77 (76.3)    | 57 (85.1)         | 178 (82.8)   |
| ห้ามทำงานที่ไม่เหมาะสม        | 58 (54.4)    | 40 (59.6)         | 110 (51.2)   |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาความถี่เกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ระบุอายุขั้นต่ำไว้ที่ 15 ปี แต่ผู้เกษียณช้อร้อยละ 26.9 เห็นว่าอายุ 11 ปีก็เริ่มทำงานได้ ดังตาราง 112

ตาราง 112 อายุขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างเด็กในการทำงานจำแนกตามความเห็นของกลุ่มผู้ตอบ

| อายุขั้นต่ำ | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|-------------|--------------|-------------------|--------------|
|             | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณช้อ | กลุ่มลูกจ้าง |
| 11 ปี       | -            | 18 (26.9)         | 2 (1.0)      |
| 12 ปี       | 18 (17.8)    | -                 | 8 (3.7)      |
| 13 ปี       | -            | -                 | 15 (7.0)     |
| 14 ปี       | -            | -                 | 15 (7.0)     |
| 15 ปี       | 42 (41.6)    | 31 (46.3)         | 83 (38.6)    |
| 16 ปี       | 7 (6.9)      | -                 | 5 (2.3)      |
| 17 ปี       | -            | 8 (11.9)          | 6 (2.8)      |
| 18 ปี       | -            | -                 | 11 (5.1)     |

การกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเด็กที่เหมาะสมมี นายจ้างและผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยมากกว่าร้อยละ 80 ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างประมาณร้อยละ 60 ไม่แสดงความเห็น และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.9 ดังตาราง 113

ตาราง 113 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเด็กที่เหมาะสม

| ความเห็นเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|-------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                               | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| เห็นด้วย                      | 84 (83.2)    | 63 (94.0)          | 59 (27.0)    |
| ไม่เห็นด้วย                   | 13 (12.9)    | 2 (3.0)            | 17 (7.9)     |
| ไม่ตอบ                        | 4 (4.0)      | 1 (1.5)            | 139 (64.7)   |

ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานแต่ละประเภทที่สำรวจได้ มีความแตกต่างกันในความเห็นของผู้เกี่ยวข้องเนื่องจาก กำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานเกษตรกรรมสำหรับลูกจ้างไว้น้อยกว่า 6 ชั่วโมง งานอุตสาหกรรมไม่เกิน 6 ชั่วโมง และงานพาณิชย์ยกรรมควรกำหนดไว้ 7-8 ชั่วโมง ดังตาราง 114, 115, 116

ตาราง 114 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานประเภทเกษตรกรรมของลูกจ้าง

| จำนวนชั่วโมงทำงานเกษตรกรรม | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|----------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                            | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 6 ชม.             | 3 (3.0)      | 22 (32.8)          | 11 (5.2)     |
| 6 ชม.                      | 13 (12.9)    | -                  | 28 (13.0)    |
| 7-8 ชม.                    | 25 (24.8)    | 19 (28.4)          | 55 (25.6)    |
| มากกว่า 8 ชม.              | 5 (5.0)      | 4 (6.0)            | 10 (4.7)     |
| ไม่ตอบ                     | 55 (54.5)    | 21 (31.3)          | 99 (46.0)    |

สถาบันวิทยบริการ  
าลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 115 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานประเภทอุตสาหกรรมของ  
ลูกจ้างเด็ก

| จำนวนชั่วโมงทำงาน<br>อุตสาหกรรม | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|---------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                                 | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 6 ชม.                  | 2 (2.0)      | 1 (1.5)            | 17 (7.9)     |
| 6 ชม.                           | 14 (13.9)    | 24 (35.8)          | 31 (14.4)    |
| 7-8 ชม.                         | 43 (42.6)    | 26 (38.8)          | 77 (35.8)    |
| มากกว่า 8 ชม.                   | 3 (3.0)      | 2 (3.0)            | 7 (3.2)      |
| ไม่ตอบ                          | 39 (38.6)    | 13 (19.4)          | 76 (35.3)    |

ตาราง 116 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานประเภทพาณิชยกรรมของลูกจ้างเด็ก

| จำนวนชั่วโมง<br>ทำงานพาณิชยกรรม | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|---------------------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                                 | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| น้อยกว่า 6 ชม.                  | 1 (1.0)      | 7 (10.4)          | 6 (2.8)      |
| 6 ชม.                           | 4 (4.0)      | -                 | 14 (6.5)     |
| 7-8 ชม.                         | 32 (31.7)    | 29 (43.3)         | 72 (33.5)    |
| มากกว่า 8 ชม.                   | 16 (15.8)    | 12 (17.9)         | 28 (13.0)    |
| ไม่ตอบ                          | 48 (47.5)    | 17 (25.4)         | 90 (41.9)    |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพัฒนาลูกจ้างเด็ก ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างพัฒนาลูกจ้างเด็ก ผู้เกษียณชอง และลูกจ้างเด็กเห็นด้วยกับการพัฒนาความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในจำนวนร้อยละผู้ตอบทำนองเดียวกัน ดังตาราง 117

ตาราง 117 ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างพัฒนาลูกจ้างเด็ก

| การพัฒนาลูกจ้างเด็ก                    | จำนวนผู้ตอบ  |                   |              |
|--|--------------|-------------------|--------------|
|  | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกษียณชอง | กลุ่มลูกจ้าง |
| การศึกษาวิชาสามัญ                      | 45 (44.6)    | 50 (74.6)         | 122 (56.7)   |
| การพัฒนาฝีมือแรงงาน                    | 69 (68.3)    | 62 (92.5)         | 151 (70.2)   |
| ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย           | 71 (70.3)    | 62 (92.5)         | 153 (71.2)   |
| ความรู้เรื่องความปลอดภัย<br>ในการทำงาน | 72 (71.3)    | 63 (94.0)         | 158 (73.5)   |
| ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน           | 59 (58.4)    | 60 (89.6)         | 142 (66.0)   |
| ความรู้ภาษาต่างประเทศ                  | 39 (38.6)    | 38 (56.7)         | 82 (38.1)    |
| อื่น ๆ                                 | 5 (5.0)      | 1 (1.5)           | 9 (4.2)      |

ความเห็นเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของเด็กที่พ้นการศึกษาภาคบังคับ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ทำงานลักษณะฝึกงาน รองลงมาคือให้ทำงานเฉพาะบางประเภท ดังตาราง 118

ตาราง 118 ความเห็นเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของเด็กที่พ้นการศึกษาภาคบังคับ

| สถานภาพการทำงาน        | จำนวนผู้ตอบ  |                    |              |
|------------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                        | กลุ่มนายจ้าง | กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | กลุ่มลูกจ้าง |
| ให้ทำงานในฐานะลูกจ้าง  | 16 (15.8)    | 16 (23.9)          | 36 (16.7)    |
| ไม่ควรทำงานเป็นลูกจ้าง | 1 (1.0)      | 2 (3.0)            | 5 (2.3)      |
| ให้ทำงานลักษณะฝึกงาน   | 32 (31.7)    | 33 (49.3)          | 55 (25.6)    |
| ให้ทำงานเฉพาะบางประเภท | 26 (25.7)    | 23 (34.3)          | 57 (26.5)    |
| อื่น ๆ                 | 11 (10.9)    | 2 (3.0)            | 13 (6.0)     |



## 5. สรุปเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเอกสารและวิจัยภาคสนามแล้ว คณะผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปดังนี้

### 5.1 นโยบายในการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก

นโยบายในการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กได้ถูกกำหนดไว้ในนโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงนโยบายของรัฐ นโยบายของกระทรวงฯ หรือกรมฯ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษเพิ่มขึ้นจากการใช้ความคุ้มครองแรงงานโดยทั่ว ๆ ไป เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ นั้นย่อมแสดงว่ารัฐยอมรับว่ายังคงต้องมีการใช้แรงงานเด็กอยู่ เมื่อยังคงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเด็ก ก็จะพยายามดูแลให้การใช้แรงงานเด็กนั้นเป็นไปโดยเหมาะสมและถูกต้อง ทั้งในเรื่องของการปรับปรุงสภาพการทำงานของเด็กให้ดีขึ้น ไม่ถูกกดขี่ ทารุณ ขูดรีดแรงงานโดยกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กให้ดีขึ้น รวมทั้งการพัฒนาด้านฝีมือแรงงานให้แก่เด็กด้วย แต่ปรากฏจากการวิจัยภาคสนามพบว่า นายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในหลาย ๆ เรื่อง เช่น ปรากฏว่ายังมีการใช้เด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี ทำงานและลูกจ้างเด็กบางกลุ่ม นายจ้างให้ทำงานถึงสัปดาห์ละ 7 วัน โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์เลยและนายจ้างส่วนใหญ่มิจะให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนนายจ้างที่จัดให้มีวันหยุดตามประเพณีนั้น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างก็มิได้จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดชดเชยตามกฎหมาย โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงานถัดไปเลย การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ก็มิได้จ่ายให้ในอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ อีกทั้งบางรายไม่ได้จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเด็กเลยด้วย นอกจากนี้ ยังปรากฏว่ามีลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ใต้ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดด้วย

จะเห็นได้ว่านโยบายที่กำหนดไว้นั้น เหมาะสมถูกต้องดี แต่มีปัญหากว่าได้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ หรือไม่ ได้มีการยอมรับจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งภาคราชการและเอกชน ที่จะให้ความร่วมมืออย่างจริงจังที่จะดำเนินการร่วมกันแก้ไขปัญห  
เกี่ยวกับการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็กแล้วหรือไม่ การที่จะให้นโยบายที่กำหนดไว้  
สัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องมีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจริงจัง มีการประสานงาน ประสานความ  
เข้าใจนโยบายของรัฐที่ดี และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกันด้วย เช่น การ  
กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะต้องสอดคล้องกับอายุของเด็กที่จะอยู่ใน  
เกณฑ์การศึกษาภาคบังคับและเมื่อเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานตามเกณฑ์อายุที่กำหนดให้มีฐานะเป็น  
ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแล้ว ก็จะต้องได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายเท่ากับลูกจ้างอื่น ๆ  
ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประกันสังคมหรือเรื่องอื่นใด

## 5.2 บทบัญญัติของกฎหมาย

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ  
การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเฉพาะในปัจจุบันคือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103  
ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน  
ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ 12) ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2533 และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้และ  
การคุ้มครองแรงงานเด็ก มีประเด็นที่มีผลต่อการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กโดยสรุปดังนี้

1. อายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กเข้าทำงาน ในเรื่องอายุขั้นต่ำของเด็กที่  
จะเข้าทำงานได้นี้ ตามบทบัญญัติของกฎหมายในปัจจุบันห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี  
เป็นลูกจ้าง มิฉะนั้นจะมีความผิดทางอาญา

ถ้าเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 15 ปี นายจ้างจะจ้าง  
เด็กเข้าทำงานได้เฉพาะงานเบาตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ งานรับใช้ในงานพาณิชยกรรม  
เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา งานรับส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา  
งานเก็บจำหน่าย รับประทานดอกไม้ ผลไม้ เครื่องช่า เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ หรืองานยก  
แบก หาบ หาม ทุบ หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม ถ้าเป็นงานอื่นนายจ้างต้อง  
ยื่นคำขอและได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานก่อนจึงจะรับเด็กทำงานได้

ส่วนในกิจการประมงทะเลได้กำหนดห้ามให้เด็กอายุ ต่ำกว่า 16 ปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือบิดามารดาทำงานอยู่ด้วยโดยเด็กนั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 13 ปี (กฎหมายจะมีผลบังคับใช้ 1 สิงหาคม พ.ศ.2537)

เจตนารมณ์ในการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็กในการทำงานก็เพื่อที่จะให้ควบคุมการจ้างแรงงานเด็กที่จะมีผลกระทบต่อการศึกษา สุขภาพของ เด็ก และการศึกษาภาคบังคับของเด็ก จึงได้กำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำของเด็กในการทำงานไว้ว่าจะต้องมีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นวัยที่พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับแล้ว เพราะอายุของเด็กที่จะเข้าเรียนตามเกณฑ์อายุการศึกษาภาคบังคับ คือ อายุ 7 ปี บริบูรณ์ จะจบการศึกษาภาคบังคับ คือ ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่ออายุ 12-13 ปี ดังนั้น เด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้จึงสามารถเรียนจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว หรือจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่มีโอกาสเรียนต่อ ก็สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ไม่ต้องอยู่เฉย ๆ อันอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมได้

เมื่อเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี สามารถเข้าสู่ระบบการทำงานได้แล้ว ก็จะต้องให้ควบคุมการจ้างเด็กตั้งแต่อายุ 13 ปี เพื่อให้เด็กทำงานที่เหมาะสมแก่สภาพร่างกายและวัย จึงได้กำหนดประเภทของงานที่นายจ้างจะให้เด็กทำไว้ว่าต้องเป็นงานเบา ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานอื่นนอกจากงานเบา จะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน เพื่อพิจารณาว่างานนั้นเหมาะสมกับสุขภาพร่างกายและวัยของเด็กที่จะทำได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการคุ้มครองการจ้างแรงงานเด็กอย่างเคร่งครัดและสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและประเทศอื่น ๆ ที่กำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์อายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานว่าให้มีการจ้างแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ทำงานได้ แต่จะต้องเป็นงานเบา ซึ่งต้องเป็นงานที่ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และไม่ทำให้เสียหายต่อการเข้าเรียนในโรงเรียน โดยรัฐต้องกำหนดชนิดของงานเบาและจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือช่วงเวลาที่จะให้ทำงานไว้

และเนื่องจากนโยบายของรัฐที่จะให้ลดการควบคุมอนุญาตเป็นการ กากับดูแลแทน เว้นแต่กรณีใดที่จำเป็นต้องมีการขออนุญาต ก็จะต้องพิจารณาอนุญาตให้โดย

รวดเร็วนะระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อมิให้เกิดความขัดข้องแก่ประชาชน ประกอบกับเงื่อนไขที่ให้พนักงานตรวจแรงงานที่พิจารณาอนุญาตให้จ้างเด็กอายุ 13 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ทางานอื่น นอกเหนือจากงานเบาที่ประกาศกำหนดนั้น มีปัญหาในเรื่องการรั้งดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องมีพื้นฐานทางอาชีพอนามัยที่จะพิจารณาว่า ประเภทงานนั้นเหมาะสมหรือจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็กหรือไม่ จึงควรที่จะมีการเปลี่ยนแปลงจากหลักการขออนุญาตต่อพนักงานตรวจแรงงาน มาเป็นการกำหนดประเภทงานเบาที่สามารถให้เด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ทำได้ไว้ในกฎกระทรวง เพื่อความสะดวกในการจ้างงานและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบจากการรั้งดุลพินิจผิดพลาดของเจ้าหน้าที่และต้องกำหนดให้นายจ้างแจ้งการจ้างเด็กเข้าทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วย เพื่อประโยชน์ในการดูแลและให้ความคุ้มครองเด็ก

นอกจากนี้ กฎหมายอื่น ๆ จะต้องมีความสอดคล้องกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ในการที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างสมบูรณ์เท่าเทียมกัน กล่าวคือ การที่จะแก้ไขกฎหมายประกันสังคมเพื่อกำหนดอายุของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายประกันสังคมว่าต้องมีอายุระหว่าง 15-60 ปี นั้น จะทำให้ลูกจ้างเด็กได้รับการคุ้มครองไม่เท่าเทียมกัน เพราะลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี จะอยู่นอกข่ายประกันสังคมขณะที่ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 15-60 ปี อยู่ในข่ายประกันสังคม แต่สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะให้แก่ลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปี ขึ้นไปเท่ากับลูกจ้างอื่นทุกประการ

โดยที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องสอดคล้องกับการศึกษาภาคบังคับ คือ รองรับเด็กที่พ้นการศึกษาภาคบังคับซึ่งสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานในตลาดแรงงานได้ แล้วหากไม่มีการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก ป.6 ไปอีก 3 ปี ซึ่งจะทำให้เด็กต้องอยู่ในภาคการศึกษาจนอายุครบ 15 ปี แล้ว ก็ควรจะคงอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้ 13 ปี เท่าเดิมก่อน แต่ถ้าเมื่อไรมีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี ก็ควรจะแก้อายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กจากอายุ 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาภาคบังคับและเมื่อนั้นกฎหมายประกันสังคมจึงควรแก้ไขให้สอดคล้องกัน เพราะเด็กที่พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับย่อมมีสิทธิเข้าสู่การจ้างงานในตลาดแรงงานและรัฐก็มีหน้าที่ที่จะต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่มีฐานะ เป็นลูกจ้างทุกคน โดยเสมอภาคกัน

แต่กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์และญี่ปุ่น ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานไว้ว่าต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในขณะที่เกาหลีได้กำหนดไว้ 13 ปี และบรูไนกับอินโดนีเซียกำหนดไว้ 14 ปี ส่วนของสิงคโปร์ กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กเอาไว้ต่ำกว่าไทย คือ กำหนดไว้ว่าห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี เข้าทำงาน แต่อย่างไรก็ตามในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กำหนดเป็นการยกเว้นไว้สำหรับประเทศที่ยังไม่มีความพร้อมทางการศึกษา

อนึ่ง จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่าย ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กเข้าทำงานว่าควรจะมีอายุ 15 ปี

## 2. ลักษณะของงานที่ห้ามเด็กทำ

ตามกฎหมายปัจจุบันห้ามนายจ้างใช้เด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ทำงานบางประเภทที่ไม่เหมาะสมแก่วัยและกายภาพของเด็ก เช่น งานหลอม เป่า หล่อรีดโลหะหรือวัสดุอื่น งานบ่มโลหะหรือวัสดุอื่น งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เชื้อเพลิงและยังห้ามทำงานในบางสถานที่ซึ่งไม่เหมาะสมกับเด็กเพราะอาจจะทำให้เด็กหลงใหลในอบายมุข หรือก่อให้เกิดความเสื่อมทรามทางด้านศีลธรรมได้ เช่น การทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานเต้นรำ รำวงหรือร้องเงิงประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีหญิงหาตเนอร์บริการ สถานที่ที่มีอาหารสุรา น้ำชาหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีหญิงบำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า สถานอาบน้ำ นวดหรืออบตัว ซึ่งมีหญิงบริการให้แก่ลูกค้า (1) แต่ในขณะเดียวกันกฎหมาย (2) ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ยังมิได้ทำการสมรสโดยห้ามนายจ้างรับเป็นลูกจ้างทำงานในสมรสราตรี สถานเต้นรำ หรือฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบน้ำนวด โรงแรม ซึ่งถ้าหญิงนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่สมรสแล้ว นายจ้างสามารถจ้างหญิงนั้นทำงานในสถานที่ดังกล่าวได้ ซึ่ง

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 12 อ่างแล้ว

(2) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน, อ่างแล้ว, ข้อ 15

จะเห็นว่าข้อขัดแย้งกันกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างเด็กข้างต้น ที่ให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด คือ ห้ามขาดไม่ให้ทำงานเลย จึงเห็นได้ว่าในกฎหมายฉบับเดียวกันก็มีบทบัญญัติที่ขัดแย้งกันอยู่เอง อันก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมาย จึงควรที่จะได้แก้ไขและกำหนดให้ชัดเจนว่า งานใดที่ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบ้าง และกำหนดไว้เป็นการเด็ดขาดเลยว่า ไม่ว่าจะมีส่วนสภาพสมรสหรือไม่ งานใดที่จะผ่อนผันให้เด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ที่สมรสแล้วทำได้ที่ระบุนี้ไว้โดยชัดแจ้งเลย

สำหรับประเภทของงานอันตรายนั้น ตามกฎหมายของไทยกำหนดไว้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ บรูไน อินโดนีเซีย หรือสิงคโปร์ ส่วนใหญ่ก็จะกำหนดห้ามเด็กทำงานใต้ดิน งานที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรในขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนตร์กำลังทำงาน งานที่ทำงานเหมือง ฯลฯ

### 3. วันทำงานและวันหยุด

ในเรื่องของกำหนดวันทำงานและวันหยุดนั้น กฎหมายในปัจจุบันได้กำหนดไว้เช่นเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่ และจากการวิจัยภาคสนามพบว่าลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ได้หยุดงานประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน คือ มีการทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ๆ แต่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้าจัดให้มีวันหยุดตามประเพณี ก็จะทำให้หยุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้แต่จะไม่ให้หยุดชดเชยถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องวันทำงานและวันหยุด ส่วนใหญ่จะตอบว่า ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว ซึ่งคณะผู้วิจัยก็มีความเห็นเช่นเดียวกัน

### 4. กำหนดเวลาทำงานและเวลาพักของลูกจ้างเด็ก

ตามกฎหมายในปัจจุบัน ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ไว้ว่าให้ทำได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงในขณะที่ลูกจ้างซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานพาณิชยกรรม

ไม่เกิน 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานขนส่ง ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรืองานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และถ้าเด็กนั้นมีอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ห้ามนายจ้างจ้างให้เด็กนั้นทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาและทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. เว้นงานบางประเภทที่ต้องทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว เช่น งานแสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กนั้นพักผ่อนในเวลาดังกล่าวตามสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กมีช่วงเวลาดังกล่าวที่ เหมาะสมและมีโอกาสพักผ่อนตามสมควร ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของเด็ก อีกทั้งไม่ขัดขวางการหาความก้าวหน้าทางการศึกษา เพื่อเด็กจะได้เจริญเติบโตเป็นแรงงานที่มีความพร้อม ความสมบูรณ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อกำหนดดังกล่าวนี้ คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า ไม่เหมาะสมสำหรับเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีแต่ไม่ถึง 15 ปี ซึ่งยังอยู่ในวัยอ่อนเยาว์ทั้งทางสติปัญญาและสภาพร่างกาย จิตใจการให้เด็กในวันดังกล่าวทำงานถึงวันละ 8 ชั่วโมง จึงมีชั่วโมงทำงานที่ใกล้เคียงหรือเท่ากับผู้ใหญ่ และการจัดเวลาพักในระหว่างการทำงานที่ถือเกณฑ์มาตรฐานเดียวกับผู้ใหญ่ก็ไม่เหมาะสม คือ ลูกจ้างจะได้หยุดพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง อันจะเป็นการบั่นทอนสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กหรืออาจทำให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายจากการทำงานได้เพราะขาดความระมัดระวัง เช่นผู้ใหญ่จะหิงมี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาด้วยเนื่องจากยังอยู่ในวัยที่ต้องศึกษาเล่าเรียนอยู่

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามส่วนใหญ่ลูกจ้างเด็กจะต้องทำงานปกติ วันละประมาณ 8 ชั่วโมง ทาตั้งแต่ 8.30-18.00 น. มีเวลาพักประมาณ 1 ชั่วโมงเศษ ๆ และจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่า ไม่ควรที่จะให้ลูกจ้างเด็กทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และไม่ควรถูกจ้างให้ทำงานหลังเวลา 17.00 น.ด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับกำหนดเวลาพัก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรจะให้มีกำหนดเวลาพัก 1 ชั่วโมงเป็นอย่างน้อยและควรถูกจ้างให้หยุดพักหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 3-4 ชั่วโมง สำหรับการงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความเห็นว่าลูกจ้างเด็กควรทำได้ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า

ลูกจ้างเด็กที่จะทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ ควรมียอายุ 15-18 ปี และควรทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 3 ชั่วโมงหลังเวลา 17.00 น. ส่วนการทำงานในวันหยุดไม่ควรให้ทำเกินวันละ 6 ชั่วโมง อนึ่ง ผู้ตอบฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและลูกจ้างเด็กมีความเห็นว่าลูกจ้างเด็กไม่ควรทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

ซึ่งในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กำหนดให้ ความคุ้มครองเด็กเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานเอาไว้ในเรื่องการทำงานกลางคืน ซึ่งประเทศสมาชิกที่ได้รับแบบปฏิบัติตามโดยกำหนดกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา เช่น ญี่ปุ่นได้กำหนดให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุมากกว่า 12 ปี ทำงานได้ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง รวมเวลาเรียนด้วยและลูกจ้างเด็กที่มีอายุมากกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกิน 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ ในขณะที่สิงคโปร์ กำหนดห้ามเด็กทำงานเกินวันละ 6 ชั่วโมง และห้ามเยาวชนทำงานมากกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน และเด็กหรือเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ เวลาทำงานกับเวลาที่ศึกษาอยู่รวมกันต้องไม่เกิน 6 หรือ 7 ชั่วโมงต่อวัน เกาหลีใต้ห้ามเด็กที่มีอายุ 13 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น.-06.00 น. เช่นเดียวกับบรูไน ในขณะที่อินโดนีเซีย ห้ามลูกจ้างอายุ 14 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปีทำงานกลางคืน ส่วนเรื่องกำหนดเวลาพักได้กำหนดไว้ว่าเด็กจะทำงานเกินกว่า 3 ชั่วโมงติดกันไม่ได้ กล่าวคือ นายจ้างจะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างเด็ก 30 นาทีเมื่อทำงานมาแล้ว 3 ชั่วโมงและสำหรับเยาวชนจะต้องมีเวลาพัก 30 นาที หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง

คณะผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่จะได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพักของลูกจ้างเด็กให้เหมาะสมแก่วัย และสภาวะความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของเด็กอายุ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี โดยลดเวลาทำงานปกติลงกำหนดให้ลูกจ้างเด็กทำงานได้ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง และให้จัดเวลาพักระหว่างเวลาทำงานปกติดังกล่าวไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 3-4 ชั่วโมง เวลาทำงานที่เหมาะสมกับเด็ก ควรเป็นเวลากลางวัน ช่วงระหว่างเวลา 8.00-17.00 น. ห้ามทำงานในช่วงเวลาอื่น เว้นแต่งานที่จำเป็นต้องทำในช่วงเวลานั้นแต่จะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน เพื่อจะได้พิจารณาว่า ลักษณะงานมีความเหมาะสมที่จะให้เด็กทำหรือไม่

ในเรื่องของกำหนดชั่วโมงทำงานสำหรับงานแต่ละประเภทนั้น จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและฝ่ายนายจ้าง



ส่วนใหญ่มักมีความเห็นว่า ควรกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันทำงานสำหรับงานประเภทต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้ ในขณะที่ลูกจ้างเด็กไม่ให้ความเห็น

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| งานอุตสาหกรรม | ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง   |
| งานพาณิชยกรรม | ไม่เกินวันละ 7-8 ชั่วโมง |
| งานเกษตรกรรม  | น้อยกว่าวันละ 6 ชั่วโมง  |

สำหรับเรื่องการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หรือทำงานในวันหยุดสำหรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ควรห้ามทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดโดยเด็ดขาด เพื่อให้เด็กได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับอนุสัญญาและบทบัญญัติกฎหมายของประเทศอื่นที่บัญญัติห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

#### 5. การลา

ตามกฎหมายในปัจจุบันนี้ ได้กำหนดสิทธิเกี่ยวกับการลาของเด็กไว้ในเรื่องการลาประเภทต่าง ๆ ดังนี้

การลาป่วย กฎหมาย(1) ปัจจุบันให้สิทธิลูกจ้างลาป่วย ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติตลอดระยะเวลาที่ลา แต่การเจ็บไข้ได้ป่วยนั้นไม่สามารถที่จะกำหนดได้แน่นอนว่า ปีหนึ่งจะป่วยกี่วันและไมอาจกำหนดได้ว่าต้องไม่เกิน 30 วัน หรือกี่วัน เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะและความร้ายแรงของโรคกับภูมิคุ้มกันของร่างกายแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน จำนวนวันลาป่วยจึงไม่ควรที่จะกำหนดเป็นจำนวนวันโดยแน่นอนว่าไม่เกินเท่าไร ควรจะให้ไปตามที่เจ็บป่วยจริง และจำเป็นต้องรักษาพยาบาลมากกว่า แต่ไปจำกัดในเรื่องสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยแทนว่าจะให้มีสิทธิได้รับในอัตราเท่าไร จำนวนกี่วัน เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไปหรืออาจจะกำหนดให้เป็นภาระของกองทุนประกันสังคมเป็นผู้จ่ายให้แทนก็ได้ เพราะในประเทศต่าง ๆ ที่มีกองทุนประกันสังคม ก็ได้กำหนดให้หลักประกันในเรื่องสุขภาพไว้ โดยกองทุนประกันสังคมเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งในด้านบริการการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้จากการหยุดพักรักษายามเจ็บป่วยด้วย

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน, อ้างแล้ว,

สิทธิลาคลอด ตามกฎหมาย(1) ปัจจุบันให้สิทธิลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างไม่เกิน 45 วัน และถ้าลูกจ้างหญิงจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 210 วันแล้ว ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดนั้นก็มิมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนการหยุดงานเนื่องจากการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมได้อีก ในอัตรา ร้อยละ 50 ของค่าจ้างมีกำหนดเวลาไม่เกิน 60 วันต่อครรภ์หนึ่ง หลังจากที่ได้รับความจ้างจาก นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจนสิ้นสิทธิแล้ว จึงขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้จากการลาคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม เพาระยะเวลาที่คงเหลืออยู่ รวมทั้งได้รับการทางการแพทย์อีกด้วย

โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอดนั้น ก็เพื่อที่จะให้ ลูกจ้างหญิงทุกคนไม่ว่าจะมีอายุเท่าไร (อาจจะต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งยังเป็นลูกจ้างเด็กตาม ความหมายของกฎหมายในปัจจุบัน) สมรสโดยถูกต้องตามกฎหมาย(2) หรือไม่ก็ตามได้พักฟื้น หลังการคลอด และมีโอกาสเลี้ยงดูตลอดจนให้นมแม่แก่บุตรได้เพื่อผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ เด็กให้เจริญเติบโตโดยสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นหลักการพัฒนาคุณภาพทรัพยากร มนุษย์ของประเทศ ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 103 (Maternity Protection Revised) ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิลาคลอดและการจ่ายเงินทดแทนค่าจ้างจาก การลาคลอดและการรักษาพยาบาลให้ได้รับจากกองทุนประกันสังคมหรือจากรัฐบาล ดังนั้นถ้า จะกำหนดให้ถูกต้องตามหลักการแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานควรจะกำหนดรองรับสิทธิเฉพาะ การลาคลอดเท่านั้น ส่วนบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้จากการลาคลอด ควรจะเป็นเรื่องที่รองรับโดยกฎหมายประกันสังคม เว้นแต่ลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายประกันสังคมก็ให้ ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ จนกว่าระบบประกันสังคมจะขยาย ครอบคลุมไปถึง ก็ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมทางเดียว

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 13, อ้างแล้ว

(2) บ.พ.พ. มาตรา 1448

ทั้งนี้ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุเท่าไร สมรรถโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ก็ให้มีสิทธิเกี่ยวกับเรื่องการลาคลอดและการรับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกัน

สิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ตามกฎหมาย(1) ปัจจุบันให้สิทธิลูกจ้างเด็กลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่ลูกจ้างเด็กเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ สันทนาการ ความปลอดภัยในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน เพื่อเด็กจะได้เจริญทั้งวัยวุฒิและคุณวุฒิซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการดำรงชีพแต่ในขณะนี้มีองค์กรภาคเอกชนหลายแห่งเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาและพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี จึงควรเปิดโอกาสให้องค์กรดังกล่าว ที่มีขีดความสามารถและความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างจัดการประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเด็กอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากการดำเนินการโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์และทางเลือกให้แก่ลูกจ้างกว้างขวางขึ้น ซึ่งการจัดโดยองค์กรเอกชนนี้ นายจ้างก็ต้องให้สิทธิในการลาแก่ลูกจ้างเด็กเช่นเดียวกันกับการจัดของทางราชการ

อนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องการลานั้น จากการศึกษาวิจัยภาคสนามปรากฏว่า นายจ้างส่วนใหญ่จะไม่ได้กำหนดวันลาป่วยและลาคลอดไว้ แต่จะให้ลูกจ้างลาป่วยและลาคลอดตามที่ป่วยจริงและขอลา การลาคลอดและการลาไปฝึกอบรมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และมีความเห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาไว้ในกฎหมายบ้าง เห็นว่าไม่ควรกำหนดไว้ในกฎหมายโดยดูความเหมาะสมของแต่ละกิจการบ้าง สำหรับเรื่องการลาเพื่อไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมนั้น ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่ให้ความเห็นในเรื่องนี้เลย

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 12), อ้างแล้ว

6. คำตอบแทนการทำงาน ในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ให้แก่ลูกจ้างเด็กนั้น กฎหมายในปัจจุบันนี้ไม่ได้กำหนดเอาไว้เป็นพิเศษ ลูกจ้างจึงได้รับการคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างผู้ใหญ่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดวันเวลาจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ แต่จากการสำรวจภาคสนามพบว่า ส่วนใหญ่ลูกจ้างเด็กโดยเฉพาะเด็กหญิง ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ กฎหมายได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเอาไว้เป็นพิเศษก็แต่ในเรื่องของการห้ามจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่เด็กหรือบิดามารดา หรือผู้ปกครองเป็นการล่วงหน้า เพื่อป้องกันการซื้อขายเด็กจากพ่อแม่เอาเด็กมาใช้งานโดยเด็กต้องทำงานขอใช้เงินที่พ่อแม่รับไป ทำให้เด็กไม่มีโอกาสได้จับจ่ายใช้สอยเงินจากหยาดเหงื่อแรงงานของตน บางรายซื้อขายกันเป็นรายปีก็มี ซึ่งเด็กต้องผูกพันทำงานขอใช้ให้เป็นปี กฎหมายในปัจจุบันจึงไม่รับรองการจ่ายค่าจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนล่วงหน้า โดยมีให้ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็ก และห้ามนายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้จ่ายไปล่วงหน้ามาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กตามกำหนดเวลา ซึ่งถ้านายจ้างปฏิบัติการค้าฝ่าฝืนข้อกำหนดนี้ นอกจากนายจ้างจะมีความผิดทางอาญาแล้ว ยังจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งด้วย เพราะที่จ่ายไปแล้วไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้ตามกฎหมาย แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เห็นด้วยกับการห้ามจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า เพราะบอกว่าบางครั้งมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง แต่ทุกฝ่ายที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการจ่ายค่าจ้างให้กับตัวลูกจ้างเด็กเองและในปัจจุบันนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ก็ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ตัวลูกจ้างเด็กเอง

ข้อกำหนดนี้คณะผู้วิจัยเห็นว่า ยังคงมีความจำเป็นต้องบังคับอยู่สำหรับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งยังมีช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนหรือปัญหาการกระจายรายได้ ครอบครัวยากจนจึงยังคงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานทุกคน แม้แต่เด็กก็ต้องทำงานเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว แม้จะเป็นเงินเพียงเล็กน้อยก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อเด็กที่อยู่รายวัยเล่าเรียนจะได้มีโอกาสเรียนต่อไป แต่ถ้าเด็กจำเป็นต้องทำงานก็ให้ได้มีโอกาสรับค่าตอบแทนการทำงานของเขาด้วยตนเองมาจับจ่ายใช้สอยเพื่อประโยชน์ของตนเองด้วย

ส่วนในเรื่องของ ค่าจ้างขั้นต่ำ นั้น ก็ได้มีการถกเถียงกันว่าควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของเด็กไว้ในอัตราที่แตกต่างกับของผู้ใหญ่หรือไม่นั้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามแล้วปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดไว้ แต่คณะผู้วิจัยเห็นว่าไม่สมควรที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเด็กให้แตกต่างจากผู้ใหญ่ เพราะหากกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเด็กให้ต่ำกว่าผู้ใหญ่แล้ว แรงงานเด็กก็จะมีถูกนำมาใช้มากขึ้น จะทำให้คุณภาพของประชากรลดต่ำลงไปไม่เป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของประชากรในระยะยาว ควรที่จะพิจารณากำหนดกฎหมายเกี่ยวกับช่างฝึกหัดขึ้นมาบังคับใช้จะดีกว่า เพราะจะก่อให้เกิดการพัฒนาเด็กให้เป็นช่างฝีมือและมีมาตรฐานในการคุ้มครองดูแล เป็นอีกระบบหนึ่ง แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการในฐานะลูกจ้างธรรมดาในปัจจุบันนี้ แต่ควรจะยกเว้นในเรื่องของลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรกรรม ที่อาจจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้แตกต่างจากผู้ใหญ่ก็ได้ เพราะลูกจ้างเด็กจะทำงานเกษตรได้ไม่เหมือนกับลูกจ้างผู้ใหญ่

การห้ามให้นานี้อื่นมาหักจากการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเด็ก เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่คณะผู้วิจัยให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะตามกฎหมายปัจจุบัน(1) กำหนดเพียงให้นายจ้างให้นานี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งมีปัญหาในการตีความว่าอะไรคือคนอื่น อะไรไม่ใช่คนอื่น ในขณะที่กฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ได้กำหนดประเภทของหน้าที่จะหักค่าตอบแทนได้ไว้โดยชัดเจนว่า เป็นหน้าที่อะไรบ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ที่มีมูลหนี้มาจากการกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง นอกจากนั้น ยังได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ด้วยว่าควรจะเป็นจำนวนเท่าไร(2) ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งในทางปฏิบัติ กฎหมายของไทยก็ควรที่จะมีข้อกำหนดว่าหน้าที่จะหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเด็กได้นั้น ควรจะเป็นหน้าที่

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน, อ้างแล้ว, ข้อ 30

(2) พิลิตธิ นิมิตพงษ์, เรื่อง "การหักค่าตอบแทนการทำงาน" วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536, หน้า 108-109

ประเภทใดบ้าง และควรจะมีวงเงินไม่เกินเท่าไร เพื่อเป็นการคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง มิใช่ถูกหักหนี้เงินไม่มีค่าจ้างเหลือเลย

ค่าจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิ ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอีกประการหนึ่ง ก็คือ กรณีที่ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง กรณีค่าจ้างนั้นถูกจัดว่ามีบุริมสิทธิสามัญเหนือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในอันดับที่สี่(3) ที่กำหนดไว้ในกรณีนี้ว่า บุริมสิทธิในมูลค่าจ้างเสมือน หรือคนใช้ เพื่อการงานที่จัดทำให้แก่ลูกหนี้นั้น ใช้สำหรับเอาค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่ไม่ให้เป็นสามร้อยบาทต่อเสมือน หรือคนใช้คนหนึ่ง ๆ

บุริมสิทธิในมูลค่าจ้างคนงานนั้น ใช้สำหรับเอาค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไปสองเดือน แต่ไม่ให้เป็นร้อยห้าสิบบาทต่อคนงานคนหนึ่ง ๆ(4)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นเงินจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างและยังเป็นบุริมสิทธิลำดับหลังค่าภาษีอากร จึงอาจจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงิน แม้แต่จำนวนน้อยนิดดังกล่าวด้วย เพราะถูกหักเป็นภาษีอากรไปก่อนจนหมดเสียแล้ว ภัยที่ลูกจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการผลิตและบริการ และอยู่ในฐานะของประชาชนที่จะต้องเสียภาษีเงินได้เพื่อการทะนุบำรุงประเทศจึงควรที่จะเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้างก่อนเพื่อจะให้ผู้อยู่ในฐานะผู้มีเงินได้ที่จะต้องเสียภาษีให้รัฐต่อไปโดยกำหนดให้ค่าจ้างและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดมีบุริมสิทธิลำดับก่อนหรืออย่างน้อยก็ในลำดับเดียวกับค่าภาษีอากรเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้

การทดแทนรายได้จากการที่นายจ้างสั่งให้หยุดกิจการชั่วคราว นอกจากการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างแล้ว ในบางครั้งลูกจ้างยังควรที่จะได้รับการทดแทนการที่ลูกจ้างต้องขาดรายได้ไปเพราะสาเหตุต่าง ๆ อีกด้วย เช่น การทดแทนการขาดรายได้

(3) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253

(4) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 257

เนื่องจากการที่นายจ้างสั่งให้หยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งตามกฎหมายของไทยในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าได้กำหนดกันไว้อย่างไรกับปฏิบัติไปตามนั้น แต่ถ้าไม่ได้กำหนดไว้เมื่อลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาล ศาลฎีกาก็ได้มีคำวินิจฉัยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่หยุดงาน ซึ่งโดยข้อเท็จจริง การที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราวอาจมีสาเหตุจากเหตุสุดวิสัย เช่น ไข้หวัด ไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดใหญ่ หรืออาจไม่ได้มีสาเหตุจากเหตุสุดวิสัย แต่เกิดจากเหตุอื่น เช่น เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษา ท้าความสะอาดโรงงาน ผลิตภัณฑ์ล้นตลาดเพราะการบริหารงานที่ผิดพลาดของนายจ้างเอง ซึ่งในเรื่องนี้ตามกฎหมายแรงงานฉบับ(1) กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานโดยเหตุซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นหลักการที่สมเหตุสมผล เพราะถ้าการหยุดกิจการมีสาเหตุจากเหตุสุดวิสัยซึ่งทำให้ความสามารถที่นายจ้างจะควบคุมได้ และมีสาเหตุจากความผิดของนายจ้าง ก็ไม่น่าจะออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ควรให้เป็นเรื่องการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอง ควรที่จะออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างเฉพาะกรณีการหยุดงานที่มีสาเหตุจากเหตุสุดวิสัย ซึ่งเป็นเหตุที่นายจ้างจะควบคุมหรือป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้แต่นายจ้างไม่กระทำ โดยกำหนดให้จ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50-60 ของค่าจ้างตลอดเวลาที่สั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน เนื่องจากนายจ้างไม่ได้ผลิตผลจากการทำงานของลูกจ้าง เงินช่วยเหลือจึงไม่ควรจ่ายเท่ากับค่าจ้างเต็มจำนวน

การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวน

ความผิดทางวินัย ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่มีการถกเถียงกันว่าควรจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดในเรื่องนี้ไว้ เมื่อเกิดกรณีการพักงานโดยไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างจึงมักเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน และศาลจะพิพากษาให้

(1) Labour Standards Law, 1947.

นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่พนักงาน ถ้านายจ้างไม่ได้กำหนดกฎเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพนักงานไว้ให้ชัดเจนว่า จะมีระยะเวลาในการพนักงานกันกี่วัน เงื่อนไขการจ่ายเงินในระหว่างการพนักงานจะจ่ายกันอย่างไร ถ้าสอบสวนแล้วลูกจ้างไม่มีความผิด จะได้รับการเยียวยาอย่างไรบ้าง เป็นต้น

ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างให้นอกเหนือจากวันทำงานนั้น จากการสำรวจวิจัยภาคสนามพบว่า นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ตอบว่า นอกจากการจ่ายค่าจ้างให้ในกรณีต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วควรจ่ายให้ในกรณีที่เกิดภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติด้วย ในขณะที่กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเด็กตอบว่าควรจ่ายค่าจ้างในทุกกรณีที่ลูกจ้างมิได้ทำงานตามปกติ

นอกจากนี้จากการวิจัยภาคสนามยังพบว่า นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงิน คือ นายจ้างคิดค่าใช้จ่ายในการจัดที่พัก อาหาร และชุดทำงาน ที่จัดให้แก่ลูกจ้างเด็กเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างด้วย ซึ่งเรื่องนี้ เมื่อถามความเห็นว่าจะมีกฎหมายกำหนดห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงินหรือไม่ กลุ่มผู้ตอบฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่จึงตอบว่าไม่ควรกำหนดไว้ในขณะที่กลุ่มผู้ตอบฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ต่างตอบว่าควรกำหนดห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงิน แต่ก็ควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดที่พัก อาหาร ชุดทำงาน ฯลฯ ให้แก่ลูกจ้างเด็กด้วย คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรกำหนดห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกจากเงิน ส่วนเรื่องของการจัดที่พัก อาหาร ชุดทำงาน ฯลฯ นั้น ควรกำหนดไว้ในเรื่องของสวัสดิการ

สำหรับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดซึ่งปรากฏจากการสำรวจว่า มีทั้งที่จ่ายให้ตามกฎหมายกำหนด ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดจนถึงไม่ได้จ่ายให้เลย และเมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดที่เหมาะสม ต่างก็ตอบว่าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายปัจจุบันดีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของคณะผู้วิจัย



## 7. ค่าพาหนะเดินทางกลับภูมิลำเนา

นอกจากเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและการจ่ายค่าจ้างหรือเงินในกรณีต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ลูกจ้างเด็กต้องประสบก็คือ การถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้ และบางครั้งก็ไม่มีจ่ายให้แม้แต่ค่าจ้าง ลูกจ้างเด็กก็ไม่มีเงินเหลือพอจะเป็นค่ารถกลับบ้าน ซึ่งเกิดความลำบากเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเด็กมาก เด็กอาจจะตัดสินใจประกอบอาชีพ หรือดำเนินชีวิตไปในทางเลวร้ายไปเลยก็ได้ ถ้าเด็กคนไหนรู้สึกว่าต้องไปขอความช่วยเหลือจากใครที่ไหนก็หมดปัญหา แต่เด็กส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าจะไปขอความช่วยเหลือจากใครที่ไหน จึงควรที่จะกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าเดินทางให้แก่ลูกจ้างเด็กหรือจัดการให้เด็กกลับบ้านด้วย เว้นแต่ว่าลูกจ้างเด็กลาออกเอง หรือถูกเลิกจ้างเพราะความผิดของตัวลูกจ้างเด็กเองดังที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น

## 8. สวัสดิการ

ตามกฎหมายในปัจจุบัน ได้กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานตามสาขาอาชีพ รวมทั้งการกำหนดเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้าง ซึ่งทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง โดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งและต้องเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี เท่านั้น แต่มิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายของเด็กก่อนที่จะเข้าทำงานว่ามีสุขภาพร่างกายที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงานดังที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและประเทศสมาชิก เช่น บรูไนกำหนดไว้ ซึ่งเรื่องนี้จัดว่าเป็นมาตรการสำคัญยิ่งต่อการคุ้มครองดูแลเด็ก เพราะเด็กจะต้องมีพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจตามวัยจนเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง ๆ ที่ตามกฎหมาย

ฉบับเดิม (i) ได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งรับเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี เข้าทำงาน ต้องนำใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งซึ่งรับรองว่าเด็กนั้นมีร่างกายสมบูรณ์และสามารถทำงานตามที่ขออนุญาตไว้ได้ มาแสดงพร้อมทั้งใบรับรองของโรงเรียนแสดงเวลาเรียนและผลการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ ดังนั้น จึงควรที่จะได้มีการกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจของเด็กตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงาน เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีสภาพร่างกายและจิตใจเหมาะสมกับงาน หรือไม่เหมาะสมที่จะทำงาน บางอย่าง หรือมีจิตจกัดหรือความด้อยทางร่างกายบางอย่าง ซึ่งสามารถที่จะหาทางแก้ไขเยียวยาโรคกระบวนกรฟื้นฟูสภาพร่างกายหรือวิชาชีพแก่เด็กนั้นและถ้าเด็กเข้าทำงานแล้ว ก็ควรที่จะได้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับการทำงานทั่วไปหรือการตรวจเป็นระยะ ๆ สำหรับการงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง ซึ่งมีผลต่อการบั่นทอนสุขภาพเพื่อให้มีการติดตามผลที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นระบบป้องกันไว้แต่ต้นจะได้ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยในการทำงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะพึงมีจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้ ค่าตรวจสอบสุขภาพร่างกายนี้ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งปรากฏจากการสำรวจข้อมูลภาคสนามพบว่า กลุ่มลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามกว่าครึ่งที่ไม่เคยได้รับการตรวจสอบสุขภาพร่างกายเลยในระหว่างการทำงาน มีเพียงลูกจ้างส่วนน้อยเท่านั้นที่เคยได้รับการตรวจสอบสุขภาพปีละหนึ่งครั้ง ส่วนใหญ่เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย นายจ้างก็จะพาไปรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาลซึ่งนายจ้างจัดไว้ให้หรือสถานพยาบาลของรัฐ โดยนายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งในเรื่องของการตรวจสอบสุขภาพร่างกายนี้ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผู้เกี่ยวข้องและกลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรกำหนดให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจร่างกายปีละหนึ่งถึงสองครั้ง โดยฝ่ายเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าควรให้นายจ้างหรือกองทุนประกันสังคมเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย ในขณะที่ลูกจ้างเห็นว่านายจ้างควรเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างซึ่งเห็นด้วยกว่าครึ่งว่า ควรให้มี

---

(1) พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ.2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงานวันหยุดงานของลูกจ้าง การจ้างแรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2501

การตรวจสุขภาพร่างกายลูกจ้างปีละหนึ่งครั้ง ไม่ตอบว่าใครควรเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจาก ในปัจจุบันประเทศไทยมีระบบประกันสังคมแล้ว รัฐจึงมีหน้าที่ต้องทำให้หลักประกันเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในทางสังคมให้แก่ลูกจ้างนั้น ไม่ว่าจะเป็นการดูแลเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือนอกงาน ทูพพลภาพ การคลอดบุตร การตาย ชราภาพ สงเคราะห์บุตรและการว่างงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพดีและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม การตรวจสุขภาพเป็นการป้องกันเบื้องต้นที่จะได้ทราบถึงสุขภาพของลูกจ้างและสามารถเฝ้าระวังได้ก่อนที่จะมีอาการเจ็บป่วยร้ายแรงมากขึ้น โดยที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแล้วจึงอาจให้กองทุนประกันสังคมเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพของลูกจ้างแทนที่จะให้นายจ้างรับภาระฝ่ายเดียวก็ได้ เพราะเป็นโครงการหนึ่งที่อยู่บนแนวทางของการประกันสังคมอยู่แล้ว

หนึ่งจากการสำรวจข้อมูลภาคสนามได้ทราบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างได้ทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และนายจ้างส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่าการประกันสังคมไม่ควรจะระบุอายุของลูกจ้างไว้ ส่วนน้อยที่เห็นว่าควรระบุอายุลูกจ้างไว้ก็มีความเห็นว่าลูกจ้างควรมีอายุตั้งแต่ 13 ปี

นอกจากนี้ยังพบว่า เกี่ยวกับสวัสดิการของนายจ้างนั้นปรากฏว่า ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ถูกต้องดีแล้ว นอกจากนี้ยังมีนายจ้างบางส่วนได้จัดที่พักซึ่งมีลักษณะเป็นห้องแถวพร้อมทั้งหมอนหนุน ผ้าห่ม เสื้อให้แก่ลูกจ้างพักโดยไม่คิดค่าเช่า และบางรายก็มีการจัดอาหารให้วันละ 3 มื้อบ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นมื้อกลางวันมีข้าวและกับข้าวโดยไม่คิดค่าเช่า

ซึ่งเมื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านอาหารและที่พักพบว่า ผู้ตอบฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องและฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า นายจ้างควรจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างเด็กโดยไม่คิดค่าเช่าจ่าย ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นด้วยว่านายจ้างควรจัดที่พักให้โดยไม่คิดค่าเช่าจ่าย ส่วนเรื่องอาหารนั้นฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องและลูกจ้างเด็กเห็นว่าควรกำหนดเป็นกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ โดยเฉพาะลูกจ้างเด็กเห็นว่านายจ้างควรจัดอาหารให้ 3 มื้อโดยไม่เสียค่าเช่าจ่าย ฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยกับการกำหนดเป็นกฎหมายให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็กโดยไม่

เสียค่าจ้าง แต่ก็มีนายจ้างส่วนน้อยที่เห็นว่าควรให้นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างเด็กโดย  
ไม่เสียค่าจ้าง เช่นเดียวกับผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ โดยที่อีกส่วนหนึ่งเห็นว่า ควรให้นายจ้างคิด  
ค่าอาหารที่จัดไว้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

นอกจากนี้แล้ว ลูกจ้างยังมีความต้องการที่จะให้มีกฎหมายกำหนดให้  
นายจ้างจัดกองทุนเงินสะสมและการพัฒนาเชิงวิชาชีพให้แก่ลูกจ้าง ในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้  
เกี่ยวข้องมีความเห็นว่าควรกำหนดให้นายจ้างจัดเรื่องการพัฒนาเชิงวิชาชีพ กองทุนเงินสะสม  
ที่จัดทำแก่ลูกจ้างตามลำดับ ส่วนนายจ้างไม่ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้เลย คณะผู้วิจัยมี  
ความเห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเงินสะสมนั้นควรเป็นความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย  
เมื่อฝ่ายนายจ้างยังไม่พร้อมในเรื่องนี้ก็ยังไม่ควรที่จะกำหนดไว้ แต่ในเรื่องของการพัฒนา  
เชิงวิชาชีพนั้น เป็นเรื่องจำเป็นและรัฐเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือได้ จึงควรที่จะกำหนดไว้ในกฎหมาย

การจัดพาหนะรับส่งให้ลูกจ้างเด็กก็เป็นสวัสดิการอีกประเภทหนึ่งที่  
ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างเด็กเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรมีรับส่งให้ด้วย

9. หลักประกันการทำงานของลูกจ้างเด็ก กฎหมายในปัจจุบันไม่มีข้อ  
กำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเรียกหลักประกันการเข้าทำงานของลูกจ้าง มีแต่ข้อกำหนดเรื่อง  
การห้ามนำหนี้ยื่นมาจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งอาจมีปัญหากับการ  
ตีความว่า หลักประกันเป็นหนี้หรือไม่ ถ้าถือว่าเป็นหนี้ เป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการจ้างงานซึ่งมีข้อ  
หนี้อื่น นำมาหักจากค่าจ้างได้หรือไม่ เนื่องจากเด็กได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานในอัตรา  
ที่ต่ำ และยังมีข้อกำหนดห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่นล่วงหน้าด้วย  
นายจ้างจึงอาจหาทางที่จะหลีกเลี่ยงโดยเอาเงินคืนโดยเรียกหลักประกันแทน หรืออาจเรียกหลัก  
ประกันการทำงานจากลูกจ้างเด็กเพื่อนำไปหาประโยชน์ ทั้งที่หน้าที่การงานของเด็ก มิได้มี  
ความสำคัญที่จะก่อความเสียหายให้แก่นายจ้างได้จึงควรมีบทบัญญัติคุ้มครองมิให้มีการเรียกหลัก  
ประกันจากลูกจ้างเด็ก เพื่อเด็กจะได้มีโอกาสนำค่าจ้างที่ได้รับเพียงเล็กน้อยไปใช้ประโยชน์ได้  
อย่างเต็มที่ หรือไม่ต้องเดือดร้อนในการยืมเงินก่อนจากบุคคลอื่นมาวางเป็นหลักประกันให้แก่  
นายจ้าง

## 10. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมา

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินต่าง ๆ ให้นายจ้างต้องปฏิบัติไว้หลายประการ นายจ้างหลายรายซึ่งไม่ยอมจ่ายเงินเหล่านี้ก็พยายามที่จะหาทางหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบนี้ในลักษณะต่าง ๆ และมีเป็นจำนวนมากได้พยายามที่จะรื้อลูกจ้าง เปลี่ยนตัวนายจ้าง ให้เหมาช่วงงานไป ฯลฯ เพื่อที่ตนจะได้หลุดพ้นจากความรับผิดในฐานะนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากเดือดร้อนจากการไม่ได้รับเงินตามกฎหมาย หากผู้รับผิดชอบในฐานะนายจ้างไม่ได้หรือบางครั้ง ผู้ที่อยู่ในฐานะนายจ้างไม่มีเงินพอที่จะจ่ายให้ก็ได้ จึงควรที่จะได้กำหนดไว้ชัดเจนนว่า ถ้ามีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างใหม่จะต้องมีความรับผิดชอบแค่ไหนเพียงไร ผู้รับเหมาช่วงจะต้องรับผิดชอบกันอย่างไรบ้าง

## 11. ความปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

นั้นในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานประเภทต่าง ๆ มาใช้จำนวนหลายฉบับแล้ว แต่การนำไปใช้ค่อนข้างจะน้อยมาก จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามในครั้งนี้พบว่า มีนายจ้างจัดมาตรการความปลอดภัยไว้ น้อยมากเพียงร้อยละสิบของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เท่านั้น ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดแต่เครื่องป้องกันระดับอค์สิภัยไว้เท่านั้น มาตรการอื่น ๆ จัดไว้ให้น้อยมาก โดยเฉพาะมาตรการความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างเด็ก เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและการป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักร เครื่องมือแทบจะไม่ได้จัดไว้ให้เลย จึงปรากฏว่าการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจาก การไม่มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงานที่จะป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้าง เป็นอันดับรองลงมาจากความประมาทของตัวลูกจ้างเอง ในขณะที่สาเหตุจากสภาวะไม่พร้อมในการทำงานและ เครื่องมือเครื่องจักรขาดความพร้อมเป็นส่วนน้อยเท่านั้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาความรู้ เรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้วย

## 12. การประสบอันตรายและเงินทดแทน จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบ

ว่ายังมีเด็กประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้างอยู่ แม้ส่วนใหญ่จะบาดเจ็บเพียงเล็กน้อย แต่ก็ยังปรากฏว่ามีการสูญเสียอวัยวะอยู่ด้วย จึงควรที่จะมีการศึกษาเฉพาะ

เรื่องเพื่อหามาตรการในการป้องกันมิให้เด็กต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเด็ก ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งของชาติควรที่จะได้รับการทุนออมไว้ให้อยู่ในสภาพที่ดีที่สุดและนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ถ้าเกิดต้องเสื่อมเสียหรือพิกลพิการไปก่อนวัยอันควร ก็ควรที่จะได้มีการทดแทนเป็นพิเศษยิ่งกว่าปกติ

เพราะจากการสำรวจข้อมูลสนามพบว่า เมื่อลูกจ้างเด็กประสบอันตราย นายจ้างก็เพียงแค่ส่งไปรักษาพยาบาลหรือให้ลูกจ้างไปรักษาพยาบาลเอง แล้วจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ บางรายก็จ่ายเงินทดแทนหรือค่าท้าวัญให้ ถ้าเป็นนายจ้างที่ส่งเงินสมทบเอาไว้กับกองทุนก็จะแจ้งกองทุนเงินทดแทน หลังจากนั้นก็ให้ลูกจ้างเด็กทำงานต่อไป หรือบางรายก็ให้ลูกจ้างเด็กตัดสินใจเองว่าจะทำงานต่อหรือไม่ แต่การเลิกจ้างเนื่องจากการประสบอันตรายมีน้อยมาก

ลูกจ้างเด็กที่ทำงานเกษตรส่วนใหญ่จะประสบอันตรายในขณะที่เดินทาง จึงควรกำหนดให้ลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตรายระหว่างการเดินทางโดยพาหนะที่อยู่ในความควบคุมดูแลของนายจ้าง และการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนด้วย

### 13. การร้องทุกข์ต่อรัฐเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ในกรณีนี้

นายจ้างค้างชำระบรรดาเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย กฎหมายกำหนดขึ้นตอนเฉพาะเรื่องเงินทดแทนไว้เรื่องเดียวที่ลูกจ้างร้องเรียนต่อพนักงานเงินทดแทน และอาจมีการอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนของพนักงานเงินทดแทนต่อเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมได้ ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาล ถ้าเป็นการค้างชำระเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าชดเชยแล้ว ลูกจ้างอาจร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการเพื่อให้นายจ้างชำระเงินให้ลูกจ้าง มิฉะนั้นจะมีการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างผู้นั้น และอาจให้บริการโดยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางนิติศาสตร์ เป็นทนายความฟ้องเรียกเงินที่ค้างชำระซึ่งเป็นหนี้ทางแพ่งต่อศาลแรงงานให้แก่ลูกจ้างนั้น แต่ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างก็มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลได้เลย

แต่การบริหารกฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิภาพควรจะให้เรื่องการร้องเรียนนั้นจบลงโดยการดำเนินการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะข้อขัดแย้งที่มีความขัดแย้งทางด้านพยานหลักฐานหรือข้อมูลไม่มีความสลับซับซ้อน และเพื่อมิให้มีการนำคดีขึ้นสู่ศาลโดย

ไม่จำเป็น เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย ก็ควรที่จะนำลูกจ้างร้องทุกข์ผ่านพนักงานตรวจแรงงาน ได้ทุกกรณี เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว นายจ้าง ยังไม่ปฏิบัติตามก็ให้นำคดีทางอาญาและทางแพ่งได้เลย เว้นแต่เรื่องที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่ง พนักงานตรวจแรงงานอาจใช้ดุลพินิจผิดพลาด เช่น เรื่องค่าชดเชย อาจให้ผ่านการกลั่นกรอง ทบทวนของอธิบดี ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงสุดของหน่วยงานระดับกรมอีกชั้นหนึ่งก็ได้ แต่ถ้า ประเด็นข้อขัดแย้งไม่อาจยอมรับได้โดยวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน หรือคำสั่งอุทธรณ์ของ อธิบดี จึงให้นำคดีไปสู่ศาล

14. บทกำหนดโทษ ข้อกำหนดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก่อให้เกิด ความผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญา

ในทางอาญา ไม่ว่านายจ้างจะกระทำการฝ่าฝืนข้อกำหนดใด จะมี บทระวางโทษเพียงสถานเดียว คือ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับความผิดแต่ละข้อหา ซึ่งอาจเป็นโทษที่หนักไปสำหรับบางความผิด หรือเป็นโทษเบาไปสำหรับบางความผิด จึงควรได้ปรับปรุงอัตราโทษเสียใหม่ตามความหนักเบา หรือความร้ายแรงในการกระทำผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผิดเรื่องการใช้แรงงานเด็ก ภัยอันตรายแก่คนอายุที่ต้องห้าม ในทำงานที่กำหนดห้ามไว้จนเด็กได้รับอันตราย หรือตาย หรือ ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน เรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำและค่าชดเชย เป็นเรื่อง ที่จำเป็นต้องให้ความคุ้มครองอย่างเคร่งครัด เพราะเป็นเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการคุ้มครองปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ความผิดดังกล่าวควรมีอัตราโทษสูงสุดตามที่กำหนด ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับก็น่าจะเพียงพอแก่การป้องปรามนายจ้างให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำ ความผิดในฐานะที่เป็นกฎหมายสังคมและคุ้มครองภาวะการจ้างงานซึ่งเป็นเรื่องเศรษฐกิจ ถ้าเป็น ความผิดร้ายแรงที่เป็นการประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกายซึ่งเข้าลักษณะองค์ประกอบความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา จึงกำหนดโทษที่เคร่งครัดขึ้น ดังเช่นการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ดังที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น โดยให้มีโทษขั้นสูงถึง

จำคุกตลอดชีวิตหรือประหารชีวิต เพราะต้องตระหนักว่าการลงโทษนั้น มีสาระสำคัญของกฎหมาย แต่เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้กฎหมายได้รับการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (1)

ตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดบทลงโทษแก่ทั้งผู้จ้างเด็กหรือเยาวชนขัดกับกฎหมาย และบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ซึ่งรู้อยู่แล้วหรือโดยประมาทยินยอมให้จ้างเด็กทำงานขัดกับกฎหมายมีความผิดต้องรับโทษปรับหรือจำคุกหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ถ้าเด็กหรือเยาวชนได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย จะต้องได้รับทั้งโทษปรับและจำคุก

### 5.3 การบังคับใช้กฎหมาย

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาทั้งจากผลการวิจัยเอกสารและผลจากการวิจัยภาคสนาม คณะผู้วิจัยได้พิจารณาว่า การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเพียงอย่างเดียวมิได้ทำให้ลูกจ้างเด็กได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง แต่จะต้องศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคของการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ได้ผลควบคู่ไปด้วย ซึ่งคณะผู้วิจัยได้พบว่า

นอกจากนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก จะไม่ได้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นนโยบายที่สำคัญที่จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายในการดำเนินการให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมให้ได้ (เพราะปรากฏจากการวิจัยภาคสนามพบว่า ยังมีการกระทำที่ผิดกฎหมายอยู่หลายเรื่อง) และบทบัญญัติของกฎหมายที่ยังบกพร่องอยู่ในบางเรื่องดังกล่าวมาแล้วจะเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลแล้ว บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก ยังเป็นอุปสรรคที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลอีกด้วย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง และยังเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอีกด้วย จึงจำเป็นต้องพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลสมดังเจตนารมณ์ จากทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ถนัด คอมันตร์, "ปรัชญากฎหมาย", จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ 2518, หน้า 27-28



1) นายจ้าง

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กอันเกิดจากทางฝ่ายนายจ้างนั้น เนื่องมาจาก

(1) ความไม่รู้จักกฎหมาย นายจ้างมีอยู่เป็นจำนวนมากประกอบกิจการทั้งขนาดใหญ่และเล็ก นายจ้างบางรายมีความรู้สูงมาก บางรายก็มีความรู้พอสมควร บางรายมีความรู้เฉพาะในกิจการที่ตนประกอบการอยู่เท่านั้น เรื่องอื่น ๆ อาจไม่รู้เลยโดยเฉพะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก หรือขนาดกลางค่อนข้างเล็ก ที่ดำเนินกิจการไปโดยอาศัยความรู้ความชำนาญ ความเคยชินในการประกอบกิจการประเภทนั้น ๆ เท่านั้น มิได้มีความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานเลย หรือไม่เคยทราบว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เลย จึงมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายทุกเรื่อง รวมทั้งเรื่องการใช้แรงงานเด็กด้วย

(2) การมีอำนาจในการต่อรองที่สูง นายจ้างส่วนใหญ่จะมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคม และความรู้ที่สูงกว่าลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองที่สูงกว่าลูกจ้างในการจ้างงานทำให้มีโอกาสที่จะหาทางหลีกเลี่ยงบทบัญญัติของกฎหมายได้มากกว่า รู้จักวิธีการช่องทางที่จะเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในการใช้แรงงานอย่างไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมได้โดยง่าย เพราะหวังที่จะได้รับผลกำไรสูง โดยเฉพะอย่างยิ่งลูกจ้างเด็กจะถูกเอารัดเอาเปรียบมาก

(3) ความต้องการที่จะลดต้นทุนการผลิต นายจ้างประกอบกิจการโดยมีความมุ่งหวังที่จะได้กำไรมาก จึงมีการค้นหาวิธีการที่จะให้ได้กำไรมาก ๆ โดยวิธีการต่าง ๆ การลดต้นทุนการผลิต เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมนำมาใช้กันมาก และมีนายจ้างจำนวนมากที่ใช่วิธีการลดต้นทุนการผลิต โดยการจ้างแรงงานเด็กมาทำงาน เพราะแรงงานเด็กนอกจากจะมีความคล่องแคล่วว่องไว เรียนรู้งานเร็ว อดทน และปกครองง่ายแล้ว นายจ้างยังสามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กต่ำกว่าผู้ใหญ่ ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฯลฯ จึงทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงไปได้

2) ลูกจ้าง

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ผลอันเกิดจากทางลูกจ้างนั้น เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจความยากจน สังคม ค่านิยมและการศึกษา กล่าวคือ

(1) ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นปัญหาใหญ่ที่ทำให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงานเด็ก เพราะเด็กเป็นวัยที่ยังไม่สมควรที่จะต้องเข้ามาสู่ตลาดแรงงานไม่ว่าจะโดยลักษณะสภาพร่างกายที่ยังไม่เจริญเติบโตแข็งแรงสมบูรณ์เพียงพอหรือสภาพจิตใจ ตลอดจนสติปัญญาที่ยังไม่พร้อมจะทำงาน ควรที่จะมีโอกาสดูแลศึกษาเล่าเรียน แต่ด้วยความยากจนบิดามารดาไม่มีเงินพอที่จะส่งให้เรียนต่อได้ เด็กจึงจำเป็นต้องมาทำงานแทนการเรียนหนังสือเพื่อหารายได้ช่วยครอบครัว หรือบางครั้งต้องมาทำงานเพื่อจะได้มีรายได้ไปเรียนหนังสือ เด็กจึงต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านดังกล่าวมาแล้ว แรงงานเด็กจึงเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ จำเป็นต้องยอมรับสภาพการจ้างและการทำงานตามที่นายจ้างกำหนดให้ แม้จะผิดจากบทบัญญัติของกฎหมายและความต้องการของตนเองก็ต้องจำยอม เพราะสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวบีบบังคับให้ต้องจำยอม จึงต้องเร่งรัดเรื่องการกระจายรายได้

(2) การศึกษาต่ำ จากปัญหาทางเศรษฐกิจไม่ดี มีจำนวนคนยากจนเป็นจำนวนมาก บิดามารดาไม่มีเงินพอที่จะส่งเสียให้ลูกได้เรียน แม้แต่ในระดับการศึกษาภาคบังคับก็ยังไม่มี อาจที่จะจัดให้ลูกได้เข้ารับการศึกษาก็ได้ เพราะขาดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น ค่าเครื่องแบบนักเรียน ค่าอาหารกลางวัน ฯลฯ ทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาตามสมควร ไม่มีความรู้ในทุกเรื่องจึงตกเป็นผู้ที่ถูกลูกเอาเปรียบได้ง่าย นายจ้างบอกอย่างไรหรือจัดให้ทำงานอย่างไรก็จะทำไปตามนั้นโดยไม่รู้ว่าการกระทำเช่นนั้นจะมีผลอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างเด็กไม่รู้เลยว่ากฎหมายนี้ จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่าลูกจ้างเด็กจะต้องยินดีรับและปฏิบัติตามสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดให้ โดยไม่ทราบว่าเป็นไปตามกฎหมายที่ตนมีสิทธิได้รับ ดังนั้น การขาดการศึกษาหรือการมีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าให้ลูกจ้างถูกรัดเอาเปรียบในการใช้แรงงานได้มาก จึงควรที่จะต้องมีการให้โอกาสเด็กได้ศึกษาเล่าเรียนให้มาก ทั้งทางด้านวิชาสามัญและวิชาชีพ โดยการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไป และเร่งรัดการฝึกอาชีพช่างฝึกหัด

3) พนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องแรงงานเด็กโดยตรงในปัจจุบันนี้ ก็คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(1) ซึ่งรัฐมนตรีก็ได้อาศัยอำนาจตามกฎหมาย(2) แต่งตั้งให้ข้าราชการตำแหน่งต่าง ๆ(3) เป็นพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงานให้มีการใช้แรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งการใช้แรงงานเด็กด้วย แต่ปรากฏว่าถึงแม้จะได้มีการแต่งตั้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นพนักงานตรวจแรงงานโดยตรงแล้วก็ตาม การคุ้มครองแรงงานเด็กก็ยังคงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แม้การจัดองค์กรจะดีเพียงไรก็ตาม เพราะ

(1) อัตรากำลังของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อย โดยเฉพาะอัตรากำลังที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานเด็ก กล่าวคือ อัตรากำลังของกระทรวงแรงงานมีทั้งหมด 11,024 อัตรา แต่เป็นอัตรากำลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1,443 อัตรา แบ่งเป็นอัตรากำลังของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 302 อัตรา ของกองคุ้มครองแรงงาน 113 อัตรา กองตรวจความปลอดภัย 68 อัตรา และเป็นของกองแรงงานหญิงและเด็กเพียง 20 อัตราเท่านั้น จะเห็นได้ว่ามีจำนวนน้อยมากไม่พอเพียงกับจำนวนสถานประกอบการที่มีอยู่และจะเพิ่มขึ้นต่อไป จึงควรเร่งพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเร่งด่วน

(2) นอกจากอัตรากำลังของพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการแล้วความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ก็เป็นอุปสรรคอีกข้อหนึ่ง ที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลแม้ว่าระดับการศึกษาของพนักงานเจ้าหน้าที่จะอยู่ในระดับที่สูง แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายยังไม่ดีพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมิใช่เจ้าหน้าที่ทางด้านแรงงานโดยตรง ถึงแม้จะได้รับ

---

(1) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536

(2) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515, ข้อ 5

(3) คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 183/2535 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

การแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายแต่ก็มิได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายแรงงานเลย ดังนั้น กองที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอบรม จะต้องเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง แม้จะได้แต่เขียนไว้เป็นตัวหนังสือเลย ๆ แต่จะต้องปฏิบัติให้ได้ด้วย

(3) นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ งานของหน่วยงานไหนพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้นก็จะรับผิดชอบไปโดยลำพัง รู้กันอยู่แต่เฉพาะในหน่วยงานนั้นขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายได้ผลสมบูรณ์ ควรที่จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกพื้นที่

(4) การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นที่รู้จักของประชาชนโดยทั่วไป เพราะในปัจจุบันนี้การประชาสัมพันธ์เรื่องนี้ยังไม่แพร่หลาย แม้แต่นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีสิทธิและหน้าที่โดยตรงในเรื่องนี้ก็ยังไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือถ้าจะรู้ว่ามีกฎหมายให้ความคุ้มครองอยู่ ก็มิได้ทราบรายละเอียดหรือเนื้อหาสาระดีพอ

จะเห็นได้แล้วว่าปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายให้ได้นั้น ขึ้นอยู่กับทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ จึงจำเป็นต้องมีทั้งสามฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังและจริงจังในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่าสมควรที่จะกำหนดมาตรการดังต่อไปนี้ขึ้น เพื่อให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากการเสนอปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในรูปของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็ก อีกทางหนึ่งด้วย

#### มาตรการในการดำเนินการคุ้มครองแรงงานเด็ก

##### มาตรการระยะสั้น

1. จะต้องดำเนินการเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง โดยเฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งรู้เข้าใจ ยินดีที่จะร่วมมือและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายให้ได้อย่างจริงจัง

2. ผู้มีอำนาจในการบริหารจะต้องเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการ ให้มีจำนวนที่สมดุลย์กันกับจำนวนสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็ก

3. พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ตรวจตราดูแลควบคุมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย จะต้องเร่งดำเนินการตรวจตราสถานประกอบการต่าง ๆ ให้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น แต่จะต้องกระทำเป็นประจำสม่ำเสมอ มิใช่ดำเนินการแต่เพียงต้องการผลงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

4. ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน ตัวแทนองค์กรเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับเด็ก ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีคณะอนุกรรมการเช่นนี้ กระจายไปจนถึงระดับหมู่บ้าน เพื่อดำเนินการกำหนดนโยบายมาตรการ ประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก เพื่อให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผล

5. พนักงานตรวจแรงงาน ร่วมมือกับองค์กรเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับเด็ก ในการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก

6. พนักงานตรวจแรงงาน ควรเปลี่ยนนโยบายการตรวจแรงงานจากเดิมที่มักจะตรวจสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีการขออนุญาตและจัดตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายมาเป็นการระดมตรวจสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยเฉพาะที่คาดว่าจะได้ตั้งขึ้นอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายก่อน แล้วจึงตรวจสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ เพราะสถานประกอบการที่กระทำผิดกฎหมายส่วนใหญ่ คือ สถานประกอบการขนาดเล็ก

7. วิธีการเข้าตรวจ ควรใช้ผสมกันระหว่างการเข้าตรวจโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายกับการอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือใช้กิจกรรมเพื่อมวลชนเข้าประกอบ

8. เร่งรัดและดำเนินการเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามขอบอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในการจัดองค์กรของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานเด็ก ซึ่งกำหนดไว้สอดคล้องกับนโยบายดีแล้วนี้ให้ได้

9. เร่งรัดกระจายรายได้

10. ลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎหมายจริงจังและเสมอภาคกัน ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจังต่อนายจ้างที่มีเจตนาหลักเลี้ยวหรือกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้กระทำผิดซ้ำซ้อน และควรที่จะต้องมีการประกาศให้ทราบถึงความผิดนั้นต่อสื่อมวลชนด้วย เพื่อจะได้บังเกิดความละอายและไม่เป็นเยี่ยงอย่างกันและจะต้องกระทำเหมือนกันไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

#### มาตรการระยะยาว

1. ต้องมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นประจำสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. จัดให้มีการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับเพื่อให้เด็กจะได้รู้สิทธิและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานก่อนจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน
3. หน่วยงานของรัฐต้องพร้อมที่จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการแสวงหาข้อมูล หรือการศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก
4. พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จะต้องพัฒนาทั้งความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กและจรรยาบรรณของตนเอง
5. ขอความร่วมมือจากหน่วยงานฝ่ายปกครองให้ดำเนินการสอดส่อง รวบรวม จัดทำทะเบียนการใช้แรงงานเด็กในแต่ละหมู่บ้าน รวมทั้งติดตามรวบรวมข้อมูลของแรงงานเด็กที่อพยพไปจากภูมิลำเนาด้วย
6. จัดประกาศเกียรติคุณหรือชมเชยนายจ้างที่จ้างและคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างดี
7. ปรับปรุงการศึกษาภาคบังคับให้สอดคล้องกับเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กจะหาให้เด็กมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้ไม่ถูกหลอกง่าย
8. ดำเนินการในด้านการฝึกอาชีพให้แก่เด็กที่พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท
9. ผลักดันให้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับช่างฝึกหัดออกมาบังคับใช้โดยเร็วที่สุด

10. ดำเนินการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เด็กที่ทำงานอยู่แล้ว
11. รัฐโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมมือกับนายจ้างหรือองค์กรเอกชน ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับบนนอกโรงเรียนทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษาในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป
12. จูงใจให้นายจ้างจัดทุนการศึกษาให้แก่ลูกจ้างและหรือร่วมมือกับรัฐบาล ดำเนินการตามข้อ 11. โดยให้สิทธิประโยชน์ในด้านภาษีแก่นายจ้าง
13. ดำเนินการกำหนดเรื่องการให้ทุนการศึกษาและการจัดการศึกษาดังกล่าวมาแล้วไว้ในบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในโอกาสอันสมควร
14. จัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กอย่างง่าย ๆ และตรงต่อความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย เช่น จัดทำในรูปแบบของการ์ตูน ของเล่น ฯลฯ
15. ดำเนินการศึกษาหามาตรการที่จะให้ความคุ้มครองความปลอดภัยแก่ลูกจ้างเด็กเป็นพิเศษ
16. พิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก
17. ดำเนินการให้ได้ว่าซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่ไม่เปิดเผยเพื่อหามาตรการในการแก้ปัญหาและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กที่ไม่เปิดเผยต่อไป



การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### สรุปผลการวิจารณ์จากผู้วิจารณ์ทั้งสามท่านได้ดังนี้

1. การวิจัยนี้ยังไม่ได้นำมาดำเนินการศึกษาวิจัยประชากร ตัวอย่างประเภทที่ดูทราบดีว่าแรงงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก่อตั้ง โรคภัย ทารุณ ซึ่งบางท่านเรียกว่าแรงงานนอกระบบเพราะเชื่อว่าประชากรกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่สะท้อนให้เห็นปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นด้วย และคณะผู้วิจัยก็มีความตั้งใจตั้งแต่เริ่มต้นที่ดำเนินการนี้แล้วที่จะพยายามศึกษาประชากรกลุ่มนี้แต่ก็ไม่มีอาจที่จะทำได้ ดังที่รายงานไว้ในข้อจำกัดของการวิจัย ข้อ 13 หน้า 11 และท่านผู้วิจารณ์ซึ่งมีตำแหน่งทางการเมืองก็ยังสามารถได้กล่าวว่าท่านเองเคยได้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยติดต่อกับพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย เพื่อดำเนินการติดตามแรงงานนอกระบบที่ยังไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ คณะผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ในเรื่องของแรงงานนอกระบบนั้นเป็นการยากที่จะไปศึกษาจากประชากรในสถานประกอบการประเภทนั้น เพราะเป็นเรื่องที่ไม่เปิดเผยและคณะผู้วิจัยก็ไม่ได้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเข้าไปได้ จะทราบกันได้ที่ต่อเมื่อได้เกิดเหตุการณ์ที่ปรากฏออกสู่สาธารณชนแล้ว เช่น กรณีโรงงานผลิตด้วยกระดาษ, ผลิตลูกกวาด กรณีที่เด็กถูกทุบตีรุนแรงจนถึงขั้นเป็นอัมพฤกษ์ ลูกไฟลงมือจนหนังละลาย หรือเกิดแผลพุพอง เป็นต้น

การที่จะแก้ปัญหากการไร้แรงงานประเภทนี้จะกระทำได้อีกแต่เพียงการสร้างจิตสำนึกของนายจ้างทั้งหลายให้ตระหนักถึงมนุษยธรรม มีความรู้สึกถึงบาปบุญคุณโทษให้มากที่สุดเท่านั้น มาตรการในการจูงใจไม่ว่าจะเป็นการให้เงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือแม้แต่การยกเว้นภาษีก็ไม่น่าจะแก้ปัญหานี้ได้ เพราะนายจ้างที่มีจิตใจโรคภัยกระทำทารุณกรรมต่อเด็กได้ก็คงจะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้ในหลาย ๆ เรื่อง แม้แต่การแจ้งรายได้เพื่อเสียภาษีก็คงจะไม่เป็นไปตามกฎหมาย และการหลบเลี่ยงกฎหมายได้ในหลาย ๆ เรื่องก็คงจะได้รับการประโยชน์มากกว่าการมาดำเนินการติดต่อกับทางราชการเพื่อให้ได้เงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

สำหรับประชากรตัวอย่างที่ทำงานเกษตรกรรมที่ได้รายงานไว้แล้วว่าได้รับข้อมูลน้อยมากจนไม่อาจจัดเป็นตัวแทน ในภาคเกษตรได้นั้น ก็เพราะว่าเมื่อคณะผู้วิจัยได้ทราบชื่อนายจ้างผู้ประกอบการเกษตรรายใดที่มีการไร้แรงงานเด็ก ก็ได้ไปสัมภาษณ์แต่เมื่อไปถึงนายจ้างก็ปฏิเสธว่าไม่มีแรงงานเด็กในกิจการของเขา และไม่ยอมให้สัมภาษณ์ คณะผู้วิจัย จึงยังยืนยันความเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมนั้น ควรจะกำหนดไว้ในกฎหมาย

คุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตั้งที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำร่างกฎหมายดังกล่าวขึ้นแล้ว (1)

งานขนส่งก็เป็นอีกงานหนึ่งที่คณะผู้วิจัยไม่อาจสัมภาษณ์ประชาชนตัวอย่างที่ทำงานประเภทนี้ได้เลยแม้แต่รายเดียว ทั้ง ๆ ที่ได้กำหนดไว้เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างด้วย เพราะทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และคณะผู้วิจัยจำเป็นต้องเลือกสวัสดิภาพและความปลอดภัยของคณะผู้สัมภาษณ์มากกว่า ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงไม่อาจกล่าวถึงเรื่องของการขนส่งไว้ได้ในรายงานวิจัยนี้ เพราะไม่มีข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ และโดยที่งานขนส่งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานอุตสาหกรรมหรืองานบริการ ฉะนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำลังศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดชั่วโมงทำงานและเวลาพักที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาการช้ำยากระดับประสาทของลูกจ้างและในขณะเดียวกันมิให้เป็นอุปสรรคต่อธุรกิจของนายจ้างด้วย

2. อายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เป็นประเด็นที่ผู้วิจารณ์ตลอดจนผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่ให้ความสนใจเป็นพิเศษ และต่างก็เห็นว่าอายุขั้นต่ำตามกฎหมายของไทยในปัจจุบันที่กำหนดห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้างนั้นไม่เหมาะสม ควรที่จะกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 หรือ 15 ปีมากกว่าแต่ก็มีผู้เข้าร่วมสัมมนามากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ส่งคืนข้อพิจารณาประกอบการสัมมนา (2) ให้กับคณะผู้จัดการสัมมนาแสดงความเห็นด้วยกับคณะผู้วิจัยในเรื่องกำหนดเกี่ยวกับอายุของลูกจ้างเด็กตามร่างกฎหมายที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้ และคณะผู้วิจัยก็ยังขอยืนยันตามรายงานการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วว่าอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กจะต้องสอดคล้องกับสภาพของสังคมและการพัฒนาสังคมในด้านอื่น ๆ เช่น การจัดระบบการศึกษาภาคบังคับ, การประกันสังคม เป็นต้น และก็มีได้จัดกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย เพราะได้มีข้อกำหนดเป็นการยกเว้นไว้สำหรับประเทศที่ยังไม่มีความพร้อมดังกล่าวมาแล้ว

---

(1) ดูภาคผนวก, พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานภาคเกษตร

(2) ดูภาคผนวก, ข้อพิจารณาประกอบการสัมมนา

3. ลักษณะงานและสถานที่ที่ห้ามเด็กทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะ ประเภทของงานและสถานที่ที่ห้ามเด็กทำงานนั้นผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาที่ส่งประเด็นข้อพิจารณาประกอบการสัมมนาเห็นเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับความเห็นและร่างกฎหมายที่คณะผู้วิจัยจัดทำขึ้น แต่มีบางท่านที่แสดงความวิตกกังวลว่านายจ้างซึ่งมีอำนาจในการต่อรองค่อนข้างสูง จะใช้ขั้วบังคับของกฎหมายที่กำหนดลักษณะงานที่อนุญาตให้เด็กทำได้เอารัดเอาเปรียบอีกเช่น เด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน อาจไม่ได้ทำแต่งานเดิมที่น้ำมันอย่างเดียว อาจถูกขอร้องให้ไปช่วยแบกถังน้ำมันซึ่งมีน้ำหนักมากหรือต้องช่วยปรับปรุงบริเวณที่ก่อสร้างปั้มน้ำมัน เป็นต้น ซึ่งการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กจะมีการออกกฎกระทรวงกำหนดพิภคน้ำหนักสิ่งของหรือลักษณะงานที่เหมาะสมกับเด็ก หากมีการฝ่าฝืนก็เป็นเรื่องที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด

4. กำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพัก ในเรื่องเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพัก สำหรับเด็กนั้น ทั้งผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาที่ได้แสดงความคิดเห็นเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับผลการวิจัยและร่างกฎหมายที่ได้จัดทำขึ้น มีบางท่านที่มีความเห็นว่าการตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครึ่งชั่วโมงไม่ควรกำหนดให้มีการตกลงกันได้ เพราะอำนาจต่อรองไม่เท่ากันและบางท่านมีความเห็นว่ เวลาพักควรเป็นเวลาที่ได้พักผ่อนจริง ๆ แม้การรับประทานอาหารก็ไม่ควรนับรวมไว้ในเวลาพัก ควรแยกต่างหากจากเวลาพัก

5. วันลา ในเรื่องของวันลาผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาต่างก็เห็นด้วยกับร่างกฎหมายที่เสนอเพื่อพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการลาไปประชุมสัมมนาที่ทุกฝ่ายสนับสนุนในเรื่อง ที่กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลาโดยจ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างลาไปเพื่อฝึกอบรมสัมมนาด้วยและบางคนยังแสดงความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ถ้าไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ก็ให้แจ้งหลังจากนั้นได้แต่ไม่เกิน 3 วัน แต่ในเรื่องการลาป่วยนั้นบางท่านมีความเห็นว่ ไม่จำเป็นต้องกำหนดแยกไว้สำหรับเด็กโดยเฉพาะ ควรจะกำหนดอยู่ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปซึ่งก็คุ้มครองทั้งเด็กและผู้ใหญ่เหมือนกันอยู่แล้วซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นด้วยจึงขอเสนอร่างกฎหมายเกี่ยวกับการลาป่วยไว้ในร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปที่จะมีขึ้นต่อไป

6. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของเด็กนั้น ผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาต่างก็เห็นด้วยกับร่างกฎหมายที่เสนอใหม่ แต่บางท่านมีความเห็นเพิ่มเติมว่า

- ควรให้ทำงานล่วงเวลาได้เพียงวันละไม่เกิน 2 ชั่วโมง และห้ามทำงาน 5 วันติดต่อกัน
- เด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี ไม่ควรทำงานล่วงเวลาเกินกว่า สัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง
- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาน้อยอยู่แล้วจึงไม่ควรหยุดพักก่อนการทำงานล่วงเวลาจะเป็นประโยชน์แก่เด็กมากกว่า แต่มีผู้แย้งว่าจะมีปัญหากับสุขภาพของเด็ก กฎหมายแรงงานญี่ปุ่นก็กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักก่อนการทำงานล่วงเวลา ถ้าไม่หยุดจะมีความผิด
- ควรห้ามลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุดเกินวันละ 8 ชั่วโมง
- ไม่ควรให้ทำงานในวันหยุดติดต่อกันเกิน 2 สัปดาห์

7. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่เด็กนั้น ผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่คณะผู้วิจัยยังคงหลักการในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ แม้จะมีบางท่านเห็นว่าควรจะกำหนดอัตราไว้ต่างกันก็ตาม และควรที่จะนำกฎหมายเกี่ยวกับช่างฝึกหัดมาบังคับใช้แทน เพราะกฎหมายช่างฝึกหัดนั้นจะส่งเสริมเด็กและเยาวชนก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้มีประสบการณ์และการเรียนรู้ (on job training) ในโรงงานโดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการและมีเวลาที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมหาความรู้ในระหว่างการทำงานได้ด้วย โดยที่รัฐควรจะยกเว้นภาษีในเรื่องของการจัดฝึกอบรมให้กับนายจ้างทำให้ได้บุคลากรที่มีความพร้อมในการทำงาน ซึ่งจะดีกว่าผู้เยาว์ที่จบประถม 6 แล้วไม่มีความรู้อะไรเลยมาทำงาน ก่อนจะคุ้นเคยและชินกับงานก็อาจจะประสบอุบัติเหตุเสียก่อนฝีมือก็จะไม่ดีเท่ากับผู้ที่ได้รับการฝึกหัดมาแล้ว ในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นเยอรมันหรือญี่ปุ่นให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก

เกี่ยวกับเรื่องการศึกษาและฝึกงานนี้ผู้สัมมนาบางท่านยังสนับสนุนเรื่องการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงานซึ่งเคยมีอยู่แล้ว เลิกرابางท่านเสนอว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเด็กตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปควรจะต้องบังคับให้มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับนอกโรงเรียนอาจจะต้องมีทั้งสายสามัญและสายอาชีพด้วยตามแต่โอกาสอันสมควร

เรื่องการทำมาค้าตอบแทนการทำงานล่วงหน้านี้ ผู้วิจารณ์และเข้าร่วมสัมมนาทั้งหมดเห็นด้วยตามที่คณะผู้วิจัยเสนอ รวมทั้งเรื่องการทำมาค้าหน้าอื่นที่มาจากการทำงานมาค้าตอบแทนการทำงานด้วย แต่มีความเห็นว่ากรณีนี้จะเป็นเรื่องที่ถือปฏิบัติ เช่นเดียวกันกับลูกจ้างผู้ใหญ่ ควรจะกำหนดไว้ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานทั่วไปมากกว่าจะกำหนดไว้ในโดยเฉพาะในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก เช่นเดียวกับการจ่ายเงินกรณีพิเศษในกรณีหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากเกิดเหตุสุดวิสัย การพักงานในระหว่างการสอบสวนทางวินัยและเรื่องการทำมาค้าหน้าให้ค่าจ้างเป็นหนี้ปริมาตรในลำดับก่อนหรืออย่างน้อยก็ในลำดับเดียวกับค่าภาษีอากรควรจะอยู่ในบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปมากกว่า การคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเฉพาะ ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นด้วย

8. การเรียกเงินประกัน ผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งหมดเห็นด้วยกับบทบัญญัติในเรื่องห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเด็ก แต่มีบางท่านเห็นว่า ควรยกเว้นในบางกรณี เฉพาะงานบางอย่างที่จำเป็นต้องมีหลักประกัน เช่นงานเกี่ยวกับการเงิน ก็ควรจะให้หลักประกันบ้างเพื่อความมั่นใจของนายจ้าง ซึ่งบางท่านเสนอว่าถ้าจะมีหลักประกัน ๆ นั้นอาจจะเป็นบุคคลแทนทรัพย์สินเงินทองก็ได้ แต่คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่านายจ้างคงจะไม่จ้างเด็กทำงานเกี่ยวกับการเงินเนื่องมาจากภาวะของเด็กไม่เหมาะสมกับหน้าที่นี้ประกอบกับการสำรวจข้อมูลภาคสนามก็ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้จ้างเด็กทำงานเกี่ยวกับการเงินเลย จึงคิดว่าไม่น่าจะกำหนดยกเว้นไว้ อันอาจจะเป็นการนำเอาข้อยกเว้นนั้นไปสู่การแสวงหาผู้ทำงานการเอารัดเอาเปรียบเด็กเกี่ยวกับการเรียกเงินประกันอีก

ท่านผู้วิจารณ์ยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้เยาว์ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะนั้น จะทำนิติกรรม ก็จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ก่อนตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 21 จะมียกเว้นก็เฉพาะการที่ต้องทำเพื่อการดำรงเลี้ยงชีพก็สามารถที่จะทำได้ (มาตรา 24) และได้มีความเห็นต่อไปว่าการใช้แรงงานเด็กนั้น น่าจะต้องมีการขึ้นทะเบียน ถ้าไม่ใช้วิธีการขอรับใบอนุญาต ก็ต้องให้นายจ้างขึ้นทะเบียนเด็กไว้มีหลักฐาน การศึกษา การรับรองของผู้ปกครองด้วย เพราะถ้าจะถือว่าเด็กนั้นสามารถทำนิติกรรมเองได้ เพราะเป็นการที่ต้องทำเองเป็นการเฉพาะตัว ผลที่อาจจะกระทบในเรื่องความเสียหายร้ายแรงในการทำสัญญาย่อมจะเกิดขึ้นกับเด็กอย่างแน่นอน เพราะอยู่ในฐานะที่เป็นผู้เยาว์ ความรับผิดชอบอย่างน้อยกว่า อาจจะถูกสัญญาบีบบังคับในลักษณะที่ว่าเกิดความไม่เป็นธรรมแก่เด็กอย่างมากมายก็ได้ ดังนั้นถ้าหากมีผู้แทนโดยชอบธรรมให้ความยินยอมหรือมีมาตรการที่ทำให้จดทะเบียนแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถตรวจสอบได้ว่าสัญญาต่าง ๆ นั้นถูกต้องเหมาะสมหรือไม่เพียงพอ เกี่ยวกับเรื่องการขึ้นทะเบียนลูกจ้างตามที่ท่านผู้วิจารณ์ได้เสนอนั้น คณะผู้วิจัยมีได้กำหนดว่าให้ขึ้นทะเบียนเพียงแต่เสนอไว้ในร่างกฎหมาย มาตรา 2 ว่า "...ให้ นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับเด็กนั้นเข้าทำงาน"

15. คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็ก ข้อเสนอเกี่ยวกับคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น ผู้วิจารณ์และผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่เห็นด้วย แต่มีข้อสังเกตในเรื่องที่กำหนดให้รัฐมนตรีเป็นประธานและเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการนั้น ถ้ารัฐมนตรีต้องออกก่อนวาระจะทำอย่างไร หรือถ้าหมดวาระแล้วยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่ ใครจะดำเนินการต่อคณะกรรมการฯ ชุดเดิมหมดอำนาจเด็ดขาดหรือไม่ เป็นต้น

16. การมีส่วนร่วมขององค์กรเอกชน นั้นยังมีความแตกต่างกันอยู่ว่าควรจะมีได้แค่ไหนบางท่านเห็นว่า ควรให้มีสิทธิในการตรวจหรือร่วมในการตรวจแรงงานด้วย แต่ยังคงติดขัดด้วย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 81 ว่าด้วย เรื่องการตรวจแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้กล่าวถึงสถานภาพของพนักงานตรวจแรงงานไว้ว่า จะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีตำแหน่งงานค่อนข้างมั่นคง มีอิสระไม่ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล หรือได้รับการครอบงำของอิทธิพลภายนอกและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และไม่ลาเอียง เพราะมิฉะนั้นจะมีผลกระทบถึงความสัมพันธ์ของพนักงานตรวจแรงงานกับนายจ้าง

และลูกจ้างได้ ประกอบกับการมีฐานะ เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะต้องมีการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี ถ้าแต่งตั้งข้าราชการก็สามารถระบุตำแหน่งได้

ซึ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาบางท่านได้ เสนอความเห็นในประเด็นนี้เพิ่มเติมว่า

- องค์กรเอกชนควรจะเข้ามามีส่วนร่วมในการหาซื้อเท็จจริง
- องค์กรเอกชนควรจะเข้าไปในฐานะเป็นพยานว่า เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานได้

ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นกลาง

แต่มีปัญหาที่ว่านายจ้างคงจะไม่ยอมให้บุคคลภายนอกซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องติดตามเข้าไปในโรงงาน เพื่อดูการตรวจของเจ้าหน้าที่ได้ ถ้าเป็นกรณีที่มีสภาพแรงงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น และประสงค์ที่จะมีส่วนร่วมด้วย นายจ้างยังอาจจะยอมได้บ้าง

ในปัจจุบันนี้องค์กรเอกชนสามารถมีส่วนร่วมได้ โดยการตั้งผู้แทนขององค์กรเอกชนเป็นคณะกรรมการ ในคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งมีหน้าที่กว้างขวางและเหมาะสมว่าการเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

17. การใช้สิทธิร้องเรียนตามกฎหมาย ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้สิทธิร้องเรียนตามกฎหมายนั้น ต่างก็เห็นด้วยกับคณะผู้วิจัย แต่มีปัญหาคือว่าท่าอย่างไรจึงจะให้เด็กได้ไปร้องทุกข์ได้เพราะตามความเป็นจริงแล้ว เด็กไม่อาจไปร้องทุกข์กับใครได้ทั้งนั้น จึงเป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานจังหวัดจะต้องดูแลและเปิดโอกาสให้แรงงานเด็กหรือแรงงานทั่วไปได้ร้องทุกข์ต่อรัฐได้มากยิ่งขึ้นและบางท่านก็เสนอความเห็นว่าการงานผู้นำจะทำหน้าที่ช่วยสอดส่องดูแล และให้ความช่วยเหลือเด็กในการร้องเรียนต่อรัฐได้

18. อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้วิจารณ์และผู้ร่วมเข้าสัมมนาทั้งหมด เห็นด้วยกับคณะผู้วิจัย

19. บทกำหนดโทษ เกี่ยวกับบทกำหนดโทษนี้ท่านผู้วิจารณ์ได้แจ้งในที่ประชุมได้ทราบ ว่าวุฒิสภาได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่.....) พ.ศ..... ตามที่สภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบแล้ว ซึ่งในมาตรา 310 ทวิ ได้กำหนดโทษไว้หนักกว่า

เดิมมาก ซึ่งคิดว่าน่าจะเหมาะสมสำหรับการกักขังหรือใช้แรงงานเด็กจนถึงเด็กพิการหรือถึงแก่ความตาย ดังนั้นในส่วนของความผิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็อาจจะผ่อนเบาลงไปอย่างไรก็ตามโทษจำคุกยังจำเป็นต้องมี เพียงแต่อาจจะลงโทษจำคุกหรือปรับนั้นอยู่ในดุลยพินิจของศาล เพราะถ้าไม่มีโทษจำคุกเลย นายจ้างก็จะเป็นผู้ไม่มีความเกรงกลัว เพราะการเสียค่าปรับนั้นอยู่ในวิสัยของนายจ้างที่จะจ่ายได้ การมีโทษจำคุกเป็นมาตรการหนึ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการฝ่าฝืนกฎหมาย

ผู้เข้าร่วมสัมมนาบางท่านมีความเห็นว่าการกำหนดโทษเพิ่มสูงขึ้นไม่สามารถแก้ปัญหาได้ควรจะใช้วิธีการให้คนที่ทำผิดทำงานเพื่อสังคม เพื่อสร้างจิตสำนึกต่อสังคมมากกว่า

จากผลการสัมมนาดังกล่าวมาแล้ว คณะผู้วิจัยจึงได้พิจารณาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ..... หมวด..... การใช้แรงงานเด็กใหม่แต่ยังคงยึดถือผลการวิจัยของคณะผู้วิจัยเป็นหลักสำคัญในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ดังต่อไปนี้



7. ร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ร่าง

พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ....

ฯลฯ

ฯลฯ

หมวด.....

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 1 ห้ามมิให้บุคคลใดให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีทำงานในสถานประกอบกิจการ  
ของตน

ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีเป็นลูกจ้าง

นายจ้างอาจจ้างเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเพื่อทำงานได้แต่เฉพาะงาน  
เบาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 2 การจ้างเด็กทำงาน ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงาน  
ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับเด็กนั้นเข้าทำงาน

"เด็ก" หมายความว่า บุคคลที่อายุไม่ถึงสิบแปดปี

มาตรา 3 ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี วันหนึ่งไม่เกินหกชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

มาตรา 4 นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานได้เฉพาะในระหว่างเวลา 08.00 นาฬิกา ถึงเวลา 17.00 นาฬิกา ถ้านายจ้างจะให้ทำงานในระหว่างเวลาอื่นต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในระหว่างเวลาดังกล่าวต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 5 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ต่ำกว่าสิบแปดปี ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างนั้น ดังต่อไปนี้

- (1) งานอุตสาหกรรมหรืองานเกษตรกรรม วันหนึ่งไม่เกินหกชั่วโมง
- (2) งานพาณิชย์กรรมหรืองานอื่น วันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้

- (1) "งานอุตสาหกรรม" หมายความว่า
  - (ก) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวกับการขุดค้นแร่ธาตุหรือทรัพยากรธรณีอย่างอื่น
  - (ข) การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำลาย ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แผลงและจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น
  - (ค) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ตัดแปลงหรือรื้อถอน อาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้างหรือโครงสร้างนั้น ๆ
  - (ง) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(1) งานหลอม เป่า หล่อ รีดโลหะ หรือวัสดุอื่น

(2) งานบ่มโลหะหรือวัสดุอื่น

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มี

ระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตราย

(4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา และเชื้ออื่น

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถาบันบริการ

น้ำมัน เชื้อเพลิง

(7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น

(8) งานใช้เสื่อเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(9) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องภูเขา

(10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือ

เครื่องยนต์กำลังทำงาน

(12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 7 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่

ดังต่อไปนี้

(1) โรงฆ่าสัตว์

(2) สถานที่เล่นการพนัน

(3) สถานที่เฒ่า ร้าง หรือร่อแร่

(4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย และบริการ

โดยมีผู้ขายหรือสำหรับบรรณวัตถุถูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่

ลูกค้า

(5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 8 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 9 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในวันทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างประกาศกำหนดสัปดาห์หนึ่ง เกินยี่สิบชั่วโมง

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติตามวรรคหนึ่งได้ จะต้องได้รับ ความยินยอมจากลูกจ้างนั้น เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุด จะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความยินยอมตามวรรคสอง จะต้องกระทำเป็นหนังสือและมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน คราวละหนึ่งเดือน

มาตรา 10 ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสามชั่วโมงติดต่อกัน

นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่ง ชั่วโมงก็ได้ แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าสามสิบนาที และเมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า หนึ่งชั่วโมง

เวลาพักไม่ว่าให้นับเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสอง ชั่วโมง ให้นับเวลาพักส่วนที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

มาตรา 11 ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจัด ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก่อนที่ลูกจ้างนั้นเริ่มทำงานล่วงเวลา

มาตรา 12 ห้ามมิให้นายจ้างนำลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ต่ำกว่าสิบแปดปี  
ทำงานในวันหยุด วันหนึ่งเกินหกชั่วโมง

การทำงานในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเสียก่อน เว้นแต่ใน  
กรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน  
หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความยินยอมตามวรรคสอง จะต้องกระทำเป็นหนังสือเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา 13 นำลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม  
รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ  
ได้เท่าที่ไม่เสียหายแก่งาน โดยนำลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา  
โดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่ง  
เป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

การลาตามวรรคหนึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
และการทำงานของเด็กตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 14 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ  
ค่าล่วงเวลารวันหยุด ของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง เงินยืม หรือเงินอื่นใดให้แก่เด็ก บิดามารดา หรือ  
ผู้ปกครองก่อนมีการจ้าง หรือขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่ง  
เป็นเด็กวันแต่ละคราว

เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ผู้อื่น มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับเงินนั้นสำหรับเด็กและห้าม  
มิให้นายจ้างนำเงินดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 15 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการอื่นใดจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

มาตรา 16 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดซึ่งสถานที่ทำงานของลูกจ้างนั้นตั้งอยู่ ให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างนั้นตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 ให้นายจ้างจัดอาหารที่สะอาดและมีคุณภาพตามหลักโภชนาการให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอย่างน้อยวันละหนึ่งมื้อ

มาตรา 18 ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างว่าเหมาะสมที่จะทำงานนั้นหรือไม่

เมื่อลูกจ้างนั้นเข้าทำงานแล้ว ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานอาจทำให้เกิดโรคได้ง่ายหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างเพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจสอบสุขภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองไว้ ณ สถานที่ทำงานตลอดระยะเวลาที่จ้าง โดยให้คืนบันทึกดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน

มาตรา 19 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายตามสมควร

มาตรา 20 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างนั้นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ในหมวดว่าด้วยเงินทดแทนอีกร้อยละสิบ

มาตรา 21 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาให้แก่ลูกจ้างนั้นหรือจัดการให้ลูกจ้างนั้นเดินทางกลับภูมิลำเนา

มาตรา 22 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 23 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็ก" ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินสิบห้าคนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็กเป็นกรรมการและเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเป็นจำนวนเท่า ๆ กัน อย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน

มาตรา 24 คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็กมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็ก
- (2) เสนอแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อพัฒนาแรงงานเด็ก
- (3) ประสานการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กทั้งภาครัฐและเอกชน
- (4) ศึกษาวิจัยปัญหาการใช้แรงงานเด็กเพื่อเสนอแนะทางจัดและป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม
- (5) ปฏิบัติการณ์อื่นใดตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 25 ให้กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตามมาตรา 24 อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้



มาตรา 26 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 26 กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับความเจ็บป่วย โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าคณะกรรมการชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 28 การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็กต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่เข้าประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 29 คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็กจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเด็กมอบหมายก็ได้

การประชุมคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 29 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ให้พนักงานตรวจ  
แรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี  
มอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 30 ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงาน  
ของลูกจ้างในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบสภาพ  
การทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่  
เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และ  
ทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน  
และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติกรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง  
ข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 31 ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 31 (1)  
ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคล  
ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติกรตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 32 ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา  
30 (3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ระงับการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง

มาตรา 33 นายจ้างหรือผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 1 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 34 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 2 มาตรา 13 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 หรือมาตรา 21 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงห้าหมื่นบาท

มาตรา 35 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 3 มาตรา 4 มาตรา 5 มาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 36 ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 1 มาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 หรือมาตรา 9 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 37 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 30 (2) ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงห้าหมื่นบาท

มาตรา 38 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 39 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีขึ้นในกรุงเทพมหานครและ  
ในจังหวัดอื่นทุกจังหวัด ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าสองคน

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบในกรณีที่มีการกระทำความผิดตาม  
พระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตาม  
พระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมมาให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้คณะกรรมการ  
เปรียบเทียบคดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมมาให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้  
ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมมาให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ  
ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสี่ ให้ดำเนินคดีต่อไป โดยมีกำหนดระยะเวลาว่างผู้ที่กระทำ  
ความผิดยินยอมมาให้เปรียบเทียบถึงกำหนดเวลาชำระเงินค่าปรับเข้าเป็นอายุความ

8. เอกสารอ้างอิง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

21. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2536

22. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536

23. ปริญญาสากล่าวด้วยสิทธิเด็กและเยาวชนของสหประชาชาติ

24. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก คส. 1989

25. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 5

26. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 7

27. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 10

28. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 15

29. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 33

30. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 58

31. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 59

32. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 60

33. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 77

34. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 78

35. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 79

36. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 90

37. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 113

38. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 123

39. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 124

40. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138

41. ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อที่ 80

42. แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)

43. นโยบายของรัฐบาลนายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย
44. นโยบายกระทรวงมหาดไทย โดย พล.อ.อ.อิสระพงษ์ หนูหนักดี
45. นโยบายกระทรวงมหาดไทย โดย พล.อ.อ.อนันต์ กลินทะ
46. นโยบายกระทรวงมหาดไทย โดย พล.ต.อ.เภา สารสิน
47. นโยบายกระทรวงมหาดไทย โดย พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ
48. แผนปฏิบัติการ 100 วัน (ระหว่างวันที่ 23 กันยายน ถึง 31 ธันวาคม 2536)

ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

49. กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, อุตสาหกรรมและคนทำงานปี 2533  
การนับจดสถานประกอบการ
50. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รายงานการ  
ดำเนินงานของกองแรงงานหญิงและเด็ก พ.ศ. 2534-2535
51. กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, การศึกษาวิจัย  
แรงงานหญิงและเด็กในตลาดแรงงาน, 2529
52. กองแรงงานหญิงและเด็ก, "แนวทางการตรวจคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก",  
เอกสารอัดสำเนา, ไม่ปรากฏปี พ.ศ.
53. กองแรงงานหญิงและเด็ก, "การปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานเด็กทั่วประเทศ  
(ต.ล. 2536-ช.ล. 2536)
54. กองวิชาการและวางแผน, กรมแรงงาน, "สภาพการจ้างงานของแรงงาน  
หญิงและเด็กในอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ ผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์ การผลิตสิ่งทอ  
และผลิตภัณฑ์อาหาร", 2525
55. คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์, เรื่อง "ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก",  
วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529
56. คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเรื่องเด็ก, สำนักงานส่งเสริมและประสานงาน  
เยาวชนแห่งชาติ, ศูนย์เครือข่ายสิทธิเด็ก, สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย,  
องค์การยูนิเซฟ, กลุ่มจัดทำนิตสารสัมพันธ์, "สิทธิเด็ก", โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
กรุงเทพ, กันยายน 2536

57. นันทนา บรรพศิริโชติ ห้วนแก้ว, "การศึกษาสถานภาพและนโยบายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส : เด็กทำงาน", โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา, สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535

58. นิกร พรายแสงเพชร, เรื่อง "ปัญหาแรงงานในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ไม่ปรากฏปีพ.ศ.

59. นิคม จันทรวิฑูร, "ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ", มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2531

60. เบ็ญจมา จิรภัทรพิมล, วารุณี ภูรสินสิทธิ์ และกอบกุล ราชะนาคร, "การใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ; ทิศทางการพัฒนาชนบทและการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่บนพื้นฐานของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว", คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531

61. บวิต ฅมยาวิทย์, รายงานการศึกษาเรื่อง "การใช้แรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรม" (กรณีการว่าจ้างแรงงานเด็กและเยาวชนในไร่ฮ้อย จังหวัดกาญจนบุรี และในสวนยางพารา จังหวัด พังงา), สมาคมสวัสดิการเด็กในประเทศไทย, 2533

62. พิสิทธิ์ นิมิตรพงษ์, เรื่อง "การหักค่าตอบแทนการทำงาน" วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536

63. มาลินี วงศ์พานิช และ อมรรัตน์ เดชระพีพงษ์, สังคมศาสตร์การแพทย์, 2525

64. สาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ "ระบบการให้บริการสวัสดิการที่มุ่งสู่การพัฒนาสังคม ; ศึกษาเฉพาะกรณีระบบการให้บริการแก่แรงงานเด็กที่ประสบอันตรายจากการทำงาน", 2525

65. สุดาศิริ วสวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, กรุงเทพมหานคร, 2535

66. สุดาศิริ วสวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, กรุงเทพฯ 2537



67. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, รายงานการวิจัยเรื่อง "สวัสดิภาพและพัฒนาการของแรงงานเด็ก ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต", 2529

68. อรทัย อาจอ่า, "แรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมประมง : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร", มุขนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2532

69. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ "เรื่องทิศทางของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ : ก้าวหน้าหรือถอยหลัง" จัดโดยสมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) และมูลนิธิ ฟรีดริช เอแบรท สตีฟตุ้ง ณ โรงแรมอิมพีเรียล ควีนสพาร์ค, 7 ธันวาคม 2536

70. เอกสารประกอบการประชุมระดับชาติเพื่อพิจารณาประเด็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนในภาคเกษตรกรรม และร่างพระราชบัญญัติสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ณ อาคารรัฐสภา, กรุงเทพมหานคร, 17 ธันวาคม 2536

71. Labour Protection Laws In Asean, Published by the ILO under the auspices of the joint ILO/UNDP/ASEAN Programme of Industrial Relations for Development

72. Labour Standards Law, Japan, 1947.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9. ภาคผนวก



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการสัมมนา

โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง

"แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก"

วันจันทร์ที่ 18 เมษายน พ.ศ.2537

- 
- 8.30 - 9.30 น. ลงทะเบียน รับเอกสาร
- 9.30 - 10.00 น. พิธีเปิดการสัมมนา โดย ฯพณฯ รัฐมนตรี เสริมศักดิ์ การุญ  
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 10.00 - 10.20 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.20 - 11.20 น. เสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยเบื้องต้น โดยคณะผู้วิจัย
- 11.20 - 12.00 น. วิจารณ์ผลการวิจัยโดย  
ศาสตราจารย์ ดร.ไพสิษฐ์ พิพัฒน์กุล เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
คุณชินวรณ์ บุญเกียรติ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครศรีธรรมราช  
เลขาธิการคณะกรรมการกิจการเยาวชน สตรีและผู้สูงอายุของสภาผู้แทนราษฎร  
อาจารย์ ดร.สรจักร เกษมสุวรรณ ผู้ดำเนินการอภิปราย
- 12.00 - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 - 13.30 น. วิจารณ์ผลการวิจัยโดย  
คุณรังสฤษดิ์ จันทรัตน์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 13.30 - 14.30 น. อภิปรายทั่วไปเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ  
อาจารย์ ดร.สรจักร เกษมสุวรรณ ผู้ดำเนินการอภิปราย
- 14.30 - 15.20 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 15.20 - 15.45 น. สรุปผลการสัมมนาและปิดการสัมมนา



ข้อพิจารณาประกอบการสัมมนา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| ประเด็นเรื่อง             | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|---------------------------|---|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                           |   |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
| 1. อายุ                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ห้ามบุคคลใดให้เด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี ทำงานในสถานประกอบกิจการของตน</li> <li>- ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี เป็นลูกจ้าง</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้าง</li> </ul>   |                           |                               |                   |
|                           | เด็กหมายถึงผู้ที่ยังไม่ถึง 18 ปี  | ไม่ได้กำหนดนิยามไว้   |                           |                               |                   |
| 2. กำหนดเวลา<br>ทำงานปกติ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 15 ปีไว้วันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง</li> <li>- ลูกจ้างอายุ 15 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปีให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานอุตสาหกรรมและงานเกษตรกรรม ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง งานพาณิชย์กรรมหรืองานอื่น ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันของลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง</li> </ul> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง   | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|-----------------|---|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                 |   |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายจ้างให้ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานได้เฉพาะในระหว่างเวลา 8.00 - 17.00 น. ถ้าจะทำงานอื่นต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ เว้นแต่เป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร ฯลฯ</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ห้ามให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. เว้นแต่เป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร ฯลฯ</li> </ul>  |                           |                               |                   |
| 3. กำหนดเวลาพัก | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชม. หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 3 ชั่วโมง ติดต่อกัน</li> <li>- อาจตกลงกันล่วงหน้ามีเวลาพักน้อยกว่าครึ่งละ 1 ชม. ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่า 30 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง</li> <li>- เวลาพักนับเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วเกินวันละ 2 ชม. ให้นับส่วนที่เกิน 2 ชม. เป็นเวลาทำงานปกติ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ได้กำหนดเวลาพักของเด็กไว้เป็นพิเศษเหมือนกับแรงงานผู้ใหญ่</li> <li>- วันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง uly จะแบ่งพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้ช่วงละไม่น้อยกว่า 20 นาที และรวมกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง</li> </ul> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง                 | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม   | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|-------------------------------|---|--|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                               |   |  | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
| 4. วันลา<br>4.1 ลาป่วย        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน</li> <li>- วันลาป่วยนี้ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงวันลาตลอด และวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสิทธิลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติตลอดระยะเวลาที่ลา</li> </ul>  |                           |                               |                   |
| 4.2 ลาประชุม<br>ฝึกอบรมสัมมนา | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา อบรมฝึก หรือลาเพื่อ การอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือ เอกชนที่อธิบดีเห็นชอบได้เท่า ที่ไม่เสียค่าแรงแรงงาน</li> <li>- ลูกจ้างต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา พร้อมทั้ง แสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา เด็กให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลา เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่อธิบดีจัดขึ้น และให้ นายจ้างอนุญาตให้ลา</li> <li>- ได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติ ตลอดระยะเวลาที่ลา</li> </ul> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง                             | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม   | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|---|---|--|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|   |   |  | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับความจ้างเพิ่มเติมตามปกติตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน</li> <li>- การลานี้ต้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</li> </ul>   |  |                           |                               |                   |
| 5. การทำงาน<br>ช่วงเวลาทำงาน<br>ในวันหยุด | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน ช่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด</li> <li>- ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี ทำงานช่วงเวลาเกินกว่า สิบดหฺล่ะ 20 ชั่วโมง</li> <li>- การทำงานช่วงเวลาต้องได้ ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือซึ่ง มีกำหนดเวลาไม่เกินคราวละ 1 เดือน เว้นแต่เป็นงานที่มี ลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำ ติดต่อกันไปหยุดไม่ได้ ถ้าหยุด</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ห้ามลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13ปี บริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 15 ปี บริบูรณ์ ทำงานช่วงเวลา และทำงานในวันหยุด</li> <li>- ไม่ได้กำหนดไว้สำหรับเด็ก โดยเฉพาะใช้เช่นเดียวกับ แรงงานผู้ใหญ่ คือ งานที่มี ลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะ หยุดเสียมิได้ ให้ทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงาน บกติ หรือในวันหยุดได้เท่า</li> </ul> |                           |                               |                   |



| ประเด็นเรื่อง | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ   | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม   | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|---------------|--|--|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|               |  |  | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|               | <p>จะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>- ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานทำงานปกติ ต้องได้พักไม่น้อยกว่า 1 ชม. ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา</p> <p>- ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุดเกินวันละ 6 ชั่วโมง</p> <p>- การทำงานในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างเด็กเป็นคราว ๆ ไป เว้นแต่กรณีที่เป็นงานซึ่งมีลักษณะและสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> | <p>ที่จำเป็น</p> <p>- กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคมสถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่จะได้กำหนด ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้</p> <p>- เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน</p> <p>- การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติไม่เกินสี่ด้าห้ละ 24 ชั่วโมง</p> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง                               | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม   | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|---|---|--|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|   |   |  | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
| 6. ลักษณะงาน<br>และสถานที่ห้าม<br>เด็กทำงาน | ห้ามลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี<br>ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด<br>ดังต่อไปนี้ (ตามฉบับเดิมและเพิ่ม<br>งานอื่น ๆ อีกดังนี้)<br>- งานทำความสะอาด<br>เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์<br>ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่อง<br>ยนต์กำลังทำงาน<br>- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูง<br>กว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป<br>- งานอื่นตามที่กำหนดใน<br>กฎกระทรวง<br>ห้ามลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี<br>ทำงานใน<br>- โรงฆ่าสัตว์<br>- สถานที่เล่นการพนัน<br>- สถานที่เดินรา ราวงหรือ<br>รองเง็ง<br>- สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำยา<br>หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย<br>และบริการโดยมีผู้ขายหรือ<br>สำหรับบรรณนิบัติลูกค้า หรือมี | ห้ามลูกจ้างอายุ 13 ปี แต่<br>ยังไม่ถึง 18 ปีทำงานต่อไปนี้<br>- งานหลอม เป่า หล่อ<br>รีดโลหะ หรือวัสดุอื่น<br>- งานมีมีโลหะหรือวัสดุอื่น<br>- งานเกี่ยวกับความร้อน<br>ความเย็น ความสั่นสะเทือน<br>เสียงและแสงที่มีระดับคิด<br>กว่าปกติอื่นอาจเป็นอันตราย<br>- งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็น<br>อันตรายตามประกาศ<br>กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย<br>ความปลอดภัยในการทำงาน<br>เกี่ยวกับภาวะแวดล้อม<br>(สารเคมี)<br>- งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษ<br>ซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส<br>แบคทีเรีย รา และเชื้ออื่น ๆ<br>- งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุ<br>ระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้น<br>แต่ในงานในสถานบริการน้ำมัน |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ                           | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|---------------|--|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|               |  |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|               | <p>บริการนวดให้แก่ลูกค้า</p> <p>- สถานที่อื่นตามที่กำหนดใน<br/>กฎกระทรวง</p> | <p>เชื้อเพลิง</p> <p>- งานรับหรือบังคับรถยกหรือ<br/>ปั้นจั่น</p> <p>- งานใช้เสื่อยเดินด้วยพลัง<br/>ไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์</p> <p>- งานที่ทำาตัดดิน ใต้น้ำ ใน<br/>ถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องงาน<br/>ภูเขา</p> <p>- งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพ-<br/>รังสี</p> <p>ห้ามให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13<br/>ปีแต่ยังไม่ถึง 18 ปีทำงานใน</p> <p>- โรงฆ่าสัตว์</p> <p>- สถานที่เล่นการพนัน</p> <p>- สถานที่เดินรา ราวงหรือ<br/>รองเง็ง ประเภทที่มีและ<br/>ประเภทที่ไม่มีหญิงพาดเนอร์<br/>บริการ</p> <p>- สถานที่ที่มีอาหาร สุรา<br/>น้ำชาหรือ เครื่องดื่มอย่างอื่น</p> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง                       | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ   | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|-------------------------------------|--|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                                     |  |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|                                     |  | <p>จำหน่ายและบริการโดยมีหญิงป่าเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้าหรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดาให้แก่ลูกค้า</p> <p>- สถานอาบน้ำ นวดหรืออบตัวซึ่งมีหญิงบริการให้แก่ลูกค้า</p>   |                           |                               |                   |
| 7. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงหน้า | <p>- ห้ามจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างเด็กให้กับบุคคลอื่น</p> <p>- ห้ามจ่ายค่าจ้าง เงินยืมหรือเงินอื่นใดให้แก่เด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองก่อนมีการจ้างหรือขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง</p> <p>- เงินที่จ่ายให้ผู้อื่น ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับเงินนั้น สำหรับเด็กและห้ามหักจากการจ่ายค่าจ้างให้เด็ก</p> | <p>- ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง เด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กในแต่ละคราว มิใช่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือ</p> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง                              | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|--|---|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|  |   |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|  |   | <p>ประโยชน์ตอบแทนดังกล่าว<br/>มาจากค่าจ้างซึ่งต้อง<br/>จ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กตาม<br/>กำหนดเวลา</p> |                           |                               |                   |
| 8. การห้ามหัก<br>เงินค่าตอบแทน<br>การทำงาน | <p>ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่า<br/>ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด<br/>และค่าล่วงเวลาในวันหยุด<br/>เว้นแต่หักเพื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชำระภาษีเงินได้หรือเงินอื่น<br/>ที่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้าง<br/>มีหน้าที่หัก</li> <li>- ชำระค่าบำรุงสหภาพที่ได้<br/>รับความยินยอมล่วงหน้าจาก<br/>ลูกจ้างเด็ก</li> <li>- ชำระหนี้สินที่เป็นใบเพื่อ<br/>สวัสดิการหรือเป็นประโยชน์<br/>แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้<br/>รับความยินยอมล่วงหน้าจาก<br/>ลูกจ้างเด็ก</li> </ul> | <p>นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหัก<br/>จากค่าจ้างที่จะต้องจ่าย<br/>ให้แก่ลูกจ้างไม่ได้</p>               |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง               | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|-----------------------------|---|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                             |   |                          | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขดว้ค่าเสียหายให้แก่<br/>นายจ้างซึ่งได้กระทำไปโดย<br/>จงใจหรือประมาทเลินเล่อ<br/>อย่างร้ายแรงโดยได้รับความ<br/>ยินยอมจากลูกจ้างเด็กเป็น<br/>คราว ๆ ไป</li> <li>- เงินสะสมเกี่ยวกับกองทุน<br/>สะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ<br/>โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้า</li> <li>- หักได้แต่ละกรณีไม่เกินร้อยละ<br/>10 และรวมกันทั้งหมดต้อง<br/>ไม่เกิน 1 ใน 5 ของค่าจ้างที่<br/>ได้รับแต่ละคราว</li> </ul> |                          |                           |                               |                   |
| 9. การจ่ายเงิน<br>กรณีพิเศษ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้จ่ายเงินให้ลูกจ้างเด็ก<br/>ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ<br/>ค่าจ้างในวันทำงานที่ได้รับ<br/>ก่อนหยุดงานกรณีที่นายจ้างมี<br/>ความจำเป็นต้องหยุดกิจการ<br/>ทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการ<br/>ชั่วคราวโดยเหตุหนึ่ง เหตุใดที่</li> </ul>  | ไม่ได้กำหนดไว้           |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง              | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ   | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม   | ข้อเสนอแนะ                |                               |                 |
|----------------------------|--|--|---------------------------|-------------------------------|-----------------|
|                            |  |  | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น |
|                            | <p>มิใช่เหตุสุดวิสัย ตลอดระยะเวลา</p> <p>- ถ้าในระหว่างหยุดให้มา<br/>รายงานตัวหรือกระทำการ<br/>อย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องจ่าย<br/>ค่าจ้างให้ตามปกติ</p>  |  |                           |                               |                 |
| 10. การเรียก<br>เงินประกัน | - ห้ามเรียกหรือรับเงินประกัน<br>เพื่อการใด ๆ จากลูกจ้าง<br>เด็ก  | ไม่ได้กำหนดไว้   |                           |                               |                 |
| 11. สวัสดิการ              | <p>- ให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้<br/>ลูกจ้างเด็กซึ่งไม่มีภูมิลำเนา<br/>ในจังหวัดซึ่งเป็นสถานที่<br/>ทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด</p> <p>- ให้จัดอาหารที่สะอาดและมี<br/>คุณภาพตามหลักโภชนาการให้<br/>อย่างน้อยวันละ 1 มื้อ</p> <p>- ให้แพทย์ตรวจสอบสุขภาพลูกจ้าง<br/>ก่อนเข้าทำงานและหลังจาก<br/>เข้าทำงานแล้วให้ตรวจ<br/>อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แต่ถ้า</p> | <p>ไม่ได้กำหนดไว้</p> <p>ไม่ได้กำหนดไว้</p> <p>- ให้นายจ้างจัดแพทย์ตรวจ<br/>สุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานอื่น<br/>อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ<br/>หรือร่างกายปีละ 1 ครั้ง</p> |                           |                               |                 |

| ประเด็นเรื่อง                            | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ   | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|--|--|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|  |  |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|  | <p>ลักษณะหรือสภาพของงาน อาจทำให้เกิดโรคได้ง่ายหรือ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ต้อง ตรวจสอบบ่อยครั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>- ต้อง เก็บบันทึกผลการตรวจไว้ตลอดระยะเวลาที่จ้าง และคืนให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน</p> <p>- ให้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกกำลังกายตามสมควร</p> | <p>และ เก็บบันทึกผลการตรวจไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี</p> <p>ไม่ได้กำหนดไว้</p>       |                           |                               |                   |
| 12. การประاسب<br>อันตรายและเงิน<br>ทดแทน | <p>- ให้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างเด็กที่ประاسبอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเพิ่มขึ้นจากที่กฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้อีกร้อยละ 10</p>   | <p>ไม่ได้กำหนดสำหรับลูกจ้างเด็กเป็นพิเศษ ใช้อัตราเดียวกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไป</p> |                           |                               |                   |
| 13. การหักงาน<br>เพื่อสอบข้อ<br>เท็จจริง | <p>- ต้องแจ้งเป็นหนังสือระบุความผิด</p> <p>- กำหนดระยะเวลาหักงาน</p>   | <p>ไม่ได้กำหนดไว้</p>   |                           |                               |                   |



| ประเด็นเรื่อง                                    | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|--|---|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|  |   |                          | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ถ้าพนักงานเกิน 7 วัน ต้อง<br/>จ่ายเงินให้ลูกจ้างเด็กไม่น้อย<br/>กว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้าง<br/>นับแต่วันที่ขาดที่ถูกพนักงาน</li> <li>- ถ้าสอบสวนเสร็จแล้วปรากฏ<br/>ว่าไม่คิดให้จ่ายค่าจ้างให้ตาม<br/>ปกตินับแต่วันที่ถูกสั่งพนักงาน<br/>เป็นต้นไป</li> <li>- ถ้าสอบสวนแล้วลูกจ้างผิดและ<br/>นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้<br/>ระหว่างสอบสวน ลูกจ้างยื่น<br/>คำร้องต่อพนักงานตรวจ<br/>แรงงานได้ภายใน 60 วัน<br/>นับแต่วันที่ลูกจ้างทราบผลการ<br/>สอบสวนถ้าไม่พอใจผลการ<br/>สอบสวน</li> </ul> |                          |                           |                               |                   |
| 14. ความรับผิดชอบ<br>ของนายจ้าง,<br>ผู้ประกอบการ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้าง<br/>ด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบ<br/>ให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วง</li> </ul>  | ไม่ได้กำหนดไว้           |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง  | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|----------------|---|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                |   |                          | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|                | ไปควบคุมดูแลการทำงานและ<br>รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้<br>ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือให้<br>จัดหาลูกจ้างมาทำงาน โดย<br>การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่ง<br>ส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการ<br>การผลิตหรือธุรกิจในความ<br>รับผิดชอบของผู้ประกอบ<br>กิจการฯ ให้ถือว่าผู้ประกอบ<br>กิจการนั้นเป็นนายจ้างด้วย<br>- การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง<br>เนื่องจากการโอนรับมรดก<br>หรือด้วยประการอื่นใดหรือ<br>โอน ลวนนิติบุคคลฯ ให้ถือ<br>ว่าเป็นนายจ้างด้วย |                          |                           |                               |                   |
| 15. บุริมสิทธิ | - ให้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา<br>ค่าทำงานในวันหยุด หรือ<br>ค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. นี้มี<br>บุริมสิทธิลำดับเดียวกับภาษีอากร   | ไม่ได้กำหนดไว้           |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง                             | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม   | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|---|---|--|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|   |   |  | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
| 16. คณะกรรมการ<br>คุ้มครองแรงงาน<br>เด็ก  | <p>- ให้มีคณะกรรมการคุ้มครอง<br/>แรงงานเด็กประกอบด้วย<br/>บุคคล 3 ฝ่าย เพื่อเสนอ<br/>ความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย<br/>มาตรการในการคุ้มครอง<br/>แรงงานเด็ก เสนอแนะแนว<br/>ทางและวิธีการในการ<br/>ส่งเสริมและสนับสนุนในการ<br/>จัดสวัสดิการ กิจกรรมต่าง ๆ<br/>เพื่อพัฒนาแรงงานเด็ก<br/>ประสานให้ความช่วยเหลือ<br/>ต่าง ๆ เกี่ยวกับแก้ไขปัญหา<br/>แรงงานเด็กตลอดจนศึกษา<br/>วิจัยปัญหาการใช้แรงงานเด็ก<br/> ฯลฯ</p> <p>- ตั้งคณะอนุกรรมการได้</p> | ไม่ได้กำหนดไว้   |                           |                               |                   |
| 17. การใช้สิทธิ<br>ร้องเรียนตาม<br>กฎหมาย | <p>- ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจ<br/>แรงงานก่อน</p> <p>- ถ้าไม่พอใจคำสั่งพนักงาน<br/>ฯ</p>   | <p>- ยื่นคำร้องต่อพนักงาน<br/>เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานหรือ<br/>ใช้สิทธิทางศาลยกเว้นกรณี</p> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง              | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ  | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม  | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|----------------------------|---|---|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                            |   |   | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|                            | <p>คดีไปสู่ศาลได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง</p> <p>- คำสั่งเรื่องค่าชดเชยต้องอุทธรณ์ต่ออธิบดีก่อนภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง จึงจะนำคดีไปสู่ศาลได้</p>   | <p>เกี่ยวกับเรื่องเงินทดแทนต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเงินทดแทนก่อนถ้าไม่พอใจคำสั่งเงินทดแทนจึงอุทธรณ์ต่อเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมหรือคณะกรรมการกองทุนฯ ถ้าไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์จึงจะนำคดีไปสู่ศาลได้</p>                            |                           |                               |                   |
| 18. พนักงาน<br>เจ้าหน้าที่ | <p>- พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจตราสอบถามถ่ายภาพ ฯลฯ มีหนังสือเรียกสอบถามให้ส่งสิ่งของเอกสารมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้</p> <p>- ระเบียบการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างที่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้</p> | <p>- มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริงและมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง ให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่างๆ ได้</p> <p>- ให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ก่อนได้</p> |                           |                               |                   |

| ประเด็นเรื่อง      | เนื้อหาสาระร่างกฎหมาย<br>คุ้มครองแรงงานเด็กที่เสนอ   | เนื้อหาสาระตามกฎหมายเดิม | ข้อเสนอแนะ                |                               |                   |
|--------------------|--|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                    |  |                          | เห็นด้วยกับ<br>กฎหมายเดิม | เห็นด้วยกับ<br>ร่างกฎหมายใหม่ | ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|                    | - แพทย์นักสังคมสงเคราะห์หรือ<br>ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรี ตั้ง<br>เข้าร่วมในการตรวจสอบสถาน<br>ประกอบการกับพนักงานตรวจ<br>แรงงานได้ | ไม่ได้กำหนดไว้           |                           |                               |                   |
| 19. บทกำหนด<br>โทษ | - อัตราโทษแตกต่างกันตามฐาน<br>ความผิด  | กำหนดไว้อัตราเดียว       |                           |                               |                   |

"ร่าง"

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

ฯลฯ

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ...."

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด.... วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วใน พระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (3) หน่วยงานหรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

"งานเกษตรกรรม" หมายความว่า งานเพาะปลูก งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ งานประมงและงานเกษตรกรรมอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

"งานเพาะปลูก" หมายความว่า การทำนา การทำไร่ การทำสวน การปลูกพืช การขยายพันธุ์พืช การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก ตลอดจนงานที่มีลักษณะผสมระหว่างงานอุตสาหกรรมและงานเพาะปลูก ซึ่งมีงานเพาะปลูกเป็นธุรกิจส่วนใหญ่

"งานป่าไม้" หมายความว่า การตัดไม้ การทำสวนไม้ การเก็บของป่า รวมตลอดถึงงานที่มีลักษณะผสมระหว่างอุตสาหกรรมและงานป่าไม้ ซึ่งมีงานป่าไม้เป็นธุรกิจส่วนใหญ่

"งานเลี้ยงสัตว์" หมายความว่า การเพาะเลี้ยงสัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทั้งปวงซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์ รวมตลอดถึงงานที่มีลักษณะผสมระหว่างงานอุตสาหกรรมและงานเลี้ยงสัตว์ซึ่งมีงานเลี้ยงสัตว์เป็นธุรกิจส่วนใหญ่

"งานประมง" หมายความว่า การกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจับ ตก ล่อ ทำอันตราย ปลา หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมตลอดถึงการเก็บหรือเอาออกมาจากที่เดิมของพืชน้ำและให้หมายความรวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงรักษา เครื่องมือทำการประมง

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้หรือยอมให้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

"ผู้รับเหมา" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับเหมาช่วง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงกับผู้รับเหมาโดยรับจะดำเนินการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมา เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้างและ หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงกับผู้รับเหมาเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันที่ช่วงก็ตาม

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการใดโดยประสงค์จ้าง หรือผลตอบแทนอย่างอื่น ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย เป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานในวันทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานแต่ละวันตามมาตรา 8

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานในวันทำงานในวันหยุดตามชั่วโมงทำงานปกติในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ ตอบแทนการทำงานในวันหยุดเกินชั่วโมงทำงานปกติในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

"วัน" หมายความว่า ระยะเวลาสี่สิบสี่ชั่วโมง เริ่มต้นแต่เวลา 00.01 นาฬิกา ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะ วัน หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นต้นไป จนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

"สัปดาห์" หมายความว่า ระยะเวลาเจ็ดวันติดต่อกัน

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน

"การคลอดบุตร" หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลา ตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ชื่อย่อ ก.ค.ก.

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้



มาตรา 6 พระราชบัญญัติฉบับนี้จะใช้บังคับแก่งานเกษตรกรรมประเภทใด เรื่องใด  
ท้องที่ใด เมื่อใด หรือกำหนดเงื่อนไขเพียงใด ให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตาม  
พระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ  
หรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การออกกฎกระทรวง ระเบียบ ให้รัฐมนตรีรับฟังข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อ  
ประกอบการพิจารณาด้วย

กฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### หมวด 1

#### การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 8 ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติใหม่ไม่เกินสี่ชั่วโมง  
กำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งต้องไม่เกินสี่ชั่วโมง

เวลาเริ่มทำงานและเลิกงานให้เป็นไปตามประเพณีการทำงานแห่งท้องถิ่น

เวลาทำงานตามประเภทกิจการในเกษตรกรรมให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดใน

กฎกระทรวง

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามมาตรา 8  
นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน  
ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 10 ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก เพื่อรับประทานอาหาร ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ก่อนที่จะเริ่มทำงานในวันถัดไป นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อยสิบชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากเสร็จงานในวันก่อนแล้ว

มาตรา 11 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งวัน

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสิบสองสัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 12 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดด้วย

วันหยุดตามประเพณี ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีได้ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยหรือนายจ้างอาจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 13 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนที่ยังมิได้หยุดในช่วงเวลานั้นรวมเข้าด้วยกันครั้งต่อ ๆ ไปได้

ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 14 ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งในวันหยุด โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

กรณีจะเป็นการประการใดก็ตาม ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดแต่ละวันเกินสิบสองชั่วโมง

มาตรา 15 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างเกินจำนวนชั่วโมงทำงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

งานใดเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างให้กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาบ หาม สะพาย ทุ่นลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวโดยไม่เข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาลได้ปีหนึ่งไม่เกินสิบห้าวันทำงาน ถ้าต้องเข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาลหรือแพทย์ในสถานพยาบาลเห็นควรรักษาให้หยุดงานเพื่อพักรักษาตัวและออกใบรับรองไว้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวมีสิทธิลาพักรักษาตัวได้ตลอดระยะเวลาที่เข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาลและตลอดระยะเวลาที่แพทย์ระบุไว้ในใบรับรองนั้น แต่เมื่อรวมระยะเวลาเพื่อพักรักษาตัวตามข้อนี้ทั้งสิ้นแล้วไม่เกินปีละสี่สิบห้าวันทำงาน

การลา เพื่อพักรักษาตัวตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ในกรณีจำเป็นที่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายจากการทำงานหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน และวันลาเนื่องจากมีครรภ์มิให้ถือเป็นวันลาตามมาตรานี้

มาตรา 18 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีหนึ่งไม่เกินสามวันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง

มาตรา 19 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมวด 2

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 20 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอันตรายตามที่กำหนดในกฎ

กระทรวง

มาตรา 21 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำ

อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้าง เปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงาน ได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 22 ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด ก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน

เก้าสิบวัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลา

ที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 23 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้ไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมา

แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขออนุญาตให้นายจ้าง เปลี่ยนงานในหน้าที่ เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณา เปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ ลูกจ้างนั้น

มาตรา 24 ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน  
ในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นการชั่วคราว

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

### หมวด 3

### การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 26 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 27 ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า  
สิบห้าปีวันหนึ่งไม่เกินหกชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหก  
ชั่วโมง

ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง  
ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสามชั่วโมงติดต่อกัน

มาตรา 28 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานเกินเวลา  
ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 27

มาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่ง  
อย่างใดซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หรือสถานที่ซึ่งอาจเป็นการขัดต่อธรรมเนียมประเพณี  
อันดีงาม หรือความสงบเรียบร้อยของสังคม ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 30 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ภายใต้บังคับมาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการอื่นใดจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง เงินยืม หรือเงินอื่นใดให้แก่เด็ก บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ก่อนมีการจ้างหรือขอณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อาจตกลงกันโดยทำเป็นหนังสือต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงาน

#### หมวด 4

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 31 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และมีปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 32 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่จ่ายเป็นเงินด้วยเงินตราไทย ถ้านายจ้างจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ในกรณีที่มีข้อตกลงในสัญญาจ้างให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง เป็นเงินตราไทยแทนเงินตราต่างประเทศ หรือจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศแทนเงินตราไทยและไม่มีข้อตกลงในเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนเป็นอย่างอื่น ให้คิดตามอัตราแลกเปลี่ยนที่ธนาคารแห่งประเทศไทยได้คำนวณไว้ในวันที่ยื่นถึงกำหนดจ่าย

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งที่ต้องจ่ายเป็นเงินด้วยบัตร หรือสิ่งของอื่นใด แทนเงินหรือตัวเงิน

มาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือ จ่ายโดยการรอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นที่ลูกจ้างได้เปิดบัญชีไว้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 34 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมงและตาม ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดพักผ่อน

มาตรา 35 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 17 เท่ากับ ค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามมาตรา 18 ถ้าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่ง ร้อยแปดสิบวัน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้อาศัย

มาตรา 36 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ตาม มาตรา 19 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน



มาตรา 37 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 มาตรา 47 และมาตรา 48 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา 38 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างประกาศกำหนดหรือเกินชั่วโมงทำงานที่ตกลงกันตามมาตรา 8 ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 39 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 11 มาตรา 12 หรือมาตรา 13 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดครบชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ยแล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง สำหรับชั่วโมงที่ทำงานเกินในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานหรือน้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 41 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 และมาตรา 40 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา 42 ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 38 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 40 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 43 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินหรือให้ลูกจ้างทำงานอื่นนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง อันมีลักษณะที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

มาตรา 44 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา 45 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้ในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนและวันลาเป็นวันทำงาน

มาตรา 46 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่ถูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา 47 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานในสถานที่อื่นในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดในระหว่างเดินทาง

มาตรา 48 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานในสถานที่อื่น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 38 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 40 ในระหว่างเดินทางแต่สำหรับวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 49 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 47 และมาตรา 48

มาตรา 50 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมายนี้ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา 51 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุขัดข้องในการประกอบกิจการซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อน นายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งและให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันเริ่มหยุดกิจการ

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระหนี้สินที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (3) เป็นเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงต่อทรัพย์สินของนายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

การหักเงินดังกล่าวในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายการจ่ายตามมาตรา 46

หมวด 5

สวัสดิการ

มาตรา 53 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม และส่วนที่ถูกต้องตามสุขลักษณะและให้มีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 54 ให้นายจ้างจัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาทำงานของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 55 ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีการทำงานเป็นกะหรือจัดให้มีการทำงานกลางคืนหรือนายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานในท้องถิ่นอื่น และไม่มียานพาหนะที่ลูกจ้างอาจใช้เดินทางไปกลับในเวลาดังกล่าวได้ตามปกติให้นายจ้างจัดที่ชั่วคราวให้แก่ลูกจ้างซึ่งรอเข้าทำงานหรือรอเดินทางกลับ หรือต้องพักเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงานในท้องถิ่นอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่นายจ้างมีหอพักสำหรับลูกจ้าง หอพักจะต้องมีมาตรฐานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## หมวด 6

### ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

มาตรา 56 ให้นายจ้างจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน สำหรับลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 57 ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานอาจทำให้เกิดโรคได้ง่ายหรือเป็นอันตราย ต่อสุขภาพตามที่คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมกำหนด ให้นายจ้างจัดให้มีการ ตรวจร่างกายของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง

## หมวด 7

### คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม

มาตรา 58 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานใน งานเกษตรกรรม" ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้แทนสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายลูกจ้าง ในงานเกษตรกรรมฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิสามคนเป็นกรรมการและให้อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 59 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดประเภทกิจการของงานเกษตรที่จะใช้บังคับในท้องที่ใด เมื่อใด หรือกำหนดโดยมีเงื่อนไขอย่างใด เพียงใด เพื่อประกาศในพระราชกฤษฎีกา
- (4) ให้ข้อคิดเห็นทางวิชาการแก่หน่วยงานที่บริหารงานเกษตรกรรม เพื่อแนะนำนายจ้างให้ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่ยังไม่สมควรเข้ามาตรการบังคับทางกฎหมาย
- (5) เสนอแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาสภาพการทำงาน
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 60 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

มาตรา 61 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 60 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับความจําคุกโดยคําพิพากษาถึงที่สุดให้จําคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่

ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 62 ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อมมา ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วนั้น

มาตรา 63 ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้วแต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

มาตรา 64 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด



มาตรา 65 ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติ การอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ แล้วรายงานต่อคณะกรรมการ

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา 64 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 66 ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการ มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือมีหนังสือสอบถาม หรือให้ส่ง สิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ชี้แจงข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถามหรือส่งสิ่ง ของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการหรืออนุกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

#### หมวด 8

#### การควบคุม

มาตรา 67 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อย กว่าสามสิบวัน จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเอกสารนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

ให้นายจ้างเผยแพร่หรือเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและตรวจได้โดยสะดวก

มาตรา 68 ให้นายจ้างตามมาตรา 67 จัดทำเอกสารการจ้างเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและชื่อสกุล ของลูกจ้าง
- (2) อายุ วันเดือนปีเกิดของลูกจ้าง
- (3) ที่อยู่นับปัจจุบันของลูกจ้าง
- (4) หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างหรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้ลูกจ้าง
- (5) ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง
- (6) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (7) กำหนดเวลาของการจ้างแรงงาน
- (8) วันที่เริ่มจ้างและวันสิ้นสุดของการจ้าง

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

มาตรา 69 เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 67 และจัดทำเอกสารการจ้างตามมาตรา 68 แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่ายี่สิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตาม มาตรา 67 และมาตรา 68 ต่อไป

หมวด 9

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 70 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลากลางวัน หรือในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานหรือจัดท่าหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้งานในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎกระทรวง ภายในเวลาที่กำหนดและสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย หรือหยุดทำงานกับเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ไม่เป็นไปตามกฎกระทรวง

(4) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดทำงานตาม (3) เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

(5) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตามที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 71 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 70 (1)

ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือนุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 70 (3) หรือ (5) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 73 ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือนุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด 10

เบ็ดเตล็ด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา 74 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 75 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดการในฐานะนายความฟ้องหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมผู้สืบสิทธิของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้วก็ให้มือนำจากกระทู้คดีได้ตลอดถึงศาลฎีกา

มาตรา 76 ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามเวลาที่กำหนดในมาตรา 46 ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินดังกล่าว โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่ง และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายเงินสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 77 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่งานอันมีลักษณะที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้ก่อขึ้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 78 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าหนี้ตามค้ำพิพากษาหรือเป็นเจ้าหนี้ในคดีล้มละลายมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัตินี้จากทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้รายอื่น

มาตรา 79 ในกรณีที่มีการทำสัญญาจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับเหมาขั้นต้น ครอบนายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย

มาตรา 80 ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี ครอบการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ถ้าผู้รับเหมาค่าแรงนั้นค้างชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่ลูกจ้าง ให้ผู้ประกอบการร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาค่าแรงที่เป็นนายจ้างในการจ่ายเงินที่ค้างชำระนั้นเสมือนหนึ่งเป็นนายจ้างเอง

มาตรา 81 ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ประกอบการตามมาตรา 79 และมาตรา 80 จะใช้สิทธิไล่เบี้ยค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ที่ได้ชำระให้แก่ลูกจ้างไปแล้วคืนจากผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นนายจ้างก็ได้

มาตรา 82 กิจการใดที่ตัวนายจ้างเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากการโอน รั้งมรดก หรือประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ถ้าได้จดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้คงมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป ครอบให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อื่นเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

หมวด 11

บทกำหนดโทษ

มาตรา 83 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 มาตรา 54 มาตรา 55 มาตรา 70 (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 84 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 8 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามหมื่นบาท

มาตรา 85 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 51 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 86 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 9 มาตรา 14 มาตรา 21 มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 57 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 หรือมาตรา 24 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินแปดหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 87 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 22 มาตรา 31 มาตรา 32 มาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 49 มาตรา 51 มาตรา 53 มาตรา 67 มาตรา 68 มาตรา 69 มาตรา 70 (2) หรือ (4) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 88 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 15 มาตรา 26 หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 56 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 89 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก หรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริงแก่ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายหรือไม่ อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ผู้ซึ่ง คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย พนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริง ที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่ให้เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้ เนื่องจากการปฏิบัติ การตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 92 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าพิสูจน์ได้ว่าการกระทำความผิดของ นิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ การกระทำการ หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้อง กระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นผู้ใด ผู้นั้น ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย



บทเฉพาะภาค

มาตรา 93 บรรดาकार้องหรือคดีซึ่งยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 จนกว่าการร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา 94 บรรดาประกาศและคำสั่งซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ให้คงใช้ได้ต่อไปเพิกงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี