



การคุ้มครองแรงงานเด็ก

การคุ้มครองแรงงานเด็ก หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้การใช้แรงงานเด็ก เป็นไปโดยความเป็นธรรมและเหมาะสม โดยรัฐเป็นฝ่ายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดในการ ใช้แรงงานให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายและจิตใจของเด็ก การคุ้มครองแรงงานเด็กมี ความมุ่งหมายที่จะให้เด็กได้มีร่างกายและสมองเจริญเติบโตอย่างเต็มที่และถนอมแรงงาน เด็กเอาไว้ด้วย สาระสำคัญของ การคุ้มครองแรงงานเด็กก็คือ การคุ้มครองมิให้เด็ก ทำงานตั้งแต่อายุน้อยจนเกินไป การคุ้มครองสภาพการทำงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน อันดี มิให้เด็กทำงานหนักและเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกายของเด็ก

สาเหตุที่ต้องมีการคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากสภาพที่เด็กไม่มีอำนาจต่อรองใด ๆ ถ้าปล่อยให้เด็กตกอยู่ในสภาพที่ถูกเอารัด เอาเปรียบ ก็จะทำให้สังคมเกิดความไม่เป็นธรรมซึ่งจะทำให้อยู่ร่วมกันโดยไม่ปกติสุข รัฐ จึงเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหเหล่านี้ โดยทำการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เอาไว้ เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กเหล่านี้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่าย องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้บัญญัติถึงหลักการและ วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งไว้ในธรรมนูญขององค์การนี้ กล่าวคือ

สันติภาพอันถาวรในโลกจะเกิดขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยพื้นฐานแห่งความ เป็นธรรมใน สังคมเท่านั้น

สภาพของแรงงานที่ปรากฏอยู่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมดังกล่าวนี้ ความยาก แค้นและความสูญเสียที่มาจากคนจำนวนมากทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นอย่างมาก ซึ่งทำให้สันติ ภาพและความสมัครสมานสามัคคีของโลกตกอยู่ในสภาวะที่เป็นอันตรายและจำเป็นที่จะต้อง มีการปรับปรุง สภาพเหล่านั้นอย่างเร่งด่วน ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดข้อบังคับ เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานกฎข้อบังคับ เกี่ยวกับการจัดหาแรงงาน การป้องกันการว่างงาน

เงื่อนไขของค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ การคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วย โรค และการบาดเจ็บอันเกิดจากการทำงาน การคุ้มครองเด็กผู้เยาว์และหญิง การคุ้มครองผู้สูงอายุ การคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง เมื่อได้รับการว่าจ้างในประเทศอื่นที่มีใช้ประเทศของตน การยอมรับหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน การยอมรับหลักการเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ การศึกษาวิชาการ และมาตรการอย่างอื่น

การที่ประเทศต่าง ๆ ยอมรับที่จะปฏิบัติตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ย่อมแสดงว่าได้คำนึงถึงความเป็นธรรมและความมีมนุษยธรรมในการใช้แรงงาน เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งสันติภาพอันถาวรของโลก และเพื่อที่จะให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์^๑

จากหน้าของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์การนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างสรรค์สันติภาพและความสงบสุขอันถาวรให้เกิดขึ้นในโลก โดยอาศัยหลักการแห่งความเป็นธรรมในสังคม เป็นหลักทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ ในการที่จะสร้างความ เป็นธรรมในสังคมให้เกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องให้ความเอาใจใส่ทางด้านแรงงาน โดยการให้การคุ้มครองลูกจ้างและปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรจ้างงานและการทำงานให้เหมาะสมและมีมนุษยธรรม ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา ผู้ใช้แรงงานได้ทำงานเพื่อค่าจ้างในการยังชีพของตนเองและครอบครัวนั้นไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร ถูกปล่อยปละละเลยและถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่ตลอดเวลา จนทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเดือดร้อนเป็นอันมาก เช่น การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม การใช้แรงงานเด็กเป็นไปในลักษณะที่ขูดรีดและเอารัดเอาเปรียบ เด็กไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียน ซึ่งทำให้เป็นอันตรายต่ออนาคตของเด็กและประเทศชาติ ซึ่งผลสุดท้ายก็คือทำให้คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของโลก ต่ำลงไป

^๑ International Labour Office Geneva, Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Organization (Switzerland : International Labour Office Geneva, ๑๙๔๐), p. ๕

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญต่อการปกป้องคุ้มครองแรงงาน เด็กให้ปลอดภัยจากการถูกใช้แรงงานอย่างกตัญญูและเอาใจใส่เปรียบดังปรากฏใน ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและคำประกาศแห่งฟีลลาเดลเฟีย ซึ่งยืนยันถึง ภาระหน้าที่ขององค์การที่จะต้องกระทำเพื่อประโยชน์สุขของเด็ก และนับตั้งแต่การก่อตั้ง เป็นต้นมา องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้สร้างมาตรการเกี่ยวกับการปกป้อง คุ้มครองแรงงานเด็ก เพื่อให้บรรดาประเทศสมาชิกร่วมนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ขององค์การอันได้แก่การกำจัดไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กโดยสิ้นเชิง (total abolition of child labour) มาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานเด็กจะมีอยู่ ๒ รูปแบบ คือ อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) อนุสัญญาและข้อเสนอแนะเกิดขึ้นจากการตกลงของประเทศสมาชิก ในการประชุมประจำปีมีเนื้อหาเกี่ยวกับการวางมาตรฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานของลูกจ้าง เด็กในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำที่จะรับเด็กเข้าทำงาน ประเภทของงานที่ อนุญาตให้เด็กทำ ประเภทของงานที่ห้าม กำหนดเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน เป็นต้น มาตรการเหล่านี้กำหนดขึ้นเพื่อปกป้องคุ้มครองไม่ให้มีการจ้างเด็กเข้าทำงานก่อน วัยอันสมควร หรือให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่ต้องถูกใช้แรงงาน ข้อแตกต่างระหว่าง อนุสัญญาและข้อเสนอแนะคือ อนุสัญญามีผลบังคับ กล่าวคือ เมื่อที่ประชุมใหญ่ของประเทศ สมาชิกมีมติให้ออกอนุสัญญาฉบับใดฉบับหนึ่งแล้ว เลขาธิการขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศก็จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันหรือการรับรองอนุสัญญานั้น ถ้าประเทศใดให้ สัตยาบันประเทศนั้นก็มีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญา โดยจะต้องจัดการให้มีการ ออกกฎหมายหรือแก้ไขกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญานั้น และมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติ ตามกฎหมายและอนุสัญญานั้นให้ครบถ้วน ถ้าประเทศใดไม่ปฏิบัติตามก็อาจจะถูกเตือนจาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ ส่วนข้อเสนอแนะไม่มีผลบังคับตามกฎหมายเหมือน อนุสัญญา เป็นแต่เพียงการเสนอแนะให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในเรื่องใด เรื่องหนึ่งเท่านั้นมาตรฐานการใช้แรงงานในเรื่องใดจะออก เป็นอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะ ก็ขึ้นอยู่กับความสำคัญของเรื่องนั้น กล่าวคือถ้าเป็นเรื่องสำคัญก็จะออกมาในรูปของอนุสัญญา แต่ถ้าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญรองลงมาหรืออาจจะสำคัญแต่ประเทศสมาชิกยังไม่สามารถ ปฏิบัติได้ในขณะนั้นก็จะออกมาในรูปของข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเรื่องนั้น ๆ

ต่อไป

ดังนั้น การที่จะสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมจึงต้องมีการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการคุ้มครองแรงงานเด็กก็เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้ทำการคุ้มครองแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้นายจ้างทำการกดขี่ขูดรีดเอาไรต์เอาเปรียบเด็กซึ่งตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบจนเกินไป และเนื่องจากว่าสภาพร่างกายจิตใจของเด็กยังอยู่ในวัยที่จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญาและความเจริญเติบโตของร่างกายจึงต้องทำการคุ้มครองเด็กในขณะที่ทำงานด้วย โดยกำหนดระยะเวลาการทำงานและประเภทของงานที่ทำเอาไว้โดยเฉพาะให้แตกต่างจากแรงงานผู้ใหญ่

หลักการในการคุ้มครองแรงงานเด็ก

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ รวมทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กขึ้น ซึ่งพอจะแยกประเภทให้เห็นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานเด็กได้ ๔ ประการ คือ

ก. การกำหนดอายุขั้นต่ำ

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า การใช้แรงงานเด็กที่มีอายุยังน้อยควรห้ามเด็ดขาด ทั้งนี้เพราะเหตุว่าการจ้างเด็กที่มีอายุน้อยเกินไปเข้าไปทำงานนั้นย่อมเป็นผลเสียต่อเด็ก เช่น ทำให้ร่างกายเด็กเสื่อมโทรม เด็กขาดความรู้ความสามารถ ทำให้กลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ดังนั้นรัฐจึงออกกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองเด็กมิให้นายจ้างทำการเอาไรต์เอาเปรียบเด็กอีกทั้งเป็นการถนอมแรงงานเด็กเอาไว้ให้ถึงวัยอันสมควรเสียก่อนจึงค่อยนำมาใช้ ประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการรับเด็กเข้าทำงานไว้ต่างกัน ซึ่งแล้วแต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น เช่น ไทยกำหนดไว้ว่าห้ามมิให้

มีมาลี พุทธิพงษ์สาวลี, สำนักจัดหางานเอกชนกับการใช้แรงงานเด็ก เอกสารประกอบการสัมมนาโดยกรมแรงงานและส่วนราชการอื่น ๆ, ๒๕๒๖, หน้า ๒

นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง^๑ ผู้ป่วนห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง^๒ เกาหลีใต้ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็กเอาไว้ ๑๓ ปี^๓ ฟิลิปปินส์ได้กำหนดเอาไว้ ๑๔ ปี^๔ สิงคโปร์ได้กำหนดเอาไว้ ๑๒ ปี^๕ และองค์การระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้กำหนดมาตรฐานอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็กเอาไว้เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปบัญญัติเป็นกฎหมาย คือ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๘ ได้กำหนดไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เข้าทำงาน จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็กเอาไว้ต่ำกว่าผู้ป่วนและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ๓ ปี ต่ำกว่าฟิลิปปินส์ ๒ ปี และเกาหลีใต้ ๑ ปี เพราะเหตุว่าประเทศไทยมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวอยู่ในฐานะยากจน เด็กจึงต้องออกมาทำงานก่อนวัยอันสมควรโดยไม่มีโอกาสที่จะศึกษาต่อ มาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของประเทศไทยจึงต่ำกว่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนึ่งข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๔๖ ได้เสนอแนะให้ประเทศต่าง ๆ พยายามยกระดับเกณฑ์อายุขั้นต่ำให้เป็น ๑๖ ปี ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศพยายามที่จะให้ประเทศต่าง ๆ บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ปัญหาอยู่ที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดอายุขั้นต่ำในการที่นายจ้างจะรับเด็กเข้าทำงานจึงแตกต่างกันไปโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

ข. การกำหนดระยะเวลาการทำงาน

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็ก

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๒๐

^๒Labour Standards Law of Japan, Article ๕๖

^๓Labour Standards Law of Republic of Korea, Article ๕๐

^๔Labour Code, Article ๑๓๗

^๕The Employment Act, Section ๖๔

เอาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำบทบัญญัติ เรื่องกำหนด เวลาทำงานปกติที่ใช้คุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปมาใช้กับ เด็กด้วย ทั้งที่ตามหลักการคุ้มครองแรงงาน เด็กแล้ว เวลาการทำงานของเด็ก ต้องแตกต่างจากผู้ใหญ่และน้อยกว่าของผู้ใหญ่ด้วย แต่ของไทยกลับกำหนด เวลาการทำงานของเด็กเอาไว้เท่ากับผู้ใหญ่ โดยกำหนดเอาไว้ดังนี้^๑

๑. งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง
๒. งานขนส่งไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง
๓. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่งานที่ต้องทำไต่ดิน ไตน้ำ หรือทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือในปล่องภูเขา งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่อาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะด้วยออกซิเจน งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่นไอ ครัน ก๊าซฝุ่น หรือละอองอันอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำอาจได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย^๒ งานเหล่านี้กฎหมายกำหนดชั่วโมงการทำงานเอาไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง
๔. งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑) (๒) (๓) ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๔ ชั่วโมง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนด เวลาการทำงานเอาไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ ๓๓ (ค.ศ. ๑๙๓๒) โดยกำหนดว่าเด็กที่มีอายุเกิน ๑๒ ปี อาจทำงานเบาที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรมนอกเวลาการศึกษาได้ ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละ ๔^๑/_๒ ชั่วโมง กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นได้กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปทำงานได้ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง โดยรวมทั้งเวลาหยุดพักด้วย^๓ สำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๓

^๒ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

^๓Labour Standards Law of Japan, Article ๓๒

ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑๕ ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานประเภทที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของเด็กและมีชั่วโมงที่ทำในเวลาเรียน เช่น งานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์ งานส่งหนังสือพิมพ์ งานเกี่ยวกับการทำความสะอาด เป็นต้น กฎหมายกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง หรือ ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาเรียนด้วย^๑ และกฎหมายมาตรฐานของเกาหลีใต้ได้กำหนดให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่เกิน ๑๕ ปีทำงานได้วันละ ๗ ชั่วโมง หรือ ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์^๒

ค. การกำหนดวันและเวลาที่ห้ามมิให้เด็กทำ

ถึงแม้ว่ากฎหมายจะอนุญาตให้นายจ้างรับเด็กไว้เป็นลูกจ้าง แต่กฎหมายก็กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานของเด็กเอาไว้ เพื่อที่จะให้เด็กได้รับการพักผ่อนร่างกายอย่างพอเพียง ประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็น เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด^๓ และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็น เด็กอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในระยะเวลาดังกล่าวนั้น ต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร^๔

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้ในอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เช่น

อนุสัญญาฉบับที่ ๖ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในเวลากลางคืน

^๑Ibid., Article ๖๐

^๒Labour Standards Law of Republic of Korea, Article ๕๔

^๓ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๒๔

^๔ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๒๓

อนุสัญญาฉบับที่ ๗๘ และข้อเสนอแนะฉบับที่ ๘๐ (ค.ศ. ๑๙๔๖) ได้ห้ามมิให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ซึ่งมีใบอนุญาตให้ทำงานในหรือนอกเวลาทำงาน และห้ามลูกจ้างที่มีอายุเกินกว่า ๑๘ ปี แต่ยังคงอยู่ในระหว่างการศึกษาทำงานในเวลากลางคืน

อนุสัญญาฉบับที่ ๖ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานในเวลากลางคืน และเวลากลางคืนตามมาตรฐานแรงงานของอนุสัญญาฉบับนี้หมายถึงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ชั่วโมง ติดต่อกันระหว่างเวลาก่อนและหลังเที่ยงคืน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในวันหยุด^๑ และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๕.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่ลูกจ้างชายที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไปทำงานที่มีลักษณะเป็นกะ สำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑๕ ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานตามประเภทที่กำหนดไว้ ห้ามทำงานในระหว่าง ๒๐.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๕.๐๐ นาฬิกา^๒ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีแต่ยังไม่เกิน ๑๘ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา^๓

ง. การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้เด็กทำและอนุญาตให้เด็กทำ

เด็กอยู่ในวัยที่จะต้องเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การกำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้เด็กทำนั้น เพื่อป้องกันมิให้เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของเด็ก กฎหมายจึงกำหนดให้เด็กทำงานได้เฉพาะบางประเภทเท่านั้น สำหรับกฎหมายของประเทศไทยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดงานที่นายจ้างรับเด็ก ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปี แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ได้กำหนดงานที่นายจ้างจะรับเด็กตั้งแต่อายุสิบสองปี แต่ไม่ถึงสิบห้าปีไว้เป็นลูกจ้าง หมายความว่าถ้าเป็นงานนอก

^๑Labour Standards Law of Japan, Article ๖๐

^๒Ibid., Article ๖๒

^๓Labour Standards Law of Republic of Korea, Article ๔๖

เนื่องจากที่กฎหมายกำหนดไว้นี้ นายจ้างจะรับ เด็กไว้ เป็นลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตไม่ได้ ถ้าจะให้ทำงานประเภทอื่นนอกจากนี้จะต้องขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่ที่กรมแรงงาน เสียก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะรับ เด็กไว้ เป็นลูกจ้างได้ งานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำ ได้แก่

๑. งานรับใช้ในงานพาณิชยกรรม เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายสุราและเสพสุรา
๒. งานส่งหนังสือพิมพ์
๓. งานรับใช้เกี่ยวกับการศึกษา
๔. งานเก็บ จำหน่าย รับหรือส่งดอกไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์หรือ
๕. งานยก แบก หาม หาบ ทุ่นหรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน ๑๐ กิโลกรัม

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒๕ ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปี แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือ เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
๒. งานที่ต้องทำได้ดินหรือใต้น้ำ
๓. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
๔. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
๕. งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ประกาศห้ามมิให้จ้างเด็กทำงานอันตรายโดยบัญญัติไว้ในรูปของอนุสัญญาและข้อ เสนอแนะ เช่น ข้อ เสนอแนะ ฉบับที่ ๔ ค.ศ. ๑๙๑๙ ซึ่งเป็นข้อ เสนอแนะฉบับแรกที่แนะนำให้ประเทศสมาชิก ห้ามจ้างเด็กและผู้หญิงที่มีอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ทำงานบางประเภทที่เกี่ยวกับสารตะกั่ว นอกจากนี้ก็ยังได้มีอนุสัญญาอื่น ๆ ที่จำกัดการทำงานของเด็กและผู้เยาว์ในงานบางประเภทที่ถือว่าเป็นงานอันตราย เช่น อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓

ค.ศ. ๑๙๒๑ ห้ามมิให้จ้าง เด็กและผู้เยาว์ทำงานเกี่ยวกับการใช้สารตะกั่วในงานทาสี อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๕ ค.ศ. ๑๙๖๐ กำหนดห้ามมิให้จ้าง เด็กและผู้เยาว์ทำงานเกี่ยวกับการแผ่รังสีไอออน อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ค.ศ. ๑๙๖๕ ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้เยาว์อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในเหมืองใต้พื้นดิน และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๖ ค.ศ. ๑๙๗๑ ได้กำหนดห้ามสตรีมีครรภ์และผู้เยาว์อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานเกี่ยวโยงหรือใกล้ชิดกับผลิตภัณฑ์ซึ่งมีเบนซินผสมเกินกว่า ๑ เปอร์เซ็นต์ตามปริมาณ เป็นต้น

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น ได้กำหนดให้นายจ้างอาจจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป สำหรับการดำเนินงานประเภทดังต่อไปนี้^๑

๑. งานเกษตรกรรมและงานเกี่ยวกับการป่าไม้
๒. งานเลี้ยงสัตว์ และงานประมง
๓. งานจำหน่ายสินค้า
๔. งานธนาคาร ประกันภัย ตัวแทน การโฆษณา และการประชาสัมพันธ์

สัมพันธ

๕. การแสดงภาพยนตร์หรือละคร
๖. การให้บริการทางด้านการสื่อสาร
๗. งานเกี่ยวกับการศึกษา
๘. งานโรงพยาบาล งานเลี้ยงเด็ก และงานเกี่ยวกับการให้บริการ

ทางสุขภาพ

๙. งานโรงแรมและงานมหรสพ
๑๐. งานทำความสะอาด
๑๑. งานบริการสาธารณะ
๑๒. กิจการอื่น ๆ ที่จะได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

แต่ทั้งนี้งานเหล่านี้จะต้อง เป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของเด็กและมิใช่เป็นงานที่ทำในเวลาเรียน โดยได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานแล้ว

^๑Labour Standards Law of Japan, Article ๕๖

นอกจากนี้ผู้บังคับได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี และลูกจ้างหญิงทำงานประเภทต่อไปนี้^๑

๑. ทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจสอบ ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
๒. ติดตั้งหรือ เคลื่อนย้ายอุปกรณ์ใน เครื่องจักรหรือ เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องนั้นกำลังทำงาน
๓. เดินเครื่องปั่นจั่นด้วยกำลังตนเอง
๔. งานอันตรายอื่น ๆ ที่กำหนดไว้
๕. งานขนของหนักที่กำหนดไว้

ห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ ในบริเวณดังต่อไปนี้

๑. บริเวณที่มีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย
๒. บริเวณที่มีก๊าซพิษ หรือรังสีฟุ้งกระจาย
๓. บริเวณที่อุณหภูมิและความกดดันสูง
๔. บริเวณที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิภาพของเด็ก

อนึ่ง ผู้บังคับได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หรือลูกจ้างหญิงทำงานใต้ดินอีกด้วย^๒ เกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย^๓ อีกทั้งยังห้ามลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานใต้พื้นดินอีกด้วย^๔ สำหรับสิงคโปร์ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตราย งานในเรือโดยสาร งานที่ทำกับเครื่องจักร งานที่ทำ

^๑Ibid., Article ๖๓

^๒Ibid., Article ๖๔

^๓Labour Standards Law of Republic of Korea, Article ๕๑

^๔Ibid., Article ๕๗

เกี่ยวกับเครื่องจักรไฟฟ้าและงานใต้ดิน^๑

สิทธิของเด็กที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงาน เด็กที่เด็กได้รับการคุ้มครอง เป็นกรณีพิเศษแล้ว เด็กก็ยังสามารถได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เหมือนกับลูกจ้างผู้ใหญ่โดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งรัฐจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย เพื่อคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) ป้องกันมิให้มีการเอาเปรียบกัน หรือให้มีการเอาเปรียบกันน้อยลง ก่อนที่จะได้ศึกษาถึง เรื่องสิทธิผลประโยชน์และหลักประกัน ที่ผู้ใช้แรงงานได้รับจากกฎหมายแรงงานจะได้อธิบายถึงความหมายของคำว่า "สิทธิ" เสียก่อน

สิทธิ หมายถึง อำนาจชนิดหนึ่งซึ่งกฎหมายรับรองและให้ไว้แก่บุคคล เพื่อที่จะใช้คุ้มครองหรือจัดการทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของบุคคลนั้น สิทธินั้นอาจแบ่งแยกออกได้เป็นหลายประเภทและหลายชนิดด้วยกัน สำหรับสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนั้น เป็นสิทธิไม่เด็ดขาด กล่าวคือ เป็นสิทธิที่มีอยู่ต่อบุคคลเฉพาะบางคนเท่านั้น คือ เฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่กับสิทธินี้โดยตรงเท่านั้น ที่มีหน้าที่จะต้องรับรู้และเคารพสิทธินี้ บุคคลอื่นที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงหาต้องมิหน้าที่รับรู้และเคารพสิทธินี้ แต่ประการใดไม่ สิทธิตามกฎหมายแรงงานนี้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้นที่จะต้องปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ต่อกันและกันตามที่กฎหมายกำหนดไว้^๒

สิทธิของเด็กที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย ได้แก่

^๑พรทิพย์ งามเกษม, การวิเคราะห์มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กศึกษาเฉพาะกรณีการใช้แรงงานเด็กในโรงงานผลิตโกโก้ ช็อคโกแลต ขนมชนิดเคลือบและมีไส้เป็นสีน้ำตาล (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕) หน้า ๔๔

^๒สุดาศิริ เองพุลธนา, สิทธิของลูกจ้างตามขอบเขตของกฎหมายแรงงาน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัครลำเนา), หน้า ๑

ก. สิทธิที่จะได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในการทำงานที่เป็นธรรม

เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างย่อมเป็นการแน่นอนว่าลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนในการทำงานของเขา ค่าจ้างนั้นอาจจะจ่ายให้เป็นเงินเพียงอย่างเดียวหรือจ่ายเป็นเงินกับสิ่งของที่ตีราคาเป็นเงินด้วยก็ได้^๑ แต่จะต้องเป็นการจ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนผลงานหรือการทำงานที่ได้ทำไป เฉพาะในกำหนดระยะเวลาทำงานตามปกติที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละวันทำงานเท่านั้น ถ้าทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานตามปกติ ค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับไม่เรียกว่า "ค่าจ้าง" แต่เรียกว่า "เงินค่าล่วงเวลา" โดยปกติเงินค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้^๒

การกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นจะต้องกำหนดให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่นั้น ๆ และจะต้องเป็นอัตราที่เป็นธรรมพอสมควรไม่ใช่กำหนดตามความพอใจของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว ในปัจจุบันรัฐเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นใช้บังคับ เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะต้องได้รับค่าตอบแทนแรงงานของตนในอัตราที่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่อยู่ในท้องที่หนึ่ง ๆ น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับท้องที่นั้น ๆ ไม่ได้ และไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างผู้ชาย ลูกจ้างหญิงหรือลูกจ้างเด็ก

การจ่ายค่าจ้างนั้นจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ ที่อื่นต้องได้รับคำยินยอมของลูกจ้างก่อน^๓ กำหนดระยะเวลาการจ่ายน้อยไปกว่าเดือนละ ๑ ครั้งไม่ได้^๔ สำหรับระยะเวลาหรือกำหนดจ่ายจะเป็นเมื่อไรนั้นสุดแท้แต่ลูกจ้างและนายจ้างจะ

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๒

^๒เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒๗ วรรค ๑

^๓เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒๘

^๔เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒๘

ตกลงกัน นอกจากนี้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างของตนเต็มตามอัตรา นายจ้างจะนำหนี้
อื่นมาหักจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่ได้^๑

ข. สิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา

นอกจากค่าจ้างโดยปกติแล้ว ถ้าลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติที่
นายจ้างกำหนดไว้ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะได้รับ "เงินค่าล่วงเวลา"^๒ ซึ่งหมายถึงเงินที่นาย
จ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ เวลาทำงานปกติ
หมายถึง ชั่วโมงการทำงานตามปกติที่นายจ้างได้ประกาศไว้โดยไม่เกินกว่ากำหนดที่กฎหมาย
ได้กำหนดไว้ กล่าวคือ งานอุตสาหกรรมใช้แรงงานลูกจ้างได้ไม่เกิน ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
งานขนส่งไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และงานพาณิชยกรรมไม่
เกิน ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น นายจ้างประกอบกิจการขายสินค้าเครื่องใช้ภายในบ้าน ซึ่ง
จัดได้ว่าเป็นงานพาณิชยกรรมซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ว่าให้ทำงานได้สัปดาห์ละไม่เกิน ๔๔ ชั่วโมง
คิดเฉลี่ยแล้วลูกจ้างจะต้องทำวันละ ๘ ชั่วโมง แต่นายจ้างรายนี้ได้กำหนดระยะเวลาทำงาน
ปกติเป็นกำหนดเวลาแน่นอน คือ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เท่ากับ ๘ ชั่วโมง ถ้าสมมติว่าใน
วันหนึ่งมีลูกค้ามาอุดหนุนสินค้าที่ร้านนี้มาก เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องอยู่ทำงานเกินเวลา ๑๗.๐๐ น.
ไปอีก ๑ ชั่วโมง อย่างนี้ถือว่า ๑ ชั่วโมงที่ลูกจ้างต้องอยู่ทำงานนั้นเป็นการทำงานล่วงเวลา
แล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง^๓ สำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงาน
เกินไปตามอัตราที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับนี้แบ่งออกได้เป็น
๒ ประเภท คือ

^๑ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๓๐

^๒ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒

^๓ สุตาศิริ เองพุลธนา, สิทธิของลูกจ้างตามขอบเขตกฎหมายแรงงาน,

๑. ค่าล่วงเวลาในวันธรรมดา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานที่เกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันที่ เป็นวันทำงานของลูกจ้าง นั้น โดยกฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วง เวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่ง เท่าครึ่ง^๑ ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับ เวลาที่ทำเกิน เช่น

นาย ก. ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่ง บริษัทนั้นกำหนดเวลาทำงานปกติ ไว้วันละ ๘ ชั่วโมง ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ถ้าในช่วงระยะเวลาหนึ่งนายจ้างมีความ จำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาดังกล่าว คือ อาจจะเข้าทำงานก่อน ๐๘.๐๐ น. หรือทำหลังจาก ๑๗.๐๐ น. แล้ว จะต้องนับดูว่าได้ให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกี่ชั่วโมง ในชั่วโมง ที่ทำเกินนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วง เวลาให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างรายวัน หรือรายเดือนของลูกจ้างผู้นั้น เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๘๐ บาท ก็ต้องพิจารณาว่า กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันเป็นกี่ชั่วโมง ถ้าเป็นวันละ ๘ ชั่วโมง จะต้องนำจำนวน ชั่วโมงการทำงานตามปกติ (๘ ชั่วโมง) นี้ไปคำนวณกับค่าจ้างรายวันว่า เฉลี่ยแล้วลูกจ้างจะได้ รับค่าจ้างปกติชั่วโมงละเท่าไร แล้วจึงจะคิดจ่ายค่าล่วง เวลาสำหรับระยะเวลาที่ทำเกินให้ หนึ่ง เท่าครึ่ง ตามตัวอย่างนี้ลูกจ้างที่ทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติจะได้รับค่าล่วง เวลา ชั่วโมงละ ๑๕ บาท ทั้งนี้ก็แล้วแต่ว่าลูกจ้างจะทำล่วง เวลาที่ชั่วโมง ก็คำนวณไปตามนั้นถ้าลูก จ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็หาอัตราค่าจ้าง เฉลี่ยเป็นรายชั่วโมงเสียก่อนจึงคิดค่าล่วง เวลา แต่ถ้าเป็นลูกจ้างตามผลงาน สมมุติว่าเป็นลูกจ้างรายวันและผลิตตุ๊กตา กำหนดอัตราค่าจ้าง กันไว้ปกติตัวละ ๕๐ สตางค์ ถ้าให้ลูกจ้างทำงานล่วง เวลาผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำงาน เกินกำหนดเวลาทำงานปกติจะได้รับค่าจ้างตัวละ ๗๕ สตางค์ ทุก ๆ ตัว ในชั่วโมงที่ทำเกิน

๒. ค่าล่วงเวลาวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบ แทนการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานเกินกำหนด เวลาทำงานปกติของลูกจ้างในวันหยุด^๒ คือ เมื่อ

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๓๔ วรรค ๑

^๒เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒

นายจ้างได้ให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดและเมื่อครบกำหนด เวลาทำงานปกติ ซึ่งได้ทำในแต่ละวันแล้วยังคงให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่ากำหนด เวลาทำงานปกติไปอีก เช่นนี้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ๓ เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ^๑ โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างผู้นั้นจะต้องได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้วหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๔๐ บาท ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับในอัตราชั่วโมงละ ๓๐ บาท

แต่โดยเหตุที่กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด ดังนั้น นายจ้างจะใช้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ นอกจากนี้ กรณีการใช้แรงงานเด็กล่วงเวลาในวันธรรมดา นั้นสามารถใช้เด็กให้ทำงานล่วงเวลาได้ แต่ห้ามใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี บริบูรณ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. ซึ่งในช่วงเวลานี้นายจ้างจะให้เด็กทำงานล่วงเวลาในวันธรรมดาในเวลาดังกล่าวไม่ได้

ค. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและค่าเดินทาง เมื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น

ถ้าลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานในระหว่างเดินทาง ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานครบชั่วโมงทำงานปกติหรือไม่^๒ และมีสิทธิที่จะได้รับค่าเดินทาง^๓ เมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่อื่นนอกจากสถานที่ทำงานปกติด้วย

ง. สิทธิที่จะได้รับดอก เบี้ยหรือ เงินเพิ่ม เมื่อนายจ้างผิดนัดจ่ายค่าตอบแทน

ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือก

^๑ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๔๒

^๒ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๓๗

^๓ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๔๑

รับเป็นเงินตราไทย ตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศก็ได้ ถ้านายจ้างผัดนัดหรือจงใจผัดนัดไม่จ่ายค่าตอบแทนนี้ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มแล้วแต่กรณีจากนายจ้างในอัตรา ร้อยละ ๑๕ ต่อปี^๑

จ. สิทธิเกี่ยวกับเวลาพัก วันหยุด และวันลา

สิทธิเกี่ยวกับการพักผ่อนได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานด้วย เพราะได้พิจารณาเห็นแล้วว่า การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสิ่งที่มีชีวิตทั้งหลาย จึงได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักในระหว่างทำงาน และมีวันหยุดพักผ่อน ดังนี้คือ

๑. เวลาพัก ในการทำงานแต่ละวันนั้น เมื่อลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้พักไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างอาจจะตกลงกับลูกจ้างไว้ล่วงหน้าว่าพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้ แต่เวลาพักแต่ละครั้งนั้นจะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาที^๒ หมายความว่าจากกำหนดเวลาพักของลูกจ้างนี้ ลูกจ้างอาจไม่พักครั้งเดียว ๑ ชั่วโมงก็ได้ วันหนึ่งอาจจะพัก ๓ ครั้งก็ได้ แต่ว่าแต่ละครั้งที่พักนี้จะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที และเมื่อรวมกันแล้วก็ต้องพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อวัน ยกเว้นงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือ เป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน

๒. วันหยุดประจำสัปดาห์ เมื่อลูกจ้างทำงานมาเป็นระยะเวลาหลายวันแล้ว ก็สมควรจะได้หยุดพักผ่อนกันสักครั้งหนึ่งคือ อย่างน้อยที่สุดลูกจ้างควรจะได้หยุดพักผ่อนสัปดาห์ละอย่างน้อย ๑ วัน กฎหมายกำหนดไว้ว่า เมื่อลูกจ้างทำงานมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๖ วันติดต่อกันแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนอย่างน้อย ๑ วัน^๓ ซึ่งจะเป็นวันใดก็ได้ สุดแต่จะตกลงกัน

^๑ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๓๑

^๒ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๖

^๓ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๗

วันหยุดประจำสัปดาห์นี้อาจจะตกลงกันสะสมและ เลื่อนวันหยุดไปหยุดในคราวเดียวกันก็ได้สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานที่หุบกัณฑ์ งานประมง งานดับเพลิง และงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่จะสะสมวันหยุดไว้เกิน ๔ สัปดาห์ติดต่อกันไม่ได้^๑

๓. วันหยุดตามประเพณี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประเพณี เพื่อให้ลูกจ้างไปประกอบกิจหรือทำพิธีกรรมตามศาสนาหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ปีละอย่างน้อย ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติไว้ด้วย ๑ วัน^๒ และถ้าวันหยุดประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนไปหยุดในวันทำงานถัดไป^๓

๔. วันลา นอกจากวันหยุดดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะได้รับวันลาอีกคือวันลาป่วย ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน ซึ่งถ้าเป็นลูกจ้างประจำ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๓๐ วัน^๔ การลาป่วยนี้ ถ้าลาเกิน ๓ วันติดต่อกัน จะต้องนำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้น ๑ มาแสดงด้วย แต่ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ^๕

๕. สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

เมื่อลูกจ้างได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ก็สมควรที่จะมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเพื่อจะได้มีกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป และเป็น

^๑ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๗ วรรค ๒

^๒ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๘

^๓ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๘ วรรค ๒

^๔ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๑๒

^๕ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๑๒ วรรค ๒

การบำรุงขวัญคนงานอื่น ๆ ด้วย อีกทั้งยังเป็นหลักประกันในการทำงานของลูกจ้างด้วย สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างก็คือ สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน

เงินทดแทน^๑ คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

๑. ค่าทดแทน คือ เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับสำหรับทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ค่าทดแทนแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

ก) ค่าทดแทนกรณีที่ต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน (Time Loss) หมายถึง ค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างผู้นั้นไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาเกินกว่า ๓ วัน ติดต่อกันนับตั้งแต่ประสบอันตรายเป็นต้นมา โดยนายจ้างจะต้องจ่ายให้ในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ไม่เกิน ๑ ปี^๒

ข) ค่าตอบแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะ (Permanent Partial Disability) หมายถึง ค่าทดแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายไปในอัตรา ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ สำหรับอวัยวะนั้น ๆ เช่น ขูหนวกทั้งสองข้างจ่าย ๒ ปี^๓ เป็นต้น โดยจะได้รับทุกส่วนที่สูญเสียไปแต่รวมกันแล้วจะต้องไม่เกินไปกว่า ๑๐ ปี

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๘, ข้อ ๑

^๒ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๕๔ (๑)

^๓ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๑

ค) ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability) หมายถึง ค่าทดแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ โดยจะได้รับในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนด ๑๐ ปี^๑

ง) ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย (Death) หมายถึง ค่าทดแทนที่ผู้มีสิทธิได้รับเนื่องจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนถึงแก่ความตายในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนด ๕ ปี^๒

๒. ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจการรักษาการพยาบาลและการอื่น ๆ เท่าที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยบรรเทาลงหรือหมดสิ้นไป และยังหมายความรวมถึงวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ที่ใช้แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นด้วย^๓ เช่น ค่ายา ค่า X-RAY ค่าไม้ค้ำ แขนเทียม ฯลฯ เป็นต้น กฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท^๔

๓. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูและหรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย หรือทุพพลภาพสามารถทำงานที่เหมาะสมได้^๕ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามที่กรม

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๕๔ (๓)

^๒เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๕๔ (๒)

^๓เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒

^๔เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๕๒ วรรค ๑

^๕ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๘, ข้อ ๒

แรงงานกำหนด โดยจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท^๑

๔. ค่าทำศพ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัดการศพตามประเพณีของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นในอัตรา ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท และไม่เกินกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท^๒

ข. สิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการตลอดจนอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาให้

สวัสดิการและอุปกรณ์เหล่านี้ก็เป็นประเภทเดียวกันกับที่จัดไว้ให้แก่ลูกจ้างผู้ใหญ่ ซึ่ง ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฐมพยาบาล การตรวจร่างกายประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง การจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ส่วนอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจัดหาให้ตามประเภทของงานที่ให้ลูกจ้างทำ เช่น อุปกรณ์ของความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง งานเกี่ยวกับไฟฟ้า ฯลฯ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากนี้ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างในวัยเด็ก เช่น สวัสดิการที่เกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจ การเสริมสร้างพลานามัย หรือที่เกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียนนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดเอาไว้เลย

ข. สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำ และการเลิกจ้างนั้นมิได้เกิดขึ้นจากความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่าใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ได้ทำงานมากับนายจ้าง ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗ ออกตามความในข้อ ๒ (๕) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ได้กำหนดให้นายจ้าง

^๑ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๓

^๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๕๒ วรรค ๓

จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำที่ทำงานมาครบ ๑๒๐ วันซึ่งนายจ้างเลิกจ้างดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

สิทธิต่าง ๆ ของเด็กที่จะได้รับการคุ้มครองกฎหมายแรงงาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามโดยถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (MINIMUM STANDARDS) ที่ลูกจ้างทุกคนควรจะได้รับ และถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงยินยอมกันโดยที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานถือว่าเป็นโมฆะ^๑ ไม่มีผลบังคับใช้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาที่ได้ตกลงกันนั้น

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘/๒๕๑๖ ระหว่าง บริษัท เทพนิรมิตขนส่ง จำกัด โดยนายจิตต์ หงษ์เลื่องธรรม และนายบรรเยาว์ แซ่ฟ่ง กรรมการ โจทก์ กับ กรมแรงงาน โดยนายเทียน อีซกุล อธิบดีที่ ๑, นายเทียน อีซกุล ที่ ๒ จำเลย



การคุ้มครองแรงงานเด็กตามกฎหมายของประเทศไทย

ประเทศไทยได้กำหนดมาตรการด้านกฎหมายขึ้นมาเพื่อคุ้มครองเด็กผู้ใช้แรงงาน เป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๙ เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙" พระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้เกิดขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ของประเทศในระยะเวลาที่มีการ พิพาทแรงงานและนัดหยุดงานกันบ่อยครั้ง รัฐบาลจึงได้เล็งเห็นถึงผลกระทบที่มีผลต่อประโยชน์ ส่วนรวมของประเทศจึงได้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานขึ้นและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๐ ซึ่งถือว่าประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงหลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และเสรีภาพในการทำสัญญาตามกฎหมาย เอกชนมาอยู่ภายใต้หลักประโยชน์ส่วนรวมของสังคม ตามกฎหมายมหาชนซึ่งเป็นการรื้อถอนสิทธิและประโยชน์ที่นายจ้างพึงได้ในฐานะผู้ได้เปรียบ ในทางเศรษฐกิจให้มีหน้าที่เกื้อกูลและแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบใน ทางเศรษฐกิจมากขึ้นรัฐในฐานะองค์กรกลางก็จะคอยระมัดระวังดูแลให้มีการปฏิบัติตามกติกา และตัวบทกฎหมายที่ได้วางเอาไว้^๑ สาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราช บัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งได้บัญญัติเอาไว้ในตอนที่ ๓ แยกได้เป็น ๖ ประการคือ

ก. การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง^๒

ข. การกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็ก

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้ห้ามมิให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี ทำงานเกินวันละ ๖ ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ ๓๖ ชั่วโมง^๓

^๑ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร), หน้า ๓

^๒ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙, มาตรา ๑๙

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๓

ค. การกำหนดวันและเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ ไม่ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานในวันหยุดเอาไว้ ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถที่จะให้เด็กทำงานในวันหยุดได้ แต่ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่ในกรณีที่เด็กเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

ง. การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้เด็กทำ

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ ได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๔ ปี เป็นลูกจ้าง เว้นแต่งานนั้นเป็นงานเบาหรือเป็นงานที่ใช้บุคคลในครอบครัวทำ ซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความเจริญเติบโตของร่างกาย และเวลาทำงานนั้นไม่ใช่เวลาเรียนตามปกติ ทั้งไม่เป็นการขัดต่อการศึกษาเล่าเรียนด้วย^๑ นอกจากนี้ยังได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๔ ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี เป็นลูกจ้างเพื่อทำงานดังต่อไปนี้

๑. งานคุมเครื่องจักร
๒. งานคุมปั้นจั่นหรืองานยกของ
๓. งานดับเพลิง
๔. งานทำความสะอาดเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตรายแก่ผู้ทำได้
๕. งานซึ่งต้องทำได้ดินหรือไต้น้ำ
๖. งานนั่งร้านในการก่อสร้าง
๗. งานเกี่ยวกับวัตถุเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ
๘. งานเกี่ยวกับกัมมันตรังสี
๙. งานเกี่ยวกับการทำ ไข่ หรือขนส่ง วัตถุระเบิด หรือ
๑๐. งานอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง^๒

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๐

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๔

จ. การขออนุญาตทำงานต่อเจ้าหน้าที่

เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี ขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี ที่มีความประสงค์จะทำงาน นอกเหนือจากลักษณะงานตามข้อ ง. จะต้องนำหลักฐานมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่เพื่อประกอบการ พิจารณาอนุญาตโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย หลักฐานดังกล่าวได้แก่

๑. เอกสารแสดงชนิดของงาน กำหนดชั่วโมงทำงานและอื่น ๆ ที่นายจ้างออก ให้
๒. เอกสารแสดงอายุของเด็ก
๓. ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงความสมบูรณ์ของร่างกายว่า ทำงานได้ และ
๔. เอกสารแสดงความยินยอมของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง^๑

ฉ. บทลงโทษ

ตามกฎหมายฉบับเดิมของไทย คือพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้มีการ แยกประเภทของโทษตามที่นายจ้างกระทำการฝ่าฝืน กล่าวคือ

๑. โทษปรับสำหรับความผิดที่เกิดจากนายจ้างให้ลูกจ้างหลายคนทำงานตามพระ ราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ให้ปรับตามรายตัวของลูกจ้าง แต่ต้องไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท^๒
๒. ผู้ใดต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษสำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว ถ้าและได้กระทำความผิดอย่างเดียวกันซ้ำอีกภายในเวลา ๑๒ เดือน นับแต่วันพ้นโทษ ก็ให้เพิ่มโทษ ที่จะลงแก่ผู้รับ เป็นหนึ่งเท่าของโทษที่ศาลกำหนด สำหรับความผิดครั้งหลังไว้^๓
๓. นายจ้างผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท^๔

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๒

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๔

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๖

^๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๘

- ก. รับผิดชอบที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง
- ข. รับผิดชอบที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๔ ปี ทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- ค. รับผิดชอบที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี เข้าทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่
- ง. รับผิดชอบที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี เข้าทำงานโดยฝ่าฝืนกฎหมาย
- จ. ใช้แรงงานเด็กเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้
- ฉ. ให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๔ ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี ทำงานที่กฎหมายห้าม

๔. ผู้ใดไม่ยอมให้สารวัตรแรงงานเข้าไปในสถานที่ทำงานหรือไม่อำนวยความสะดวกหรือไม่ให้ค่าชี้แจงแก่สารวัตรแรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท^๑

ต่อมาพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๔ ได้ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ เหตุที่ยกเลิกเพราะคณะปฏิวัติเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๔ มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมหลายประการที่ได้กลายเป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมความแตกแยกร้ายฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกันกับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ ทั้งนี้ทำให้เกิดการระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานทางเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ^๒ ซึ่งจากการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๔ ทำให้บทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ถูกยกเลิกไปด้วย^๓

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๓๑

^๒ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน, อ่างแล้ว, หน้า ๑๓

^๓ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, วารสารศาลแรงงาน ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔) , หน้า ๑๐

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๒ ซึ่งบทบัญญัติในข้อ ๒ และข้อ ๓ ได้กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน จำนวนเงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือตาย ด้วยโรคดังกล่าวนั้น

กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๔ ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ได้แก่

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และการจ่ายค่าจ้าง ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงานวันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑

๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย แก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๐๖

๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๐๗) เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๐๗

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๐) เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๐

ต่อมาได้เกิดการปฏิวัติในปี ๒๕๑๔ คณะปฏิวัติได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายใหม่ตามที่ปรากฏอยู่ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ โดยได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงาน^๑ ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ในหมวดที่ ๓ ดังนี้

ก. การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก

ประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง

ข. การกำหนดวันและเวลาที่ห้าม เด็กทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงานในวันหยุดและยังได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในระยะเวลาดังกล่าวนั้นต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร

ค. การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้เด็กทำและอนุญาตให้เด็กทำ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่งานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดประเภทของงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้คือ

๑. งานรับใช้ในงานพาณิชยกรรม เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา
๒. งานส่งหนังสือพิมพ์
๓. งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา

^๑ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕, ข้อ ๒

๔. งานเก็บ จำหน่าย รับประทานผลไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่ม
ที่ไม่มีอัลกอฮอล์ หรือ

๕. งานยก แบก หาม ขุด หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน ๑๐ กิโลกรัม^๑

ถ้าเป็นงานนอกเหนือจาก ๕ ข้อ ดังกล่าวจะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานออบ
อนุญาต และประกาศกระทรวงมหาดไทยยังได้ห้ามมิให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี แต่ยังไม่ถึง
๑๘ ปี ทำงานประเภทดังต่อไปนี้

๑. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือ
เครื่องยนต์กำลังทำงาน

๒. งานที่ต้องทำใต้ดินหรือใต้น้ำ

๓. งานผลิตหรืองานขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด
หรือวัตถุไวไฟ

๔. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี^๒

ง. การขออนุญาตทำงานต่อเจ้าหน้าที่

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ยื่นคำขออนุญาต
ต่อเจ้าหน้าที่พร้อมทั้งเอกสาร ประกอบการพิจารณา คือ

๑. เอกสารแสดงหน้าที่การงาน กำหนดชั่วโมงทำงานและวันหยุด

๒. เอกสารแสดงอายุของเด็ก

๓. เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

^๑ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่
๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี เป็นลูกจ้างได้ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

^๒ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน
๒๕๑๕, ข้อ ๒๔

จ. บทลงโทษ

ตามประกาศของคณะปฏิวัติได้กำหนดบทลงโทษนายจ้างผู้กระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^๑ และยังกำหนดให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้^๒

เป็นที่น่าสังเกตว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานเด็กเอาไว้โดย เฉพาะ เหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ จึงต้องนำบทบัญญัติเรื่อง กำหนดเวลาทำงานปกติที่ใช้คุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปมาใช้กับเด็กด้วย

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (MINIMUM STANDARDS) ในการคุ้มครองแรงงานเด็กเอาไว้สูงกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ

ก. กรณีอายุของเด็กที่อนุญาตให้ทำงานบางชนิด

อายุของเด็กที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้บางชนิดนั้น กฎหมายเดิมกำหนดให้อยู่ในช่วงระหว่าง ๑๒-๑๖ ปี แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดช่วงอายุเอาไว้ระหว่าง ๑๒-๑๕ ปี จะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้กำหนดช่วงอายุเอาไว้มากกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย ๑ ปี โดยคุ้มครองเด็กที่มีอายุ ๑๖ ปีด้วย

ข. การขออนุญาตต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ กำหนดให้ผู้ที่ขออนุญาตในการทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่คือตัวเด็กที่จะเข้าทำงาน แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตพร้อมกับนำเด็กและหลักฐานต่าง ๆ มาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ประกอบ

^๑ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕, ข้อ ๘

^๒ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๑๒

การพิจารณาค่าขออนุญาตด้วย

ค. ระยะเวลาการทำงาน

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้กำหนดระยะเวลาทำงานของเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๖ ปี ว่าจะทำงานเกินวันละ ๖ ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ ๓๖ ชั่วโมงไม่ได้ แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะต้องนำเวลาการทำงานของลูกจ้างโดยทั่ว ๆ ไปมาใช้บังคับ กล่าวคืองานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง งานขนส่งไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง และงานพาณิชยกรรมหรืองานอื่น ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง จะเห็นได้ว่าตามหลักการคุ้มครองแรงงานเด็ก แล้วการกำหนดระยะเวลาการทำงานเอาไว้โดยเฉพาะสำหรับเด็กให้แตกต่างไปจากผู้ใหญ่ เป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อมิให้เด็กต้องตรากตรำกับการทำงานมากเกินไปจนกระทั่งเด็กไม่มีเวลาพักผ่อนทำให้สุขภาพร่างกายชำรุดทรุดโทรม ก่อให้เกิดผลเสียในกายภาคหน้า แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยกลับไม่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะทั้งที่ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๔ ที่ถูกยกเลิกไปก็ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ กฎหมายเก่าจึงให้การคุ้มครองเด็กเกี่ยวกับเวลาการทำงานได้ดีกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยเห็นว่าสภาพร่างกายของเด็กไม่เหมือนกับผู้ใหญ่ จะกำหนดระยะเวลาการทำงานให้เหมือนกันไม่ได้

ง. ประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ

มีงานบางประเภทที่กฎหมายได้ห้ามเอาไว้เพราะเห็นว่าไม่เหมาะสมกับเด็กที่จะทำ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้ห้ามเด็กที่มีอายุระหว่าง ๑๔-๑๖ ปี ทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ๑๐ ประเภท แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปี ทำงานตามที่กำหนดไว้ ๕ ประเภท และยังคงกำหนดลักษณะงานที่นายจ้างจะรับเด็กอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี เอาไว้ซึ่งเป็นงานเบา ๕ ประเภท จะเห็นได้ว่าตามประกาศกระทรวงมหาดไทยไม่ได้กำหนดงานที่ห้ามเด็กทำไว้เหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๔ คือ ควบคุมสิ่งทอ งานคุมปั้นจั่นหรืองานแบกของ งานดับเพลิง และงานนั่งร้านในที่ก่อสร้าง การกำหนดลักษณะงานที่ห้ามเด็กทำของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.

๒๔๔๔ จึงให้ความคุ้มครองมากกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดอายุสูงสุดในการห้ามทำงานบางประเภทเอาไว้ไปจนถึง ๑๔ ปี สูงกว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ ที่กำหนดอายุสูงสุดในการห้ามทำงานบางประเภทเอาไว้ระหว่าง ๑๖ ปี แต่อายุต่ำสุดที่ห้ามเด็กทำงานบางประเภทของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ กำหนดเอาไว้ ๑๔ ปี ซึ่งดีกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย ที่กำหนดอายุขั้นต่ำสุดที่ห้ามเด็กทำงานบางประเภทเอาไว้ ๑๕ ปี

จ. การทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ ไม่ได้กำหนดห้ามเด็กทำงานในวันหยุดเอาไว้ ดังนั้น นายจ้างสามารถจ้างเด็กทำงานในวันหยุดได้ แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด จะเห็นได้ว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยคำนึงถึงสภาพร่างกายของเด็กมิให้เด็กต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุด ฉะนั้นเด็กจะทำงานในวันหยุดไม่ได้ เพื่อเด็กจะได้มีโอกาสพักผ่อนร่างกาย สมอง และ จิตใจ การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในกรณีนี้ของประกาศกระทรวงมหาดไทยจึงดีกว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔

ฉ. บทลงโทษ

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ ได้แยกประเภทของโทษตามที่นายจ้างฝ่าฝืน โดยคำนึงถึงความร้ายแรงของการทำความผิดดังกล่าวมาแล้ว แต่ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ นั้น ไม่ว่านายจ้างจะทำผิดข้อห้ามข้อใดข้อหนึ่งของการคุ้มครองแรงงานเด็ก นายจ้างก็จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และเมื่อนายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบปรับตามมติของคณะกรรมการเปรียบเทียบแล้วก็มีผลทำให้อำนาจฟ้องคดีอาญาลิ้นสุดลง^๑ แต่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ บัญญัติเอาไว้เหมาะสมกว่าพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๔ ในเรื่องกำหนดบทลงโทษซึ่งบัญญัติเอาไว้ทั้งโทษจำคุกและโทษปรับ แต่มิได้คำนึงถึงความร้ายแรงของการทำความผิดอย่างเช่น พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.

^๑ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, มาตรา ๓๗(๔) และ ๓๔(๓)

๒๔๘๘ ซึ่งกำหนดโทษโดยคำนึงถึงความร้ายแรงของการกระทำผิดด้วย แต่ก็คงมีเฉพาะโทษปรับเท่านั้น

การคุ้มครองแรงงานเด็กของต่างประเทศ

ก. ญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในปัจจุบันคือ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law ๑๙๗๖) ซึ่งได้บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๔๗ โดยได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เงื่อนไขของการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของคนที่ต้องการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า ปัจจุบันนี้ปัญหาในการใช้แรงงานเด็กในญี่ปุ่นไม่ได้เป็นปัญหาที่สำคัญอีกต่อไปดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากว่าญี่ปุ่นได้รับการพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจและระบบการศึกษาที่บังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้แรงงานเด็กจะเห็นได้เฉพาะในลักษณะงานที่เบา เช่น งานส่งหนังสือพิมพ์ งานแสดงภาพยนตร์หรือละคร หรือเด็กที่หารายได้พิเศษในวันหยุดเท่านั้น สำหรับวิวัฒนาการความเป็นมาในการใช้แรงงานเด็กของญี่ปุ่นได้มีวิวัฒนาการความเป็นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑. วิวัฒนาการความเป็นมาของการใช้แรงงานเด็ก

หลังจากที่ญี่ปุ่นได้เปลี่ยนโครงสร้างของสังคมจากสังคมศักดินามาเป็นสังคมทุนนิยม โดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากอุตสาหกรรมของรัฐมาเป็นของเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้กำหนดเงื่อนไขของการคุ้มครองแรงงานมาใช้กันเอง ในสมัยนั้นอุตสาหกรรมการทอผ้าได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ได้มีการใช้แรงงานสตรีและเด็กที่มีอายุระหว่าง ๑๒ - ๑๕ ปี เป็นจำนวนมาก การใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรมมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๘๕๐ จากการที่อุตสาหกรรมได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้เด็กที่เคยทำงานภาคเกษตรกรรมถูกชักชวนให้มาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งผลที่เกิดขึ้นก็คือก่อให้เกิดอันตรายแก่เด็กมาก เนื่องจากว่ามีการใช้แรงงานเด็กโดยไม่มีกำหนดชั่วโมงการทำงานบางแห่งมีการใช้แรงงานเด็กตลอด ๒๔ ชั่วโมง และสภาพที่หักก็ให้เด็กนอนรวมกัน

เหมือนที่คุมขัง^๑ โดยเด็กจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันมิให้เด็กหลบหนีออกจากโรงงาน ที่ทำการ เอารัดเอาเปรียบเด็กเหล่านี้ เนื่องจากว่าในขณะนั้นยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เด็ก อีกประการหนึ่งเด็กเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมก็เพราะว่าได้หลงเชื่อคำโฆษณาหลอกลวงของนายหน้าจัดหางานเกินกว่าความเป็นจริง โดยนายจ้างและบิดา มารดาของเด็กที่ตกอยู่ในสภาวะกำลังเดือดร้อนเรื่องเงินเป็นอย่างมาก ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็กโดยให้เด็กทำงานให้นายจ้างประมาณ ๒-๓ ปี ดังนั้นเด็กจึงเข้ามาทำงานเพื่อเป็นการประกันที่บิดามารดาของเด็กได้รับเงินจากนายจ้างแล้วล่วงหน้า จากสาเหตุของการ ขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมในสมัยนั้น ทำให้คนงานของผู้แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มคือ

- ช่างไร้ฝีมือที่ได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้ชำนาญการ
- คนชนบทที่อพยพเข้ามาอยู่ในเมือง
- คนงานหญิง

The Imperial Statistics Yearbook of ๑๙๘๒ ได้รายงานถึง สถิติของการใช้แรงงานเด็กว่า เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๖.๕ % ทำงานอยู่ตาม โรงงานอุตสาหกรรมประเภท ทอผ้า เคมี โลหะและเครื่องกล ในปี ค.ศ. ๑๙๐๒ ได้มี ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ประมาณ ๖๕,๔๓๓ คน ซึ่ง ๑๓.๑ % ของคนงานเด็กเหล่านี้ ทำงานอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรม^๒

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ Government of Japan, Seminar of Public Administration Officers on Children and Young Workers Problems ๑๙๗๙. International Year of the Child, p. ๒๐

^๒ Kozo Kagawa, Child Labour in Japan เอกสารประกอบการสัมมนา The Third Asian Regional Congress of Labour Law and Social Security at the Imperial Hotel, Bangkok, Thailand. January ๘-๑๑, ๑๙๘๕, p. ๒๐

ในปี ค.ศ. ๑๘๘๖ ญี่ปุ่นได้ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับในระดับชั้นประถมศึกษา แต่กฎหมายได้ยกเว้นให้ผู้ปกครองที่ยากจนไม่ต้องให้เด็กต้องเข้าเรียนในโรงเรียน ต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้ในปี ค.ศ. ๑๙๐๐ โดยห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาเข้าทำงาน และเพื่อที่จะให้กฎหมายฉบับนี้มีผลในทางปฏิบัติ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้บริการแก่เด็กเหล่านี้ โดยจัดให้มีการสอนหนังสือให้แก่เด็กที่ต้องทำงานด้วยในเวลาเย็นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่ว่าห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาเข้าทำงาน^๑ แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีการใช้แรงงานเด็กกันอย่างแพร่หลายตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ (ดูตารางสถิติที่ ๑)

จากความจริงที่ว่าปัญหาในการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีลักษณะเอารัดเอาเปรียบนั้นมักจะเกิดขึ้นในยุคเริ่มต้นของอุตสาหกรรม ญี่ปุ่นก็เหมือนกับประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ ดังนั้นญี่ปุ่นจึง เล็งเห็นว่าแรงงานเด็ก เป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งที่จะต้องได้รับการพิจารณาบัญญัติเป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยทำการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้เพื่อให้ถือเป็นมาตรฐานของแรงงาน มาตรฐานที่สำคัญก็คือ การกำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็ก กฎหมายฉบับแรกที่ญี่ปุ่นได้ประกาศใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กในปี ค.ศ. ๑๘๑๑ คือกฎหมายโรงงาน ค.ศ. ๑๘๑๑ (The Factory Act ๑๘๑๑) กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. ๑๘๑๖ ลักษณะที่สำคัญของกฎหมายฉบับนี้ ได้แก่

๑. บังคับใช้กับโรงงานที่มีลูกจ้างมากกว่า ๑๕ คนขึ้นไปหรือโรงงานที่ลักษณะงานเป็นอันตราย
๒. ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี ยกเว้นนายจ้างสามารถที่จะจ้างเด็กอายุตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไปทำงานเบาได้โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่
๓. ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงานเกินวันละ ๑๒ ชั่วโมง ถ้ากรณีแต่อายุเกิน ๑๕ ปี กฎหมายอนุญาตให้ขยายชั่วโมงการทำงานออกไปได้อีก ๒ ชั่วโมง

^๑Ibid., p. ๒

๔. ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี และหญิงทำงาน ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. - ๐๕.๐๐ น. แต่ในบางกรณีลูกจ้างอาจได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ให้ทำงานได้จนถึงเวลา ๒๓.๐๐ น.^๑

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ได้มีปัญหามาก กล่าวคือ

๑. ได้มีการคัดค้านกฎหมายฉบับนี้และไม่ได้รับความร่วมมือจากบรรดาผู้ใช้แรงงานเท่าที่ควร
๒. เด็กไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายนี้อย่างสมบูรณ์
๓. กฎหมายฉบับนี้สามารถที่จะควบคุมลูกจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรมได้เพียง ๓๐% เท่านั้น เนื่องจากว่าขอบเขตที่จำกัดของการบังคับใช้กฎหมาย

ยิ่งไปกว่านั้นโรงงานอุตสาหกรรมได้หาโอกาสที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายฉบับนี้กล่าวคือ เมื่อสารวัตรโรงงานได้มาทำการตรวจโรงงาน นายจ้างก็จะออกคำสั่งให้เด็กทำการหลบซ่อนตัวหรือให้กลับบ้าน นอกจากนี้แล้วได้มีปัญหาที่ตามมาเกิดขึ้นก็คือ หลังจากที่มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานแล้ว ได้มีคณงานเด็กเป็นจำนวนมากได้ถูกปลดออกจากการงานและในที่สุดเด็กที่ถูกปลดออกจากการงานเหล่านี้ก็ไม่สามารถเข้าทำงานตามโรงงานได้อีก ทำให้เด็กกลับกลายเป็นคนจรจัดหรือโสเภณี

ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๒๓ ได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโรงงานใหม่ โดยได้บัญญัติให้ครอบคลุมใช้กับโรงงานที่มีลูกจ้างประจำตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปหรือโรงงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้าง นอกจากนี้กฎหมายโรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมนี้ยังได้กำหนดให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานได้วันละไม่เกิน ๑๑ ชั่วโมงโดยรวมเวลาหยุดพัก ๑ ชั่วโมงด้วย ต่อมากฎหมายโรงงานได้บัญญัติห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กและหญิงทำงานในเวลากลางคืน และห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างหรือทำงานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ จากการสำรวจสำมะโนประชากรในปี ค.ศ. ๑๙๓๐ ได้แสดงให้เห็นว่าลูกจ้าง ๓๔.๑ % ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายโรงงาน

^๑Ibid., p. ๓



ซึ่งเป็นการชี้ชัดว่า นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายโรงงานมากขึ้น

หลังจากที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ ๕ ในปี ค.ศ. ๑๙๑๔ ว่าด้วยการห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี เอาไว้เป็นลูกจ้าง ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของประเทศและป้องกันมิให้เด็กต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนเกินไป อีกทั้งเพื่อให้เกิดการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งเน้นจึงได้กำหนดอายุขั้นต่ำที่นายจ้างจะทำการจ้างเด็ก เป็นลูกจ้างจากอายุ ๑๒ ปี เป็น ๑๔ ปี โดยได้บัญญัติเอาไว้ในกฎหมายว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานตามโรงงานอุตสาหกรรม ค.ศ. ๑๙๒๓ (The Act concerning Minimum Age of Industrial Workers ๑๙๒๓) และกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๒๖ แต่เด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี สามารถทำงานได้ถ้าเด็กเหล่านี้ได้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับชั้นประถมศึกษาแล้ว จะเห็นได้ว่าตามกฎหมายฉบับเก่าอนุญาตให้เด็กอายุตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไปทำงานเบาได้โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ แต่กฎหมายฉบับใหม่นี้ได้ห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี ทำงานเบาวันแต่จะสำเร็จการศึกษาภาคบังคับชั้นประถมศึกษาแล้ว

ต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงซึ่งออกตามความในกฎหมายโรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กอย่างน้อยที่สุด เดือนละ ครั้งและนายจ้างจะกำหนดค่าจ้างเอาไว้ล่วงหน้าในสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้ นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างก่อตั้งกองทุนเงินสะสมขึ้นในแต่ละโรงงาน โดยออกกฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเงินส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่เด็กเก็บเอาไว้เพื่อเป็นเงินสะสมสำหรับเด็ก ในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวของกฎหมายจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น แต่ว่าในทางปฏิบัติบทบัญญัติเหล่านี้สามารถที่จะคุ้มครองแรงงานเด็กได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น^๑

^๑ Ibid., p. ๔

เนื่องจากว่าเด็กมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เงินเพื่อเลี้ยงตัวเองและครอบครัว จากกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดทำให้มีข้อผูกมัดแก่นายจ้างและเด็กมาก ทำให้นายจ้างเลิกจ้างเด็กไม่ให้ทำงานอีกต่อไป

ในปี ค.ศ. ๑๙๒๙ ทัวโลกประสบปัญหาของความอดอยากซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อญี่ปุ่นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยเฉพาะฐานะความเป็นอยู่ของคนในชาติ ผลผลิตทางการเกษตรได้ตกต่ำลงอย่างมาก ดังนั้น เด็กจึงต้องออกไปทำงานเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและเด็กผู้หญิงก็ไปประกอบอาชีพเป็นโสเภณีเพื่อที่จะหาเงินมาชำระหนี้ให้แก่บิดามารดาที่ไปก่อหนี้ขึ้น นอกจากนี้ญี่ปุ่นยังประสบกับปัญหาคนงาน เกาหลีที่ญี่ปุ่นได้อนุญาตให้เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นได้โดยอิสระ โดยเริ่มเข้ามาเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๑๑ ซึ่งเป็นปีที่เกาหลีได้รวมเข้ากับญี่ปุ่น คนงานเกาหลีเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในเหมืองถ่านหิน อุตสาหกรรมการทอผ้าและโรงงานเคมี ตลอดทั้งเด็ก เกาหลีก็ได้ถูกว่าจ้างให้ทำงานในกิจการขนาดเล็ก โดยคนงานเหล่านี้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ แต่อย่างไรก็ตามปัญหาคนงานเกาหลีที่เข้ามาแย่งงานคนญี่ปุ่นทำทั้งหมดไปเมื่อญี่ปุ่นได้บังคับให้คนงานเกาหลีกลับไปยังประเทศของตนในปี ค.ศ. ๑๙๓๙ หลังจากที่เกิดเหตุการณ์ในแมนจูเรีย

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ ๒ ได้เกิดขึ้น ญี่ปุ่นได้เข้าร่วมสงครามด้วยโดยอยู่ฝ่ายอักษะในเดือนมีนาคม ค.ศ. ๑๙๓๘ รัฐได้ออกกฎหมายในการที่จะเกณฑ์คนงานและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของชาติในระหว่างสงคราม คนงานเด็กได้ถูกเกณฑ์บังคับให้ไปเป็นทหารหรือถูกเกณฑ์ไปผลิตอาวุธยุทธโปกรณ์สำหรับใช้ในสงคราม ในปี ค.ศ. ๑๙๔๐ รัฐได้ห้ามมิให้คนงานอายุเกินกว่า ๑๒ ปี แต่ไม่ถึง ๓๐ ปี และคนงานหญิงอายุเกินกว่า ๑๒ ปี แต่ไม่ถึง ๒๐ ปี ทำการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายโรงงานในขณะนั้นไม่ได้นำมาใช้เพราะอยู่ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ ดังนั้น คนงานจึงได้ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด เด็กถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่มีกำหนดชั่วโมงการทำงาน นักเรียนได้ถูกเกณฑ์บังคับให้มาทำงานในโรงงานผลิตกระสุนปืน

๒. การคุ้มครองแรงงานเด็กภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒

ภายหลังที่สงครามโลกครั้งที่ ๒ ได้สิ้นสุดลง โดยญี่ปุ่นได้เป็นฝ่ายแพ้ สงครามสภาพของญี่ปุ่นในขณะนั้นได้เผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ปัญหาของความทุกข์ยาก และอดอยากของประชาชน เมืองต่าง ๆ ได้ถูกทำลายลงอย่างมาก ดังนั้น จึงได้มีการปฏิรูปการเมืองและสังคมเพื่อที่จะให้เป็นประเทศประชาธิปไตย ได้มีการก่อตั้งสำนักงานแรงงานสตรีและเด็กขึ้นในกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสืบสวนและแนะนำ ปัญหาที่เกิดขึ้นของลูกจ้างหญิงและเด็ก หน่วยงานนี้มีหน้าที่รับผิดชอบ เฉพาะปัญหาแรงงานสตรี และเด็ก นอกจากนี้แรงงานเด็กได้ถูกนำไปบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๗ อนุ ๓ โดยห้ามมิให้มีการจ้างแรงงานเด็ก ซึ่งบทบัญญัตินี้เป็นการวางพื้นฐานในการที่จะบัญญัติกฎหมาย สำหรับที่จะคุ้มครองแรงงานเด็ก^๑

ในวันที่ ๑ กันยายน ค.ศ. ๑๙๔๗ ได้มีการประกาศใช้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Act ๑๙๔๗) ซึ่งบัญญัติขึ้นมาเพื่อเป็นพื้นฐานในการที่จะทำสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมและประโยชน์สุขต่อสังคมส่วนรวม โดยกฎหมาย มาตรฐานแรงงานได้บัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเอาไว้ ดังนี้

ก) ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง แต่นายจ้าง อาจจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไปทำงานเขาก็ได้ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่างานนั้นจะต้องไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพร่างกายและการเจริญเติบโตของเด็กและมีใช้เป็นเวลาเรียน โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ (the Chief of the Labour Standards Inspection Office)

^๑Ibid., p. ๗

เจ้าหน้าที่จะไม่อนุญาตให้เด็กทำงานลักษณะงานต่อไปนี้

- ๑) งานที่เกี่ยวกับการแสดงละครสัตว์หรือการแสดงโลดโผนที่แสดงต่อสาธารณชน
- ๒) งานเกี่ยวกับการแสดง การร้องเพลง งานที่ต้องทำบนท้องถนนหรือสถานที่อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน
- ๓) งานเกี่ยวกับโรงแรม ภัตตาคาร บาร์และสถานที่ให้ความบันเทิง
- ๔) งานที่ทำเกี่ยวกับลิฟท์
- ๕) งานอื่น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานจะได้กำหนด

เด็กอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี อาจจะทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์หรือละครได้โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่

ข) นายจ้างจะต้องมีหนังสือรับรองจากโรงเรียนของลูกจ้างซึ่งรับรองโดยอาจารย์ใหญ่ว่าการจ้างมิได้เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของเด็กพร้อมทั้งมีเอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง นายจ้างจะต้องเก็บรักษาสำเนาทะเบียนสำมะโนครัวซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงอายุของลูกจ้างที่ต่ำกว่า ๑๘ ปีเอาไว้ ณ สถานที่ทำงานด้วย

ค) ภายใต้บังคับแห่งประมวลกฎหมายแพ่ง ผู้เยาว์ที่อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี บริบูรณ์ ไม่สามารถที่จะทำสัญญาใด ๆ ได้ตามลำพังโดยไม่ได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง เว้นแต่ในกรณีของสัญญาที่ผู้เยาว์ทำไปเพียงเพื่อจะได้ซึ่งสิทธิอันใดอันหนึ่ง หรือเป็นการเพื่อให้หลุดพ้นจากหน้าที่อันใดอันหนึ่ง แต่บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่สามารถที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานแทนผู้เยาว์ได้ตามมาตรา ๕๘ ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ดังนั้น บิดามารดาหรือผู้ปกครองหรือกระทรวงแรงงานมีอำนาจที่จะยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เห็นว่าจะไม่เป็นธรรมต่อเด็ก

ง) เด็กมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างได้โดยลำพังและห้ามมิให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองรับเงินค่าจ้างแทนเด็กซึ่งรับจ้าง

จ) เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้วันละ ๗ ชั่วโมง หรือ ๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาเรียนด้วย

ฉ) ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. และห้ามมิให้เด็กทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปี ขึ้นไป ทำงานในลักษณะที่เป็นกะ

ช) ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ทำงานใต้ดินและทำงานที่เป็นอันตราย

ฌ) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี หรือลูกจ้างหญิง ภายใน ๑๔ วัน หลังจากการให้ออกจากงาน เว้นแต่การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้างเองและได้รับการยินยอมจากกระทรวงแรงงานแล้ว โดยให้นายจ้างทำหนังสือชี้แจง เหตุผลที่มีการเลิกจ้างด้วย^๑

ปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังที่สงครามโลกครั้งที่ ๒ ได้สิ้นสุดลงคือ ได้มีเด็กทำงานตามท้องถนน เด็กขายหนังสือ ดอกไม้ ถั่ว สุราและชัตรองเท้า เด็กเหล่านี้ทำงานจนกระทั่งเวลาเที่ยงคืน นอกจากนี้เด็กยังถูกบังคับให้ทำงานอย่างหนักซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและความเจริญเติบโตของเด็ก ในปี ค.ศ. ๑๙๕๕ - ๑๙๖๐ ญี่ปุ่นได้ประสบกับปัญหาอย่างหนักเนื่องจากว่าเด็กที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ยอมเรียนหนังสือและในที่สุดเด็กบางคนก็กลายเป็นเด็กกระทำความผิดไป จากการสำรวจสำมะโนประชากรในปี ค.ศ. ๑๙๕๐ พบว่ามีเด็กอายุระหว่าง ๑๐ - ๑๓ ปี ทำงานอยู่ประมาณ ๒๙๓,๐๐๐ คน ส่วนมากเด็กเหล่านี้จะทำงานอยู่ภาคเกษตรกรรม นอกนั้นก็ทำงานอยู่ตามร้านขายส่งสินค้าและโรงงานอุตสาหกรรม และมีโรงงานเพียง ๐.๘% เท่านั้นที่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ในปี ค.ศ. ๑๙๕๔ กระทรวงศึกษาธิการได้สำรวจพบว่าเด็กที่ขาดเรียนมากกว่า

^๑Ibid., p. ๘

๕๐ วัน มีเป็นจำนวนถึง ๒๔๙,๔๓๕ คน ซึ่งคิดเป็น ๑.๘% ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งหมด

แม้ว่าผู้ปกครองจะประสบกับปัญหาอย่างหนักเกี่ยวกับปัญหานี้ แต่ผู้ปกครองได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมาก กำลังแรงงานทางภาคเกษตรกรรมได้ลดน้อยลง จำนวนคนงานที่ทำงานอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กได้ลดลงจาก ๔๘.๓% ในปี ค.ศ. ๑๙๔๕ เหลือเพียง ๓๔.๘% ในปี ค.ศ. ๑๙๖๐, ๒๔.๗% ในปี ค.ศ. ๑๙๖๓ และ ๑๙.๓% ในปี ค.ศ. ๑๙๗๐^๑ อัตราส่วนของคนงานที่ทำงานอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดหนักได้เพิ่มขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอุตสาหกรรม ทำให้ผู้ปกครองได้มีความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ และความสำคัญของแรงงานเด็กก็ลดน้อยถอยลงไป แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือปัญหาของการว่างงาน หลังจากที่ได้เด็กเหล่านี้ได้สำเร็จการศึกษาจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและระดับวิทยาลัยแล้ว ปัจจุบันนี้มีเด็กที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ให้ทำงานมีประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน แต่เด็กเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรม แต่จะทำงานประเภทส่งหนังสือพิมพ์ แสดงภาพยนตร์หรือแสดงละคร และเป็นงานที่ทำนอกเวลาเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาภาคบังคับของผู้ปกครองที่กำหนดอายุไว้ ๖ - ๑๕ ปี ได้สอดคล้องกับการกำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็ก เพื่อที่จะให้เด็กได้มีโอกาสศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับแล้วจึงมาทำงานเมื่ออายุถึง ๑๕ ปีแล้ว

๓. การคุ้มครองแรงงานเด็กของผู้ปกครองในปัจจุบัน

ปัจจุบันผู้ปกครองก็ยังกำหนดเงื่อนไขในการคุ้มครองแรงงานเด็ก เอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. ๑๙๗๖ (Labour Standards Law ๑๙๗๖) โดยบัญญัติเอาไว้ในหมวด ๖ ตั้งแต่มาตรา ๕๖-๖๔ โดยรวมบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสตรีเอาไว้ด้วยแต่

^๑Ibid., p. ๑๐

ในปัจจุบันนี้ปัญหาทางด้านแรงงานเด็กไม่ได้ เป็นปัญหาที่สำคัญของญี่ปุ่น เพราะ เหตุว่าญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนา เศรษฐกิจและประชาชนก็ให้ความร่วมมือแก่รัฐบาล เป็นอย่างดี ดังนั้น รัฐบาลจึงมุ่งที่จะจัดสวัสดิการให้แก่เด็ก โดยเน้นหนักทางด้านการศึกษาและการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานเยาวชนตามกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการการทำงานแก่เยาวชน ค.ศ. ๑๙๗๔ (Working Youth Welfare Law ๑๙๗๔) สาละสำคัญของ การคุ้มครองแรงงานเด็ก ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานในปัจจุบัน ได้แก่

ก) การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก

กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง

ข) การกำหนดระยะเวลาการทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาหยุดพักด้วย และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานตามที่กำหนดทำงานเกินวันละ ๗ ชั่วโมง หรือ ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาเรียนด้วย

ค) การกำหนดวันและเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด นอกจากนี้กฎหมายมาตรฐานแรงงานยังได้กำหนดช่วงเวลาที่ห้ามมิให้เด็กทำคือ

๑) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๕.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่ลูกจ้างชายที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไปทำงานที่มีลักษณะเป็นกะ ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่ามีความจำเป็นอาจเปลี่ยนแปลงเวลาที่ห้ามทำงานเป็นระหว่าง ๒๓.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา โดยกำหนด

^๑Labour Standards Law of Japan, Article ๖๒

เป็นบริเวณและฤดูกาล อนึ่งสำหรับงานที่มีลักษณะเป็นกะ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานถึงเวลา ๒๒.๓๐ นาฬิกา หรือเริ่มตั้งแต่เวลา ๐๕.๐๐ นาฬิกา โดยได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานแล้ว

๒) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานตามประเภทที่กำหนดไว้ ทำงานในระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๕.๐๐ นาฬิกา ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เห็นว่ามีความจำเป็นอาจเปลี่ยนแปลงเวลาที่ห้ามทำงานเป็นระหว่างเวลา ๒๑.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา โดยกำหนดเป็นบริเวณและฤดูกาล

ง) การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้เด็กทำและอนุญาตให้เด็กทำ

กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานประเภทดังต่อไปนี้

๑) ทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

๒) ติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ในเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์นั้นกำลังทำงาน

๓) เดินเครื่องปั่นจั่นด้วยกำลังตนเอง

๔) งานอันตรายอื่น ๆ ที่กำหนดไว้

๕) งานขนของหนักที่กำหนดไว้

๖) งานใต้ดิน

นอกจากนี้กฎหมายยังได้ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ ในบริเวณดังต่อไปนี้

๑) บริเวณที่มีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย

๒) บริเวณที่มีก๊าซ หรือรังสีฟุ้งกระจาย

๓) บริเวณที่มีอุณหภูมิและความกดดันสูง

๔) บริเวณที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัย สุขภาพ และ

สวัสดิภาพของเด็ก

อนึ่ง กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้อนุญาตให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานได้ในบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนดได้แก่

- ๑) งานเกษตรกรรมและงานเกี่ยวกับการป่าไม้
- ๒) งานเลี้ยงสัตว์และงานประมง
- ๓) งานจำหน่ายสินค้า
- ๔) งานธนาคาร ประกันภัย ตัวแทน การโฆษณาและการ

ประชาสัมพันธ์

- ๕) งานแสดงภาพยนตร์หรือละคร
- ๖) งานให้บริการทางด้านการสื่อสาร
- ๗) งานเกี่ยวกับการศึกษา
- ๘) งานโรงพยาบาล งานเลี้ยงเด็ก และงานเกี่ยวกับการให้

บริการทางสุขภาพ

- ๙) งานโรงแรมหรือมหรสพ
- ๑๐) งานทำความสะอาด
- ๑๑) งานบริการสาธารณะ

งานเหล่านี้เป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของเด็ก และมีใช่เป็นงานที่ทำในเวลาเรียน โดยได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่เป็นกรจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี ทำงานเกี่ยวกับการแสดง

จ) บทบัญญัติอื่น ๆ

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว กฎหมายมาตรฐานแรงงานยังได้บัญญัติถึงกรณีอื่น เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ

๑) นายจ้างต้องมีเอกสารแสดงอายุของลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี และจะต้องมีหนังสือรับรองจากโรงเรียนของลูกจ้างที่กำลังเรียนอยู่ว่าการจ้างมิได้

เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของลูกจ้าง พร้อมทั้งมีเอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง^๑

๒) ห้ามมิให้บิดามารดาหรือผู้ปกครอง ทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็กซึ่งรับจ้างและบิดามารดา ผู้ปกครองหรือกระทรวงแรงงานมีอำนาจยกเลิกสัญญาจ้างที่เห็นว่า จะไม่เป็นธรรมต่อเด็ก^๒ อีกทั้งยังห้ามมิให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองรับ เงินค่าจ้างแทนเด็กซึ่งรับจ้างอีกด้วย^๓

๓) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ภายใน ๑๔ วันหลังจากการให้ออกจากงาน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้างเองและได้รับการยินยอมจากกระทรวงแรงงานแล้ว^๔

ฉ) บทลงโทษ

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นได้กำหนดบทลงโทษนายจ้างผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายเอาไว้ดังนี้

๑) ผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนในการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ เยน^๕

๒) ผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนในการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับเวลาการทำงาน ระยะเวลาที่ห้ามทำงาน ประเภทของงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ เยน^๖

^๑Ibid., Article ๕๗

^๒Ibid., Article ๕๘

^๓Ibid., Article ๕๙

^๔Ibid., Article ๖๘

^๕Ibid., Article ๑๑๘

^๖Ibid., Article ๑๑๙

๓. ผู้ใดไม่มีเอกสารแสดงอายุของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี หนังสือรับรองของโรงเรียนของลูกจ้าง เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง หรือบิดามารดาหรือผู้ปกครองกระทำการฝ่าฝืนโดยทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็ก หรือ บิดามารดา หรือผู้ปกครองกระทำการฝ่าฝืนโดยรับเงินค่าจ้างแทนเด็กจะต้องถูกปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ เยน^๑

นอกจากนี้ญี่ปุ่นยังได้คำนึงถึงการให้สวัสดิการแก่เด็ก จึงได้บัญญัติกฎหมายสวัสดิการของเด็ก (The Child Welfare Law) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงและเด็กทุกคนต้องมีโอกาสเท่าเทียมกันสำหรับหลักประกันของชีวิตและการเอาใจใส่ดูแลที่ดี^๒ ในปี ค.ศ. ๑๙๗๐ ญี่ปุ่นได้บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการการทำงานแก่เยาวชน ๑๙๗๐ (The Working Youth Welfare Law ๑๙๗๐) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานเยาวชนอย่างมีระบบ ตลอดทั้งแนะแนววิชาชีพช่วยเหลือให้เยาวชนมีโอกาสฝึกฝนวิชาชีพ^๓ โดยให้กระทรวงแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบและกำหนดนโยบายพื้นฐานในการที่จะกำหนดสวัสดิการแก่คนงานเยาวชนเกี่ยวกับการวางแผนทางการทำงานของคนงานเยาวชน^๔ นอกจากนี้รัฐยังได้กำหนดวันแรงงานเยาวชน (The Young Workers' Day) ขึ้นทุกวันเสาร์ที่ ๓ ของเดือนกรกฎาคมของทุกปี^๕ ดังนั้น การให้สวัสดิการแก่เด็กของญี่ปุ่นได้พัฒนาเกือบจะเท่ากับประเทศที่เจริญแล้วในยุโรปและอเมริกา โดยญี่ปุ่นถือว่าการแก้ไขปัญหาของแรงงานเด็กขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาของประเทศด้วย^๖

^๑ Ibid., Article ๑๒๐

^๒ Government of Japan, "Seminar of Public Administration Officers on Children and Young Workers", p. ๕๖

^๓ Working Youth Welfare Law, Article ๑

^๔ Ibid., Article ๖

^๕ Ibid., Article ๔

^๖ Government of Japan, "Seminar of Public Administration Officers on Children and Young Workers", p. ๔๔

ข. เกาหลีใต้

การคุ้มครองแรงงานเด็กของเกาหลีใต้ได้บัญญัติเอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. ๑๙๘๐ (Labour Standards Laws ๑๙๘๐) โดยกฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้เงื่อนไขของการทำงานได้มาตรฐานสอดคล้องต้องตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งยังเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ของแรงงาน และยังเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย^๑ สาธารณรัฐของเกาหลีใต้ได้แก่

๑. การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๓ ปี เป็นลูกจ้าง

๒. การกำหนดระยะเวลาการทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่เกิน ๑๕ ปี ทำงานเกินกว่า ๗ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ขยายชั่วโมงการทำงานออกไปเป็น ๑ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ก็ได้

๓. การกำหนดวันและเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่เกิน ๑๕ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา และห้ามทำงานในวันหยุดด้วย

^๑Labour Standards Law of Republic of Korea, Article ๑

๔. การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้เด็กทำและอนุญาตให้เด็กทำ

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย อีกทั้งยังห้ามลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานใต้พื้นดินอีกด้วย

๕. บทบัญญัติอื่น ๆ

ก) นายจ้างต้องมีเอกสารแสดงอายุของลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี พร้อมทั้งมีเอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง^๑

ข) ห้ามมิให้บิดามารดาหรือผู้ปกครอง ทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็กและบิดามารดา ผู้ปกครองหรือกระทรวงแรงงานมีอำนาจยกเลิกสัญญาจ้างที่เห็นว่าจะไม่เป็นธรรมต่อเด็ก^๒

ค) เด็กมีสิทธิรับเงินค่าจ้างด้วยตนเอง^๓

ง) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หลังจากการให้ออกจากงาน ภายใน ๑๔ วันหลังจากการให้ออกจากงาน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างมาเนื่องมาจากกระทำของลูกจ้างเองและได้รับการยินยอมจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Commission) แล้ว^๔

จ) กิจกรรมที่นายจ้างมีลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มากกว่า ๓๐ คนขึ้นไป จะต้องจัดสวัสดิการการศึกษาพร้อมทั้งทุนการศึกษา ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงแรงงาน^๕

^๑Ibid., Article ๕๒

^๒Ibid., Article ๕๓

^๓Ibid., Article ๕๔

^๔Ibid., Article ๖๒

^๕Ibid., Article ๖๓



๖. บทลงโทษ

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ได้บัญญัติถึงโทษที่นายจ้างหรือบุคคลใดจะได้รับ ถ้ากระทำการฝ่าฝืนเอาไว้ ดังนี้

ก) พนักงานตรวจแรงงานที่รู้เห็นหรือยินยอมให้นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย จะต้องถูกทำประกันทัณฑ์บนเอาไว้ไม่เกิน ๓ ปี หรือตัดสิทธิมิให้ทำการตรวจแรงงานเป็นเวลาไม่เกิน ๕ ปี^๑

ข) บุคคลใดฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กประเภทที่เป็นอันตราย หรือให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานใต้พื้นดิน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปี หรือปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐,๐๐๐ วอน^๒

ค) บุคคลใดฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่ากำหนด เวลาที่ห้ามเด็กทำงาน ใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในวันหยุด จะต้องถูกทำประกันทัณฑ์บนเอาไว้ไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐,๐๐๐ วอน^๓

ง) ผู้ใดกระทำการกรณียดังต่อไปนี้จะต้องถูกปรับไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ วอน^๔

๑) นายจ้างที่ไม่มีเอกสารเกี่ยวกับอายุของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี พร้อมทั้งเอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

๒) บิดามารดาหรือผู้ปกครองที่ทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็ก

๓) ไม่จ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ภายใน ๑๔ วัน หลังจากให้ออกจากงาน โดยมีค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง

๔) ไม่จัดให้มีการศึกษาแก่เด็กสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มากกว่า ๓๐ คนขึ้นไป

^๑Ibid., Article ๑๐๘

^๒Ibid., Article ๑๐๘

^๓Ibid., Article ๑๑๐

^๔Ibid., Article ๑๑๑ (๑)

จ) บุคคลใดที่ขัดขวางหรือหลีกเลี่ยงการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ยอมตอบคำถามใด ๆ หรือตอบคำถามให้ผิด หรือแสดงเอกสารไม่ครบ หรือแสดงเอกสารอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ วอน^๑

ค. สิงคโปร์

การคุ้มครองแรงงานเด็กของสิงคโปร์ได้บัญญัติเอาไว้ใน The Employment Act ๑๙๘๑) สาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็กมีดังนี้

๑. การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก

สิงคโปร์ได้ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง

๒. การกำหนดระยะเวลาการทำงาน

สิงคโปร์ไม่ได้บัญญัติระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำบทบัญญัติที่ใช้กับลูกจ้างทั่วไปมาใช้กับเด็กด้วย กล่าวคือ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์^๒

๓. การกำหนดวันและเวลาที่ห้าม เด็กทำงาน

สิงคโปร์ไม่ได้บัญญัติถึงการกำหนดวันและเวลาที่ห้าม เด็กทำงานเอาไว้โดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างจะต้องมีวันหยุดอย่างน้อยที่สุด ๑ วันต่อสัปดาห์^๓ และยังห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า ๗๒ ชั่วโมงต่อเดือนด้วย^๔

^๑Ibid., Article ๑๑๑ (๒)

^๒The Employment Act, Section ๓๘ (๑)b

^๓Ibid., Section ๓๖ (๑)

^๔Ibid., Section ๓๘ (๔)

๔. การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้เด็กทำและอนุญาตให้เด็กทำ

งานที่เด็กสามารถทำได้นั้นจะต้อง เป็นงานที่เบาไม่เป็นอันตราย และเหมาะสมกับสภาพร่างกายของเด็ก และมีชั่วโมงอุตสาหกรรมอีกด้วย^๑ นอกจากนี้สิ่งคโปร์ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานประเภทที่รัฐมนตรีกำหนดเอาไว้ไม่ให้ทำ เช่น งานที่มีลักษณะเป็นอันตราย งานในเรือโดยสาร งานที่ทำกับเครื่องจักร งานที่ทำเกี่ยวกับเครื่องจักรไฟฟ้า และงานใต้ดิน เป็นต้น

๕. บทบัญญัติอื่น ๆ

ก) รัฐมนตรีอาจจะกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างแรงงานเด็กในอาชีพต่าง ๆ ก็ได้ และห้ามมิให้เด็กหรือลูกจ้างทำงานภายใต้เงื่อนไขและสภาพการทำงานอย่างเดียวกันกับผู้ใหญ่^๒

ข) ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าเงินเดือนของเด็กหรือผู้เยาว์ที่ทำงานตามกิจการอุตสาหกรรมต่าง ๆ หรืองานอื่นใดไม่เพียงพอ รัฐมนตรีอาจจะกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะจ่ายให้แก่เด็กหรือผู้เยาว์เฉพาะในกิจการนั้นก็ได้ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานและเงื่อนไขของการจ้าง^๓ ถ้าบุคคลใดฝ่าฝืน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ และถ้ากระทำความผิดซ้ำอีกต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปีหรือปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ^๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑Ibid., Section ๖๔

^๒Ibid., Section ๗๓

^๓Ibid., Section ๗๑ (๑)

^๔Ibid., Section ๗๑ (๒)

๖. บทลงโทษ

บุคคลใดใช้แรงงานเด็กหรือผู้เยาว์อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายหรือบิดามารดาหรือผู้ปกครอง อนุญาตให้เด็กทำงานประเภทที่กฎหมายห้าม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่ในกรณีที่เด็กหรือผู้เยาว์ได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการใช้แรงงานที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี และปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ ดอลลาร์^๑

เปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทยกับต่างประเทศ

จากการที่ได้อธิบายถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ของไทย กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law ๑๙๗๖) ของญี่ปุ่นและกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law ๑๙๘๐) ของเกาหลีใต้และกฎหมายการจ้างแรงงาน (The Employment Act 1981) ของสิงคโปร์ แล้วจะเห็นได้ถึงความแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

ก. การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก

ไทยได้กำหนดอายุขั้นต่ำ ในการที่นายจ้างจะรับเด็กเป็นลูกจ้างเอาไว้ ๑๒ ปี เท่ากับสิงคโปร์ เกาหลีใต้ได้กำหนดอายุขั้นต่ำเอาไว้ ๑๓ ปี และญี่ปุ่นกำหนดอายุขั้นต่ำเอาไว้ ๑๕ ปี เหมือนกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการกำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็กนั้น เป็นมาตรการที่จำเป็นที่จะป้องกันมิให้นายจ้างทำการเอารัดเอาเปรียบเด็กและมีให้เด็กต้องเข้ามาทำงานก่อนวัยอันสมควร เนื่องจากเด็กอยู่ในวัยที่ต้องศึกษาเล่าเรียนและพัฒนาทางด้านร่างกาย สมอง และจิตใจ ดังนั้น แม้ว่ามาตรฐานการกำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็กของไทยจะเท่ากับสิงคโปร์ แต่ก็ยังต่ำกว่ามาตรฐานสากลที่กำหนดอายุขั้นต่ำเอาไว้ ๑๕ ปี

^๑Ibid., Section ๗๔

ข. การกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็ก

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยไม่ได้กำหนด ระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้ โดยเฉพาะ เด็กจึงต้องทำงานตามกำหนด ระยะเวลาการทำงานปกติที่ใช้คุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป เหมือนผู้ใหญ่ ซึ่งก็เหมือนกันกฎหมายการจ้างแรงงานของสิงคโปร์ แต่ต่างจากกฎหมาย มาตรฐานแรงงานของ เกาหลีใต้ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่ เกิน ๑๕ ปี ทำงานเกินกว่า ๗ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และญี่ปุ่นได้ห้ามมิให้ นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้บาง ประเภท ทำงานเกินกว่า ๗ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่มีอายุตั้ง แต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ห้ามทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จะเห็นได้ว่าการกำหนดระยะเวลาการทำงานของญี่ปุ่นและ เกาหลีใต้ได้กำหนด เอาไว้สำหรับเด็กโดยเฉพาะให้แตกต่างจากระยะ ระยะเวลาการทำงานของผู้ใหญ่ แต่ของไทย และสิงคโปร์นั้นไม่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการขัดต่อ หลักการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนั้น มาตรฐานขั้นต่ำของไทยเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลา การทำงานของเด็กยังต่ำกว่าญี่ปุ่นและ เกาหลีใต้

ค. การกำหนดวันและเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน

ไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด เกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่เกิน ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด ญี่ปุ่นได้ ห้ามมิให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุดและงานล่วงเวลา แต่สิงคโปร์ไม่ได้ บัญญัติเอาไว้ จะเห็นได้ว่า กฎหมาย เกาหลีใต้และญี่ปุ่นได้ให้การคุ้มครองเด็กมากกว่า เพราะว่า ได้ห้ามมิให้เด็กทำงานในวันหยุดไปจนถึงอายุ ๑๕ ปี แต่ของไทยกำหนดเอาไว้เพียง ๑๕ ปีเท่านั้น

สำหรับเวลาที่ห้ามเด็กทำงานนั้น ไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุ ตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา เกาหลีใต้ได้ห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่เกิน ๑๕ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา ญี่ปุ่นได้กำหนดช่วงของเวลาที่ห้ามเด็กทำเอาไว้ ๒ กลุ่ม คือ

๑. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๕.๐๐ นาฬิกา

๒. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ทำงานในระหว่าง เวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๕.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป ทำงาน ที่มีลักษณะเป็นกะ

จะเห็นได้ว่าไทยได้กำหนดเวลาที่ห้ามเด็กทำเอาไว้มากทีเดียว เฉพาะลูกจ้าง เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปีเท่านั้น แต่ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป แต่ ยังไม่ถึง ๑๘ ปี กลับไม่บัญญัติห้ามเอาไว้ ทั้งที่ลูกจ้างที่มีอายุไม่ถึง ๑๘ ปี ควรที่จะได้รับการ คัดกรองไม่ให้ตรากตรำกับการทำงานมากเกินไป ซึ่งน่าจะกำหนดกลุ่มอายุเอาไว้ ๒ กลุ่ม เหมือนกับญี่ปุ่น เพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กจะได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อตัว เด็ก และเมื่อพิจารณาถึงช่วงเวลาที่ยังห้ามเด็กที่มีอายุตั้งแต่ ๑๒ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงาน แล้ว ญี่ปุ่นได้กำหนดช่วงเวลาที่ยังห้ามทำเอาไว้นานกว่าของไทย โดยญี่ปุ่นกำหนดไว้ ๘ ชั่วโมง แต่ไทยกำหนดเอาไว้ ๘ ชั่วโมงเท่ากับเกาหลีใต้ แต่เกาหลีใต้ได้กำหนดอายุของเด็กที่จะ ทำงานในวันและเวลาที่กฎหมายจำกัดเอาไว้จนถึง ๑๘ ปี

ง. การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ

ไทยได้กำหนดประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำเอาไว้น้อยกว่าญี่ปุ่น งานที่ญี่ปุ่น ห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำ แต่ไทยไม่ได้ห้ามเอาไว้ ได้แก่ งานหยอดน้ำมัน ตรวจหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของ เครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ กำลังทำงาน งานติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ของ เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องนั้น กำลังทำงาน งานเดินเครื่องปั้นดินด้วยกำลังตนเอง งานขนของหนัก งานที่ลูกจ้างเด็กต้อง ทำในบริเวณที่มีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย ก๊าซพิษหรือรังสีฟุ้งกระจาย อุณหภูมิและความกดดันสูง และบริเวณที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยสุขภาพและสวัสดิภาพของเด็ก และเป็นที่น่าสังเกต ว่าการกำหนดประเภทของงานที่ห้ามทำตามกฎหมายฉบับเดิม คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ ได้กำหนดประเภทของงานเอาไว้มากกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย ประเภทของ งานที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ ได้กำหนดห้ามเอาไว้แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทย ไม่ได้ห้าม ได้แก่ งานควบคุมสิ่งทอ งานคุมปั้นจั่นหรืองานยกของ งานดับเพลิง และงานนั่งร้าน

ในที่ก่อสร้าง

จ. บทลงโทษ

ไทยได้กำหนดบทลงโทษนายจ้างผู้กระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และยังกำหนดให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจ หรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับได้ จะเห็นได้ว่า ตามกฎหมายไทย ไม่ว่าจะนายจ้างจะทำความผิดข้อห้ามใดข้อหนึ่งของการคุ้มครองแรงงานเด็ก นายจ้าง ก็จะได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ และ เมื่อนายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบปรับตามมติของคณะกรรมการ เปรียบเทียบแล้วก็จะมีผลทำให้อำนาจฟ้องคดีอาญาลึ้นสู่ลดลง ทั้งที่ตามกฎหมายฉบับเดิมคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ มีการแยกประเภทของโทษตามที่นายจ้างฝ่าฝืน และตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นและ เกาหลีใต้ ก็ได้มีการแยกประเภทของโทษตามที่นายจ้างฝ่าฝืน โดยคำนึงถึงความร้ายแรงของการกระทำของนายจ้าง และอัตราโทษก็กำหนดเอาไว้หนักกว่าของไทย เพื่อเป็นการข่มขู่และป้องกันมิให้นายจ้างใช้แรงงานเด็กโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อนึ่ง สิงคโปร์ได้กำหนดโทษกรณีที่ถูกจ้างเด็กหรือผู้เยาว์ได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการใช้แรงงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายด้วย และ เกาหลีใต้ได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานทำประกันทัณฑ์บนหรือตัดสิทธิมิให้ทำการตรวจแรงงาน ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานรู้เห็น หรือยินยอมให้นายจ้างทำการจ้างแรงงานเด็กโดยฝ่าฝืนกฎหมาย

จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองแรงงานเด็กของไทยนั้น มาตรฐานขั้นต่ำยังไม่ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล และของญี่ปุ่นกับ เกาหลีใต้ ทั้งนี้ เป็นเพราะ เหตุว่าสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมของไทยยังไม่ดี เท่าญี่ปุ่น ในการที่จะแก้ไขปรับปรุงกฎหมายนั้นจะต้องแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงและจะต้องให้เหมาะสมและดีขึ้นกว่าเดิมในสภาวะการณปัจจุบัน ประเทศไทยน่าจะทำการแก้ไขปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทยในส่วนที่ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเสียใหม่ เช่นการกำหนดอายุขั้นต่ำให้สูงขึ้น การกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กเอาไว้สำหรับเด็กโดยเฉพาะไม่ให้รวมกับผู้ใหญ่ บทลงโทษตลอดทั้งการกำหนดมาตรการต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการถนอมแรงงานเด็กเอาไว้ เป็นกำลังของชาติต่อไปในอนาคต

ตารางสถิติที่ ๑ จำนวนลูกจ้างที่ทำงานอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรม

ปี	โรงงานทอผ้า		อุตสาหกรรมทอผ้า		อุตสาหกรรม เครื่องยนต์		การผลิตอาหาร		กิจการอื่น ๆ		อุตสาหกรรม พิเศษ		รวม	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
รวม	๒๖๕๑๕๖	๒๖๔๕๔	๓๔๙๖๒	๙๐๑	๘๒๒๙๘	๓๐๗๑๔	๓๐๑๕๓	๑๔๘๑	๓๒๓๐๘	๔๒๓๗	๕๐๖๑๔	๑๖๘๖	๔๙๘๘๙๑	๖๕๔๓๓
๑๙๐๒ ชาย	๓๒๖๙๙	๑๙๘๕	๓๓๓๗๙	๖๙๒	๓๘๖๑๕	๙๗๔๕	๑๖๘๓๗	๔๒๙	๒๐๗๒๙	๑๙๒๗	๔๓๓๖๓	๑๐๑๘	๑๘๕๖๒๒	๑๕๘๐๖
หญิง	๒๓๖๔๕๗	๒๔๔๖๘	๙๓๘	๒๐๙	๔๓๖๘๓	๒๐๙๖๙	๑๓๓๑๖	๑๐๕๒๒	๑๑๕๗๙	๒๓๓๐	๗๒๕๑	๖๑๘	๓๑๓๒๖๙	๔๙๖๒๗
รวม	๔๗๕๓๘๕	๔๔๓๘๙	๗๑๐๘๘	๒๑๑๑	๖๙๕๗๓	๖๗๑๙	๔๗๑๒๔	๑๑๕๖๖	๕๗๙๕๔	๕๘๗๕	๗๒๗๖๑	๗๕๖	๗๙๓๘๘๕	๖๑๐๑๓
๑๙๑๑ ชาย	๖๗๑๒๘	๒๖๐๙	๖๗๒๗๑	๑๙๘๐	๗๔๑๕๗	๓๕๘๔	๓๔๒๐๒	๔๘๙	๓๗๘๓๑	๓๖๔๖	๖๓๗๙๗	๔๘๗	๓๑๗๓๘๘	๑๒๑๙๒
หญิง	๔๐๘๒๕๗	๔๑๗๘๐	๓๘๑๗	๑๓๘	๒๒๕๑๔	๓๑๓๕	๑๒๙๒๒	๖๗๐	๒๐๑๒๓	๒๘๒๙	๘๙๖๔	๒๖๗	๔๗๖๔๙๗	๔๘๘๒๑
รวม	๕๔๐๐๗๓	๕๐๙๘๙	๙๓๒๓๙	๒๒๒๖๖	๘๐๑๗๐	๖๙๐๘	๔๗๑๓๐	๙๕๗	๕๗๙๕๔	๖๔๗๑	๘๖๔๓๒	๘๓๓	๙๑๖๒๕๒	๖๘๙๕๗
๑๙๑๓ ชาย	๗๑๑๔๔	๓๐๙๔	๘๘๒๔๕	๒๐๗๙	๕๔๙๓๐	๓๕๖๘	๓๕๘๕๖	๕๕๑	๔๗๖๓๔	๓๘๑๐	๗๗๗๘๗	๕๓๖	๓๗๕๕๙๖	๑๓๖๒๘
หญิง	๔๖๘๙๒๙	๔๗๘๙๕	๔๙๙๔	๑๔๗	๒๕๒๔๐	๓๓๔๐	๗๒๗๔	๔๑๒	๒๕๕๗๔	๓๒๔๑	๘๖๔๕	๒๙๔	๕๔๐๖๕๖	๕๕๓๒๙

ที่มา : Ministry of Agriculture and Industry Statistics, ๑๙๐๒, ๑๙๑๑, ๑๙๑๓

หมายเหตุ : A = จำนวนของลูกจ้างทั้งหมด

B = จำนวนของลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า ๑๔ ปี