การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก : ศึกษากรณีการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

นายพิพัฒน์ กิจเสถียรพงษ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2550
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHILD LABOUR PROTECTON OF LAW ENFORCEMENT : A CASE STUDY OF CHILD LABOUR IN ENTERPRISE (RESTAURANT AND GASOLINE STATION) IN BANGKOK

Mr.Pipat Kitsathenphong

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws Program in Laws
Faculty of Law
Chulalongkorn University
Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก : ศึกษากรณีการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
โดย	นายพิพัฒน์ กิจเสถียรพงษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะนิติศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ธิติพันธุ์ เชื้อบุญชัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์)

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

.....กรรมการ

(อาจารย์สถาพร จารุภา)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นายพิพัฒน์ กิจเสถียรพงษ์ : การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก: ศึกษากรณีการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (CHILD LABOUR PROTECTON OF LAW ENFORCEMENT : A CASE STUDY OF CHILD LABOUR IN ENTERPRISE (RESTAURANT AND GASOLINE STATION) IN BANGKOK) อ. ที่ปรึกษา: ศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์, 221 หน้า.

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยศึกษาเฉพาะกรณีการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมถึงการศึกษาถึงสภาพปัญหาทัศนคติของลูกจ้าง นายจ้าง และพนักงานตรวจแรงงาน โดยแยกหัวข้อตามลักษณะของการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก เช่น กำหนดอายุขั้นต่ำ ลักษณะของงานที่ทำ กำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงข้อดี ข้อเสีย และข้อแตกต่างที่ควรนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ให้สามารถบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่าการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ. 2541 ยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากลูกจ้าง นายจ้าง บางส่วนยังไม่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานและยังไม่มีบทบัญญัติบางประการเช่นเรื่องสวัสดิการ เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วนมาตรการการตรวจแรงงานและบทกำหนดโทษยังมีอัตราโทษที่ต่ำไปไม่มีความร้ายแรงถึงขั้นที่จะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย โดยเฉพาะมาตรการการลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนการใช้แรงงานเด็กก็มีสภาพบังคับใช้ที่ไม่แน่นอน เพราะนายจ้างที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อาจไม่ถูกดำเนินคดีหากปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก เช่น กำหนดเรื่องสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเด็กไว้เป็นพิเศษ การกำหนดอัตราโทษให้สูงขึ้นและเพิ่มมาตรการการลงโทษในลักษณะพักใบอนุญาตประกอบกิจการหรือสั่งปิดสถานประกอบกิจการเพื่อให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัว ซึ่งจะส่งผลให้สภาพการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจังและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของประเทศไทยในปัจจุบัน

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์..... ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา.....2550..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4786289034: MAJOR LAWS

KEY WORD: CHILD LABOUR / LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541(1998) /
LAW ENFORCEMENT / CHILD LABOUR IN ENTERPRISE

PIPAT KITSATHENPHONG : CHILD LABOUR PROTECTON OF LAW
ENFORCEMENT : A CASE STUDY OF CHILD LABOUR IN ENTERPRISE
(RESTAURANT AND GASOLINE STATION) IN BANGKOK.
THESIS ADVISOR: PROFESSOR SUDASIRI WASAWONG, 221 pp.

This research studies on the child labour protection of law enforcement in Thailand and foreign countries that focuses on a case study of child labour in enterprises (restaurants and gasoline stations) in Bangkok including a study of the nature of problems and the attitudes of the employee, the employer, and the labour inspector. The research separates the study into a topic in accordance with each type of child labour protection such as minimum ages, types of employment, working and leaving time, holidays, leaves, wages, and welfares in order to point out advantages, disadvantages, and differences to be a guideline to have the child labour protection law revised to become more effectively enforceable. The study also shows that the enforcement of the child labour protection law in accordance with the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) is not efficient because some employees and employers do not know the labour protection law well and there is no provision about welfares. Furthermore, the labour inspection and penalty provisions still remain insignificant not to cause the employer fear. Moreover, the enforcement of punishment for the employer violating the child protection provision has been poorly done as well since the employer may not be prosecuted if he or she follows the order made by the labour inspector. Therefore, the author suggests that the child employment provision should be revised by setting up a specific welfare for the child employee, increasing the punishment, and adding other kinds of punishments such as suspending of a business license or having an order to cease running of business to make the employer fear. By doing so, it would make the enforcement of the child employment in the chapter 4 of the Labour Protection Act B.E. 2541(1998) more efficient and correspondent to the current situation of Thailand.

Field of study.....LAWS..... Student's signature.....

Academic year..... 2007..... Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือสบับสนุนทั้งด้านวิชาการและกำลังใจจากบุคคลต่างๆมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์ ซึ่งกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทาง แนวคิด ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ที่กรุณารับเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านอาจารย์สถาพร จารุภา ที่กรุณาให้แง่คิดและคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบรูณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอขอบคุณท่านอาจารย์จรีรัตน์ โรจนาจิณ และท่านอาจารย์สุเพียร จึงเกรียงไกร ที่ให้ความกรุณาในทุกๆกรณี ทำให้ผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมา

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณวิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวทยะ ที่มอบข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้แก่ผู้เขียน คุณทรงพล กิจเสถียรพงษ์ น้องชายของผู้เขียนและทีมงานสวนดุสิตโพล ที่ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม คุณประพิณ ประดิษฐากรและคุณจารุณี จีระออน ที่สละเวลาช่วยแปลข้อมูลภาษาต่างประเทศให้ผู้เขียน พี่ๆเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกๆท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลและการมอบข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งพี่ๆเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะนิติศาสตร์ และพี่ๆหอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการอำนวยความสะดวกในการใช้ห้องสมุดเป็นอย่างดี

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสุภาพร เนตรเขียน คุณนุชนภางค์ ศิริอัสสกุล คุณมาริษยา ผดุงพจน์ คุณสุทธิศักดิ์ สิริเจริญสุข คุณกฤษณ์นพพร ศิริรักษ์ คุณจารุภา เพิ่มสมบัติ คุณเกษศิณี ศิระวุฒิ คุณโอภาส อุปรี คุณณัฐธยาน์ จุวิวัฒน์ และคุณศริณี จันทิพย์วงษ์ ที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมาในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา มารดาบุญธรรม และพี่ชายและพี่สะใภ้ สำหรับทุกๆสิ่งทุกๆอย่างที่ท่านให้ผู้เขียนเสมอมาและเป็นกำลังใจสำคัญในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ท้ายที่สุดขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ รวมทั้งบุคคลที่ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมาอีกหลายท่านซึ่งไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด ประโยชน์อันใดที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ย่อมเป็นมาจากความกรุณาจากทุกๆท่าน ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....จ
กิตติกรรมประกาศ.....ฉ
สารบัญ.....ช
สารบัญตาราง.....ฎ

บทที่ 1 บทนำ.....1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1
1.2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....3
1.3. สมมุติฐานของการวิจัย.....4
1.4. ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....4
1.5. วิธีดำเนินการวิจัย.....5
1.6. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย.....6
1.7. ข้อจำกัดของการวิจัย.....11
1.8. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....12
1.9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....13

บทที่ 2 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก.....15
2.1 แนวคิดนโยบายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก.....15
2.1.1 ความหมายและสาเหตุของการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย.....15
2.1.1.1 ความหมายของแรงงานเด็ก.....15
2.1.1.2 สาเหตุของการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย.....18
2.1.1.3 สภาพการใช้แรงงานเด็กในงานประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศไทย.....22
2.1.2 หลักการแนวคิดและเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานเด็ก.....24
2.1.2.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็ก.....24
2.1.2.2 แนวนโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานเด็ก.....26
2.1.3 การบังคับใช้กฎหมาย.....28
2.1.3.1 ความหมายของการบังคับใช้กฎหมาย.....28
2.1.3.2 มาตรการในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก.....30

หน้า

ก) ลักษณะที่เป็นข้อห้ามหรือเป็นกฎเกณฑ์ (prohibitory or regulator) .....……..….....31
ข) ลักษณะที่เป็นข้อยกเว้น (exemption)……31
ค) ลักษณะที่เป็นการลงโทษ (penalties)……31
2.2 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กทางกฎหมายในประเทศไทย.....31
2.2.1 รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550……32
2.2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....34
2.2.3 ประมวลกฎหมายอาญา.....35
2.2.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550…….…….35
2.2.5 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2544……..……36
2.2.6 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542.....….....36
2.2.7 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.....36
2.2.8 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551……36
2.2.9 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546……53
2.2.10 กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2541) เรื่องลักษณะงานที่ต้องห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ ฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541.....55
2.2.11 ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่จัดประชุม สัมมนา ฝึกหรือการอื่นตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ฉบับลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2541……55
2.2.12 มาตรฐานแรงงานไทย.....56

2.3 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กทางกฎหมายในต่างประเทศ.....57
2.3.1 มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กทางกฎหมายตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO).....57
2.3.1.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 ค.ศ. 1973.....57
2.3.1.2 ข้อแนะฉบับที่ 146 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 62
2.3.1.3 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989.....63
2.3.1.4 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ค.ศ. 1999.....66
2.3.1.5 ข้อแนะฉบับที่ 190 เรื่องการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999.....68
2.3.2 มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศญี่ปุ่น.....68
2.4 องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก.....76
2.4.1 องค์กรภาครัฐ.....77
2.4.1.1 กระทรวงศึกษาธิการ.....77
2.4.1.2 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....77
2.4.1.3 กระทรวงแรงงาน.....77
2.4.1.4 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....78
2.4.1.5 สำนักงานประกันสังคม.....81
2.4.1.6 ศาลแรงงาน.....82
2.4.1.7 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....87
2.4.2 องค์กรภาคประชาชน.....88
บทที่ 3 สภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย.....89
3.1 สภาพบังคับตามบทบัญญัติของกฎหมาย.....90
3.1.1 สภาพบังคับทางอาญา (criminal sanction) 90
3.1.2 สภาพบังคับทางแพ่ง (civil sanction) 90
3.1.3 สภาพบังคับทางกฎหมายมหาชน (public-law sanction).....91
3.2 สภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก.....91

3.2.1 สภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานีบริการน้ำมัน…….....92
3.2.1.1 สถานภาพของลูกจ้างเด็ก, นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน.....96
3.2.1.2 ลักษณะสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก……108
3.2.1.3 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก……...146

บทที่ 4 สาเหตุที่การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กไม่ได้ผล.....164
4.1 สาเหตุที่สภาพบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผล.....164
4.1.1 นโยบายด้านแรงงาน.....164
4.1.2 การจัดการและการบริหารงานคุ้มครองแรงงานเด็ก……...165
4.1.3 บทบัญญัติของกฎหมาย.....165
4.1.4 บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก……..166
ก. สถานภาพของลูกจ้างเด็ก, นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน.....167
ข. ลักษณะสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก…….170
ค. ทัศนคติของลูกจ้าง, นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก.....182

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....192

รายการอ้างอิง.....217

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....221

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 เพศของเพศของผู้ให้สัมภาษณ์....96
ตารางที่ 2 อายุของของผู้ให้สัมภาษณ์....97
ตารางที่ 3 ระดับการการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์....98
ตารางที่ 4 สาขาที่สำเร็จการศึกษาของพนักงานตรวจแรงงาน....99
ตารางที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน....100
ตารางที่ 6 สาเหตุที่เด็กมาทำงาน....101
ตารางที่ 7 ประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้างเด็ก....102
ตารางที่ 8 ระยะเวลาทำงานในสถานประกอบกิจการ....103
ตารางที่ 9 การรับรู้ของบิดามารดาในการมาทำงาน....103
ตารางที่ 10 ลักษณะงานของสถานประกอบกิจการ....104
ตารางที่ 11 อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับ....105
ตารางที่ 12 รายได้ของนายจ้าง....106
ตารางที่ 13 ระยะเวลาในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและผู้รับเงินค่าจ้าง……..107
ตารางที่ 14 ลักษณะงานที่ทำ....108
ตารางที่ 15 จำนวนวันทำงาน....109
ตารางที่ 16 กำหนดเวลาในการทำงาน....110
ตารางที่ 17 กำหนดเวลาทำการของสถานประกอบกิจการ……....111
ตารางที่ 18 กำหนดเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างเด็กทำงาน....112
ตารางที่ 19 กำหนดเวลาพัก....114
ตารางที่ 20 จำนวนชั่วโมงการทำงานก่อนการพัก....115
ตารางที่ 21 การทำงานล่วงเวลา และเงินค่าล่วงเวลา....116
ตารางที่ 22 การทำงานล่วงเวลา และค่าล่วงเวลา....117
ตารางที่ 23 จำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์....118
ตารางที่ 24 จำนวนวันหยุดตามประเพณี....119
ตารางที่ 25 การหยุดในวันแรงงานแห่งชาติ....120
ตารางที่ 26 การหยุดพักผ่อนประจำปี....121
ตารางที่ 27 การชดเชยที่นายจ้างมิได้จัดให้หยุดงานในวันหยุด....122
ตารางที่ 28 อัตราการจ่ายเงินชดเชยให้แทนการหยุดงาน....123
ตารางที่ 29 อัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด....125

หน้า

ตารางที่ 30 จำนวนวันลาป่วย....126
ตารางที่ 31 การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย....127
ตารางที่ 32 การลาคลอดสำหรับลูกจ้างเด็กหญิง....128
ตารางที่ 33 การจ่ายเงินค่าจ้างกรณีลาคลอด....129
ตารางที่ 34 การจัดให้มีวันหยุดพิเศษอื่น....130
ตารางที่ 35 การเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน....131
ตารางที่ 36 การได้รับเงินพิเศษอื่น....132
ตารางที่ 37 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น....133
ตารางที่ 38 การจัดห้องน้ำ....134
ตารางที่ 39 การจัดหาน้ำสะอาดสำหรับดื่ม....135
ตารางที่ 40 การตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการ....136
ตารางที่ 41 มาตราการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน....137
ตารางที่ 42 สาเหตุของการประสบอันตรายจากการทำงาน....138
ตารางที่ 43 การจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน....139
ตารางที่ 44 การบอกเลิกสัญญาจ้าง....140
ตารางที่ 45 การจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้าง....141
ตารางที่ 46 การร้องเรียน....142
ตารางที่ 47 หน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก....143
ตารางที่ 48 การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน....144
ตารางที่ 49 การตรวจสถานประกอบกิจการ....145
ตารางที่ 50 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก....146
ตารางที่ 51 การแจ้งให้ทราบถึงสิทธิตามกฎหมาย....147
ตารางที่ 52 การแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก....148
ตารางที่ 53 วิธีการในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก....149
ตารางที่ 54 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงาน....150
ตารางที่ 55 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง....151
ตารางที่ 56 ความต้องการศึกษาเพิ่มเติม....152
ตารางที่ 57 ความต้องการไปอบรมหรือรับการฝึก....153
ตารางที่ 58 ความต้องการในการรับความช่วยเหลือจากนายจ้าง....154

หน้า

ตารางที่ 59 ความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน……..155
ตารางที่ 60 ความต้องการการช่วยเหลือจากรัฐ.....156
ตารางที่ 61 ความคาดหวังในอนาคต.....157
ตารางที่ 62 ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่.....158
ตารางที่ 63 ความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก……160
ตารางที่ 64 มาตรการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น.....162
ตารางที่ 65 ข้อคิดเห็นอื่นๆ.....163

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในอนาคตของชาติ เป็นผู้สืบทอดมรดกของสังคมให้คงอยู่ต่อไป ดังนั้นสังคมจึงควรให้ความสำคัญในการให้ความคุ้มครองและดูแลเด็กให้ดีที่สุด รวมทั้งการคุ้มครองมิให้เด็กต้องถูกใช้แรงงานตั้งแต่อายุยังน้อยโดยไม่เหมาะสมเพื่อให้เด็กสามารถดำรงตนได้อย่างเป็นปกติสุขและมีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อเพิ่มพูนสติปัญญาอันส่งผลให้เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและสร้างประโยชน์ต่อตนและสังคม แต่จากสภาพความเป็นจริงที่ผ่านมากลับปรากฏว่ามีการใช้แรงงานเด็กอย่างเอารัดเอาเปรียบและไม่เป็นธรรม ทั้งที่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานของเด็กออกมาใช้บังคับเป็นเวลากว่าสิบปีแล้ว เนื่องจากในปัจจุบันงานบางประเภทที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานเด็กทำนั้นหนักเกินไปสำหรับเด็ก หรือสถานที่ทำงานและสภาวะแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นผลเสียแก่สุขภาพ อนามัย และจิตใจของเด็ก แต่ก็ไม่อาจห้ามการนำแรงงานเด็กมาใช้ได้เนื่องจากปัญหาหลายๆประการไม่ว่าจะเป็นปัญหาในทางเศรษฐกิจหรือปัญหาทางสังคม จึงจำต้องยอมรับในเรื่องการนำแรงงานเด็กมาใช้ และเมื่อได้มีการใช้แรงงานเด็กแล้วก็ต้องให้การคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานเด็กให้เป็นไปโดยเหมาะสม ถูกต้อง เป็นธรรมสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้วย จึงได้มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 มาตรา 38, มาตรา 40, มาตรา 49, มาตรา 52, มาตรา 80, มาตรา 81 และมาตรา 84 ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายโดยทั่วไปไม่เลือก เพศและวัย ห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานบังคับทุกรูปแบบรวมถึงห้ามเกณฑ์แรงงานเด็กและยังมีบทบัญญัติที่ปกป้องและคุ้มครองเด็กเป็นพิเศษอีกด้วย โดยการบัญญัติถึงสิทธิเสรีภาพในการได้รับการศึกษาอบรมและการทำงานเมื่อต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งหน้าที่ที่พึงปฏิบัติได้ด้วยอันเป็นผลให้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กออกมาใช้บังคับแต่ปรากฏว่ายังไม่สามารถบังคับใช้ให้ได้ผลสมดังหลักการและเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา ทั้งที่ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติที่กำหนดความรับผิดและการลงโทษบุคคลผู้ฝ่าฝืนไว้แล้วก็ตาม เนื่องจากในสภาพการณ์ปัจจุบันยังคงมีปัญหาหรือข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากคนในสังคมบกพร่องในเรื่องการเคารพกฎหมายอันเป็นสาเหตุหนึ่งที่สืบเนื่องมาจากปัญหาการรับรู้ของประชาชนต่อกฎหมายที่รัฐประกาศใช้แม้ประชาชนทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่รู้กฎหมายไม่ได้เพราะรัฐได้ประกาศกฎหมาย

ที่ออกมาใช้บังคับในราชกิจจานุเบกษาแล้วก็ตามแต่ยังปรากฏว่าประชาชนเป็นจำนวนมากไม่รู้ไม่เข้าใจกฎหมายโดยเฉพาะประชาชนที่ยากจนขาดโอกาสในการศึกษา

อีกทั้งกระบวนการใช้บังคับกฎหมายเป็นเรื่องการให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานเมื่อกฎหมายกำหนดหลักการว่าประชนไม่เกี่ยวข้องกับการบังคับให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเพราะเป็นอำนาจของรัฐที่จะดำเนินการในการจัดหาเจ้าพนักงาน (พนักงานตรวจแรงงาน) เข้ามาดำเนินการในการบังคับให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดสิ่งที่ตามมาคือปัญหาเกี่ยวกับพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรืออัตรากำลัง และประการสำคัญคือกฎหมายคุ้มครองแรงงานเองบัญญัติขึ้นโดยมิได้คำนึงถึงความพร้อมขององค์กรที่บังคับใช้กฎหมาย เมื่อกฎหมายประกาศใช้แล้วจึงประสบกับปัญหาในด้านบุคลากรกล่าวคืออัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานมีไม่เพียงพอ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าทำการตรวจสอบสถานประกอบกิจการแต่เมื่อขาดอัตรากำลังในการตรวจตราผลที่ตามมาจากปัญหาดังที่กล่าวมานั้นทำให้การบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กจึงยังไม่อาจทำได้โดยสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการคุ้มครองแรงงานยังต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น การสรรหา คัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความรู้ความสามารถมาทำหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานอื่นซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ให้ภาคเอกชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทการดำเนินงาน แต่ในด้านการบริหารการจัดการยังมิได้ดำเนินการให้ภาคเอกชนประชาชนและสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทของการใช้อำนาจของภาครัฐได้ดีเท่าที่ควร เช่น การสร้างเครือข่ายในการสอดส่องดูแลการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการตรวจสอบการถ่วงดุลการใช้อำนาจของภาครัฐ ปัญหาในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กทำให้การคุ้มครองแรงงานเด็กไม่ดำเนินไปในลักษณะของการบูรณาการ จึงแสดงให้เห็นได้ว่าการที่จะทำให้มาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพนั้นมิได้อยู่ที่การมีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นเพราะลำพังแค่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแต่ปราศจากการบังคับใช้อย่างจริงจังก็ไม่สามารถทำให้กฎหมายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์สมดังเจตนารมณ์ในการกำหนดกฎหมายนั้นขึ้นมาได้เลย

จากสถิติการตรวจการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการทั่วราชอาณาจักรปีงบประมาณ 2550[1] ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรายงานว่าในปี พ.ศ.2550

---

[1] สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, **“สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550”**, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 9 สิงหาคม 2550), แหล่งที่มา: http://122.154.4.16/yr_statistics/yr_statistics/laborstatistics49/qr.pdf/table4.1.pdf

สถานประกอบกิจการจำนวน 10,422 แห่ง มีแรงงานเด็กที่ผ่านการตรวจจำนวน 3,007 คน ในส่วนของการปฏิบัติตามกฎหมายพบว่าในปี พ.ศ. 2550 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด 10,422 แห่ง พบว่า นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องลักษณะการทำงานจำนวน 1,995 แห่ง[2] ร้อยละ 19.14

เปรียบเทียบกับจำนวนตัวเลขแรงงานเด็กที่ผ่านการตรวจแรงงานในปี พ.ศ.2550 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งทำการสำรวจจำนวน 3,007 คน กับจำนวนพนักงานตรวจแรงงานทั้งประเทศรวม 736 คน)[3] การที่อัตราส่วนระหว่างจำนวนแรงงานเด็กที่ผ่านการตรวจแรงงานกับจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่มีอยู่นั้นแตกต่างกันมากนั้นมีสาเหตุเนื่องมาจากขีดความสามารถด้านอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่สูง ดังนั้นผลของการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก จึงยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะบอกได้ว่าแรงงานเด็ก ณ ปัจจุบันนี้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเป็นเช่นไร ตลอดถึงปัญหาที่นายจ้างเอาเปรียบแรงงานเด็กในเรื่องค่าจ้าง เวลาพัก และสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างเด็กพึงได้รับและปัญหาในการรับรู้กฎหมายของฝ่ายนายจ้างและตัวลูกจ้างเด็ก และปัญหาการเข้ามาของแรงงานเด็กต่างชาติอย่างผิดกฎหมายและเด็กที่ลักลอบเข้ามาส่วนใหญ่มิได้ทำงานในสถานประกอบกิจการทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่สามารถครอบคลุมการบังคับใช้ได้อย่างทั่วถึงและพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถใช้อำนาจตามกฎหมายบังคับได้ อีกทั้งปัญหาเรื่องอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานอันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายของทั้งฝ่ายนายจ้าง แรงงานเด็กและพนักงานตรวจแรงงานจึงสมควรพิจารณาหาแนวทางและมาตรการทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการบังคับใช้กฎหมายให้สามารถคุ้มครองแรงงานเด็กได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และพิจารณาหาแนวทางหรือมาตรการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก ให้เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงแนวความคิด เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและหลักการสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก

---

[2] เรื่องเดียวกัน

[3]กองการเจ้าหน้าที่, **เรื่องจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน,**(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน),พ.ศ.2549 (เอกสารอัดสำเนา)

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก

1.2.3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

1.2.4 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยเฉพาะให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยหาทางแก้ไขข้อขัดข้องในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของแรงงานเด็กให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและนำข้อดีมาพัฒนาเป็นกฎหมายให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป

1.2.5 ศึกษาถึงแนวความคิดและทัศนคติของลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานเด็ก นายจ้าง และพนักงานตรวจแรงงาน ผู้บังคับใช้กฎหมายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ทัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานเด็กยังไม่สามารถบังคับใช้ให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อป้องกันไม่ให้มีการละเมิดสิทธิของเด็กและเอาเปรียบแรงงานเด็กในเรื่องค่าจ้าง เวลาพัก และสวัสดิการต่างๆที่แรงงานเด็กพึงได้รับตอบแทนจากการทำงาน เนื่องจากองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องยังละเลยในการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย อันเป็นสาเหตุให้แรงงานเด็กไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่พึงมีอยู่ตามกฎหมายจึงควรมีมาตรการทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ จำกัดเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก และศึกษาวิจัยถึงสภาพข้อเท็จจริง โดยอาศัยวิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการมารับจ้างทำงานของเด็ก สภาพความเป็นอยู่ขณะใช้แรงงานตลอดจนทัศนคติของเด็ก นายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายตลอดจนปัญหาของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานเด็กได้กำหนดวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 2 วิธี คือ

1.5.1 เป็นแบบวิธีการวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการรวบรวมค้นคว้าจาก กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ ข้อเขียนและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงานเด็กของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น

1.5.2 เป็นแบบวิธีการวิจัยภาคสนาม (field research) ในการดำเนินการวิจัยภาคสนามนี้จะได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็กประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้น 3 ฉบับ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานครพื้นที่ 9 [4]

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการมารับจ้างทำงานของเด็ก สภาพความเป็นอยู่ขณะใช้แรงงานตลอดจนทัศนคติของเด็ก นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายตลอดจนปัญหาของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยจึงได้กำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยไว้ 2 ทางด้วยกันคือ

1.5.2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครอบคลุมถึงปัญหาและทัศนคติที่แท้จริงในการศึกษาวิจัยจึงได้กำหนดแนวทางในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย โดยศึกษาข้อมูลเอกสารที่มีผู้รวบรวมไว้และศึกษาจากปรากฏการณ์สภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์นั้นๆ

---

[4] ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เรื่องกำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน, ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2548,ข้อ 4 (ฌ)

1.5.2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

กำหนดการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เด็กที่ใช้แรงงาน นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กตามแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น

1.6 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

1.6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของการวิจัยภาคสนามนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.6.1.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อสำรวจข้อมูลการใช้แรงงานเด็กด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยการพิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมาย คือสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็กโดยผู้วิจัยกำหนดแบ่งกลุ่มประชากรตัวอย่างที่จะสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้างเด็ก ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายพนักงานตรวจแรงงาน เนื่องจากบุคคลทั้งสามฝ่ายดังกล่าวเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยตรง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Stratified Random Sampling) เลือกจากสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งมีการใช้แรงงานเด็ก

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจะเป็นตัวแทนกลุ่มประชากร สถานประกอบกิจการในแต่ละเขตพื้นที่ประกอบกิจการ ตั้งแต่ขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่โดยเกณฑ์ในการแบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการว่าสถานประกอบกิจการขนาดใดเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก ในปัจจุบันหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน หรือกรมธุรกิจและการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ ก็ยังมิได้กำหนดแบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการจำพวกร้านอาหาร และสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงไว้เป็นการแน่นอน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยผู้ศึกษาวิจัยจึงได้กำหนดที่จะแบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยถือเอาจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กล่าวคือสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 - 9 คน จัดเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 - 49 คน จัดเป็นสถานประกอบกิจการขนาดกลาง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ เหตุผลที่ผู้ศึกษาวิจัยได้แบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการโดยอาศัยเกณฑ์จำนวนลูกจ้างดังกล่าวนั้นผู้ศึกษาวิจัยได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก จึงควรที่จะยึดกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นหลัก

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งปัจจุบันบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ใช้บังคับกับการจ้างแรงงานทุกประเภทกิจการ ซึ่งรวมถึงประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงด้วย เว้นแต่ อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย[5] ฉะนั้นเพียงแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างเพียงคนเดียวก็อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว เว้นแต่ในบางกรณีที่กฎหมายได้กำหนดไว้เป็นพิเศษเป็นการเฉพาะว่าจะใช้บังคับกับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่กี่คนขึ้นไปก็พิจารณาไปตามนั้น เช่นในเรื่องของการควบคุมตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในหมวด 9 มาตรา 108, มาตรา 112, มาตรา 114 ที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อีกทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 ได้กำหนดถึงกรณีที่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงนำเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนลูกจ้างดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการต่างๆในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1.6.1.2 การจัดจำแนกประเภทกิจการที่ดำเนินการศึกษาวิจัย คือกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบกิจการประเภทร้านขายอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

1.6.1.3 การกำหนดแบ่งพื้นที่ที่จะทำการศึกษาวิจัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดเขตที่จะทำการศึกษาวิจัยไว้ 5 เขต คือเขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตวังทองหลาง ทั้งนี้เพราะเป็นเขตที่มีร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นจำนวนมากในเขตดังกล่าวและอยู่ในเขตพื้นที่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตเดียวกันคือเขตพื้นที่ 9 ทั้งเป็นการสะดวกในการเดินทางไปเก็บข้อมูลทำให้ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการศึกษาวิจัยมากจนเกินไป

1.6.1.4 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลจากคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและเจ้าของสถานประกอบกิจการเพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานครพื้นที่ 9 และพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างเด็กที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการดังกล่าว

---

[5] มาตรา 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.6.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาวิจัยได้จัดทำขึ้นในลักษณะเป็นการสำรวจการใช้แรงงานเด็กและทัศนคติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยจัดทำเป็น 3 ชุด เพื่อสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กซึ่งเป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างที่กำหนดไว้ รวมแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 300 ชุด แบ่งเป็นส่วนนายจ้างจำนวน 60 ชุด ส่วนลูกจ้างเด็ก 200 ชุด ส่วนพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 40 ชุด

1) แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับลูกจ้าง)จำนวน 200 ชุด โดยกำหนดจำนวนลูกจ้างเด็ก 10 คน ต่อ สถานประกอบกิจการหนึ่งแห่ง ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างเด็กที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการเดียวกันกับนายจ้างที่สัมภาษณ์โดยการกำหนดคำถาม ที่ใช้สัมภาษณ์เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับ

- สถานภาพของฝ่ายลูกจ้างเด็ก
- สภาพการทำงานของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการนั้นๆ
- การได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยแบบสัมภาษณ์ ชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

<u>ส่วนที่ 1</u> สถานภาพของลูกจ้าง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ

<u>ส่วนที่ 2</u> สภาพการทำงานของลูกจ้างเด็ก

1. กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา
2. ค่าตอบแทนในการทำงาน
3. สวัสดิการของลูกจ้างเด็ก
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. คำถามเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชย
6. คำถามเกี่ยวกับการใช้สิทธิต่างๆของลูกจ้างเด็กตามที่กฎหมายกำหนดไว้
7. การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก

<u>ส่วนที่ 3</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับนายจ้าง) จำนวน 60 ชุด โดยกำหนดจำนวนนายจ้าง 1 คน ต่อ สถานประกอบกิจการหนึ่งแห่ง ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างโดยการกำหนดคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับ

- สถานภาพของฝ่ายนายจ้าง
- การปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้
- ปัญหาการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- สภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ
- การติดต่อกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง
- ทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยแบบสัมภาษณ์ ชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนเช่นกัน

<u>ส่วนที่ 1</u> สถานภาพของนายจ้าง

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนายจ้าง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ

<u>ส่วนที่ 2</u> เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1. กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา
2. ค่าตอบแทนในการทำงาน
3. สวัสดิการของลูกจ้างเด็ก
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. คำถามเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชย
6. คำถามเกี่ยวกับการให้สิทธิต่างๆแก่ลูกจ้างเด็กตามที่กฎหมายกำหนดไว้
7. การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก

<u>ส่วนที่ 3</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

3) แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับพนักงานตรวจแรงงาน) จำนวน 40 ชุด ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างฝ่ายพนักงานตรวจแรงงานผู้เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก โดยการกำหนดคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับ

- นโยบายด้านแรงงานเกี่ยวกับแรงงานเด็ก
- การบริหารแรงงาน
- การปฏิบัติในด้านการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

- ปัญหาการฝ่าฝืนของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด
- ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน
- อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน
- ทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยแบบสัมภาษณ์ ชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนเช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายที่ได้รับมอบหมายและแนวทางในการบริหารงาน
2. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

1.6.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (validity and reliability testing)

1.6.3.1 ความเที่ยงตรงในการวัด (validity)

ความเที่ยงตรงเป็นคุณภาพของมาตรวัดที่แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามที่ต้องการวัดหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้พิจารณาจากความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาจากการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ข้อคำถามตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษาวิจัย สามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการ

1.6.3.2 ความน่าเชื่อถือ (reliability)

พิจารณาจากการที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ไปดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้คำถามที่วัดในเรื่องเดียวกัน เพื่อทราบผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยว่าการบังคับใช้กฎหมายเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่

เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์เหมาะสมสำหรับใช้สัมภาษณ์เชิงปริมาณ จึงมีการนำแบบสัมภาษณ์ที่ออกแบบไว้มาทำการทดสอบเบื้องต้น (pre - test) เพื่อพิจารณาหาข้อบกพร่องของแบบสัมภาษณ์มาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมต่อไป และเพื่อ

พิจารณาว่าแบบสัมภาษณ์หรือมาตรวัด (measurement) มีความน่าเชื่อถือเพียงพอในการที่จะนำไปศึกษาหรือวัดสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยผู้ศึกษาวิจัยจะได้ทดลองนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 1 เขต คือ เขตตลิ่งชัน จำนวน 50 ชุดตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับลูกจ้างเด็ก) จำนวน 30 ชุด แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับนายจ้าง) จำนวน 10 ชุด และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก (ฉบับพนักงานตรวจแรงงาน) จำนวน 10 ชุด

1.6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) คือความถี่และร้อยละ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเภทของข้อคำถามในการสอบถาม

1.7 ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ต้องทำงานเกี่ยวกับการให้การบริการจึงมีข้อจำกัดในการศึกษาวิจัยดังนี้

1.7.1 เนื่องจากเป็นกิจการที่ต้องให้การบริการแก่ลูกค้าตลอดเวลา การศึกษาวิจัยโดยการเข้าไปสัมภาษณ์แรงงานเด็กในเวลาทำงานเด็กมักไม่มีเวลาว่างและไม่มีสมาธิในการตอบคำถามอย่างเต็มที่ อีกทั้งไม่อยากให้ข้อมูลเพราะว่ากลัวนายจ้างจะตำหนิหรือให้ออกจากงาน

1.7.2 เจ้าของสถานประกอบกิจการไม่อนุญาตให้เข้าทำการสัมภาษณ์แรงงานเด็กที่ทำงานเพราะเกรงว่าจะเสียเวลาในการทำงานและคำถามที่ใช้จะก่อให้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการของตนออกมาเรียกร้องสิทธิต่างๆทำให้ตนได้รับความเสียหายผู้วิจัยจึงหาทางแก้ไขโดยวิธีการรอพบลูกจ้างก่อนเวลาเข้างานเพื่อสอบถาม

1.7.3 ในส่วนของเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายนายจ้างจะทำการคัดเลือกลูกจ้างที่จะมาเป็นผู้ตอบคำถามทำให้คำตอบที่ได้รับไม่ตรงกับความเป็นจริงจึงต้องใช้วิธีรอพบเพื่อสอบถามลูกจ้างเด็กคนอื่นที่พบเห็นในสถานประกอบกิจการนั้นๆนอกเวลางาน

1.7.4 การดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงสภาพการบังคับใช้ของกฎหมายจึงจำเป็นต้องจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมหมดทุกเรื่อง แบบสัมภาษณ์จึงมีจำนวนข้อคำถามมากทำให้ผู้ตอบข้อสัมภาษณ์ต้องใช้ระยะเวลานานในการตอบ ประกอบกับเรื่องที่สัมภาษณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้ตอบที่ไม่เคยรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาก่อนเลยทำให้มีปัญหาในการทำความเข้าใจจึงต้องเสียเวลาในการอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงานประกอบด้วย

1.7.5 ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานมักจะขอแบบสัมภาษณ์ ไว้กรอกเองและนัดให้มารับคืนในภายหลัง โดยอ้างเหตุผลว่าไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์ในขณะนั้น ข้อมูลที่ได้รับจึงอาจคลาดเคลื่อนไปเนื่องจากการตีความคำถามไม่เข้าใจดีพอ

1.7.6 การตอบแบบสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นมีน้อยมากโดยเฉพาะลูกจ้างเด็กมักจะไม่ให้ความคิดเห็นเลยเพราะเด็กไม่รู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและไม่รู้ถึงสิทธิหน้าที่ที่ตน มีอยู่ตามกฎหมาย

1.8 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงกายและกำลังความคิด

แรงงานเด็ก หมายถึง ลูกจ้างเด็กหรือผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นเด็ก

ลูกจ้างเด็ก หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ไปจนถึงอายุต่ำกว่า 18 ปี

สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานที่ทำงานหรือสถานที่ประกอบกิจการผลิตจำหน่าย หรือเก็บสินค้าเป็นประจำที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

มาตรการ หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการที่จะใช้ในการป้องกัน ควบคุมหรือแก้ไข

การตรวจแรงงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจควบคุม นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีให้เป็นผู้มีหน้าที่ในการตรวจแรงงาน

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งหรือภาวการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายของลูกจ้าง

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่แรงงานหรือลูกจ้างไม่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

การประสบอันตราย หมายถึง การเกิดอุบัติเหตุแก่ลูกจ้างหรือแรงงานเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจอันเนื่องมาจากการทำงานหรือรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

การเจ็บป่วย หมายถึง การเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานหรือโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับลักษณะและสภาพการทำงาน

เวลาทำงาน หมายถึง กำหนดเวลาที่แน่นอนที่ลูกจ้างแต่ละคนมีหน้าที่ต้องมาทำงานในแต่ละวันทำงาน

เวลาพัก หมายถึง เวลาที่ลูกจ้างได้หยุดไม่ต้องทำงานในระหว่างการทำงาน

วันทำงาน หมายถึง วันที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องมาทำงานตามกำหนดเวลาที่ได้กำหนดกันไว้

วันหยุด หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและไม่ต้องลา

วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานตามปกติแต่ได้แจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจมาทำงานในวันนั้นให้นายจ้างทราบเพื่อขออนุญาตหยุดงาน

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามกำหนดเวลาทำงานปกติ

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานนอกเหนือหรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่ตกลงกัน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างทำตามกำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้าง

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อชดเชยการเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออก ไล่ออก หรือกระทำการอย่างใดๆไม่ให้ลูกจ้างทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่ต่อไปเป็นการเด็ดขาดและไม่จ่ายค่าจ้างให้

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.9.1 ทำให้ทราบถึงแนวความคิด เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและหลักการสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก

1.9.2 ทำให้ทราบถึงสาเหตุและสภาพของการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่สามารถบังคับใช้ให้ได้ผลอย่างแท้จริง

1.9.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาความต้องการ แนวคิด และทัศนคติของลูกจ้าง นายจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

1.9.4 ทำให้ทราบถึงแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของแรงงานเด็กให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.9.5 ทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะพัฒนาแนวนโยบายของรัฐ เพื่อปรับปรุงแก้ไขมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัวในการจ้างงานและในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.9.6 เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหาร สถานบริการน้ำมันและสถานประกอบกิจการประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2
มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

2.1 แนวคิดนโยบายในการใช้และให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

กฎหมายต่างๆที่ถูกบัญญัติขึ้นมามีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาของสังคม หรือเพื่อให้ความคุ้มครองแก่สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งตามภาวะที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อมิให้สิ่งนั้นถูกล่วงละเมิดหรือถูกปล่อยปละละเลยไม่ได้รับการคุ้มครอง ดังเช่นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก สิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมุ่งคุ้มครองก็คือแรงงานทั่วไปซึ่งหมายความรวมถึงแรงงานเด็กด้วย เนื่องจากแรงงานเด็กเป็นอนาคตของสังคมทำให้เกิดการพัฒนาของประเทศชาติอันมีผลทำให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการใช้แรงงานเด็กให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ลูกจ้างเด็กได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและการที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เพียงถือว่าได้กระทำต่อลูกจ้างเด็กเท่านั้นหากแต่เป็นการกระทำความผิดต่อสังคมด้วย

2.1.1 ความหมายและสาเหตุของการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย

การที่จะศึกษาถึงมาตรการการคุ้มครองแรงงานเด็กจำเป็นที่จะต้องทราบถึงความหมายของแรงงานเด็กและสาเหตุการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยก่อน เพื่อที่จะได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาต่างๆ จากมาตรการที่นำมาเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กได้ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดเนื่องจากการแก้ปัญหาต่างๆ นั้นจำเป็นต้องศึกษาถึงสาเหตุก่อนว่ามีลักษณะอย่างใด

2.1.1.1 ความหมายของแรงงานเด็ก

ตามบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศนั้น ในบางประเทศก็ให้คำนิยามของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรง บางประเทศก็จะไปให้คำนิยาม “เด็ก” หรือ “เยาวชน” แทน บางประเทศก็มิได้ให้คำนิยามไว้จะไปกำหนดอายุของแรงงานเด็กที่จะคุ้มครองไว้โดยชัดเจนในแต่ละมาตรา กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของแต่ละประเทศจะมีการใช้ถ้อยคำที่หมายถึงแรงงานเด็กในลักษณะที่แตกต่างกันไป เช่น

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม (The Labor Code of The Socialist Republic of Vietnam 1955) มาตรา 119 [1] ใช้คำว่า “minor laborers” และได้ให้คำนิยามศัพท์ว่าหมายถึง แรงงานซึ่งมีอายุน้อยกว่า 18 ปี

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไน (The Labour Enactment 1954) มาตรา 2 และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย (Act No. 1 of 1951 to Bring Labour Act No. 12 of 1948) มาตรา 1 ส่วนที่ (1) ใช้คำว่า “child” และ “young person” โดยให้คำนิยามคำว่า “child” หมายถึงบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี และ “young person” หมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี [2]

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standard Act 1947) [3] และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ (Labour Standard Act 1977) [4] มิได้ให้คำนิยามของคำว่า “เด็ก” หรือ “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรง แต่ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของทั้งสองประเทศจะใช้คำว่า “minor” และ “children” ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตราต่างๆ แล้วพอจะสรุปความได้ว่าหมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กปี ค.ศ. 1989 ได้นิยามคำว่า “child” หมายถึงบุคคลทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่จะบรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้นตามกฎหมายที่ใช้บังคับแก่เด็กนั้น

ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็มิได้ให้คำนิยามของคำว่า “เด็ก” หรือ “แรงงานเด็ก” ไว้โดยเฉพาะเจาะจงเช่นกัน แต่ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าประเทศฉบับที่ 138 และฉบับที่ 182 และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 146 และฉบับที่ 190 ใช้คำอยู่ 2 คำ คือ คำว่า “child” และ “young person” ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากสาระสำคัญในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง

---

[1] พัชราวลัย วงศ์บุญสินและคณะ,ผู้รวบรวม.**กฎหมายสำคัญของพม่าและอินโดจีนในธุรกิจการค้าและการลงทุน.**(กรุงเทพมหานคร:โครงการข้อมูล สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2538), (The Labor Code of The Socialist Republic of Vietnam 1955) p.228

[2] International Labour Organization.**Labour Protective Law in Asean.** (Switzerland: International Labour Office,1987),p.3 - 8,89 - 90

[3] Kazuo Sugeno.**Japanese Labour Law.** (Tokyo: University of Tokyo Press,1922),p.9

[4] Ministry of Labour Republic of Korea.**Labour law of Korea .**(Seoul : Moon – Won, 1998)

ประเทศฉบับที่ 138 และฉบับที่ 182 กับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 146 และฉบับที่ 190 ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนฉบับดังกล่าวก็พอที่จะกล่าวได้ว่า แรงงานเด็กตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีซึ่งทำงานแล้วสำหรับประเทศไทยนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ให้คำนิยามของคำว่า “เด็ก” หรือ “แรงงานเด็ก” ไว้ และในกฎหมายฉบับอื่น เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มาตรา 4 กำหนดว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534 มาตรา 4 กำหนดว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลอายุเกิน 7 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกิน 14 ปีบริบูรณ์ และคำว่า “เยาวชน” หมายถึงบุคคลอายุเกิน 14 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ เป็นต้น ซึ่งต่างก็ให้คำนิยามของคำว่า “เด็ก และ“เยาวชน” ในลักษณะที่แตกต่างกันไป

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายฉบับต่างๆ รวมถึงคำพิพากษาศาลฎีกาไม่ปรากฏว่าได้ให้คำนิยามของคำว่า “แรงงานเด็ก” การจะให้ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” จึงต้องพิจารณาจากบทบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และจากการศึกษาบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในหมวด 4 เช่น มาตรา 44 และ มาตรา 48 [5] จึงอาจ**สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมายถึง ลูกจ้างเด็กหรือเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจนถึงอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง**ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับ “แรงงานเด็ก” ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะแตกต่างกันก็ตรงที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ใช้คำว่า “เด็ก” เพียงคำเดียวรวมถึงบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทั้งหมดมิได้มีการใช้คำว่า “เยาวชน” เหมือนดังเช่นในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

[5] **มาตรา 44** ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

และตามความหมายของ “แรงงานเด็ก” ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2546) หมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปแต่ไม่ถึง18 ปีบริบูรณ์ [6] ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.1.1.2 สาเหตุของการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย

โดยทั่วไปแล้วกฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีในทุกกรณี แต่ในสภาพความเป็นจริงยังคงมีสภาพการณ์เช่นนี้อยู่ในประเทศไทยอย่างชัดเจน การศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศบ่งบอกว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของเด็กอายุระหว่าง 11 -14 ปี มีแนวโน้มลดลงโดยตลอดระหว่าง พ.ศ.2539 – 2543 ซึ่งเป็นช่วงที่การมีส่วนร่วมเริ่มมีเสถียรภาพระหว่างร้อยละ 1.37 – 1.08 ของกำลังแรงงาน สัมประสิทธิ์การลดลงโดยเฉลี่ยอายุ 11 – 14 จะมีค่าร้อยละ 1.13 ของกำลังแรงงานรวมใน พ.ศ. 2543 หรือคิดเป็นประมาณกว่า 374,000 คน จำนวนข้างต้นลดลงเหลือประมาณร้อยละ 0.865 ของกำลังแรงงานรวมหรือประมาณ 309,000 คน ในพ.ศ.2548 เนื่องจากในระยะหลังรายงานกำลังแรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปีไม่ได้ถูกรายงานไว้ ดังนั้นตัวเลขในพ.ศ.2543 ที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพล ปธานวนิช ประมาณการไว้ [7] จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสามารถใช้เป็นตัวเลขแรงงานเด็กอายุ 13 -15 ปี ที่ประมาณ 397,000 คน ซึ่งใกล้เคียงกับประมาณการจากการวิจัยดังกล่าว อย่างไรก็ดีผลการพยากรณ์พบว่าแนวโน้มแรงงานเด็กในประเทศไทยและผลกระทบต่อโอกาสในอนาคตของแรงงานเด็กในปี พ.ศ. 2553 จะมีแรงงานเด็กอยู่ในระดับประมาณ 300,000 คน [8]

สาเหตุที่เป็นปัจจัยทำให้มีการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย อาจจำแนกได้หลายสาเหตุด้วยกัน ดังนี้

---

[6] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001 – 2546**, กรุงเทพมหานคร, หน้า 2

[7] สุรพล ปธานวนิช,**การประเมินสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในจังหวัดเชียงราย ตาก อุดรธานี สงขลา และปัตตานี**, (รายงานการสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัย, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์,2549),หน้า 15

[8] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน **,รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย,** (สำนักพิมพ์บางกอกบล๊อก,กรุงเทพมหานคร, 2548), หน้า 19

1) ปัจจัยจากสถานะทางเศรษฐกิจของประชาชน

การพัฒนาประเทศในช่วงเวลาที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจของประชาชนในประเทศมากขึ้น เกิดความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้[9] คนจนนับวันจะยิ่งจนลงและสาเหตุแห่งความยากจนของครอบครัวส่วนใหญ่ คือ พ่อแม่ขาดการวางแผนครอบครัวที่ดีทำให้มีบุตรมากเกินกว่าที่จะสามารถรับภาระเลี้ยงดูและให้การศึกษาอย่างดีได้เพียงพอ นอกจากนี้การว่างงานนอกฤดูเพาะปลูกก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งเนื่องจากเด็กบางคนอยู่ในครอบครัวซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่พอเลี้ยงดูตนเองเมื่อว่างจากการเพาะปลูกก็จะเข้ามาเป็นลูกจ้างในโรงงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ดังนั้น จึงพอจะสรุปได้ว่าความยากจนนับเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้มีการใช้แรงงานเด็ก

2) ปัจจัยจากครอบครัวและตัวเด็ก

นอกจากปัจจัยความยากจนแล้ว ปัญหาครอบครัวที่แตกแยกก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เด็กต้องออกมาเที่ยวแสวงหางานทำเนื่องจากพื้นฐานทางครอบครัวไม่สามารถจะดูแลเด็กต่อไปได้หรือบางครั้งครอบครัวมิได้มีปัญหาแต่เด็กเองมีความเกียจคร้านต่อการเรียนจึงออกมาสู่ตลาดแรงงานโดยเห็นว่าการทำงานสนุกกว่าการเล่าเรียนและยังมีรายได้เป็นของตัวเองด้วย

3) ปัจจัยจากด้านนายจ้าง

ด้านนายจ้างเองก็มีความพึงพอใจที่จะจ้างแรงงานเด็กเพื่อประหยัดต้นทุน เพราะนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างไม่เต็มตามอัตราที่กฎหมายกำหนด แม้ตามกฎหมายแล้วแรงงานเด็กจะพึงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับแรงงานผู้ใหญ่ก็ตาม อีกทั้งแรงงานเด็กเป็นแรงงานที่มีความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วกว่าแรงงานผู้ใหญ่ และแรงงานเด็กมักไม่ค่อยมีปัญหามีปากเสียงกับนายจ้าง แม้ว่าแรงงานเด็กจะมีความแข็งแรงน้อยกว่าแต่สำหรับงานบางประเภทแล้วประสิทธิภาพในการทำงานไม่ด้อยกว่าผู้ใหญ่เลย อีกทั้งแรงงานเด็กสามารถควบคุมได้ง่ายเนื่องจากมีความอ่อนต่อโลกและด้อยประสบการณ์กลัวการถูกทำโทษจากนายจ้าง รวมทั้งแรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าตนมีสิทธิอะไรบ้างที่ควรได้รับจากนายจ้างจึงไม่มีการท้วงติงหรือต่อรองกับนายจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องเอาใจใส่ดูแลแรงงานเด็กมากมายนัก ดังนั้น แรงงานเด็กจึงไม่เป็นภาระแก่นายจ้าง

---

[9] ทวีสุข พันธ์เพ็ง, **สถานการณ์ปัญหาแรงงานเด็กในประเทศไทย,**แหล่งที่มา : www.anamai.mophgo.th

4) ปัจจัยจากกระบวนการจัดหางาน

กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเด็กเป็นเรื่องที่ง่าย เพราะเด็กสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้หลายวิธี [10] ดังนี้

ก) มากับนายหน้า

ข) นายจ้างไปรับด้วยตนเองถึงภูมิลำเนาของเด็ก

ค) เด็กมากับบิดามารดา ญาติ เพื่อน หรือเพื่อนบ้าน

ง) เด็กมาหางานทำด้วยตนเอง

จ) สำนักจัดหางาน

5) ปัจจัยจากด้านรัฐบาล

รัฐบาลยังไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนให้ได้ผลเท่าที่ควร ประชาชนยังอยู่ในสภาพยากจน มีคนเป็นจำนวนมากต้องทิ้งไร่ทิ้งนาเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเมื่อรวมเข้ากับปัจจัยหลายๆประการ เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับการเมือง การใช้แรงงานเด็กในโรงงานจึงกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ น่าเชื่อว่าการใช้แรงงานเด็กจะไม่ลดน้อยลงไปเพราะโรงงานขนาดเล็กที่มีการใช้แรงงานเด็กยังมิได้เลิกกิจการทำให้เด็กยังคงอยู่ในตลาดแรงงานจำนวนมากและถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง [11]

6) ปัจจัยจากบทบัญญัติของกฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเปิดโอกาสให้แรงงานเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่าย และเป็นจำนวนมากโดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 18 ปี ได้เพียงแค่แจ้งการจ้างแรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้นก็สามารถใช้แรงงานเด็กได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งเด็กในวัยนั้นยังไม่พร้อมในการทำงานเพราะเด็กในช่วงอายุดังกล่าวยังอยู่ในช่วงวัยแห่งการเรียนรู้และอยู่ในช่วงศึกษาเล่าเรียน

---

[10] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, "**รายงานการวิจัยเรื่องสวัสดิภาพและพัฒนาการของแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิต**" (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2529) , หน้า 50- 51.

[11] เสรี ลีลาลัย. "**การจ้างแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมบางประเภท: ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ**" (รายงานการวิจัย คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527), หน้า 102- 103.

7) ปัจจัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จากภาวะเศรษฐกิจซบเซาอย่างรุนแรงส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับความเดือดร้อนในด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะประชาชนระดับล่างต้องประสบปัญหาความยากจน เด็กๆที่อยู่ในภาคการศึกษาต้องออกจากโรงเรียนเพื่อลดภาระของบิดามารดา อีกทั้งต้องดิ้นรนทำงานเพื่อจุนเจือฐานะทางครอบครัว ทำให้เด็กๆ ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคธุรกิจบริการ

8) ปัจจัยเรื่องการศึกษาภาคบังคับ

แม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 10) ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงอันเป็นผลสืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 มีการกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องกับการส่งเด็กเข้าเรียนไว้ในประการสำคัญ คือ ผู้ปกครองที่ไม่ส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษา ต้องถูกลงโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท (มาตรา 6 ประกอบ มาตรา 13), บุคคลใดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรกระทำการอันเป็นเหตุให้เด็กไม่ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ จะต้องถูกลงโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท (มาตรา 11 ประกอบมาตรา 16) และบุคคลใดซึ่งมิใช่ผู้ปกครองมีเด็กซึ่งไม่ได้เข้าเรียนอาศัยอยู่ด้วย ต้องแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 1 เดือน หากไม่ปฏิบัติตามหรือแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ จะต้องถูกลงโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท (มาตรา 15)

รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้ประกาศแนวนโยบาย ไว้โดยสรุปดังนี้ [12]

1) ส่งเสริมให้เด็กทุกคนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการรับนักเรียนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม และเสมอภาค

---

[12] ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, "**เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2549**", ประกาศ ณ วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2548, (เอกสารอัดสำเนา)

2) สนับสนุนให้เด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เข้ารับการศึกษาภาคบังคับครบทุกคน

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4) ส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาตามความถนัด ความสนใจและเต็มตามศักยภาพ

5) ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการรับนักเรียนภายในจังหวัดร่วมกันและดูแลการรับนักเรียนให้เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย รวมทั้งกำหนดแนวทางรณรงค์ให้เด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับครบทุกคน

6) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์การรับนักเรียนอย่างหลากหลายและเชิญชวนเด็ก ผู้ปกครอง สื่อมวลชน และผู้เกี่ยวข้อง เยี่ยมชมโรงเรียนก่อนการรับนักเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์จุดเด่นของแต่ละโรงเรียน

ซึ่งการส่งเด็กเข้าเรียนถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญของการประกันโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรต้องให้ความสนใจและปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ แต่เนื่องจากปัญหาความยากจนและระบบราชการที่ยุ่งยากซับซ้อนทำให้พนักงานตรวจแรงงานของรัฐไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงประกอบกับปัญหาอื่นๆอีกหลายประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อหารายได้เป็นของตนเองมากกว่าเข้าโรงเรียน

2.1.1.3 สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในงานประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันงในประเทศไทย

สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในงานประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันพอจะสรุปได้ดังนี้

ก. หน้าที่ในการทำงาน แรงงานเด็กมักมีหน้าที่เบ็ดเตล็ดทั่วไปที่ไม่ต้องอาศัยความชำนาญหรือฝีมือใดๆ เลย เมื่ออยู่นานเข้าจึงเริ่มมีการเปลี่ยนหน้าที่เป็นอย่างอื่น แต่ส่วนใหญ่การทำงานในร้านอาหารมักไม่ค่อยมีหน้าที่ประจำแต่จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเสมอๆ ฉะนั้นความก้าวหน้าหรือความชำนาญเฉพาะหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งจึงไม่มี ทำให้แรงงานเด็กขาดการฝึกอบรมที่ดีเมื่อเติบโตต่อไปก็จะไม่มีวิชาความรู้ติดตัวเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ (unskilled labour) ขาดอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างและอาจเป็นภาระต่อสังคมในอนาคตต่อไป

ส่วนการทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงนั้นแรงงานเด็กมักมีหน้าที่เบ็ดเตล็ดทั่วไปที่ไม่ต้องอาศัยความชำนาญหรือฝีมือใดๆ เลย ไม่ค่อยมีหน้าที่ประจำเช่นเดียวกัน แต่มักจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเสมอๆ ฉะนั้นความก้าวหน้าหรือความชำนาญเฉพาะหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งจึงไม่มีเช่นกัน

ข. อุบัติเหตุจากการทำงาน เกิดขึ้นแทบทุกวันและบ่อยครั้ง แต่แม้จะเกิดขึ้นบ่อยนายจ้างก็ไม่ได้มีการระมัดระวังหรือหาทางป้องกันแต่อย่างใด ความจริงนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจัดหาเครื่องป้องกันอุบัติเหตุให้ลูกจ้าง แต่ในความเป็นจริงนายจ้างมักจะมีเพียงถุงมือให้เท่านั้น ส่วนเครื่องป้องกันอื่นๆ ไม่มีการจัดให้เลยและเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นสิ่งแรกที่แรงงานเด็กจะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง คือการได้รับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นด้วยการใช้ยาแดง ทิงเจอร์ ยาเหลือง หรือยาหม่อง ซึ่งมีประจำอยู่ในตู้ยานั้น โดยแรงงานเด็กจะเป็นผู้จัดหายาและทำแผลให้กันเอง

ค. ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะของการทำงานกำหนดชั่วโมงทำงานสำหรับแรงงานเด็กไว้ที่ 7 - 8 ชั่วโมง แต่ในสภาพความเป็นจริงแรงงานเด็กจะถูกกำหนดให้ทำงานวันละ 10 ชั่วโมง หรือกว่านั้น [13] บางครั้งถ้าวันไหนมีวัตถุดิบน้อยก็เลิกเร็ว ถ้าวันไหนไม่มีก็ไม่ต้องทำ แต่บางกรณีถ้ามีงานมากแรงงานเด็กก็ต้องทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดหรือในเวลากลางคืนโดยได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม ดังนั้นชั่วโมงการทำงานนับว่ามีผลต่อสุขภาพร่างกายของเด็กที่อาจเกิดการเจ็บป่วยโดยตรงเนื่องจากชั่วโมงการทำงานสูงมากเท่าไหร่โอกาสที่เด็กจะเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

ง. สวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานเด็กแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง โดยทั่วไปสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับแรงงานเด็กนั้นไม่ได้มีความแตกต่างไปจากสวัสดิการที่ให้กับผู้ใหญ่เลยและส่วนมากไม่มีค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อหยุดงานเพราะป่วยแรงงานเด็กจะไม่ได้รับค่าจ้าง ส่วนที่พักนั้นมีลักษณะเป็นห้องแถวไม้แบ่งเป็นห้องเล็กๆ เก่าๆ สภาพทั้งภายในและภายนอกรกรุงรัง อากาศรอบๆ บริเวณไม่ดี

ตามความเป็นจริงแล้วแรงงานเด็กต้องได้รับสวัสดิการพิเศษบางอย่างจากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น บริเวณที่เป็นที่สำหรับให้เด็กเล่นและพักผ่อนได้, การจัดหาน้ำ

---

[13] สุรางค์รัตน์ อรรถศาสตร์ศรี. “**สภาพการใช้แรงงานเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมแก้วในเขตกรุงเทพมหานคร**” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517) หน้า 49 -50.

สะอาดสำหรับดื่ม เป็นต้น โดยภาพรวมแล้วถือว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้อยู่ในระดับที่ต่ำและไม่ได้มาตรฐาน

2.1.2 หลักการ แนวคิดและเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานเด็ก

เนื่องจากการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทยส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานเด็กในต่างประเทศ อีกทั้งการศึกษาถึงหลักการและเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กต้องพิจารณาจากแนวนโยบายของรัฐประกอบด้วย ดังนั้น การศึกษาถึงแนวนโยบายของรัฐในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กจึงถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำผลจากการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัญหาต่างๆ อันเกิดจากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมายมากที่สุด

2.1.2.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากปัจจัยต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วทำให้แรงงานเด็กจำนวนมากถูกผลักดันเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคธุรกิจอย่างรวดเร็ว เด็กที่ถูกใช้แรงงานก็ยังมีอายุน้อยมาก ได้ค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เลวร้ายและลักษณะงานก็ซ้ำซากจำเจ อุบัติเหตุก็เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นเด็กจะไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้าง และจากสภาพการทำงานที่เลวร้ายของเด็กนี้เองนับเป็นจุดเริ่มต้นในการริเริ่มแนวความคิดในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก ทั้งนี้ก็ด้วยความห่วงใยและต้องการที่จะแก้ไขปัญหาสังคมเหล่านี้ให้หมดไปโดยรากฐานของแนวคิดในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กมาจากทฤษฎี “Tabula Rosa” ของจอห์น ล็อก (John Locke) นักปรัชญากฎหมายธรรมชาติในยุคฟื้นฟู[14] (ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 14 - 16) ซึ่งเชื่อว่าจิตใจของมนุษย์แรกเกิดนั้นเป็นจิตใจที่ว่างเปล่าและบริสุทธิ์ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับตัวมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ จอห์น ล็อก เชื่อว่าอุปนิสัยใจคอของมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือพระเจ้าสร้างมา โดยจากรากฐานปรัชญาแนวคิดของจอห์น ล็อก ส่งผลให้เกิดแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงแก้ไขนิสัยและบุคลิกภาพของมนุษย์ต้องเริ่มตั้งแต่เมื่ออายุยังน้อยจึงสรุปได้ว่าหากเด็กถูกใช้แรงงานอย่างไม่เหมาะสมถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่ออุปนิสัยและบุคลิกภาพของตัวเด็กจนก่อให้เกิดผลกระทบเป็นปัญหาของสังคมต่อไปในอนาคตอย่างแน่นอน

---

[14] จรัญ โฆษณานันท์.. **นิติปรัชญา.** พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539), หน้า 140 -150.

ในแรกเริ่มของแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็กได้มีความพยายามอย่างมุ่งมั่นในการจะโน้มน้าวจิตใจของบรรดานายจ้าง ซึ่งเป็นนายทุนให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะนายจ้างเหล่านั้นไม่เห็นความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็ก รัฐจึงพยายามในการกำหนดมาตรการต่างๆขึ้นเพื่อป้องกันและแก้ไขบัญหาดังกล่าวซึ่งมาตรการที่ถูกกำหนดขึ้นโดยตรงได้แก่มาตรการทางกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก [15] แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็กจึงเปลี่ยนมาเป็นการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ

การใช้แรงงานเด็กเป็นปัญหาสังคมที่มีความสำคัญ การกระทำบางอย่างต่อตัวแรงงานเด็กถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งประชาคมโลกพยายามกดดันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและไม่ให้มีการกระทำทารุณกรรมต่อแรงงานเด็กในประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยด้วย แต่ในสภาพความเป็นจริงการห้ามไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากและปฏิเสธไม่ได้ว่ายังมีการใช้แรงงานเด็กอยู่ทั่วไป เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี ทำให้ยังมีความจำเป็นจะต้องใช้แรงงานเด็กอยู่จึงมีการนำแนวความคิดในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กที่ได้มีการศึกษาวิจัยไว้มาปรับใช้โดยจำแนกไว้เป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1.แนวคิดในการขจัด (abolitionist perspective) เป็นแนวคิดที่ไม่มีการใช้แรงงานเด็กโดยสิ้นเชิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในทัศนะของรัฐบาลของประเทศที่พัฒนาแล้วที่กดดันต่อประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย

2.แนวคิดในการคุ้มครอง (protectionist perspective) เป็นแนวความคิดที่เปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานเด็กได้ แต่กำหนดเงื่อนไขและให้ความคุ้มครองต่อแรงงานเด็กเป็นพิเศษ เช่นค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3.แนวคิดการปลดปล่อย (liberationist perspective) หรือทำให้แรงงานเด็กมีอำนาจซึ่งเป็นแนวความคิดที่เริ่มมาจากองค์การพัฒนาเอกชนในด้านเด็กที่มีทัศนะเกี่ยวกับเด็กในลักษณะที่เด็กเป็นประธานแห่งการกระทำ หรือเป็นตัวนำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กระตือรือร้นและ

---

[15] พรทิพย์ งามเกษม, **“การวิเคราะห์มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก ศึกษาเฉพาะกรณีการใช้แรงงานเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตช็อคโกแลต ขนมเคลือบและมีไส้เป็นน้ำตาล”,** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2525),หน้า 74

ให้ความสนใจในการสนับสนุนการจัดตั้งองค์การของตนเอง หากแรงงานเด็กมีองค์การแล้วก็จะมีอำนาจ มีปากมีเสียง มีสิทธิและองค์การดังกล่าวจะสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก[16]

ซึ่งการที่จะนำแนวความคิดในการมุ่งขจัด (abolitionist perspective) แต่เพียงอย่างเดียวมาใช้ในการแก้ปัญหาคงจะเป็นการแก้ที่ไม่ถูกต้องต่อสภาพความเป็นจริง แนวคิดในการคุ้มครอง (protectionist perspective) จึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาให้ถูกจุดและก่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม อันจะเป็นการช่วยเหลือดูแลคุ้มครองแรงงานเด็กได้

2.1.2.2 แนวนโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานเด็ก

แนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กแท้จริงคือ การปกป้องคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่เด็กด้วยการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเพื่อใช้บังคับกับฝ่ายนายจ้าง ถึงแม้จะมีกฎหมายดังกล่าวอยู่ก็ตามแต่ฝ่ายนายจ้างในสถานประกอบกิจการบางส่วนมักจะละเลยหรือไม่คำนึงถึงการปฏิบัติให้ถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมาย ส่วนมากจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น กล่าวคือฝ่ายนายจ้างพยายามที่จะลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำเพื่อผลกำไรสูงสุด ดังนั้นแรงงานเด็กที่เข้าทำงานในสถานประกอบกิจการต่างๆจึงถูกใช้งานอย่างไม่เป็นธรรมซึ่งแนวนโยบายของรัฐในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กยังปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมโดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีงานทำ ปรับปรุงระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันแก่คนทุกช่วงทุกวัยโดยให้มีความหมายรวมถึงแรงงานเด็กด้วยซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางนโยบายของรัฐในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก[17] และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กยังปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ก็ยังมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัย โดยเริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานที่เข้มแข็ง มีทักษะชีวิตพร้อม

---

[16] วัลภา สัตยานุชิต, **พันธกรณีของประเทศไทยต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับการห้ามการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้ายที่สุด**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2544), หน้า 23

[17] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549)**, (ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง,กรุงเทพมหานคร,(ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์)), หน้า 8

ก้าวสู่โลกแห่งการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ ทั้งยังมุ่งเสริมสร้างกระบวนการยุติธรรมแบบบูรณาการและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อันเป็นอีกส่วนที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางในอนาคตที่รัฐต้องการส่งเสริมให้บุคคลากรของประเทศเป็นบุคคลากรที่เติบโตมาอย่างมีคุณภาพซึ่งต้องให้ความคุ้มครองและพัฒนาตั้งแต่เยาว์วัย [18]

แนวนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 [19] นายกรัฐมนตรีแถลงนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ แสดงเจตนารมณ์และนโยบายของรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคือ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐ ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงานในระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม ได้รับการคุ้มครอง และดูแลด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้งสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึงเป็นการแสดงถึงความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานทุกๆกลุ่ม ซึ่งหมายความรวมถึงแรงงานเด็กให้ได้รับความคุ้มครองด้วย การส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ดูแลเด็กและเยาวชน คนพิการ คนสูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส รวมถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัย โดยเริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานที่เข้มแข็ง อีกทั้งยังมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในส่วนของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนี้ [20]

---

[18] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554)** (ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง,กรุงเทพมหานคร,(ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์)), หน้า 13

[19] **แนวนโยบายรัฐบาล** แหล่งที่มา : http://www.ftawatch.org/news/view.php?id=10216

[20] สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, **รายงานประจำปี 2547/2548 การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**,หน้า 5,18

(1) ให้ความคุ้มครองดูแลแรงงานเด็กไทยและแรงงานเด็กต่างด้าวเสมอเหมือนกันทุกประการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) กำหนดแนวทางในการตรวจการใช้แรงงานเด็กไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและได้สั่งการให้หน่วยงานปฏิบัติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการตามแนวทางในการตรวจการใช้แรงงานเด็กตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด ดังนี้

ก) หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานให้ดำเนินคดี

ข) หากพบว่านายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานโดยปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและมีการกักขังหน่วงเหนี่ยว หรือทารุณเด็ก ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเคร่งครัด

ค) กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวดการใช้แรงงานเด็กให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ดำเนินคดีตามกฎหมาย

(3) ขยายการคุ้มครองแรงงานเด็กไปสู่ภาคแรงงานนอกระบบ คือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 และกฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 13 เมษายน 2548 ยังผลให้ในปัจจุบันแรงงานเด็กในส่วนที่ทำงานประเภทงานที่รับไปทำที่บ้านและทำงานในงานภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองในเรื่องการจ้างงาน

2.1.3 การบังคับใช้กฎหมาย

ก่อนที่จะศึกษาถึงมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้นถึงความหมายของการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายเสียก่อนเพื่อที่จะได้วิเคราะห์ถึงหลักการในการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการที่ต้องนำมาใช้ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กว่ามีลักษณะและมีวิธีการเช่นไร

2.1.3.1 ความหมายของการบังคับใช้กฎหมาย

ในความหมายของคำว่า “การบังคับใช้กฎหมาย” นั้นแยกพิจารณาได้เป็น 2 คำ คือ “การใช้บังคับ (application)” กับ “การบังคับใช้ (enforcement)” ซึ่งทั้งสองคำนี้มีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ

"การใช้บังคับ (application)" นั้น ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้ให้ความหมายไว้ว่า "หมายถึง การนำกฎหมายมาใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงในกรณีเฉพาะเรื่อง ซึ่งอาจมีผู้ใช้แตกต่างกัน เช่นการบังคับใช้โดยเจ้าพนักงานตำรวจ อัยการ หรือศาลยุติธรรม เป็นต้น"[21] ศาสตราจารย์ ดร. อมร จันทรสมบูรณ์ ให้ความหมายไว้ว่า "หมายถึงการนำตัวบทกฎหมายที่เป็นถ้อยคำที่อยู่ในหนังสือหรือที่อยู่ในราชกิจจานุเบกษามาใช้บังคับให้เกิดผลบังคับตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นๆ" [22] เช่น กรณีที่เจ้าพนักงานตำรวจทำการตรวจจับผู้ค้ายาเสพติดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 เป็นต้น และศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม ให้ความหมายไว้ว่า "คำว่าใช้บังคับคือเริ่มเอามาใช้ก่อนหน้านั้นยังไม่ได้ใช้แต่บัดนี้จะเริ่มใช้แล้ว" [23] เช่น พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2550 ได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาแล้ว แต่จะมีผลใช้บังคับหลังวันประกาศ 90 วัน เป็นต้น

ส่วนคำว่า"**การบังคับใช้ (enforcement)**" นั้นมีความหมายที่แตกต่างกับ "การใช้บังคับ" และ "การบังคับใช้กฎหมาย" คำว่า **บังคับแปลว่าเอามาทำให้ศักดิ์สิทธิ์ เอามาทำให้สมจริง เอามาทำให้เกิดความขลัง** [24] เช่น กรณีที่เจ้าพนักงานตำรวจทำการตรวจจับผู้ที่เมาสุราหรือของเมาอย่างอื่นในขณะขับรถ[25] เพื่อดำเนินคดีและยื่นคำฟ้องต่อศาลให้พิจารณาพิพากษาลงโทษ เป็นต้น

จากความแตกต่างของสองคำนี้ อาจกล่าวได้ว่า "**การใช้บังคับ**" นั้น**เป็นการกำหนดเวลาของกฎหมายที่ได้ตราไว้แล้วว่า จะมีผลนำมาใช้ได้เมื่อใด** ส่วนคำว่า "การบังคับใช้"

---

[21] หยุด แสงอุทัย, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป**,(สำนักพิมพ์ประกายพรึก, (พิมพ์ครั้งที่ 15),กรุงเทพมหานคร, 2545), หน้า 113 - 114

[22] อมร จันทรสมบูรณ์, **Law enforcement : มิติที่ 3 ของกฎหมาย**,วารสารศาลปกครอง เล่ม 9 ตอน 1 (เมษายน 2533), หน้า 11

[23] วิษณุ เครืองาม ,**การบังคับใช้กฎหมายในการควบคุมมลพิษจากอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**,จัดโดยกรมส่งเสริมคุณภาพและสิ่งแวดล้อม,ศูนย์กฎหมายและการพัฒนาสิ่งแวดล้อม คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานอัยการสูงสุด ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร วันที่ 9 - 10 กุมภาพันธ์ 2538, รายงานเอกสารสรุปผลการสัมมนา,หน้า 52

[24] อมร จันทรสมบูรณ์, **Law enforcement : มิติที่ 3 ของกฎหมาย**, หน้า 11

[25] พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 มาตรา 43 (2) ห้ามมิให้ผู้ขับขี่รถในขณะเมาสุราหรือของเมาอย่างอื่น

นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้บังคับโดยที่กฎหมายมิได้กำหนดเวลาว่าจะต้องใช้เมื่อใดขึ้นอยู่กับองค์การหรือหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจใช้กฎหมายฉบับนั้นๆเมื่อใด

การพิจารณาถึงการบังคับใช้กฎหมายนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นหลัก 3 ประการ คือ

1) เนื้อหาสาระของกฎหมายที่จะต้องครอบคลุมไปถึงวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมาย และมาตรการและวิธีการต่างๆที่กฎหมายนั้นจะนำมาใช้

2) องค์การหรือหน่วยงานของรัฐบาลที่บังคับใช้กฎหมายซึ่งการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นจะคำนึงถึงความเกี่ยวพันระหว่างองค์การในด้านการสอดประสานหรือความขัดแย้งตลอดจนความซ้ำซ้อนขององค์การหรือหน่วยงานหลักตามกฎหมายนั้นๆ กับองค์การหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งของรัฐบาลและของเอกชนในลักษณะของความมีสหสัมพันธ์ (correlation) และปฏิสัมพันธ์ (interaction) ต่อกัน

3) มาตรการการลงโทษ (sanction) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น [26]

การบังคับใช้กฎหมาย (law enforcement) เป็นปัญหาใหญ่ของประเทศไทยที่จะต้องดำเนินการให้ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีปัญหาว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายอยู่ ณ ที่ใด และจะทำอย่างไรจึงจะบังคับใช้กฎหมายนั้นให้มีผลจริงจังในสังคมสมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นมิติที่ 3 ของกฎหมายก็คือการนำตัวบทกฎหมายที่เป็นถ้อยคำที่อยู่ในหนังสือหรือในราชกิจจานุเบกษา มาใช้บังคับให้เกิดผลบังคับตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่รัฐได้ตรากฎหมายนั้นไว้ [27]

2.1.3.2 มาตรการในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากลักษณะสภาพบังคับของกฎหมายพิจารณาได้ว่ามีลักษณะเป็นโครงสร้างของมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้การบังคับใช้มีประสิทธิภาพมากที่สุด จากการศึกษาพบว่าโครงสร้างของมาตรการทางกฎหมายจะมีลักษณะพื้นฐานที่เหมือนกัน 3 ประการคือ

---

[26] สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, **การบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อม**.(สำนักพิมพ์นิติธรรม, กรุงเทพมหานคร),หน้า 7

[27] ดร.อมร จันทร สมบูรณ์, , **Law enforcement : มิติที่ 3 ของกฎหมาย**, หน้า 11

ก) ลักษณะที่เป็นข้อห้ามหรือเป็นกฎเกณฑ์ (prohibitory or regulator)

โครงสร้างทางกฎหมายในลักษณะที่ถือว่าการกระทำใดของนายจ้างที่เป็นการละเมิดหรือขัดต่อบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้น ถือเป็นสิ่งต้องห้ามโดยตัวของมันเอง ซึ่งหากมีการกระทำใดที่เข้าข่ายตามบทบัญญัติของกฎหมายจะถือว่าเป็นความผิดในทันที ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานเด็กได้รับความคุ้มครองดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ข) ลักษณะที่เป็นข้อยกเว้น (exemption)

โครงสร้างทางกฎหมายในลักษณะนี้เกิดขึ้นมาจากเหตุผลความจำเป็นในด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันถือได้ว่าเป็นกฎหมายสังคม ดังนั้นการกำหนดให้สถานการณ์ใดอยู่ในข้อยกเว้นนั้นขึ้นอยู่กับเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละสังคมเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม การพิจารณาให้สถานการณ์ใดอยู่ในข้อยกเว้นจะต้องกระทำด้วยความรอบคอบและถี่ถ้วน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ข้อยกเว้นดังกล่าวกลายเป็นช่องโหว่ของกฎหมายให้สถานประกอบกิจการหรือบุคคลใดๆใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์จนกลายเป็นผลเสียต่อประโยชน์ส่วนรวม

ค) ลักษณะที่เป็นการลงโทษ (penalties)

เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างของการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายจำเป็นต้องมีบทลงโทษ ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมายโดยบทลงโทษจะมีทั้งบทลงโทษทางแพ่งคือการชดใช้ค่าเสียหายและบทลงโทษทางอาญาคือโทษปรับหรือโทษจำคุก

นอกจากรูปแบบของการลงโทษและประเภทของผู้ที่ต้องรับโทษแล้วยังมีการกำหนดรูปแบบขององค์การที่เป็นผู้มีอำนาจในการลงโทษโดยจะมีทั้งองค์การที่เป็นคณะกรรมการเพื่อการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายในเบื้องต้นและองค์การที่เป็นผู้พิจารณาและตัดสินชี้ขาดในชั้นที่สุด

2.2 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย

มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น นอกจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2541 ที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษแล้ว ก็ต้องพิจารณาถึงบทบัญญัติของกฎหมายอื่นๆ ที่มีการกำหนดให้ความคุ้มครองเด็ก แม้กฎหมาย

อื่นๆจะมิได้มีการบัญญัติไว้โดยตรงแต่ก็มีผลเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเช่นเดียวกัน จึงจำเป็นต้องศึกษากฎหมายอื่นที่กำหนดให้ความคุ้มครองเด็กด้วยเพื่อจะได้นำมาตรการจากกฎหมายอื่นๆ มาปรับใช้เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 38 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับเรื่องแรงงานไว้ว่า “การเกณฑ์แรงงานจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะ อันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวการณ์สงครามหรือการรบหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก” หมายความว่า กรณีที่จะเกณฑ์แรงงานนั้นจะไม่สามารถทำได้เนื่องจากเป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล แต่มีข้อยกเว้นที่สามารถทำการเกณฑ์แรงงานได้ คือ เป็นกรณีที่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้อำนาจทำได้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะที่เกิดขึ้นอันเป็นกรณีฉุกเฉิน หรือในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือมีการประกาศกฎอัยการศึก

ทั้งในมาตรา 84 (7) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังได้กำหนดอีกว่า รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม หมายความว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนในวัยทำงานได้มีงานทำและต้องคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบการประกันสังคมและการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างให้เป็นธรรม โดยไม่ให้มีการเอารัดเอาเปรียบกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติใน 2 มาตราที่กล่าวมาได้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายโดยทั่วไป ไม่เลือกเพศและวัย โดยในมาตรา 38 ห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานบังคับทุกรูปแบบรวมถึงห้ามเกณฑ์แรงงานเด็ก เว้นแต่กรณีเพื่อป้องกันสาธารณะภัยที่เป็นการฉุกเฉินหรือในสภาวะที่ประเทศประสบปัญหาศึกสงครามหรือความไม่สงบภายในประเทศเท่านั้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับปี ค.ศ. 1930 (Convention concerning Forced Compulsory Labour) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไปแล้ว ส่วนในมาตรา 84 (7) ถือเป็นบทบัญญัติกว้างๆ ที่เน้นให้มีการส่งเสริมการมีงานทำและให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานเด็กและหญิงเป็นพิเศษ แต่มิได้บัญญัติถึงรายละเอียด

ของลักษณะที่ต้องให้ความคุ้มครองแต่ประการใด ซึ่งแตกต่างจากบางประเทศ เช่น ประเทศอินเดียที่มีการกำหนดอายุขั้นต่ำเพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ที่ 14 ปี โดยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ[28] แต่ถึงอย่างไรก็ตามต้องยอมรับว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานรวมถึงแรงงานเด็กไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ผ่านๆ มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังมีบทบัญญัติที่กำหนดเพื่อคุ้มครองบุคคลเป็นการทั่วไป ซึ่งหมายความรวมถึงเด็กด้วยกล่าวคือ ในเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมของบุคคลและห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างเรื่องอายุ (มาตรา 30) ซึ่งหมายความว่าเด็กๆ จะมีฐานะเสมือนคนอื่นในสังคม มีสิทธิ เสรีภาพตามรัฐธรรมนูญกำหนด นอกจากการได้รับปัจจัย 4 แล้ว เด็กจะมีโอกาสแสดงออกทั้งทางด้านความคิดและการกระทำเท่าที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่นและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรืออันตรายแก่ตัวเด็กเอง

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ยังบัญญัติขึ้นมาเพื่อปกป้องและคุ้มครองเด็กเป็นพิเศษอีกด้วย คือ การบัญญัติถึงสิทธิเสรีภาพในการได้รับการศึกษาอบรมและการทำงานเมื่อต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งหน้าที่ที่พึงปฏิบัติดังที่กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย หมายถึงการที่รัฐต้องจัดให้ประชาชนได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ในมาตรา 52 ยังได้กำหนดให้ เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมและห้ามมิให้แทรกแซง จำกัดสิทธิของเด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว เว้นแต่ จะมีบทบัญญัติของกฎหมายเป็นการเฉพาะเพื่อสงวนและรักษาไว้ซึ่งสถานะของครอบครัวหรือประโยชน์สูงสุดของบุคคลนั้น และเด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแลมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมจากรัฐ หมายความว่า จะกระทำการอันเป็นการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอันเป็นการจำกัดสิทธิของเด็กไม่สามารถกระทำได้ เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะเพื่อสงวนและรักษาไว้ซึ่งสถานะของครอบครัวหรือประโยชน์สูงสุดของเด็ก และมาตรา 81 (1) (2) ยังได้กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลให้พ้นจากการล่วงละเมิดจากเจ้าหน้าที่และบุคคลอื่น ทั้งต้องดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม รวดเร็ว ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ หมายความว่า รัฐต้องดำเนินการในเรื่อง

---

[28] **Constitution of India cited in Jain 1985, Article 24** No child below the age of fourteen years shall be employed to work in any factory or mine or employed in any hazardous employment.

การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลให้พ้นจากการล่วงละเมิดทั้งโดยเจ้าหน้าที่และบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะว่ามีลักษณะอย่างไรจึงมีความหมายรวมถึงเด็กด้วย และต้องดูแลให้การบังคับตามกฎหมายเป็นไปอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพซึ่งหมายความว่า รัฐต้องดำเนินการให้มีการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (1) (3) ยังได้เพิ่มเติมหลักการในการคุ้มครองเด็กซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างไปจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 อีกว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม โดยต้องให้ความคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชายเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัว รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ ทั้งต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หมายความว่า รัฐธรรมนูญบังคับให้รัฐต้องกำหนดแนวนโยบายด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม ให้เด็กได้รับความคุ้มครองและทำให้เด็กได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ และต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นปัจจุบันและสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันของตนได้ด้วย

อนึ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 40 (6) ยังได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับเรื่องสิทธิของเด็กในกระบวนการยุติธรรมให้ได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนพิจารณาคดีอย่างเหมาะสมอีกด้วย

อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความคุ้มครองที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้พยายามกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อให้แรงงานเด็กได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ เป็นต้นว่า การปกป้องและคุ้มครองเด็ก การพัฒนาเด็ก และสิทธิเสรีภาพของเด็ก เป็นต้น

2.2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 576 เรื่องการจ้างแรงงานมิได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ ดังนั้น แรงงานเด็กจึงได้รับการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานทั่วไปในเรื่องต่างๆ ดังนี้ กรณีที่ไม่อาจคาดหมายได้ว่าจะเป็นการทำงานให้เปล่าย่อมถือโดยปริยายว่า มีคำมั่นว่าจะให้ค่าจ้าง กรณีไม่มีการกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะจ่ายค่าจ้างเมื่อไรให้ถือว่าจะจ่ายเมื่อ

ได้ทำงานเสร็จแล้ว และมาตรา 580 ได้กำหนดไว้ว่าถ้าการจ่ายค่าจ้างได้มีการกำหนดระยะเวลาไว้ก็ให้จ่ายในวันสุดท้ายของกำหนดระยะเวลานั้นทุกคราว มาตรา 581 กำหนดว่ากรณีที่การว่าจ้างสิ้นสุดแล้วแต่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อโดยนายจ้างไม่ได้ทักท้วง ให้ถือว่า ได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันใหม่โดยมีข้อตกลงดังเช่นสัญญาจ้างแรงงานเดิม สำหรับกรณีการทำสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา มาตรา 582 ได้กำหนดไว้ว่ากรณีในสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้มีการกำหนดกันไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าไร อีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนหรือในวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในคราวนั้นก็ได้ และในมาตรา 585 ยังได้กำหนดไว้ถึงกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหลักฐานแสดงการผ่านงานไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญแสดงการทำงาน ในกรณีที่เป็นลูกจ้างที่จ้างมาต่างถิ่นมาตรา 586 ได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้างที่นายจ้างพามาจากต่างถิ่นและนายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิดและลูกจ้างได้เดินทางกลับภูมิลำเนาของตนลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง เป็นต้น

2.2.3 ประมวลกฎหมายอาญา

กฎหมายอาญาเป็นกฎหมายที่กำหนดถึงโทษในทางอาญาที่นายจ้างพึงได้รับหากมีการกระทำต่อลูกจ้างเด็กที่เข้าลักษณะเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา เช่น ความผิดเกี่ยวกับเพศ, ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ซึ่งเป็นการนอกเหนือไปจากโทษในทางอาญาเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดอันปรากฏในกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว

2.2.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ.2550 โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ที่เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติได้กล่าวถึงการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานและการพิจารณาในส่วนคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิ, หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายแรงงานซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ในการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานของลูกจ้างเอาไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิง ชาย หรือลูกจ้างเด็ก

2.2.5 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ.2544 โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544 ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้มีสำนักจัดหางานของรัฐที่จะให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนโดยไม่คิดมูลค่า เพื่อคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมและได้รับการช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อนอีกทั้งยังมีขึ้นเพื่อควบคุมและดูแลการประกอบธุรกิจจัดหางานของเอกชนซึ่งได้กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ในการควบคุมและดูแลลูกจ้างเอาไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิง ชาย หรือลูกจ้างเด็ก

2.2.6 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ.2542 โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มิได้เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงาน ดังนั้น แรงงานเด็กก็อยู่ในข่ายที่จะเป็นผู้ประกันตน และได้รับความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย

2.2.7 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้ลูกจ้างรวมทั้งลูกจ้างเด็กมีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานตามคำสั่ง ของนายจ้างหรือเป็นการทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองนอกเหนือไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองไว้

2.2.8 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ.2551 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเฉพาะการที่จะนำความรู้ความเข้าใจกฎหมายอื่นๆ เช่น กฎหมายแพ่ง หรือกฎหมายอาญามาใช้กับการตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยตรงนั้นอาจทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการคุ้มครองแรงงานเด็กผิดไปจากเจตนารมณ์ได้เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม[29] ซึ่งเป็นแขนงหนึ่งของกฎหมายมหาชนที่ได้บัญญัติขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคม บังคับใช้เฉพาะนายจ้างและลูกจ้าง และมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื้อหาและสาระในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมที่กฎหมายบังคับใช้อยู่ ซึ่งหากกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมในขณะที่ใช้กฎหมายนั้นบังคับอยู่ อาจเกิดความวุ่นวายในสังคมได้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับ (Jus Cogens) [30] เอกชนจะทำความตกลงหรือยินยอมระหว่างกันที่จะปฏิบัติฝ่าฝืนต่อกฎหมายไม่ได้ นิติกรรมใดที่ทำแล้วเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมมีผลตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 มาตรา151 [31]

---

[29] กมลชัย รัตนสกาววงศ์ . **แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**, วารสารนิติศาสตร์ (มหาลัยธรรมศาสตร์) ปีที่ 11, ฉบับที่ 2, (กันยายน 2523), หน้าที่ 233.

[30] ปรีดี เกษมทรัพย์, **ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่ง หลักทั่วไป**, (เจริญวิทย์การพิมพ์: กรุงเทพมหานคร, 2520) หน้าที่ 63 – 64.

[31] **คำพิพากษาฎีกาที่ 865/2548** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่หากจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม จะต้องรับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 131 ต้องเป็นข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมายและใช้บังคับได้ด้วย เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดเรื่องการออกจากงานกรณีเกษียณอายุไว้ให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่อครบ 50 ปีบริบูรณ์ ซึ่งแตกต่างกันโดยพิจารณาจากเพศของลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียว และต่อมามีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้ โดยมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ จึงขัดต่อ**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 อันเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน** จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลบังคับใช้ต่อไป จำเลยจะอ้างว่าจำเลยจำต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอันถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

2.2.8.1 เงื่อนไขการจ้าง

เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานของแรงงานเด็กหมายถึง ลักษณะของงาน สถานที่ทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง การเลิกจ้าง ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานที่

1) มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก โดยกฎหมายกำหนดว่าห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 44)

จากบทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะที่แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา คือ เดิมกฎหมายกำหนดลักษณะงานเบาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 12 -15 ปี สามารถทำได้ โดยเริ่มตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่อายุ 12 ปี และต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ.2533 โดยกำหนดอายุเด็กให้สูงขึ้นเป็นอายุ 13 ปี จนถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 44 จึงกำหนดเป็นอายุ 15 ปี ทั้งในส่วนของอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพก็ได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่อายุ 18 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้มีการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องอายุขั้นต่ำในลักษณะที่มีมาตรฐานสูงขึ้นมาเป็นลำดับโดยตลอด ทั้งนี้โดยมีเหตุผลสำคัญเพื่อแก้ไขให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กมิให้ถูกใช้แรงงานตั้งแต่อายุยังน้อยหรือทำงานในลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น จึงห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างเป็นการเด็ดขาด เว้นแต่ การจ้างงานที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดยกเว้นไว้ เช่น งานที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น

คำพิพากษาฎีกาที่ 270/2510 (ประชุมใหญ่) , 283/2516 (ประชุมใหญ่), 892/2520, 3583/2524, 2499/2537, 1390/2537, 5630/2538, 4121/2543, 5249/2545 วินิจฉัยไว้ทำนองเดียวกันว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

2) มีการกำหนดในเรื่องการขออนุญาตการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า18 ปี เป็นลูกจ้างเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 45)

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ตามที่กำหนดไว้นี้เป็นการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการให้ฝ่ายนายจ้างที่ประสงค์จะทำการจ้างแรงงานเด็กต้องดำเนินการแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดเวลา 15 วัน และฝ่ายนายจ้างยังต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจได้เป็นการสะดวกในเวลาที่เข้าทำการตรวจตราสถานประกอบกิจการนั้น อีกทั้งในเวลาที่ประสงค์จะทำการเลิกจ้างลูกจ้างเด็กฝ่ายนายจ้างก็ต้องแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงานด้วย บทบัญญัตินี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันโดยต้องมีการขออนุญาตในการใช้แรงงานเด็กกล่าวคือตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 กำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตการใช้แรงงานเด็กโดยยื่นหลักฐานตามที่กฎหมายกำหนดและต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ก่อน และต่อมาประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 ได้กำหนดให้มีการขออนุญาตในการใช้แรงงานเด็กกรณีที่นายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี และงานนั้นไม่ใช่งานเบา อย่างไรก็ตามนายจ้างที่ใช้แรงงานเด็กมีหน้าที่ที่จะต้องเก็บหลักฐานเกี่ยวกับตัวเด็กเพื่อตรวจสอบและรายงานต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นบทบัญญัติที่มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นในการใช้แรงงานเด็กคือ นายจ้างต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงานและจัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน

ของนายจ้างและพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ ทั้งต้องแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน เพื่อให้รัฐหรือทางการได้มีข้อมูลไว้เพื่อเวลามีปัญหาจะได้เข้าไปช่วยแก้ไขหรือทำการช่วยเหลือเด็กได้ทันท่วงทีและทราบว่าใครเป็นนายจ้างเด็ก ส่วนการจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา 112 และมาตรา 113 นายจ้างก็ยังคงต้องจัดการตามปกติ [32] โดยอาจแยกทะเบียนลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใหญ่ออกจากทะเบียนลูกจ้างเด็กหรือรวมกันก็ได้ และเมื่อลูกจ้างมีอายุเกิน 18 ปีแล้วนายจ้างก็ไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 45 อีกต่อไป

3) มีการกำหนดลักษณะงานที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 49)

(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(2) งานปั๊มโลหะ

---

[32] **มาตรา 112** ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา 113 ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(2) เพศ

(3) สัญชาติ

(4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ

(5) ที่อยู่ปัจจุบัน

(6) วันที่เริ่มจ้าง

(7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้าง ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายดังต่อไปนี้

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกิน 85 เดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

(4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายในการผลิตหรือการขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ.2541) 13 รายชื่อ เช่น แอสเบสทอส (asbestos) 4 – แอมิโนไดฟีนิล (4 - aminodiphenyl) เป็นต้น

(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(ก) งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค

(ข) งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

(ค) งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

(ง) งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ อันได้แก่ งานเกี่ยวกับสารไซยาไนด์ งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้ไฟ หรือวัตถุระเบิดอื่น และงานสำรวจ ขุด เจาะ กลั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือก๊าซ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

(7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(9) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

(11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จากบทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ได้มีการกำหนดประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กอายุตั้งแต่ 14 ปี แต่ยังไม่ถึง 16 ปี ทำงานเป็นลูกจ้าง เช่นงานคุมเครื่องจักร งานดับเพลิง งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ งานที่ต้องทำบนนั่งร้านในการก่อสร้าง เป็นต้น กฎกระทรวงและประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 ได้กำหนดห้ามใช้เด็กอายุไม่ถึง 18 ปีทำงานต่อไปนี้ งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ และงานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี ทั้งห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานดังที่กล่าวมาแล้วและงานดังต่อไปนี้ งานใช้เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ งานใช้ปั้นจั่นหรืองานใช้เครื่องยกของและงานดับเพลิง รวมถึงงานที่ต้องทำบนนั่งร้านด้วย จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ได้มีการกำหนดประเภทของงานอันตรายใหม่โดยห้ามเด็กอายุไม่ถึง 18 ปี ทำงานบางประเภท ได้แก่ งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ และงานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี และต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ.2533 โดยกำหนดเพิ่มเติมงานอันตรายที่ห้ามเด็กอายุไม่ถึง 18 ปี ทำเสียใหม่เป็น 10 ลักษณะงานได้แก่ งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตราย ตามประกาศกระทรวงกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม พ.ศ.2533 งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด แต่ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวง (ฉบับที่ 10) และ (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2541 เป็นบทบัญญัติที่มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นคือ มีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายทุกประเภท ยกเว้นงานประมงทะเลได้มีการกำหนดให้สูงขึ้นกว่าเดิมที่กำหนดไว้ที่อายุ 16 – 18 ปี เป็นอายุ 18 ปีในทุกกรณี อีกทั้งยังมีการกำหนดประเภทของงานอันตรายให้มีความชัดเจนและครอบคลุมงานอันตรายทั้งหมดที่เคยกำหนดในกฎหมายฉบับที่ผ่านมาทั้งนี้ในกฎกระทรวง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2541 ยังได้กำหนดรายละเอียดของข้อเท็จจริงในทางวิทยาศาสตร์เพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดประเภทของงาน

อันตรายให้มีผลในทางปฏิบัติมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อให้บทบัญญัติดังกล่าวมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กที่อายุยังน้อยมิให้ต้องถูกใช้แรงงานในลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของเด็ก

4) มีการกำหนดเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 50)

(1) โรงฆ่าสัตว์

(2) สถานที่เล่นการพนัน

(3) สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง

(4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่น จำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมี ที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

(5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

บทบัญญัตินี้หมายความว่า ไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตามถ้าเป็นการทำงานที่อยู่ในสถานที่ตามที่กำหนดในมาตรา 50 แล้ว ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า18 ปีทำงานทั้งสิ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านๆมาจะเห็นได้ว่ามีการบัญญัติกฎหมายเรื่องนี้ไว้ตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 โดยได้กำหนดห้ามจ้างแรงงานเด็กในสถานที่ต่อไปนี้คือ ในสโมสรราตรี สถานที่เต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรมหรือสถานที่อื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดแต่ห้ามเฉพาะเด็กผู้หญิงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมิได้ทำการสมรส หากสมรสแล้วหรือเป็นเด็กผู้ชายสามารถทำได้ภายหลังจากที่กฎหมายทั้งสองฉบับนี้ถูกยกเลิกไปกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับต่อมาก็มิได้มีการบัญญัติในเรื่องนี้ไว้จนกระทั่งมีการประกาศใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานและสถานที่ในการทำงานของเด็ก พ.ศ.2533 ได้กำหนดห้ามจ้างแรงงานเด็กทั้งหญิงและชายที่อายุไม่ถึง 18 ปี ประเภทของงานอันตรายใหม่โดยห้ามเด็กอายุไม่ถึง 18 ปี ทำงานในสถานที่เช่นเดียวกันกับที่กำหนดในมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพียงแต่ในมาตรา 50 (4) มีการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำเล็กน้อยว่า ให้รวมถึงสถานที่ที่มีผู้ชายให้บริการและปรนนิบัติลูกค้าด้วยซึ่งแต่เดิมกำหนดเฉพาะสถานที่ที่มีหญิงบริการเท่านั้น โดยให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง และในมาตรา 50 (5) ยังได้กำหนดโดยให้รวมถึงสถานที่อื่นตามที่ได้กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อให้มีลักษณะยืดหยุ่นมากขึ้นหากจะต้องบัญญัติสถานที่เพิ่มเติมในภายหลัง ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่2) พ.ศ.2551[33] ได้มีการยกเลิกข้อความในมาตรา 50 (3) (4) โดยมีการกำหนดขึ้นใหม่เป็นมาตรา 50 (3) ว่า “สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ” เพื่อให้เป็นไปตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นไปตามกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้มีผลเป็นการคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพไม่ต้องให้เข้าไปทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งอบายมุขตั้งแต่อายุยังน้อยซึ่งอาจเป็นการนำพาไปสู่ปัญหาสังคมในด้านอาชญากรรม

2.2.8.2 สภาพการจ้าง

สภาพการจ้างหรือเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างเด็กทำงานซึ่งกระทำระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตั้งแต่ลูกจ้างเข้าทำงานไปจนกระทั่งออกจากงานในเรื่องเกี่ยวกับกำหนดเวลาในการทำงาน กำหนดเวลาพัก การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การกำหนดเกี่ยวกับพิกัดน้ำหนักการยกของและการเรียกเก็บเงินประกัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1) เวลาพักได้มีการกำหนดในเรื่องเวลาพักของลูกจ้างเด็กไว้เป็นการเฉพาะโดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดด้วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 46)

ตามมาตรา 46 นี้ เป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดด้วย หมายความว่าลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพัก 2 ช่วง คือทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ได้พักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และในระหว่างเวลาทำงานได้พักอีกตามที่นายจ้างกำหนดซึ่งอาจจะเป็นเวลา 20 นาที หรือ 30 นาที ก็ได้ อย่างไรก็ดีในเรื่องนี้นับเป็นมิติใหม่ในการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษโดยให้มีเวลาพักผ่อนระหว่างทำงานเร็วขึ้นและติดต่อกัน ซึ่งเป็นการแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับผ่านๆมา ที่มิเคยกำหนดเวลาพักไว้เป็นพิเศษสำหรับเด็กโดยตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2515 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 แต่ได้ใช้บทบัญญัติหมวดการใช้แรงงานทั่วไปเช่นเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่ที่นอกจากจะมีเวลาพักหลังทำงานมาแล้วนานกว่าและอาจไม่ติดต่อกันดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับนี้

---

[33] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก หน้า 9 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551

2) มีการกำหนดในเรื่องเวลาที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และเป็นผู้แสดงภาพยนต์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 47)

จากบทบัญญัติดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านๆมาจะเห็นได้ว่ามีการบัญญัติกฎหมายเรื่องนี้ไว้ตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2515 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 ซึ่งล้วนแต่มีการบัญญัติห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืน รวมทั้งมีข้อยกเว้นในแนวทางเดียวกัน จะแตกต่างกันตรงที่การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กในการทำงานในเวลากลางคืนกล่าวคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 กำหนดไว้ที่อายุ 16 ปี ประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 กำหนดไว้ที่อายุ 18 ปี ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2515 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 กำหนดไว้ที่อายุ 15 ปี จะเห็นได้ว่ามาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติเช่นเดียวกันกับประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 ซึ่งถือเป็นมาตรฐานสูงสุดที่ประเทศไทยเคยกำหนดในเรื่องนี้ไว้ ทั้งยังถือว่าเป็นการบัญญัติที่สอดคล้องกันกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กให้ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอตามปกติวิสัยของคนทั่วไปซึ่งการทำงานในลักษณะหามรุ่งหามค่ำย่อมเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กโดยตรง

3) ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 48)

การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนี้แม้เด็กอยากทำงานเพราะ อยากได้ค่าจ้างเพิ่มนายจ้างก็ยอมให้ทำไม่ได้ ซึ่งเป็นการยกมาตรฐานในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เคยกำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านๆมา ตั้งแต่ประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2515 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 จะกำหนดห้ามเฉพาะแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีเท่านั้น แต่ถ้าเด็กมีอายุกว่า 15 ปีขึ้นไปตามกฎหมายเดิมสามารถทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้นอกจากนี้บทบัญญัติในมาตรา 48 ยังได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเด็ก

ไม่ให้เกินไปกว่าระยะเวลาการทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 โดยถือเป็นการควบคุมมิให้แรงงานเด็กมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานเกินไปจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กได้ อีกทั้ง เป็นการบัญญัติเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องชั่วโมงการทำงานด้วย

4) ในมาตรา 37 มีการกำหนดเกี่ยวกับพิกัดน้ำหนักการยกของ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักยี่สิบกิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิง และยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชาย ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงข้อ 1 (1), (2)[34] (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 37) ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กจนอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่กายของแรงงานเด็ก อีกทั้ง เป็นการบัญญัติเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 51 ได้กำหนดเกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

---

[34] กฎกระทรวง เรื่องการกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ฉบับลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2547

ข้อ 1 ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินในอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

(1) ยี่สิบกิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี

(2) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี

(3) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง

(4) ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

ในกรณีของน้ำหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

บทบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างที่มีลักษณะพิเศษสำหรับแรงงานเด็กโดยเฉพาะว่า ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่นและในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา ซึ่งการกำหนดให้จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเด็กโดยตรงก็เพื่อเป็นการป้องกันการขายแรงงานเด็ก ส่วนการจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ล่วงหน้าก่อนการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดจ่ายค่าจ้างก็เช่นกัน เป็นบทบัญญัติกฎหมายปิดปากห้ามนายจ้างมิให้นายจ้างยกขึ้นเป็นข้ออ้างเพื่อหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กก็เพื่อเป็นการป้องกันการขายแรงงานเด็กเช่นเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นการรักษาสิทธิที่เด็กควรจะได้รับจากการทำงานด้วยน้ำพักน้ำแรงของตนและเพื่อให้เด็กได้มีเงินใช้จ่ายจากค่าจ้างเหล่านั้นอย่างเต็มที่เป็นการสร้างกำลังใจให้เด็กสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กเกี่ยวกับค่าจ้างในลักษณะนี้มีการบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานเด็กฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังคงหลักการเดิมในการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างไว้ทั้งหมดเพียงแต่มาตรา 51 มีการบัญญัติถ้อยคำให้รัดกุมและมีความชัดเจนครอบคลุมมากขึ้น ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่2) พ.ศ.2551 [35] ได้มีการเพิ่มเติมข้อความในมาตรา 51 โดยได้เพิ่มเติมห้าม “บุคคลอื่น” มิให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนล่วงหน้าก่อนมีการจ้างด้วย เพื่อให้เป็นไปตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นไปตามกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน

6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 51 วรรค 2 ได้กำหนดเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินประกันไว้ว่า ห้ามมิให้เรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

บทบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินประกันโดยห้ามมิให้เรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเพื่อป้องกันนายจ้างมิให้นายจ้างยกขึ้นเป็นข้ออ้างเพื่อหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กก็เพื่อเป็นการรักษาสิทธิที่เด็กควรจะได้รับจากการทำงานด้วยน้ำพักน้ำแรงของตนและเพื่อให้เด็กได้มีเงินใช้จ่ายจากค่าจ้างเหล่านั้นอย่างเต็มที่เป็นการสร้างกำลังใจให้เด็กสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

---

[35] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก หน้า 9 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551

ต่อไป สำหรับหลักการการคุ้มครองแรงงานเด็กเกี่ยวกับเงินประกันได้กำหนดขึ้นมาใหม่เป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.2.8.3 การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กเป็นอีกเรื่องที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็ก เพื่อลูกจ้างเด็กได้ศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์เพิ่มเติม ทั้งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเด็ก ดังนั้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงได้กำหนดไว้ดังนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 52 ได้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าร่วมประชุม สัมมนา รับการ อบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบโดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามีและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

บทบัญญัตินี้เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้ศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์เพิ่มเติม โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าร่วมประชุม สัมมนา รับการ อบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบเพิ่มมากขึ้นจากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ในงานบางประเภทการประสบความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต้องใช้สมองมากกว่าแรงงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้ลูกจ้างเด็กได้ศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์เพิ่มเติมย่อมเป็นประโยชน์แก่ทั้งนายจ้างและตัวลูกจ้างด้วย สำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องการลาเพื่อฝึกอบรมนี้ได้เริ่มมีการบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานเด็ก ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 และได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยยังคงหลักการเดิมไว้เพียงแต่ในมาตรา 52 นี้ มีการกำหนดรายละเอียดในเนื้อหาและเงื่อนไขการคุ้มครองไว้ชัดเจนและกว้างขวางมากกว่า แต่เดิมนั้นเพียงกำหนดให้ลาได้เฉพาะการฝึกอบรมตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดขึ้นเท่านั้น โดยไม่ได้กำหนดเวลาไว้เป็นการแน่นอน แต่ตามมาตรา 52 ให้ลาได้ทั้งเพื่อเข้าร่วมประชุม สัมมนา รับการ อบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งไม่ว่าจะจัดโดยสถานศึกษาหรือ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม โดยกำหนดให้

นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

2) การคุ้มครองแรงงานเด็กต่อการล่วงเกินทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

“การล่วงเกินทางเพศ” คือ การกระทำใดๆ ที่ไม่สมควรเป็นการล่วงจารีตประเพณี หรือจรรยามารยาท เพื่อให้บุคคลหนึ่งได้รับสัมผัสทางกาย หรือได้รับการสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์, ความแตกต่างระหว่างเพศ บทบัญญัตินี้นับเป็นหลักการใหม่ซึ่งไม่เคยมีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยฉบับใดๆมาก่อนเป็นการคุ้มครองที่เป็นการเพิ่มเติมไปจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายอาญา[36]

2.2.8.4 บทกำหนดโทษ

การกำหนดโทษนับเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น กฎหมายฉบับใดถ้าขาดส่วนกำหนดโทษเสียแล้วก็จะไม่มีผลบังคับใช้ในทางกฎหมาย ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแทบทุกอนุสัญญาในส่วนท้ายมักจะมีการกำหนดไว้เสมอว่า

---

[36] **ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 278** ผู้ใดกระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปีโดยขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้บุคคลนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 279 ผู้ใดกระทำอนาจารแก่เด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคแรก ผู้กระทำได้กระทำโดยขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยเด็กนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้เด็กนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบห้าปี หรือปรับไม่เกินสามหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องหามาตรการที่จำเป็นทุกประการรวมทั้งการกำหนดบทกำหนดโทษที่เหมาะสม เพื่อให้อนุสัญญาฉบับนั้นๆ มีผลใช้บังคับ

สำหรับประเทศไทยนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการบัญญัติบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก โดยแยกพิจารณาตามอัตราโทษได้ดังนี้

1) การฝ่าฝืนการใช้แรงงานเด็กในการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การทำงานที่อาจเป็นอันตรายและสถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับเรื่องการให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก เข็นของที่มีน้ำหนักเกินกว่ากำหนดในกฎกระทรวง เกี่ยวกับเวลาพัก ค่าจ้างและเงินประกัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 144 วรรคแรก)

จากลักษณะบทกำหนดโทษเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราโทษเช่นนี้ถือว่ามีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่อัตราระวางโทษในความผิดตามมาตรา 144 วรรคแรก กำหนดอัตราโทษค่อนข้างเบาสำหรับผู้ฝ่าฝืนการใช้แรงงานเด็กในการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การทำงานที่อาจเป็นอันตรายและสถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับเรื่องการให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก เข็นของที่มีน้ำหนักเกินกว่ากำหนดในกฎกระทรวง เกี่ยวกับเวลาพัก ค่าจ้างและเงินประกัน กล่าวคือ มาตรา 144 วรรคแรก กำหนดอัตราโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่เนื่องจากในเรื่องดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพในเนื้อตัวร่างกายและจิตใจของเด็กซึ่งถือได้ว่ามีสภาพความรุนแรงมาก การที่กฎหมายไม่กำหนดความรุนแรงของบทกำหนดโทษให้รุนแรงขึ้นเทียบเท่ากับความรุนแรงที่ลูกจ้างเด็กจะพึงได้รับจะส่งผลให้นายจ้างไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องนั้นๆ เพราะโทษที่ได้รับไม่มีความร้ายแรงถึงขั้นที่จะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย

2) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในเรื่องการใช้แรงงานเด็กในการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การทำงานที่อาจเป็นอันตรายและสถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับเรื่องการให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม ทูน ลากเกินกว่ากำหนดในกฎกระทรวง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตราย แก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย

ส่วนการฝ่าฝืนมาตรา 144 วรรคสอง กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในเรื่องการใช้แรงงานเด็กในการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานงานล่วงเวลาหรือการ

ทำงานในวันหยุด การทำงานที่อาจเป็นอันตรายและสถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับเรื่องการให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก เข็นของที่มีน้ำหนักเกินกว่ากำหนดในกฎกระทรวง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตราย แก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย กล่าวคือ มาตรา 144 วรรคสอง กำหนดอัตราโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท พิจารณาแล้วเห็นได้ว่าการที่นายจ้างปล่อยปละละเลยถึงขั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตราย แก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ถือได้ว่า เป็นการฝ่าฝืนที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างเด็กเป็นอย่างมากถึงขั้นเป็นการทำอันตรายต่อร่างกายของลูกจ้างเด็กโดยตรง

3) การฝ่าฝืนในเรื่องชั่วโมงการทำงานและการขออนุญาตใช้แรงงานเด็ก (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 145 และมาตรา 146)

กรณีดังกล่าวนี้เป็นการฝ่าฝืนเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงการทำงานและการขออนุญาตใช้แรงงานเด็ก ซึ่งมาตรา 145 กำหนดอัตราโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และมาตรา 146 กำหนดอัตราโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ในกรณีของการฝ่าฝืนในเรื่องชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กนั้นหากนายจ้างไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามเรื่องดังกล่าวก็จะทำให้ลูกจ้างเด็กต้องทำงานในแต่ละวันเกินกว่า 8 ชั่วโมง อันส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพ พลานามัยของลูกจ้างเด็ก อันเป็นการทำให้เด็กได้รับอันตรายแก่สุขภาพร่างกายได้ซึ่งการที่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนได้รับการลงโทษเพียงไม่เกิน 5,000 บาท แต่สิ่งที่นายจ้างได้รับคือประโยชน์จากการใช้งานแรงงานเด็กเป็นการไม่เหมาะสมเพราะสิ่งที่นายจ้างกระทำกับโทษที่ได้รับมีอัตราโทษที่เบามากเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับแรงงานเด็ก

ส่วนกรณีการฝ่าฝืนเรื่องการขออนุญาตใช้แรงงานเด็กนั้นดูแล้วจะไม่ค่อยมีความสำคัญเท่าไรนัก แต่ในความเป็นจริงนายจ้างที่ใช้แรงงานเด็กโดยไม่ขออนุญาตส่วนใหญ่มักจะใช้แรงงานเด็กเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นการให้ทำงานในลักษณะหรือประเภทที่ไม่เหมาะสม ให้ทำงานในเวลาและสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้แรงงานเด็กโดยไม่แจ้งการใช้แรงงานเด็กนั้นเอง ดังนั้น อัตราโทษที่ใช้ลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนเป็นอัตราโทษที่เบามากเมื่อเปรียบเทียบกับผลร้ายที่เกิดขึ้นกับแรงงานเด็ก ดังนั้น ควรจะมีการกำหนดอัตราโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนในลักษณะนี้ให้สูงขึ้นเป็นโทษปรับไม่เกิน 200,000 บาท

4) การฝ่าฝืนในบทบัญญัติเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 147)

มาตรา 147 ได้กำหนดว่าการฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศมีอัตราโทษปรับไม่เกิน 200,000 บาท เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักการใหม่ซึ่งไม่เคยมีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยฉบับใดๆมาก่อนเป็นการคุ้มครองที่เป็นการเพิ่มเติมไปจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายอาญาแม้จะเป็นเจตนาที่ดีของผู้ร่างกฎหมายแต่โดยสภาพความเป็นจริงน่าจะไม่มีผลบังคับในทางปฏิบัติเพราะตามบทกำหนดโทษมีระวางโทษเพียงแค่ปรับไม่เกิน 20,000 บาท ซึ่งเป็นอัตราโทษที่เบามากเมื่อเปรียบเทียบกับฐานความผิด ดังนั้นหากมีการกระทำความผิดจริงและต้องเข้าข่ายเป็นการอนาจารหรือข่มขืนกระทำชำเราลูกจ้างเด็กคงต้องอาศัยการร้องทุกข์กล่าวโทษและฟ้องร้องตามประมวลกฎหมายอาญามากกว่า

5) การฝ่าฝืนเรื่องการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในงานทั่วไป (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 148)

กรณีดังกล่าวนี้เป็นการฝ่าฝืนเกี่ยวกับเรื่องการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในงานทั่วไป โดยมาตรา 148 กำหนดอัตราโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ พิจารณาแล้วเห็นได้ว่าการที่นายจ้างไม่ใส่ใจเรื่องอายุของแรงงานเด็กส่วนหนึ่งเนื่องจากประสงค์จะได้ประโยชน์จากการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีความขยันขันแข็งดีไม่ค่อยเรียกร้องสิทธิใดๆ ไม่โต้เถียงกับนายจ้างและในประการสำคัญนายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนในอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดได้โดยอ้างเหตุผลเกี่ยวกับผลของงานที่นายจ้างจะได้รับตอบแทน ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างเด็กเป็นอย่างมากเพราะการใช้แรงงานเด็กกับประเภทของงานใช้ในเวลา หรือสถานที่ที่ไม่เหมาะสมย่อมเป็นการเอาเปรียบและเป็นการบั่นทอนสุขภาพของแรงงานเด็กเป็นอย่างมากทั้งยังเป็นการกระทำที่ไม่ใส่ใจต่ออนาคตของเด็กซึ่งในอนาคตต้องเติบโตขึ้นเป็นบุคคลลากรของประเทศต่อไป

6) การฝ่าฝืนเกี่ยวกับการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 149)

กรณีดังกล่าวนี้เป็นการฝ่าฝืนเกี่ยวกับการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานซึ่งหากมีการฝ่าฝืนจะต้องรับโทษตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 149 ซึ่งกำหนดอัตราโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่าการที่นายจ้างปล่อยปละละเลยไม่ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานเพียงส่งผลให้

ลูกจ้างเด็กขาดโอกาสที่จะมีประสบการณ์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเท่านั้นแต่ไม่ถึงขั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย

7) กรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือ บุคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 158) บุคคลผู้ที่สั่งการก่อให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายหรือได้รับความเสียหายสืบเนื่องจากคำสั่งดังกล่าวควรจะต้องเป็นผู้ที่รับผลจากการกระทำนั้นหาใช่นิติบุคคลเพราะนิติบุคคลมีสภาพเป็นบุคคลทางกฎหมายแต่ในความเป็นจริงไม่สามารถกระทำการใดๆได้เองต้องกระทำการผ่านตัวแทน ดังนั้น หากกรรมการผู้จัดการหรือบุคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นสั่งการหรือไม่สั่งการหรือการกระทำของบุคคลใดหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ กรรมการผู้จัดการหรือบุคลซึ่งรับผิดชอบนั้นต้องรับโทษเนื่องจากการนั้น

ปัญหาในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนการใช้แรงงานเด็กที่ประสบปัญหาไม่สามารถบังคับใช้ได้สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่สามารถบรรลุตามแนวปรัชญาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นไม่ได้มีเงื่อนไขหรือสาระสำคัญอยู่ที่ต้องเป็นกฎหมายที่มีบทกำหนดโทษที่รุนแรงหรือเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้เข็ดหลาบเท่านั้น เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดเรื่องสิทธิ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้นการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กจะเกิดผลสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายได้นั้นยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น ขึ้นอยู่กับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในขณะที่กฎหมายใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น อีกทั้งยังต้องขึ้นอยู่กับการที่รัฐต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล คอยสอดส่องตรวจตราและส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น และหากพบว่ามีการกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดต้องดำเนินการอย่างเฉียบขาดและจริงจังต่อไปเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความสงบสุขในสังคมของผู้ใช้แรงงาน

2.2.9 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546

กฎหมายฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและส่งเสริมความประพฤติของเด็กให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน กำหนดขั้นตอนและปรับปรุงวิธีปฏิบัติต่อเด็กให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เด็กได้รับการอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และมีพัฒนาการที่เหมาะสมอันเป็นการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว รวมทั้งป้องกันมิให้เด็กถูกทารุณกรรม

ตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบหรือถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 52 มาตรา 84 (8) โดยในมาตรา 26 (6) ได้กำหนดไว้ว่าห้ามใช้ จ้าง วานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ มีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตหรือขัดขวางต่อการพัฒนาการของเด็ก

แต่ทั้งนี้การจ้างเด็กให้ทำงานตามมาตรา 26 (6) จะไม่เป็นความผิดตามพระราชบัญญัตินี้หากผู้ว่าจ้างได้ว่าจ้างเด็กอายุเกินกว่า 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เป็นลูกจ้างและการจ้างให้ทำงานนั้นไม่เข้าลักษณะตามอนุมาตรา (6) นี้และการจ้างนั้นต้องไม่มีกฎหมายอื่นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 44 ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างและถ้าหากนายจ้างฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 148 กรณีจึงไม่จำต้องบังคับตามมาตรา 26 นี้อีกเพราะการกระทำเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้วย่อมลงโทษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปได้เลย [37]

มาตรการตามกฎหมายฉบับนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเด็กในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญสมควรได้รับการป้องกันคุ้มครอง ดูแล และพัฒนาให้เจริญเติบโตทั้งร่างกายและจิตใจอย่างมีศักยภาพ หากปล่อยให้มีการละเมิดสิทธิของเด็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้แรงงานเด็กที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือทารุณกรรมเด็กในรูปแบบต่างๆแล้ว ประเทศไทยย่อมได้รับความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กยังส่งผลดีต่อการดำรงอยู่ในประชาคมโลกซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร โดยประเทศที่ได้สั่งซื้อสินค้าจากประเทศไทยได้พิจารณามาตรการกีดกันทางการค้าแบบใหม่โดยนำเรื่องต้นทุนทางสังคม (social cost) มากำหนดเป็นนโยบายทางการค้า เช่น การไม่ซื้อสินค้าของประเทศที่มีการละเมิดสิทธิเด็ก ทั้งนี้จากกระบวนการผลิตสินค้าที่ทารุณต่อเด็กหรือใช้แรงงานเด็กโดยการเอาเปรียบ เป็นต้น การที่กฎหมายฉบับนี้มีหลักการในการใช้แรงงานเด็กที่ดีย่อมเป็นการปิดกั้นการโจมตีจากต่างประเทศในเรื่องสิทธิเด็กและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในเวทีการค้าระหว่างประเทศด้วย

---

[37] กองนิติการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546**,(ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทพเพ็ญวานิสย์, กรุงเทพมหานคร, 2548), หน้า 68 -69

2.2.10 กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2541 เรื่องลักษณะงานที่ต้องห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ ฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541

กฎกระทรวงฉบับนี้ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 (3) (4) (5) (6) (7) และ (10) ที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานเด็กทำงานที่อาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพและพลานามัยของแรงงานเด็ก เช่น การทำงานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น งานที่เกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด เป็นต้น เพื่อให้กฎหมายมีความชัดเจนแน่นอนว่าลักษณะงานอย่างไรที่จะเข้าหลักเกณฑ์ว่าเป็นลักษณะงานที่ต้องห้ามตามกฎหมายที่ห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ เพราะงานในลักษณะดังกล่าวมีอันตรายสูงกว่าลักษณะงานทั่วๆไป การที่ให้แรงงานเด็กซึ่งโดยธรรมชาติมีวุฒิภาวะและความระมัดระวังตนเองน้อยกว่าผู้ใหญ่ ทำงานลักษณะดังกล่าวอาจทำให้แรงงานเด็กได้รับอันตรายแก่สุขภาพและพลานามัย และอาจได้รับอันตรายถึงขั้นได้รับบาดเจ็บ หรือถึงแก่ชีวิตได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องตรากฎกระทรวงฉบับนี้ขึ้น

2.2.11 ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่จัดประชุม สัมมนา ฝึกหรือการอื่น ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2541

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉบับนี้เป็นการขยายความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52 เพื่อกำหนดถึงความหมายของคำว่าสถานศึกษา หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน และหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากนี้ ที่จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดประชุม สัมมนา อบรม ฝึกหรือการอื่น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ว่ามีลักษณะหรือมีความหมายอย่างไร ซึ่งสถานศึกษา หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา อบรม ฝึกหรือการอื่น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานได้แก่ สถานศึกษาของรัฐทุกแห่ง สถานศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน หน่วยงานของรัฐที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาประชุม สัมมนา อบรม ฝึกหรือการอื่นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งหน่วยงานและหน่วยงานของเอกชนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายไทยที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อให้การศึกษาซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในชั้นบังคับใช้กฎหมายสามารถทราบได้เป็นการชัดเจนแน่นอนอันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52 กำหนดให้แรงงานเด็กสามารถลา

งานเพื่อไปสัมมนา อบรม ฝึกหรือการอื่น เพื่อประโยชน์การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานเด็กได้ แต่ผู้ปฏิบัติ หรือแม้กระทั่งนายจ้างเองไม่ทราบว่าสถานที่ใดมีอำนาจหน้าที่ในการฝึกอบรมทำให้พนักงานตรวจแรงงานและนายจ้างไม่อาจจัดส่งตัวแรงงานเด็กให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือนายจ้างไม่ยินยอมให้แรงงานเด็กเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากเกรงว่าจะเป็นการเสียเวลาโดยไม่ได้รับประโยชน์จากการส่งแรงงานเด็กเข้าฝึกอบรม จึงมีความจำเป็นที่ต้องตราประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ขึ้น

2.2.12 มาตรฐานแรงงานไทย

เป็นผลสืบเนื่องจากประเทศไทยได้รับเอา SA 8000 อันเป็นมาตรฐานสากลในการกำหนดมาตรฐานการบริหารแรงงานในระดับสถานประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำไปปฏิบัติแบบสมัครใจในทำนองเดียวกับการรับ SA 8000 การรับมาตรฐานแรงงานไทยของสถานประกอบกิจการนอกจากจะแสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมแล้วยังมีส่วนส่งเสริมให้คู่ค้าในต่างประเทศตั้งข้อกีดกันสินค้าที่สถานประกอบกิจการนั้นผลิตขึ้นน้อยลง ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วมาตรฐานแรงงานไทยยังคงอิงกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1.8 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วเป็นแนวปฏิบัติและให้การรับรองซึ่งในกรณีของการคุ้มครองแรงงานเด็กได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 138 และ ฉบับที่ 182 ซึ่งจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

ด้วยลักษณะดังกล่าว ข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) จึงแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานน้อยมาก เช่น อายุการห้ามจ้างแรงงานเด็กยังคงกำหนดที่ 15 ปี[38] เป็นต้น แต่มีบางประเด็นที่มาตรฐานแรงงานไทยกำหนดไว้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น การส่งเสริมให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาลดลง[39] เป็นต้น ปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการประมาณ 250 แห่ง ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการที่มีการผลิตและที่เกี่ยวเนื่องกับการส่งออก[40]

---

[38] สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, **ตัวบทอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**, (พิมพ์ที่บริษัท รำไทยเพรส จำกัด, กรุงเทพมหานคร), หน้า 101

[39] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,**มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001 – 2546**, กรุงเทพมหานคร, หน้า 6

[40] สุรพล ปธานวนิช,**การประเมินสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในจังหวัดเชียงราย ตาก อุดรธานี สงขลา และปัตตานี**, (รายงานการสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัย, สาขาพัฒนา

นอกจากบทบัญญัติที่กล่าวมาแล้วนี้ ก็ยังมีกฎหมายอื่นๆ อีกที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่จะมีลักษณะที่กำหนดการคุ้มครองโดยภาพรวมทั้งหมดไม่เฉพาะเจาะจงซึ่งคงจะไม่สามารถนำมากล่าวไว้ได้ทั้งหมดและที่นำมาศึกษาก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ต้องการชี้ให้เห็นว่าบทบัญญัติต่างๆเหล่านี้ ล้วนมีส่วนที่สอดแทรกเนื้อหาเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กไว้นอกเหนือไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษดังที่กล่าวมาแล้ว

2.3 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กทางกฎหมายในต่างประเทศ

แนวคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายของต่างประเทศจึงจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษามาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กของต่างประเทศด้วยเพื่อจะได้นำมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศมาวิเคราะห์ประกอบกับมาตรการในการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายไทยเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.1 มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กทางกฎหมายตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ประเทศต่างๆได้นำมาอนุวัติการใช้ในประเทศของตน ซึ่งถือเป็นหลักสากลคือ มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะได้มีการกำหนดมาตรฐานกลางขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างให้ประเทศต่างๆนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมของประเทศตนต่อไปโดยมีการกำหนดขึ้นในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะโดยผ่านความคิดเห็นของผู้แทนประเทศสมาชิกในการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2.3.1.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (Convention no.138 Minimum Age Convention 1973 Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำที่จะยอมให้ประเทศสมาชิกใช้แรงงานได้หลักการทั่วไปกำหนดไว้ว่าต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและในกรณีใดก็ตาม

แรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์,2549), หน้า 25

จะต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี อย่างไรก็ตามอนุสัญญาฉบับนี้ยังได้แบ่งประเภทงานและอายุขั้นต่ำของแต่ละประเภทงานไว้ดังที่แสดงในตารางที่ 2.1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำดังกล่าวผ่อนปรนกับงานแสดงทางศิลปะ งานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และอื่นๆ[41]

ตารางเรื่อง ข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของการใช้แรงงานเด็กตามอนุสัญญา ฉบับที่ 138

อายุขั้นต่ำทั่วไป (มาตรา 2)	งานเบา (มาตรา 7)	งานอันตราย (มาตรา 3)
ในสภาพแวดล้อมปกติ: 15 ปีหรือมากกว่า (ไม่น้อยกว่าอายุที่จบการศึกษาภาคบังคับ)	13 ปี	18 ปี (16 ปีภายใต้เงื่อนไข)
กรณีที่เศรษฐกิจและบริการทางการศึกษายังพัฒนาไม่เพียงพอแก่ความต้องการ : 14 ปี	12 ปี	18 ปี (16 ปีภายใต้เงื่อนไข)

ที่มา: สำนักแรงงานระหว่างประเทศ แปลและเรียบเรียงโดย ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541

อนุสัญญาฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะให้บรรลุความสำเร็จในการเลิกใช้แรงงานเด็กอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ แต่ก็ได้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น ซึ่งเทียบเท่ากับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ดังนี้

1) อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานได้ จะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่กำหนดให้เรียนหนังสือภาคบังคับ แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ถึงแม้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แต่ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็กไว้สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดถึงอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44)

2) สำหรับประเทศซึ่งระบบเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอในระยะแรกอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี ก็ได้ แต่ต้องปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างก่อน ในกรณีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้มีการกำหนดหลักการไว้ซึ่งมีลักษณะแนวทางที่ใกล้เคียงกันโดยกำหนดไว้ในส่วนของบทเฉพาะกาลว่า ห้ามมิให้นำเรื่อง

---

[41] สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, **ตัวบทอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**, (พิมพ์ที่บริษัท รำไทยเพรส จำกัด, กรุงเทพมหานคร), หน้า 100 -115

การจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ใช้บังคับ (มาตรา 160) ซึ่งมีความแตกต่างกันเพียงบางประการคือ ในส่วนของอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างแรงงานได้นั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดแต่เพียงว่าการจ้างแรงงานเด็กนั้นอาจมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ก็ได้ แต่ต้องเป็นลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปี จะจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี ไม่ได้

3) งานที่โดยลักษณะเป็นงานอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ เด็กต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี จึงจะทำได้ แต่ประเทศสมาชิกอาจกำหนดไว้ตั้งแต่ 16 ปีก็ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องให้ความคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก กรณีการคุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องการทำงานในหน้าที่ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและพลานามัยของแรงงานเด็กนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานต่อไปนี้ (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ (2) งานปั๊มโลหะ (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ (9) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง[42] (มาตรา 49) ดังนั้น แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จึงไม่สามารถทำงานประเภทดังกล่าวได้ ซึ่งเป็นการกำหนดกฎหมายสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138

4) กรณีที่ประเทศสมาชิกยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานี้อาจจำกัดขอบเขตการใช้อนุสัญญานี้ได้ แต่อย่างน้อยต้องใช้กับกิจการที่อนุสัญญานี้กำหนดไว้ เช่น การทำเหมือง การก่อสร้าง การไฟฟ้า เป็นต้น

---

42 กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541

5) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 นี้ไม่ใช้กับ

- งานที่ทำในโรงเรียน เพื่อการศึกษา

- งานที่ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป และเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาหรือโครงการฝึกอบรม หรือโครงการแนะแนว

6) ประเทศสมาชิกอาจกำหนดกฎหมายอนุญาตให้เด็กอายุ 13–15 ปี ทำงานเบาได้และต้องเป็นงานซึ่ง

-ไม่ใช่งานอันตราย

-ไม่เสียหายต่อการเรียน

แต่สำหรับประเทศที่ยังไม่พร้อมอาจกำหนดอายุไว้ 12–14 ปีก็ได้

ในกรณีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีบทบัญญัติไว้ดังเช่นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 เนื่องจากประเทศไทยได้กำหนดห้ามเป็นการเด็ดขาดมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างไม่ว่าจะมีลักษณะงานเบาหรือไม่ก็ตาม อันเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กมากกว่าที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 กำหนดให้ความคุ้มครองไว้

7) ประเทศสมาชิกอาจอนุญาตให้เด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทำงานได้ แต่เด็กนั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และต้องเป็นงานที่ไม่เป็นอันตราย และไม่เสียหายต่อการเรียน สำหรับประเทศที่ยังไม่พร้อมอาจกำหนดอายุไว้ 14 ปีก็ได้

กรณีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดห้ามแต่เพียงว่ามิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44) แต่ไม่ได้มีการกำหนดห้ามเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทำงานและต้องเป็นงานที่ไม่อันตรายและไม่เสียหายต่อการเรียน อนึ่ง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาคบังคับนั้นในประเทศไทยได้มีการกำหนดแยกออกไปโดยมีลักษณะเป็นการเฉพาะ ทั้งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบแยกส่วนต่างหากจากการคุ้มครองแรงงานเด็กจึงส่งผลให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กมิได้นำมากำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

8) ประเทศสมาชิกอาจยอมยกเว้นไม่ใช้เกณฑ์อายุขั้นต่ำกับงานบางประเภท เช่น การเข้าร่วมในการแสดงศิลปะ ฯลฯ โดยออกใบอนุญาตให้เป็นการเฉพาะราย

ในกรณีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีบทบัญญัติไว้ดังเช่นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 แต่มีการกำหนดกรณีที่มีข้อความในทำนองเดียวกันคือ เรื่องให้การอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และเป็นผู้แสดงภาพยนต์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่าง เวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47) ซึ่งมีความแตกต่างไปจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 เพียงว่านายจ้างที่เป็นผู้จัดให้เด็กผู้แสดงภาพยนต์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันสามารถให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลาวิกาลได้โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายออกใบอนุญาตให้เป็นการเฉพาะราย นายจ้างเพียงแต่ต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควรเท่านั้น อีกทั้ง กรณีที่เด็กทำงานเป็นผู้แสดงภาพยนต์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังได้เปิดกว้างมากกว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ตรงจุดที่ว่าหากเป็นการทำงานประเภทดังกล่าวในเวลากลางวันแล้วนายจ้างก็ไม่ต้องขออนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามก็ยังต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขเรื่องอายุขั้นต่ำของลูกจ้างที่สามารถทำงานได้

9) ประเทศสมาชิกต้องกำหนดให้นายจ้างจัดทำและเก็บทะเบียนประวัติของลูกจ้างซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการกำหนดในเรื่องการขออนุญาตการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน จัดทำบันทึกสภาพการจ้าง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการและแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงานโดยการแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45) ซึ่งเป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำและเก็บทะเบียนประวัติของลูกจ้างซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไว้อยู่แล้ว ดังนั้นบทบัญญัติ

ในส่วนนี้จึงเป็นการกำหนดโดยมีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138

ลักษณะของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 นี้ จะมีลักษณะของการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับเด็กเข้าทำงาน โดยเป็นเกณฑ์ที่มีลักษณะทั่วไปสำหรับทุกประเภทงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้ประเทศสมาชิกผู้ให้สัตยาบันต้องกำหนดนโยบายแห่งชาติ เพื่อเป็นการประกันการใช้แรงงานเด็กที่เป็นธรรมและคำนึงถึงการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจของแรงงานเด็กเป็นหลัก โดยเป็นอนุสัญญาที่เชื่อมต่อมาตรการด้านแรงงานเข้ากับมาตรการทางด้านการศึกษา อย่างไรก็ดีองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ออกข้อแนะฉบับที่ 146 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (Recommendation no.146 concerning Minimum Age for Admission to Employment) แนบท้ายอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการเสริมของรายละเอียดในการกำหนดอายุขั้นต่ำ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแห่งชาติของประเทศสมาชิก

2.3.1.2 ข้อแนะฉบับที่ 146 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (Recommendation no.146 concerning Minimum Age for Admission to Employment)

ข้อแนะฉบับนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ตระหนักว่าการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และความคืบหน้าในการเพิ่มอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการคุ้มครองและความก้าวหน้าของเด็กและผู้เยาว์ และได้รับรองอนุสัญญาฉบับนี้ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 ซึ่งมุ่งประสงค์ถึงการกำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมบางประการของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อีกทั้งได้มีมติเรื่องการรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ซึ่งบรรจุอยู่ในหัวข้อที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม และได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของข้อแนะเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับนี้ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ.1973 จึงได้รับรองข้อแนะฉบับนี้ขึ้น

อีกทั้งในประการที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก็คือ ในส่วนที่เกี่ยวกับการบังคับใช้ได้กำหนดถึงมาตรการต่างๆเพื่อประกันให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ.1973 ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการเน้นย้ำถึงบทบาทของผู้ตรวจ คำแนะนำเรื่องวิธีการที่มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติให้สอดคล้องกับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องและประกันการบังคับใช้บทบัญญัติและหลักเกณฑ์อื่นๆเพื่อให้ประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 นำไปอนุวัติการเป็นกฎหมายหรือมาตรการในการดำเนินการต่อไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยฉบับที่ผ่านๆมามีการบัญญัติกฎหมายเรื่องนี้ไว้ตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2515 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 ซึ่งล้วนแต่มีการบัญญัติห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืน รวมทั้งมีข้อยกเว้นในแนวทางเดียวกัน จะแตกต่างกันตรงที่การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กในการทำงานในเวลากลางคืนที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 กำหนดไว้ที่อายุ 16 ปี ประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 กำหนดไว้ที่อายุ 18 ปี ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก พ.ศ.2515 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2533 กำหนดไว้ที่อายุ 15 ปี จะเห็นได้ว่ามาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติเช่นเดียวกันกับประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2501 ซึ่งถือเป็นมาตรฐานสูงสุดที่ประเทศไทยเคยกำหนดในเรื่องนี้ไว้ ทั้งยังถือว่าเป็นการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกันกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กให้ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอตามปกติวิสัยของคนทั่วไป ซึ่งการทำงานในลักษณะหามรุ่งหามค่ำย่อมเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กโดยตรง

2.3.1.3 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (Convention on the Rights of the Child, 1989)

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 มีรายละเอียดตามอนุสัญญาฉบับนี้จำนวน 54 ข้อ ซึ่งสามารถจัดแบ่งสาระสำคัญของสิทธิเด็กออกเป็นหมวดหมู่ได้ 4 ประการ คือ

1) สิทธิในการดำรงชีวิต (Survival Rights)
2) สิทธิในการได้รับการปกป้องคุ้มครอง (Protection Rights)
3) สิทธิในการได้รับการพัฒนา (Development Rights)
4) สิทธิในการมีส่วนร่วม (Participation Rights)

อนุสัญญาฉบับนี้ตราโดยคณะกรรมาธิการด้านสิทธิมนุษยชน สาระสำคัญของอนุสัญญาหลายส่วนให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในทางอ้อมเพราะกำหนดให้รัฐต้องจัดทำหลักฐานเกี่ยวกับตัวเด็ก หาทางให้เด็กได้อยู่ร่วมกับครอบครัวจัดการศึกษาและสวัสดิการสังคมที่จำเป็นให้กับเด็ก ตลอดจนการเคารพในสิทธิของเด็กนอกจากประเด็นที่ให้การคุ้มครองต่อการใช้แรงงานเด็กในทางอ้อมดังกล่าวแล้ว อนุสัญญายังกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก

โดยตรงและการแสวงหาประโยชน์จากเด็กในลักษณะที่เข้าข่ายการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย ดังนี้[43]

ก) เวลาพักผ่อน

ในข้อ 31 ของอนุสัญญากำหนดให้รัฐภาคียอมรับว่าเด็กต้องมีเวลาพักผ่อนเพื่อการนันทนาการและกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับวัย ในประเด็นดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานของเด็กที่ไม่ต้องมากจนเป็นอันตรายต่อพัฒนาการของเด็กที่ทำงาน

ตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพียงแต่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด ดังกล่าวมาแล้วนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดไว้เป็นการทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ในประเภทงานทั่วไปวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23) อีกทั้งยังได้กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48) อันเป็นการบัญญัติกฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ไม่ต้องการให้เด็กทำงานมากจนอาจเป็นอันตรายต่อพัฒนาการของเด็ก

ข) อายุขั้นต่ำและสภาพการจ้างงาน

ข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กมีส่วนสนับสนุนต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพราะในข้อ 32 ระบุให้รัฐภาคีต้องหาทางคุ้มครองไม่ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจจนก่อให้เกิดอันตรายต่อการพัฒนาการของเด็ก เพื่อประกันการคุ้มครองดังกล่าวอนุสัญญาจึงระบุให้รัฐภาคีต้องตราบทบัญญัติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของการรับเข้าทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กโดยกฎหมายกำหนดว่าเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กเป็นลูกจ้างเป็นการเด็ดขาด

---

[43] สุรพล ปธานวนิช,**การประเมินสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในจังหวัดเชียงราย ตาก อุดรธานี สงขลา และปัตตานี**,(รายงานการสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัย, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2549),หน้า 21 - 22

(มาตรา 44) สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กมิให้ถูกใช้แรงงานตั้งแต่อายุยังน้อยหรือทำงานในลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม

ส่วนในเรื่องของสภาพการทำงานนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดประเภทของงานอันตรายใหม่ไว้โดยห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยได้กำหนดไว้ในมาตรา 49 และกฎกระทรวงฉบับที่ 10 และฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) โดยกำหนดประเภทของงานอันตรายให้มีความชัดเจนและครอบคลุมงานอันตรายทั้งหมด ทั้งยังได้กำหนดรายละเอียดของข้อเท็จจริงในทางวิทยาศาสตร์เพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดประเภทของงานอันตรายให้มีผลในทางปฏิบัติมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อให้บทบัญญัติดังกล่าวมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กที่อายุยังน้อยมิให้ต้องถูกใช้แรงงานในลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของเด็ก

ค) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ

ในข้อ 34 ขององอนุสัญญากำหนดขึ้นทำนองเดียวกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 โดยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กได้หยิบยกประเด็นด้านการคุ้มครองเด็กจากการถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศทั้งปวง นับแต่การบีบบังคับหรือชักจูงให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเพศที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การค้าประเวณี การแสดง หรือรูปแบบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสื่อลามกอนาจาร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16) ซึ่งเป็นการกำหนดสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กในเรื่องของการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศด้วย

ง) การค้าเด็ก

ข้อ 35 ขององอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรการป้องกันการลักพา การขาย และการลักลอบค้าเด็กทุกรูปแบบโดยเนื้อหาสาระของอนุสัญญานี้กำหนดขึ้นทำนองเดียวกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมิได้กำหนดถึงหลักการในกรณีดังกล่าวนี้แต่อย่างใด

2.3.1.4 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 (Convention no.182 Convention concerning Worst From of Child Labour, 1999 Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst From of Child Labour)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กฉบับล่าสุดที่ประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 กล่าวคืออนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญในการเรียกร้องให้ประเทศภาคีร่วมมือกันขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ประกอบด้วย

(ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขายและการขนส่งเด็ก แรงงานขัดหนี้ แรงงานไพร่ติดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ

(ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือ เพื่อการแสดงลามก

(ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก[44]

อย่างไรก็ตามคำจำกัดความของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามอนุสัญญาค่อนข้างกว้างโดยเฉพาะในข้อ ง. ของมาตรา 3 เกี่ยวกับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของเด็ก ดังนั้นกฎหมายแรงงานของประเทศภาคีจึงยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดความหมายและขอบเขตของลักษณะงานเหล่านี้ให้ชัดเจนตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ ทั้งนี้โดยปรึกษากับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง

---

[44] สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, **ตัวบทอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**, (พิมพ์ที่บริษัท รำไทยเพรส จำกัด, กรุงเทพมหานคร), หน้า 128 -129

ในส่วนที่เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติถูกกำหนดไว้ในมาตรา 7 โดยประเทศภาคีต้องมอบหมายให้หน่วยงานที่มีศักยภาพรับผิดชอบในการนำข้อกำหนดไปปฏิบัติให้บังเกิดผล พร้อมกับกำหนดบทลงโทษการฝ่าฝืน มาตรการสำคัญที่แต่ละประเทศภาคีควรนำไปปฏิบัติภายใต้กรอบเวลาที่กำหนดได้แก่[45]

(ก) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(ข) จัดให้มีความช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม

(ค) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่าและการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วยในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม

(ง) ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ

(จ) คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ออกข้อแนะฉบับที่ 190 เรื่องการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (Recommendation no. 190 the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst from of Child Labour) แนบท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 182 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการเสริมของรายละเอียดในการระบุถึงรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแห่งชาติของประเทศสมาชิก

การพิจารณาถึงแนวทางในการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดนั้น ประเทศไทยได้ดำเนินการที่เป็นไปในแนวทางของอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยมีการกำหนดในรัฐธรรมนูญถึงการรับรองสิทธิในการให้เด็กได้รับการศึกษาพื้นฐาน ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ได้มีการกำหนดไว้ในหมวดของการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก (คำจำกัดความของมาตรา 3 ข้อ d.อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง

---

[45] สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, **ตัวบทอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**, หน้า 130 - 131

ประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999) อันเป็นการอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศให้เป็นไปตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

2.3.1.5 ข้อแนะฉบับที่ 190 เรื่องการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (Recommendation no.190 the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst From of Child Labour)

ข้อแนะฉบับนี้เกิดขึ้นเนื่องจากที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตัดสินใจการรับรองอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กรวมถึงการรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับแรงงานเด็กและได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของข้อแนะ เพื่อเป็นส่วนเพิ่มเติมของอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 และได้กำหนดถึงมาตรการต่างๆเพื่อประกันให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง มีการเน้นย้ำถึงรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก การป้องกัน การฟื้นฟูและการบูรณาการทางสังคมผ่านมาตรการต่างๆและการจัดกลุ่มของเด็กที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษและพิจารณาประเภทของแหล่งงานตามที่กล่าวในมาตรา 3 (ง) ของอนุสัญญา คำแนะนำเรื่องวิธีการที่มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติให้สอดคล้องกับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องและประกันการบังคับใช้บทบัญญัติและหลักเกณฑ์อื่นๆเพื่อให้ประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999 นำไปอนุวัติการเป็นกฎหมายหรือมาตรการในการดำเนินการต่อไป

2.3.1.6 มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประวัติการคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศญี่ปุ่นนั้นในปีค.ศ. 1886 ประเทศญี่ปุ่นได้ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับในระดับชั้นประถมศึกษา (Compulsory Education Law)[46] ต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับ ในระดับชั้นประถมศึกษา (Compulsory Education Law) ในปี ค.ศ. 1900 โดยห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาเข้าทำงาน และเพื่อที่จะใช้กฎหมายการศึกษาภาคบังคับในระดับชั้นประถมศึกษาให้มีผลในทางปฏิบัติรัฐบาลญี่ปุ่น

---

[46] Kozo kagawa. **Child Labour Law in Japan** เอกสารประกอบการสัมมนาของ Third Asian region congress of labour law and social security at imperial hotel, Bangkok Thailand,8 – 11 January 1985,p.2

ได้ให้บริการแก่เด็กเหล่านี้โดยจัดให้มีการสอนหนังสือให้แก่เด็กที่ต้องทำงานด้วยในเวลาเย็นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่ว่าห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาเข้าทำงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1911 ประเทศญี่ปุ่นได้ตรากฎหมายโรงงานปี ค.ศ. 1911 (The Factory Law 1911) ซึ่งมีผลใช้บังคับในปี ค.ศ. 1916 [47] โดยมีการบังคับให้จดทะเบียนแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนเดือนละหนึ่งครั้ง การคืนเงินหรือสิ่งของมีค่าในกรณีลูกจ้างตาย[48]

อย่างไรก็ตามในระยะแรกประเทศญี่ปุ่นก็ประสบปัญหาว่าแรงงานเด็กยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควร นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือและไม่ปฏิบัติตามการตรวจแรงงานเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิผลไม่เท่าทันนายจ้าง ดังนั้นในปี ค.ศ. 1923 จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโรงงาน (The Factory Law 1911) เสียใหม่ โดยกำหนดให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานได้วันละไม่เกิน 12 ชั่วโมง โดยรวมเวลาหยุดพัก 1 ชั่วโมง ข้อจำกัดสำหรับชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ ห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กและหญิงทำงานในเวลากลางคืน อีกทั้งห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุ ต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือทำงานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ รวมถึงเพิ่มมาตรการในการลงโทษกับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนยังผลให้กฎหมายโรงงาน (The Factory Law 1911) มีผลบังคับใช้มากขึ้น[49]

ในปี ค.ศ. 1926 ก็มีการตรากฎหมายโรงงาน(The Factory Law 1926) ขึ้นใช้บังคับโดยกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่ 14 ปี แต่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี สามารถทำงานได้ถ้าเข้าข้อยกเว้นและเด็กได้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้ว ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ปี ค.ศ. 1940[50] ประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายเกณฑ์คนงานรวมทั้งแรงงานเด็กให้ไปเป็นทหารและไปเป็นแรงงานเพื่อผลิตยุทธภัณฑ์สำหรับใช้ในสงคราม เป็นผลให้แรงงานเด็กถูกใช้แรงงานอย่างหนักโดยแทบไม่มีเวลาพัก ภายหลังสงครามโลกสิ้นสุดลงประเทศญี่ปุ่นเป็นฝ่ายพ่ายแพ้สงคราม ประเทศญี่ปุ่นต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมที่ย่ำแย่ ดังนั้นรัฐบาลในขณะนั้นจึงได้มีการปฏิรูปการเมืองและสังคมเพื่อจะได้เป็นประเทศที่ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย มีรัฐธรรมนูญเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิรูปการเมืองและการคุ้มครองแรงงานเด็กก็เป็นส่วนหนึ่งที่ถูกบัญญัติ หลังจากนั้นไม่นานประเทศญี่ปุ่นก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน

---

[47] Wilhelm rohl and Koninklijke Brill.**History of Law in Japan since 1868**, (the copyright clearance center, Danvers, USA.) p.551 - 553

[48] Kazuo Sugeno. **Japanese Labour Law**, (Tokyo: University of Tokyo Press, 1992), p. 9.

[49] Wilhelm rohl and Koninklijke Brill.**History of Law in Japan since 1868**, (the copyright clearance center, Danvers, USA.) p. 552

[50] Kazuo Sugeno. **Japanese Labour Law**, (Tokyo: University of Tokyo Press, 1992) p. 3.

ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ในเดือนเมษายน ปี ค.ศ. 1947 [51] เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่วไปรวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กและหลังจากนั้นก็ได้มีการแก้ไขเรื่อยมามากกว่า 20 ครั้ง แต่ในส่วนการคุ้มครองแรงงานเด็กแทบจะมิได้มีการแก้ไขจะมีแก้ไขบ้างก็ในเรื่องบทกำหนดโทษที่มีการเพิ่มเติมอัตราโทษให้รุนแรงขึ้นโดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ ดังนี้ [52]

(1) ห้ามมิให้จ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างแต่นายจ้างอาจจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ทำงานเบาก็ได้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่างานนั้นจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและการเจริญเติบโตของเด็กและมิใช่เป็นงานที่ทำในเวลาเรียน [53]

กรณีอายุขั้นต่ำของเด็กที่ทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 44 กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างไม่ว่าจะมีลักษณะงานเบาหรือไม่ก็ตามโดยเด็ดขาด แต่อย่างไรก็ตามในบทเฉพาะกาลตาม มาตรา 160 กำหนดห้ามมิให้นำมาตรา 44 มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ (ใช้บังคับเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541) และมาตรา 161 กำหนดให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่นายจ้างรับเข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) พบว่า ในส่วนของการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานนั้นมีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันว่า ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) มีข้อยกเว้นที่กำหนดให้นายจ้างอาจจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ทำงานเบาก็ได้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่างานนั้นจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและการเจริญเติบโตของเด็กและมิใช่เป็นงานที่ทำในเวลาเรียน ซึ่งในกรณีดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้กำหนดข้อยกเว้นดังกล่าวไว้จึงหมายความว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ห้ามเป็นการเด็ดขาดมิให้นายจ้างจ้างเด็ก

---

[51] Ibid, p. 9.

[52] Ibid, p. 296 – 301.

[53] Ministry of Labour Japan. **Labour Law of Japan.** Tokyo : The Institute of Labour Administration, 6 th ed , 1990, (The Labour Standards law 1987), Article 56,p.73

Article 56 "Minors under full 15 years old shall not be employed as worker"

ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างไม่ว่างานนั้นจะเป็นอันตรายหรือไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและการเจริญเติบโตของเด็กและจะเป็นงานที่ทำในเวลาเรียนหรือไม่ก็ตาม

(2) นายจ้างต้องมีหนังสือรับรองจากทางโรงเรียนของลูกจ้างว่าการจ้างงานมิได้เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของเด็ก พร้อมทั้งมีเอกสารแสดงความยินยอมจากบิดา มารดาหรือผู้ปกครองของเด็ก และนายจ้างจะต้องเก็บรักษาสำเนาทะเบียนสำมะโนครัวซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงอายุของลูกจ้างที่ต่ำกว่า 18 ปี ไว้ ณ สถานที่ทำงานด้วย[54]

กรณีการขอหนังสือรับรองจากทางโรงเรียนของลูกจ้างว่าการจ้างงานมิได้เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของเด็กตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีบทบัญญัติเช่นว่านั้น เนื่องจากประเทศไทยห้ามเป็นการเด็ดขาดมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างไม่ว่าจะมีลักษณะงานเบาหรือไม่ก็ตาม แต่ในการอนุญาตให้เด็กทำงานพนักงานตรวจแรงงานอาจให้นำหนังสือรับรองมาแสดงด้วยก็ได้

(3) แรงงานเด็กไม่สามารถที่จะทำสัญญาใดๆ ได้ตามลำพังโดยไม่ได้รับความยินยอมจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง เว้นแต่ ในกรณีที่สัญญาที่เด็กทำไปเพียงเพื่อจะได้สิทธิอันใดอันหนึ่งหรือเพื่อเป็นการให้หลุดพ้นจากหน้าที่อันใดอันหนึ่ง ทั้งนี้ บิดา มารดาหรือผู้ปกครองของเด็กไม่สามารถที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็ก แต่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองหรือกระทรวงแรงงาน มีอำนาจที่จะยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อเด็กได้[55]

ในส่วนของการขอความยินยอมในการทำสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) กำหนดให้แรงงานเด็กไม่สามารถที่จะทำสัญญาใดๆ ได้ตามลำพังโดยไม่ได้รับความยินยอมจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง แต่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองไม่สามารถทำสัญญาจ้างแรงงานแทนเด็กได้ กรณีดังกล่าวมีข้อยกเว้นว่า สัญญาที่เด็กทำไปเพียงเพื่อจะได้สิทธิอันใดอันหนึ่งหรือเพื่อเป็นการให้หลุดพ้นจากหน้าที่อันใดอันหนึ่งเด็กสามารถทำได้เองโดยลำพัง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีบทบัญญัติเช่นว่านั้น เนื่องจากประเทศไทยกำหนดเรื่องสัญญาจ้างไว้ใน

---

[54] Ibid, **Article 57** "The employer shall keep at the workplace the certificate which proves the age of the minors full 18 years old"

[55] Ibid, **Article 58** "The parent or the guardian shall not make a labour contract in place of the minor."

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ มิได้บังคับว่าต้องทำเป็นหนังสือทุกกรณีไป อนึ่งการทำสัญญาแม้จะทำเป็นหนังสือหรือทำด้วยวาจาก็ได้แต่มีกฎหมายเรื่องการทำนิติกรรมได้กำหนดว่าผู้แทนโดยชอบธรรมอาจให้ความยินยอมแก่ผู้เยาว์ในการประกอบธุรกิจการค้าหรือการทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานได้ แต่ในความเกี่ยวพันกับการประกอบธุรกิจหรือการจ้างแรงงานให้ผู้เยาว์มีฐานะเสมือนดังบุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้ว (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 27) สรุปได้ว่า ในส่วนของการขอความยินยอมในการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นแม้กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยจะมีรายละเอียดในข้อปลีกย่อยที่แตกต่างกันไปบ้างแต่ในประเด็นหลักมีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกัน

(4) แรงงานเด็กสามารถรับค่าจ้างได้เองและห้ามมิให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองรับเงินค่าจ้างแทนเด็ก[56]

กรณีการรับค่าจ้างตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ของประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้แรงงานเด็กสามารถรับค่าจ้างได้เองและห้ามมิให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองรับเงินค่าจ้างแทนเด็ก มีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 51 กำหนดไว้ว่า ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น ดังกล่าวมาแล้ว

(5) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง ต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาหยุดพักด้วย และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยรวมทั้งเวลาเรียนด้วย[57]

ในส่วนของกำหนดเวลาในการทำงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) กำหนดเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กมีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

---

[56] Ibid, **Article 59** "The minor has the right to receive wages independently, the parent or the guardian shall not receive as proxy the wages earned by the minor."

[57] Ibid, **Article 60** "Article 32, paragraph 2, Article 36 and Article 40 shall not apply to minors under full 18 years old."

มาตรา 23 ที่กำหนดไว้เพื่อคุ้มครองแรงงานเป็นการทั่วไปว่า ให้นายจ้างกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมแล้วทั้งสิ้นสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 12 ชั่วโมง[58]

(6) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 05.00 นาฬิกา เว้นแต่ ลูกจ้างที่เป็นเด็กผู้ชายและมีอายุตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป โดยทำงานในลักษณะที่เป็นกะ[59]

ในส่วนของการทำงานในเวลาวิกาลตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) กำหนดเรื่องการทำงานในเวลาวิกาลของแรงงาน

---

[58] ตามกฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 1 ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง

ข้อ 2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

1. งานทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ ที่อับอากาศ
2. งานเกี่ยวกับกัมมันตรังสี
3. งานเชื่อมโลหะ
4. งานขนส่งวัตถุอันตราย
5. งานผลิตสารเคมีอันตราย
6. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ เครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
7. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด, เย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขแหล่งกำเนิดได้และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

[59] Ibid, **Article 61** "The employer shall not employ women above full 18 years old over time than 2 hours a day, 6 hours a week, and 150 hours a year ,and not employ them on rest days even though the employ reaches the agreement under Article 36. However, the employ may, where such women are to be engaged in the works of preparation of lists of properties, balance-sheet or statement of profit and loss, and other works of calculation and preparation of statements, etc. need for the settlements of accounts, irrespective of the limits of 6 hours a week, employ them in overtime work not exceeding 12 hours in 2 week."

เด็ก มีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 47 ที่กำหนดห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 นาฬิกา เว้นแต่ ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย อีกทั้งกำหนดข้อยกเว้นสำหรับผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันก็สามารถให้ทำในเวลาวิกาลได้โดยไม่ต้องรับอนุญาต แต่ต้องจัดให้พักผ่อนตามสมควร เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าเวลาจะแตกต่างกันโดยพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) จะกำหนดไว้ที่ 06.00 นาฬิกา แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะกำหนดเวลาไว้ที่ 05.00 นาฬิกา และในส่วนของข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) กำหนดว่าเด็กผู้ชายอายุตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ที่ทำงานลักษณะที่เป็นกะสามารถทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 05.00 นาฬิกาได้ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีการกำหนดข้อยกเว้นดังเช่นพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) แต่กำหนดไปในแนวทางที่เปิดกว้างมากกว่ากล่าวคือ กำหนดว่าเพียงแค่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายก็สามารถให้แรงงานเด็กทำงานในเวลาวิกาลได้ อีกทั้งยังมีข้อยกเว้นสำหรับผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันก็สามารถให้ทำในเวลาวิกาลได้โดยไม่ต้องรับอนุญาต แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

(7) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน ติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ในเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน เดินเครื่องปั้นจั่นด้วยกำลังตนเอง งานใต้ดิน[60] งานที่เกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ[61] งานขนของหนักและงานอันตรายอื่นๆที่กำหนดไว้

---

[60] Ibid, **Article 62** "The employers shall not employ minors full 18 old or women between the hours of 10 p.m. and 5 a.m. However, this shall not apply when the male over full 16 years old is employed by shift system."

[61] Ibid, **Article 63** "The employer shall not allow minor under full 18 years old and women to clean, oil, inspect or repair the dangerous parts of any machinery or power-transmission apparatus in operation, or to put on or take off the driving belts or ropes of any

โดยผู้ที่ฝ่าฝืน (1) มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับ ไม่เกิน 200,000 เยน (ประมาณ 62,000 บาทไทย ณ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551) ส่วนผู้ที่ฝ่าฝืน (6) (7) มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับ ไม่เกิน 100,000 เยน (ประมาณ 31,000 บาทไทย ณ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551) และผู้ที่ฝ่าฝืน (2) (3) (4) (5) มีโทษปรับไม่เกิน 100,000 เยน [62] (ประมาณ 31,000 บาทไทย ณ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551)

ในส่วนของการให้แรงงานเด็กทำงานที่อาจเป็นอันตรายพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดลักษณะงานไว้หลายประเภท เช่นการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน ติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ในเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะกำลังทำงาน เดินเครื่องปั้นจั่นด้วยกำลังตนเอง งานใต้ดิน งานที่เกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ งานขนของหนักและงานอันตรายอื่นๆที่กำหนดไว้ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดลักษณะของงาน

---

machinery or power- transmission apparatus in operation, or to operate a crane driven by power, or to engage in goods specified by Ordinance."

Article 64 "The employer shall not employ minors under full 18 old or women in underground labour."

[62] Ibid, **Article 118** "A person who has violated the stipulations of Article Article 56 or Article 64 shall be punished with a penal servitude not exceed one year or with a fine not exceeding 10,000 *yen.*

Article 118 - 2 "A person who has violated the stipulations of Article paragraph 1, or Article 37 shall be punished with a penal servitude not exceed six months or with a fine not exceeding 10,000 *yen.*

Article 119 "A person who come under any of the follwing items shall be punished with a penal servitude not exceed six months or with a fine not exceeding 5,000 *yen.*

Article 119 - 2 "A person who has violated the stipulations of Article paragraph 7, or Article 23, Article 24 to 26 inclusive shall be punished with a fine not exceeding 100,000 *yen.*

Article 120 "A person who come under any of the follwing items shall be punished with a penal servitude not exceed six months or with a fine not exceeding 5,000 *yen.*

ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไว้เช่นเดียวกัน คือ งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ, งานปั๊มโลหะ, งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย, งานเกี่ยวกับสารเคมี, งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษ ซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น, งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง, งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น, งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์, งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา, งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี, งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน, งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไปและงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49) ซึ่งงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน สี่สิบสองชั่วโมง[63] โดยผู้ที่ฝ่าฝืนกรณีอายุขั้นต่ำของเด็กที่ทำงานได้มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 148) การฝ่าฝืนกรณีการขอหนังสือรับรอง และการฝ่าฝืนกรณีการขอความยินยอมในการทำสัญญาจ้างแรงงานไม่มีโทษในทางอาญาเช่นเดียวกันเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้กำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไว้ แต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 153 กำหนดว่าการที่มิได้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องความสามารถของบุคคลมีผลเป็นโมฆียะ [64] กรณีฝ่าฝืนในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานมีโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144) กรณีฝ่าฝืนเรื่องการรับค่าจ้าง เรื่องการทำงานในเวลาวิกาลและเรื่องทำงานที่อาจเป็นอันตราย มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144)

2.4 องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

เป็นที่แน่นอนที่สุดว่าการบังคับใช้กฎหมายให้ได้ผลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะคงความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายเอาไว้ให้ได้ว่าเมื่อใดเกิดการละเมิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายขึ้นผู้มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

---

[63] กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541

[64] โมฆียะ หมายความว่า การกระทำนิติกรรมใดๆลงไป ซึ่งมีผลบังคับตามนิติกรรมนั้นๆได้ตราบเท่าที่ยังไม่มีการบอกล้างการอันเป็นโมฆียะ ซึ่งเมื่อมีการบอกล้างโมฆียะแล้วจะส่งผลให้นิติกรรมนั้นๆกลับกลายเป็นโมฆะไม่ผลผูกพันมาตั้งแต่แรกเริ่ม

ต้องดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายให้ได้ มิฉะนั้นจะส่งผลให้กฎหมายขาดความศักดิ์สิทธิ์ไปในที่สุด

2.4.1 องค์กรภาครัฐ

หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองดูแลแรงงานเด็กมีบทบาทสำคัญในประการที่จะดูแลไม่ให้มีการละเมิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองดูแลเด็ก โดยแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองเด็กในด้านต่างๆตามกฎหมายแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.4.1.1 กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการถือเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการป้องกันการเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร ในทางปฏิบัติการศึกษาภาคบังคับของประเทศไทยที่กำหนดไว้ที่ 12 ปี ดังนั้นหากบริการการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงแล้วการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ก็จะลดน้อยลงสืบเนื่องจากเด็กต้องเข้ารับการศึกษาภาคบังคับเป็นเวลา 12 ปี เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับจะมีอายุ 18 ปี ซึ่งพ้นระยะของการเป็นแรงงานเด็กตามกฎหมาย

2.4.1.2 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการควบคุมปัญหาและเยียวยาเหยื่อของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งความรับผิดชอบที่สำคัญของหน่วยงานนี้คือ รับผิดชอบเกี่ยวกับสภาพของแรงงานเด็กตามคำจำกัดความ และบริการที่หน่วยงานนี้จัดขึ้นทั้งในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือภายนอกและภายในสถาบันมีส่วนช่วยจัดการกับปัญหาทั้งในแง่ของการป้องกันและแก้ไขฟื้นฟู

2.4.1.3 กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานถือเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานเด็กโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครอง ช่วยเหลือ แก้ไข ควบคุม ดูแล ตรวจตราและดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งกระทรวงแรงงานมีหน้าที่หลักเพื่อจัดหางาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยส่วนราชการ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารด้านแรงงานได้แบ่งส่วนราชการออกทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านแรงงาน ดังต่อไปนี้

ก. สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี

ข. สำนักงานปลัดกระทรวง

ค. กรมการจัดหางาน

ง. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จ. สำนักงานประกันสังคม

ฉ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กจึงขอกล่าวเฉพาะหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กเท่านั้น เมื่อพิจารณาการจัดการองค์กรของกระทรวงแรงงานประกอบกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานในระดับกรมทั้งหมดแล้วจะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานเด็กโดยตรงก็คือ **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

2.4.1.4 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่ามีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในการดำเนินภารกิจให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจหน้าที่และมีการแบ่งส่วนราชการออกดังนี้ [65]

- กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับดูแล ให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

- คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

---

[65] **รายงานประจำปี 2547/2548** การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 11

- ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

- ส่งเสริมดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

- ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน

- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

เมื่อพิจารณาการจัดการองค์กร การแบ่งส่วนราชการ[66]และแนวนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกอบกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานในระดับสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในระดับสำนักงาน พบว่า หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานเด็กโดยตรง คือ **สำนักคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่**[67]

(1) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเพิ่มทักษะในวิชาชีพของแรงงานหญิงและเด็กในสถานประกอบกิจการ จัดอบรมความรู้พิเศษที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างหญิงและเด็ก จัดนันทนาการและตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้างหญิงและเด็กในสถานประกอบกิจการ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานที่ก่อสร้าง ส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอาชีพแก่บุตรคนงานก่อสร้าง ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างหญิงและเด็ก ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็ก

---

[66] เรื่องเดียวกัน หน้า 12 - 13

[67] แผนภูมิแสดงการแบ่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักคุ้มครองแรงงาน. (กองการเจ้าหน้าที่และกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน) (เอกสารอัดสำเนา)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและเด็กในสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ให้มีสภาพการทำงานที่ดีและถูกต้องตามกฎหมาย รับแจ้งการจ้างงาน ติดตามดูแลการดำเนินการของนายจ้างให้เป็นไปตามที่ได้แจ้งให้ถูกต้องตามกฎหมาย พิจารณาดำเนินคดีแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดำเนินการตรวจตามคำร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือลูกจ้างหญิงและเด็กออกจากสถานประกอบกิจการ ในกรณีนายจ้างใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เป็นธรรมและพิจารณาให้ความช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายโดยถูกต้องครบถ้วน

(2) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆ งบประมาณของกองฯรวมทั้งโครงการนอกงบประมาณรวบรวมจัดทำรายงานสถิติรายงานผลประจำปี จัดทำทะเบียนสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิงและเด็ก รายงานการปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน ศึกษามาตรฐานแรงงาน ศึกษาวิจัยสภาพการทำงานของแรงงานหญิงและเด็ก ศึกษาสภาพปัญหาและสถานการณ์ของการใช้แรงงานหญิงและเด็ก เพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานของแรงงานหญิงและเด็กให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและจิตใจ

(3) กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานทั่วไป พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานวิชาการและแผนงานของสำนักคุ้มครองแรงงาน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(4) กลุ่มงานป้องกันและไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบมาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาภาครัฐและเอกชนให้มีองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน กำกับ ดูแล สนับสนุนหน่วยปฏิบัติ แก้ไขปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานเร่งด่วนฉุกเฉินและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(5) กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง งานการเงินและบัญชีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(6) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานคร

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ตรวจตามคำร้องและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ตรวจสอบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้อง พิจารณาออกใบอนุญาตการใช้แรงงานเด็ก ดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีไม่ได้รับค่าชดเชยและกรณีอื่นๆรวมทั้งติดตามให้นายจ้างจ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ประชุม ชี้แจง อบรม สัมมนานายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.5 สำนักงานประกันสังคม

เป็นอีกหนึ่งองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก สังกัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก) การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม

ข) ตรวจสอบและดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้าง ออกหนังสือสำคัญของการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน

ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยการจ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน

จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพลูกจ้างและผู้ประกันตนให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

ฉ) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการด้านการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทน และกองทุนเงินทดแทนและการประกันสังคม จัดทำและประสานการ

ปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

โดยสรุป งานของสำนักงานประกันสังคมก็เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะเรื่องการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้ได้รับเงินทดแทนโดยเร็ว เพื่อให้เด็กสามารถกลับมามีสุขภาพพลานามัยที่ดีในเร็ววัน

2.4.1.6 ศาลแรงงาน

ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้ทั่วราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550[68] โดยแบ่งคดีแรงงานออกได้เป็น 3 ประเภท

1) คดีแรงงานทั่วไป

หมายถึง บรรดาคดีและข้อพิพาทที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มาตรา 8 (1) – (7) ได้แก่[69]

(1.1) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ คดีฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้ เช่น นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ตกลงกันไว้ และหมายถึง คดีฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน บรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 – 586 เช่น นายจ้างไม่ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อการจ้างสิ้นสุดตามมาตรา 585 เป็นต้น

---

[68] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 53 หน้า 2 วันที่ 12 กันยายน 2550

[69] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4.(กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2548), หน้า 310 - 315

คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานโดยอ้างว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่น นายจ้างไม่ปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่นายจ้างได้ตกลงและกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นต้น

(1.2) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

คดีพิพาทตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง โดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 61 นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 เป็นต้น

คดีพิพาทตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่น นายจ้างปิดงานโดยไม่แจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมง ตามมาตรา 34 เป็นต้น

คดีพิพาทตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ของรัฐวิสาหกิจโดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 เช่น นายจ้างเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 37 เป็นต้น

คดีพิพาทตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างลูกจ้างและผู้ได้รับอนุญาตจัดหางาน หรือบุคคลที่รับจัดหางานโดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เช่น บริษัทผู้รับจัดหางานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 26 เป็นต้น

คดีพิพาทตามกฎหมายการประกันสังคม คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างหรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและสำนักงานประกันสังคม โดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เช่น กรณีลูกจ้าง ฟ้องเรียกประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรจากสำนักงานประกันสังคม ตามมาตา 65 เป็นต้น

คดีพิพาทตามกฎหมายเงินทดแทน คือ คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เช่น การที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้างหรือสำนักงานประกันสังคม มาตรา 20 เป็นต้น

(1.3) กรณีจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์กรณีที่กฎหมายกำหนดให้การปฏิบัติใดต้องได้รับการพิจารณาจากศาล เช่น กรณีที่กรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 50 เป็นต้น

(1.4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณา เพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น กรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างไม่จ่ายเงินตามกฎหมายและพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างแต่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต้องนำคดีมาสู่ศาลตามมาตรา 125 เป็นต้น

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาเพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่น การฟ้องร้องขอให้เพิก

ถอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้ชี้ขาดกรณีที่มีการร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตาม มาตรา 121 ถึง มาตรา 125 เป็นต้น

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาเพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เช่น นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่วินิจฉัยไม่รับจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 59 เป็นต้น

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หมายถึง การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาเพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของเจ้าพนักงานหรือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หมายถึง การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาเพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของเจ้าพนักงานตามตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เช่น การฟ้องร้องขอให้เพิกถอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ได้ชี้ขาดให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหากนายจ้างไม่พอใจคำสั่งต้องนำคดีมาสู่ศาล ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 87 เป็นต้น

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน หมายถึง การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาเพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของเจ้าพนักงานตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น การฟ้องร้องขอให้เพิกถอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเงินทดแทนที่ได้ชี้ขาดให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหากนายจ้างไม่พอใจคำสั่งต้องนำคดีมาสู่ศาล ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 53 เป็นต้น

(1.5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานได้แก่ การฟ้องร้องของนายจ้าง, และลูกจ้าง โดยอ้างว่าอีกฝ่ายจงใจ หรือประมาทเลินเล่อทำให้ฝ่ายที่ฟ้องร้องเสียหายตามความหมายของคำว่าละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่อย่างไรก็ตามความเสียหายนั้นจะต้องเกิดมาจากการกระทำ 2 ประเภท คือ เหตุละเมิดสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน, เหตุละเมิดที่เกี่ยวกับ

การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(1.6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(1.7) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

2) คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ได้แก่ คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและมีคำขอให้ศาลแรงงาน สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อ, ขอให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มาตรา 49

3) คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

ได้แก่คดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรค 2 ที่กำหนดว่า “ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด” ดังนั้น คดีที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยไว้แล้วก็ถือได้ว่าคดีนั้นเป็นคดีแรงงานด้วยซึ่งคดีต่อไปนี้ต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงานด้วย ซึ่งปัจจุบันพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้กำหนดหลักการเพิ่มเติมอีกว่า ในกรณีที่มีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอยู่แล้วศาลแรงงานหรือศาลอื่น โดยความเห็นชอบของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอาจมีคำสั่งให้ถือตามคำวินิจฉัยดังกล่าวก็ได้ คำสั่งของศาลดังกล่าวให้เป็นที่สุด ซึ่งเป็นการกำหนดหลักการให้ศาลอื่นสามารถวินิจฉัยได้ว่าเป็นคดีแรงงานหรือไม่ หากเคยมีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางแล้วทำให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็วไม่ติดขัดเนื่องจากต้องส่งคดีมาให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานวินิจฉัยเสียก่อนว่าเป็นคดีแรงงานหรือไม่[70]

---

[70] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 53 วันที่ 12 กันยายน 2550

ก) คดีเกี่ยวด้วยสิทธิ หรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 หรือ คดีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจฟ้องเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายดังกล่าวตามแนวคำวินิจฉัยที่ 129 – 134 /2535

ข) คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้ำประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง เพื่อเรียกค่าเสียหายตามสัญญาค้ำประกัน ตามแนวคำวินิจฉัยที่ 16/2536, 1/2534

ค) คดีที่คนหางานฟ้องบริษัทประกอบกิจการจัดหางานในฐานะตัวแทนของนายจ้าง ซึ่งอยู่ต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ให้รับผิดเนื่องจากเลิกจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ตามแนวคำวินิจฉัยที่ 95/2530

ง) คดีที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฟ้องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนแล้ว ตามแนวคำวินิจฉัยที่ 88/2545

โดยสรุปแล้วศาลแรงงานนับเป็นหน่วยงานอีกองค์กรหนึ่งที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานเด็ก ถ้ามีการใช้แรงงานเด็กและไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดต้องดำเนินการในชั้นศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 เพราะถือว่าเป็นคดีแรงงาน

2.4.1.7 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจปราบปรามของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทางปฏิบัติแล้วการควบคุมปัญหาทุกรูปแบบที่เกิดจากการใช้แรงงานเด็กที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานล้วนต้องพึ่งอำนาจจับกุมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นอกจากองค์กรของรัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีองค์กรอีกจำนวนไม่น้อยที่มีส่วนสนับสนุนให้การจัดการปัญหามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงองค์กรภาคเอกชนต่างๆ มีส่วนเกื้อหนุนให้รัฐสามารถปฏิบัติตามพันธะกรณีที่ได้กำหนดไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

2.4.2 องค์กรภาคประชาชน

ซึ่งเป็นองค์กรเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่ถือว่า มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มองค์กรราชการก็คือ ประชาชนทั่วไปจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานเด็กโดยคอยเป็นหูเป็นตาให้กับพนักงานตรวจแรงงานเมื่อประชาชนทั่วไปพบเห็นถึงการใช้แรงงานเด็กที่ผิดต่อกฎหมายไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใดก็แล้วแต่ ประชาชนมีหน้าที่ประการสำคัญที่ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามกฎหมายกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการดังกล่าว เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการดังกล่าวเกิดความเกรงกลัวไม่กล้าที่จะปฏิบัติผิดไปจากที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ในประการสำคัญอันจะพึงทำให้ความร่วมมือของประชาชนทั่วๆไปสัมฤทธิ์ผลก็คือ ประชาชนน่าจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กว่าแรงงานเด็กพึงมีสิทธิอย่างใดตามกฎหมายซึ่งประชาชนจะทราบได้ก็จากการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3
สภาพการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.1 สภาพบังคับตามบทบัญญัติของกฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กจะมีผลบังคับใช้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบัญญัติกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้จำต้องมีสภาพบังคับทางกฎหมายเพื่อจัดการกับผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย สภาพบังคับทางกฎหมายมีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษทางอาญาหรือเป็นการลงโทษทางแพ่ง แต่ในบางประเทศอาจปรากฏเพียงบางรูปแบบเท่านั้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายในการป้องกันและคุ้มครองแรงงานเด็กของแต่ละประเทศเป็นสำคัญ สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทยนั้นมีสภาพบังคับทางกฎหมายเพื่อการจัดการกับผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายหลายรูปแบบ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันนี้มีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา กล่าวคือ นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องต่างๆ ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็จะต้องได้รับโทษทางแพ่งคือต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเด็กและต้องรับโทษทางอาญาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3.1.1 สภาพบังคับทางอาญา (criminal sanction)

สภาพบังคับทางอาญามีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ประการสำคัญเพื่อการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งสภาพบังคับทางอาญาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เป็นผลร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเสรีภาพหรือทรัพย์สินของผู้กระทำความผิดแต่ในบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมุ่งเน้นไปในทางเสรีภาพและทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด สภาพบังคับทางกฎหมายที่มีโทษทางอาญาเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ถือได้ว่าค่อนข้างรุนแรงเนื่องจากโทษที่ได้รับทำให้เกิดความเสียหายทั้งด้านชื่อเสียง ทรัพย์สินและทำให้ผู้กระทำความผิดต้องสูญเสียอิสรภาพ ดังนั้นจึงน่าจะเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ทำให้เจ้าของสถานประกอบกิจการเกิดความเกรงกลัวในการที่จะกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย

3.1.2 สภาพบังคับทางแพ่ง (civil sanction)

สภาพบังคับทางแพ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกิดจากข้อพิพาทกันในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การใช้สภาพบังคับนี้ต้องกระทำโดยการใช้สิทธิทางศาลหรือฟ้องศาล โดยคำพิพากษาของศาลจะบังคับให้แก่ฝ่ายชนะคดี ลักษณะที่สำคัญของสภาพบังคับทางแพ่งคือ จะไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้แค้นหรือตอบโต้ให้สาสมกับการกระทำความผิดเหมือนสภาพบังคับทางอาญา

แต่สภาพบังคับทางแพ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อชดเชยบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นจึงอาจเรียกว่าเป็นสภาพบังคับในเชิงชดเชยเยียวยาหรือบรรเทาความเสียหาย (restitute sanction) การทำความเข้าใจสภาพบังคับทางแพ่งควรจะต้องเรียนรู้เรื่องต่างๆที่เป็นพื้นฐานของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

3.1.3 สภาพบังคับทางกฎหมายมหาชน (public-law sanction)

สภาพบังคับประเภทนี้มีลักษณะ ความมุ่งหมายและวิธีการบังคับที่แตกต่างไปจากสภาพบังคับทางอาญาและสภาพบังคับทางแพ่ง กล่าวคือแนวคิดของกฎหมายมหาชนนั้นเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในแง่ที่รัฐมีฐานะเป็นฝ่ายปกครองส่วนราษฎรเป็นฝ่ายที่ถูกปกครอง ดังนั้นการกระทำในทางปกครองของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องมีกฎหมายให้อำนาจไว้โดยชัดแจ้งจึงจะสามารถกระทำได้ การกระทำดังกล่าวคือการบริหารและบริการสาธารณะแก่ราษฎรนั่นเอง สภาพบังคับทางกฎหมายมหาชนไม่รุนแรงเหมือนสภาพบังคับทางอาญาโดยเฉพาะหากเทียบกับโทษประหารชีวิต แต่ก็มีลักษณะที่คล้ายกับสภาพบังคับทางอาญาบางประการคือการจำขัง นอกจากนี้สภาพบังคับทางกฎหมายมหาชนเพื่อให้การบริหารและการบริการมีผลสัมฤทธิ์ต่อเนื่องไป ดังนั้นในบางเรื่องกฎหมายจึงให้อำนาจเจ้าพนักงานตามกฎหมายมหาชนซึ่งมิใช่ศาลเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจบังคับได้ทันที

สภาพบังคับทางกฎหมายมหาชน มีทั้งที่มีผลต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันเองและมีผลต่อประชาชน

3.2 สภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

นับแต่ประเทศไทยได้มีการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรก เมื่อ พ.ศ.2499 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาประมาณ 50 ปีเศษแล้วแต่ยังปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่เสมอ การใช้แรงงานทั้งหลายก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายซึ่งถือว่าการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยยังไม่ได้ผลเป็นที่พอใจมากนักเหตุผลประการหนึ่งที่มีผลทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่บรรลุตามเจตนารมณ์คือการกำหนดบทกำหนดโทษ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทกำหนดโทษในปัจจุบันยังไม่มีความเหมาะสม บางเรื่องมีบทลงโทษสถานเบาจนเกินไปส่งผลให้ผู้กระทำผิดไม่มีความเกรงกลัวต่อบทกำหนดโทษตามกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอื่นที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เช่น

1) ปัญหาทางเศรษฐกิจของลูกจ้างเด็ก เนื่องจากลูกจ้างเด็กมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีจึงจำต้องอยู่ในภาวะจำยอมเพราะขาดอำนาจต่อรอง

2) ปัญหาความได้เปรียบในการกำหนดเงื่อนไขหรือสภาพการจ้าง ซึ่งโดยความเป็นจริงนายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดเงื่อนไขหรือสัญญาจ้างทำให้นายจ้างมีทางเลือกในการที่จะกำหนดเงื่อนไขที่ได้เปรียบเป็นไปเพื่อประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างเองเป็นส่วนใหญ่ ฝ่ายลูกจ้างไม่มีทางเลือกจึงต้องจำยอมรับสภาพการจ้างตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อแลกกับการที่ตนจะมีงานทำโดยเฉพาะลูกจ้างเด็กที่ไม่มีปากไม่มีเสียงในการที่จะไปต่อรองใดๆกับนายจ้างมากยิ่งกว่าลูกจ้างทั่วๆไปจึงต้องจำยอมรับเงื่อนไขการจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วๆไป

3) ปัญหาเรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของลูกจ้างเด็กเนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ไม่ได้รับการศึกษาที่สูงมากนักจึงทำให้ไม่ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ต่างๆระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเด็ก ส่งผลทำให้ลูกจ้างเด็กถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ

4) ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยเฉพาะในสังคมไทยเป็นสังคมในระบบอุปถัมภ์ นายจ้างและลูกจ้างจำนวนมากมีความสัมพันธ์ส่วนตัวต่อกันและกันเช่นเป็นผู้ที่ได้รับการฝากฝังมาจากผู้ที่รู้จักคุ้นเคยกัน เป็นต้น จึงทำให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันในสภาพยินยอมพร้อมใจแม้เรื่องนั้นจะเป็นเรื่องที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายก็ตามที

5) ปัญหาการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากกิจการของนายจ้างและการใช้แรงงานมีอยู่มากมาย ปัญหานายจ้างที่ต้องปกป้องผลประโยชน์ของตน หรือไม่รู้ถึงกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปัญหาความไม่รู้กฎหมาย ไม่รู้ถึงสิทธิต่างๆที่ควรจะได้รับ สิ่งต่างๆเหล่าเป็นปัญหาจากกระแสโลกาภิวัฒน์ที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กบังคับใช้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว

ปัญหาต่างๆเหล่านี้เป็นปัญหาใหญ่และไม่สามารถแก้ไขได้ในทันทีโดยอาศัยระยะเวลาอันสั้น จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานประกอบกิจการประเภทสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงในปัจจุบันมีสภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กอยู่หลายประการ ดังนี้

3.2.1 สภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมัน

สภาพการทำงานของลูกจ้างเด็กจากการสำรวจภาคสนามปรากฏว่า

(1) ยังคงมีการใช้แรงงานลูกจ้างอายุต่ำกว่า 15 ปีอยู่ แม้จะมีอยู่จำนวนเพียงร้อยละ 11.40 ก็ตาม (ตาราง 2)

(2) ลูกจ้างส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 (ตาราง 3)

(3) กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานจบการศึกษาทางด้านนิติศาสตร์มีจำนวนน้อยมากแต่ในข้อเท็จจริงแล้วพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่มีวุฒิการศึกษานิติศาสตร์ก็มิใช่อุปสรรคของการบังคับใช้กฎหมาย ประกอบกับพนักงานตรวจแรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการตรวจสถานประกอบกิจการไม่เกิน 10 ปี (ตาราง 4 และ 5)

(4) กำหนดเวลาทำงาน กำหนดชั่วโมงทำงานให้ลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเด็กเท่ากัน คือทำงานวันละ 8 ชั่วโมง (ตาราง 16)

(5) สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีช่วงเวลาเปิดบริการเวลา 05.00 นาฬิกา ปิดบริการเวลา 23.00 (ตาราง 17)

(6) กำหนดเวลาทำงานปกติสถานประกอบกิจการได้กำหนดให้ลูกจ้างเริ่มทำงานก่อนเวลา 09.00 นาฬิกา และบางส่วนให้เริ่มทำงานเวลา 13.00 นาฬิกา

ส่วนเวลาเลิกงานจำแนกคำตอบได้ 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มที่ตอบว่าเลิกทำงานก่อนเวลา 18.00 นาฬิกา และเลิกทำงานหลังเวลา 18.00 นาฬิกา (ตาราง 18)

(7) ลักษณะของการทำงานที่ต้องมีการยกสิ่งของ น้ำหนักสิ่งของที่ยกจะมีน้ำหนัก ไม่เกิน 10 กิโลกรัม (ตาราง 14)

(8) ลูกจ้างเด็กจะมีการทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน (ตาราง 15)

(9) เกี่ยวกับกำหนดเวลาพัก สำหรับลูกจ้างเด็กมีเวลาพักรวมกันทั้งวัน 1 ชั่วโมง (ตาราง 19) ซึ่งหยุดพักระหว่างทำงานลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่านายจ้างจะให้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงแต่ไม่แน่นอนทุกครั้ง โดยบางครั้งหากมีงานมากนายจ้างก็ให้ทำงานก่อนจนกว่าจะเสร็จจึงจะให้พักได้ ซึ่งการทำงานกี่ชั่วโมงแล้วจึงได้พักจะเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด (ตาราง 20)

(10) ในเรื่องของวันหยุดของลูกจ้างเด็กมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละ 1 วัน (ตาราง 23) หยุดตามประเพณีลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าหยุดได้ปีละน้อยกว่า

13 วัน (ตาราง 24) ทั้งไม่ได้หยุดในวันแรงงานแห่งชาติด้วย (ตาราง 25) ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีส่วนใหญ่ไม่ได้ให้หยุด (ตาราง 26)

เมื่อถามต่อไปว่ากรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆนายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้หรือให้หยุดในวันอื่นชดเชย (ตาราง 27) ปรากฏว่านายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้ในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติ (ตาราง 28)

กรณีมีการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีต่างๆ วันแรงงานแห่งชาติ วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ในอัตราไม่เกิน 191 บาท (ตาราง 29)

(11) วันลา สำหรับการลาป่วยของลูกจ้างเด็กนายจ้างส่วนใหญ่อนุญาตให้ลาป่วยได้ 3 วันทำงาน (ตาราง 30) โดยจะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ อย่างไรก็ดียังมีกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินเนื่องจากการลาป่วยด้วย (ตาราง 31)

การลาคลอดนายจ้างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าให้ลาได้ แต่มีลูกจ้างบางส่วนให้ข้อมูลโดยการแสดงความคิดเห็นว่านายจ้างไม่ให้ลาคลอด (ตาราง 32) หากนายจ้างอนุญาตให้ลาคลอดจะจ่ายเงินค่าจ้างให้ 1 เท่าของเงินเดือน แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่านายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างให้ในระหว่างลาคลอด (ตาราง 33)

(12) นอกจากวันหยุดตามประเพณี เทศกาลต่างๆ วันแรงงานแห่งชาติ และวันลาต่างๆแล้ว นายจ้างจะไม่จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพิเศษอื่นใดอีก (ตาราง 34)

(13) การเก็บเงินประกันไม่ปรากฏว่ามีการเรียกเก็บเงินประกัน (ตาราง 35)

(14) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลา (ตาราง 21) ซึ่งหากมีการทำงานล่วงเวลาลูกจ้างจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติ (ตาราง 22)

(15) ค่าตอบแทนในการทำงานส่วนใหญ่นายจ้างจะจ่ายเป็นรายเดือน (ตาราง 11) มีระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง 15 วัน/ครั้ง และการจ่ายเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่จะจ่ายค่าจ้างให้กับตัวลูกจ้างเด็กเอง (ตาราง 13)

นอกจากค่าตอบแทนในการทำงานแล้วลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับเงินช่วยเหลืออย่างอื่นเป็นพิเศษอีกด้วย เช่น เงินรางวัลพิเศษวันตรุษจีน เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินพิเศษเนื่องในวันปีใหม่ และเงินพิเศษเนื่องในวันสงกรานต์ (ตาราง 36)

(16) เมื่อถามถึงการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็ก ปรากฏว่าไม่เคยมีการตรวจสุขภาพร่างกายให้ลูกจ้างเด็กเลย (ตาราง 40)

(17) สวัสดิการด้านการปฐมพยาบาล ส่วนใหญ่นายจ้างจะมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ (ตาราง 37)

(18) ความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่จัดเตรียมเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานไว้ (ตาราง 41)

การประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กจากการทำงานส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างเด็กประมาทเลินเล่อเอง (ตาราง 42)

มาตรการความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างเด็ก สถานประกอบกิจการเคยจัดการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีป้องกันอันตรายบ้าง แต่มีลูกจ้างเด็กบางส่วนให้ข้อมูลว่าไม่เคยมีการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีป้องกันอันตรายเลย (ตาราง 43)

(19) สุขอนามัยในสถานประกอบกิจการอันประกอบด้วย ห้องน้ำ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีการจัดห้องน้ำให้โดยแยกห้องน้ำสำหรับชายหญิงซึ่งห้องน้ำดังกล่าวสะอาดถูกสุขลักษณะ (ตาราง 38) และจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มด้วย (ตาราง 39)

(20) การบอกเลิกสัญญาจ้าง ส่วนใหญ่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง (ตาราง 44)

(21) การจ่ายค่าชดเชย ส่วนใหญ่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้ แต่มีกลุ่มนายจ้างบางส่วนแจ้งว่ามีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเด็ก ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยจะเป็นการจ่ายแล้วแต่นายจ้างจะจ่ายให้ (ตาราง 45)

(22) การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก มีการร้องเรียนในเรื่อง ค่าจ้างโดยเฉพาะในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และระเบียบวินัยในการทำงาน เรื่องการทำร้ายร่างกาย ทั้งนี้ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ไม่ระบุถึงสาเหตุที่ร้องเรียน อีกทั้งไม่มีการล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง, หัวหน้างาน, ผู้ตรวจงาน (ตาราง 46)

(23) การรับรู้ถึงหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก นายจ้างส่วนใหญ่รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ไม่รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก (ตาราง 47)

ทั้งนี้ลูกจ้างเด็กไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชน (ตาราง 48)

(24) การตรวจสถานประกอบกิจการนายจ้างแจ้งว่าเคยมีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กแจ้งว่าไม่เคยมีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ตาราง 49)

(25) ความรับรู้ถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ตอบว่าทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กตอบว่าไม่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก (ตาราง 50)

(26) เรื่องการแจ้งสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก นายจ้างตอบว่าไม่เคยมีการแจ้งแต่อย่างใด (ตาราง 51)

การแจ้งเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก นายจ้างตอบว่าเคยแจ้งให้ลูกจ้างเด็กทราบถึงข่าวสารต่างๆ แต่ลูกจ้างเด็กตอบว่าไม่เคยมีการแจ้งแต่อย่างใด (ตาราง 52)

วิธีการในการแจ้งข่าวสารต่างๆ และการแจ้งถึงสิทธิตามกฎหมายเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก จะแจ้งให้ทราบโดยการจัดประชุมเพื่อแจ้ง (ตาราง 53)

(27) การพัฒนาลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างเด็กต้องการศึกษาเพิ่มเติมสายอาชีพ (อาชีวะ) (ตาราง 56)

(28) ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการไปอบรมหรือให้ไปอบรมหรือรับการฝึก ลูกจ้างเด็กต้องการไปอบรมหรือให้ไปอบรมหรือรับการฝึก (ตาราง 57)

(29) ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการให้นายจ้างช่วยเหลือ ลูกจ้างเด็กต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือโดยการเพิ่มเงินค่าจ้าง และต้องการให้นายจ้างอนุญาตให้เรียนหนังสือด้วย (ตาราง 58)

(30) ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างเด็กต้องการความช่วยเหลือ แต่มีลูกจ้างเด็กบางส่วนไม่ต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งหน่วยงานที่ต้องการให้เข้ามาช่วยเหลือคือ เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าพนักงานตำรวจ (ตาราง 59)

(31) ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือ ต้องการให้รัฐช่วยเหลือในเรื่อง การเพิ่มเงินค่าจ้าง การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพและหางานใหม่ให้ทำ (ตาราง 60)

(32) ความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในอนาคต ลูกจ้างเด็กต้องการเรียนหนังสือต่อ (ตาราง 61)

การสำรวจข้อมูลนี้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจการบังคับใช้กฎหมายมีรายละเอียดดังปรากฏต่อไปนี้

3.2.1.1 สถานภาพของลูกจ้างเด็ก, นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน

เป็นส่วนรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อจำแนกผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ตามเพศ ปรากฏว่า กลุ่มนายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเป็นหญิงมากกว่าครึ่งประมาณร้อยละ 70 ส่วนกลุ่มลูกจ้างเด็กเป็นชายมากกว่าครึ่งร้อยละ 54.92 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เพศของผู้ให้สัมภาษณ์

เพศ	จำนวน							
	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ชาย	106	54.92	15	20.83	10	28.57	131	43.67
หญิง	87	45.08	57	79.17	25	71.43	169	56.33
รวม	193	100.00	72	100.00	35	100.00	300	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อายุของลูกจ้างเด็ก พบว่า กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กร้อยละ 88.60 มีอายุอยู่ระหว่าง 15 ปีบริบูรณ์ – ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ แต่ยังมีลูกจ้างบางส่วนร้อยละ 11.40 ที่มีอายุ 13 ปีบริบูรณ์ – ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์

ส่วนกลุ่มนายจ้างมีอายุระหว่าง 40 ถึงมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 70.83 และพนักงานตรวจแรงงานมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 51.43 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 อายุของผู้ให้สัมภาษณ์

อายุ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
ต่ำกว่า 13 ปีบริบูรณ์	-	-	-	-	-	-
13 ปีบริบูรณ์ - ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์	22	11.40	-	-	-	-
15 ปีบริบูรณ์ - ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์	171	88.60	-	-	-	-
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	9	12.50	6	17.14
31 - 35 ปี	-	-	9	12.50	7	20.00
36 - 40 ปี	-	-	6	8.33	11	31.43
41 - 45 ปี	-	-	15	20.83	5	14.29
46 - 50 ปี	-	-	12	16.67	3	8.57
มากกว่า 50 ปี	-	-	18	25.00	2	5.71
ไม่ระบุ	-	-	3	4.17	1	2.86
รวม	193	100.00	72	100.00	35	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า ลูกจ้างร้อยละ 57.51 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ส่วนนายจ้างร้อยละ 33.33 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 และร้อยละ 37.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 80.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับการการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์

การศึกษา	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
ไม่ได้เรียนหนังสือ	10	5.18	3	4.17	-	-
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6	40	20.73	9	12.50	-	-
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6	111	57.51	24	33.33	-	-
อาชีวะหรือเทียบเท่า	8	4.15	-	-	-	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	3	4.17	2	5.71
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	-	27	37.50	28	80.00
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	3	4.17	5	14.29
อื่นๆ	14	7.25	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	10	5.18	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานมีเพียงร้อยละ 17.14 ที่จบการศึกษาสาขานิติศาสตร์ ร้อยละ 20.00 จบสาขารัฐศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์อื่นๆอีกร้อยละ 62.86 เกินกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานตรวจแรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการตรวจสถานประกอบกิจการไม่เกิน 10 ปี ส่วนที่ทำงานมาเกินกว่า 10 ปี มีเพียงร้อยละ 20 ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 สาขาที่สำเร็จการศึกษาของพนักงานตรวจแรงงาน

สาขาที่สำเร็จ	พนักงานตรวจแรงงาน	
	ร้อยละ	จำนวน
นิติศาสตร์	6	17.14
รัฐศาสตร์	7	20.00
เศรษฐศาสตร์	4	11.43
บริหารรัฐกิจ	1	2.86
สารสนเทศศึกษา	1	2.86
บริหารทรัพยากรมนุษย์	1	2.86
พาณิชยศาสตร์	1	2.86
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	1	2.86
การบัญชี	3	8.57
บริหาร	1	2.86
การจัดการ	2	5.71
บริหารธุรกิจ	2	5.71
การวิเคราะห์นโยบาย	1	2.86
การบริหารงานบุคคล	1	2.86
รัฐประศาสนศาสตร์	1	2.86
ศิลปศาสตรบัณฑิต	1	2.86
ไม่ระบุ	1	2.86

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน

ประสบการณ์ในการทำงานและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานตรวจแรงงาน	
	ร้อยละ	จำนวน
1 ปี	2	5.71
2 ปี	3	8.57
3 ปี	7	20.00
4 ปี	3	8.57
5 ปี	2	5.71
6 ปี	3	8.57
9 ปี	2	5.71
10 ปี	6	17.14
13 ปี	3	8.57
14 ปี	2	5.71
18 ปี	1	2.86
ไม่ระบุ	1	2.86

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาเหตุที่ลูกจ้างเด็กมาทำงาน เมื่อสำรวจเหตุผลของการเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของลูกจ้างเด็ก พบว่า กลุ่มลูกจ้างเด็กส่วนมากร้อยละ 76.68 มาทำงานเนื่องจากต้องการมีรายได้เป็นของตนเอง ร้อยละ 51.30 มีฐานะทางบ้านยากจน ร้อยละ 31.61 อยากมีประสบการณ์ในการทำงาน ร้อยละ 25.91 ไม่ได้เรียนหนังสือ ร้อยละ 6.74 ที่มาทำเพราะดีกว่าอยู่เฉยๆไม่มีเหตุผลเป็นพิเศษ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สาเหตุที่เด็กมาทำงาน

สาเหตุที่เด็กมาทำงาน	ลูกจ้างเด็ก	
	ร้อยละ	จำนวน
ไม่ได้เรียนหนังสือ	50	25.91
ฐานะทางบ้านยากจน	99	51.30
ต้องการมีรายได้เป็นของตนเอง	148	76.68
สนใจในอาชีพนี้	4	2.07
อยากมีประสบการณ์ในการทำงาน	61	31.61
ไม่มีเหตุผลเป็นพิเศษที่มาทำเพราะดีกว่าอยู่เฉยๆ	13	6.74
อื่นๆ	36	18.65

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ร้อยละ 73.06 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ส่วนที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนมีเพียงร้อยละ 26.94 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้างเด็ก

ประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้างเด็ก	ลูกจ้างเด็ก	
	ร้อยละ	จำนวน
เคย	52	26.94
ไม่เคย	141	73.06

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ทำงานมาไม่เกิน 1 ปี และในการมาทำงานพบว่า เด็กร้อยละ 95.34 บิดามารดารับรู้เกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ ดังตารางที่ 8 และ ตารางที่ 9

ตารางที่ 8 ระยะเวลาทำงานในสถานประกอบกิจการ

ระยะเวลาทำงานในสถานประกอบกิจการ	ลูกจ้างเด็ก	
	ร้อยละ	จำนวน
เพิ่งทำได้ไม่เกิน 1 เดือน	21	10.88
1 – 3 เดือน	64	33.16
4 – 6 เดือน	74	38.35
7 – 1 ปี	19	9.84
มากกว่า 1 ปี	15	7.77

ตารางที่ 9 การรับรู้ของบิดามารดาในการมาทำงาน

การรับรู้ของบิดามารดาในการมาทำงาน	ลูกจ้างเด็ก	
	ร้อยละ	จำนวน
บิดามารดาทราบ	184	95.34
บิดามารดาไม่ทราบ	4	2.07
ไม่ระบุ	5	2.59

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสำรวจลักษณะงานของสถานประกอบกิจการ พบว่า กลุ่มลูกจ้างร้อยละ 58.33 ทำงานในสถานประกอบกิจการร้านอาหาร และร้อยละ 41.67 ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงส่วนกลุ่มนายจ้างร้อยละ 55.96 ประกอบกิจการสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง และร้อยละ 38.86 ประกอบกิจการร้านอาหาร ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ลักษณะงานของสถานประกอบกิจการ

ลักษณะงานของสถานประกอบกิจการ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ร้านอาหาร	85	44.04	42	58.33
สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	108	55.96	30	41.67

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัตราค่าจ้างของลูกจ้าง อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับทั้งในสถานประกอบกิจการร้านอาหาร และสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงพบว่า ค่อนข้างกระจายตัว นายจ้างจะจ่ายให้แบบรายเดือนเป็นส่วนใหญ่โดยแยกพิจารณาส่วนที่ได้รับเป็นรายวันตั้งแต่วันละ 101 - 150 บาท ถึงวันละ 251 - 300 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนมีตั้งแต่เดือนละ ต่ำกว่า 3,000 บาท จนถึงมากกว่า 5,000 บาท ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับ

อัตราค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายวัน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100 บาท	-	-	-	-	-	-
101 - 150 บาท	54	64.29	15	62.50	5	14.29
151 - 200 บาท	12	14.28	6	25.00	28	80.00
201 - 250 บาท	13	15.48	3	12.50	-	-
251 - 300 บาท	5	5.95	-	-	-	-
มากกว่า 300 บาท	-	-	-	-	-	-
อัตราค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือน	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 3,000 บาท	4	3.67	-	-	-	-
3,000 - 3,500 บาท	69	63.30	21	43.75	-	-
3,501 - 4,000 บาท	13	11.93	9	18.75	-	-
4,001 - 4,500 บาท	-	-	6	12.5	-	-
4,501 - 5,000 บาท	-	-	-	-	2	5.71
มากกว่า 5,000 บาท	23	21.10	12	25	-	-

สำหรับรายได้ของนายจ้างซึ่งนายจ้างระบุเป็นเงินจำนวนเฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างกระจาย เริ่มตั้งแต่รายได้ไม่เกิน 30,000 บาท จนถึง เกินกว่า 70,000 บาท ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 รายได้ของนายจ้าง

รายได้ของนายจ้างโดยเฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ไม่เกิน 30,000 บาท	15	20.83
30,001 – 40,000 บาท	9	12.50
40,001 – 50,000 บาท	3	4.17
50,001 – 60,000 บาท	3	4.17
60,001 – 70,000 บาท	12	16.67
เกินกว่า 70,000 บาท	24	33.33
ไม่ระบุ	6	8.33
รวม	72	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจ่ายค่าจ้าง ในส่วนของการจ่ายค่าจ้างกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ตอบว่าจะมีระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างในอัตราราย 15 วันต่อครั้ง

การจ่ายเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กนายจ้างส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างให้กับตัวลูกจ้างเด็กคิดเป็นร้อยละของกลุ่มผู้ตอบกลุ่มลูกจ้าง นายจ้าง ประมาณร้อยละ 90 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ระยะเวลาในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและผู้รับเงินค่าจ้าง

ระยะเวลาในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สัปดาห์ละครั้ง	4	2.07	3	4.17	-	-
15 วันครั้ง	86	44.56	36	50.00	33	94.29
เดือนละครั้ง	81	41.97	30	41.67	2	5.71
อื่นๆ	14	7.25	-	-	-	-
ไม่ระบุ	8	4.15	3	4.17	-	-
ผู้รับเงินค่าจ้าง	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ตัวลูกจ้างเด็กรับเอง	177	91.71	69	95.83	27	77.14
บิดา มารดา	-	-	-	-	4	11.43
นายหน้า	-	-	-	-	4	11.43
ไม่ระบุ	16	8.29	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.1.2 ลักษณะสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก

เป็นส่วนของการรวบรวมข้อมูล ลักษณะงานที่ทำ อัตราค่าจ้างที่ได้รับ กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา จากคำตอบและความเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม สรุปข้อมูลได้ดังนี้

การปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ จากลักษณะการทำงานของลูกจ้างเด็กจะมีลักษณะงานและน้ำหนักสิ่งของที่ต้องยก หาม หาบ ลาก เข็น ลักษณะงานที่ทำกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มต่างตอบตรงกันว่าต้องมีการยกสิ่งของโดยน้ำหนักสิ่งของที่ยกจะมีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ลักษณะงานที่ทำ

งานที่ให้ลูกจ้างเด็กทำมีการ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยก	150	77.72	60	83.33	35	100.00
หาม หาบ	5	2.59	-	-	-	-
ลาก	18	9.34	9	12.50	-	-
เข็น	14	7.25	3	4.17	-	-
น้ำหนักของลักษณะงานที่ทำ	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 กิโลกรัม	161	83.42	66	91.67	35	100.00
ไม่ระบุ	32	16.58	6	8.33	-	-

จำนวนวันทำงาน ในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการกลุ่มตัวอย่าง ให้ข้อมูลใกล้เคียงกันคือ ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คิดเป็นจำนวนผู้ตอบมากกว่าร้อยละ 50 แต่กลุ่มลูกจ้างร้อยละ 30.05 ตอบว่านายจ้างให้ทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนวันทำงาน

จำนวนวันทำงาน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 วัน	17	8.81	-	-	-	-
5 วัน	-	-	3	4.17	-	-
6 วัน	105	54.40	54	75.00	35	100.00
7 วัน	58	30.05	12	16.67	-	-
ไม่ระบุ	13	6.74	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดเวลาในการทำงาน เวลาทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่กำหนดให้ทำงานในแต่ละวันนั้นกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างตอบว่ากำหนดชั่วโมงทำงานให้ลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเด็กเท่ากัน คือทำงานวันละ 8 ชั่วโมงหรือมากกว่า 8 ชั่วโมง ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 กำหนดเวลาในการทำงาน

ให้ลูกจ้างเด็กทำงานวันละ/ ชั่วโมง	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7 ชั่วโมง	3	1.55	-	-	-	-
8 ชั่วโมง	51	26.44	3	4.17	35	100.00
9 ชั่วโมง	12	6.21	3	4.17	-	-
10 ชั่วโมง	-	-	3	4.17	-	-
11 ชั่วโมง	3	1.55	3	4.17	-	-
12 ชั่วโมง	-	-	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	124	64.25	57	79.15	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับกำหนดเวลาเปิด ปิด ของสถานประกอบกิจการกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง ร้อยละ 20.83 ตอบว่าสถานประกอบกิจการมีช่วงเวลาเปิดบริการเวลา 06.00 นาฬิกา และร้อยละ 33.33 ตอบว่าปิดบริการเวลา 23.00 นาฬิกา ส่วนกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 26.42 ตอบว่ามีช่วงเวลาเปิดบริการเวลา 05.00 นาฬิกา และร้อยละ 29.53 ตอบว่าปิดบริการเวลา 23.00 นาฬิกา ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 กำหนดเวลาทำการของสถานประกอบกิจการ

ช่วงเวลาเปิดและปิดบริการของสถานประกอบกิจการ									
ช่วงเวลาเปิด	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		ช่วงเวลาปิด	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.00	17	8.81	-	-	1.00	10	5.18	-	-
5.00	51	26.42	9	12.50	2.00	10	5.18	3	4.17
6.00	9	4.66	15	20.83	3.00	8	4.15	3	4.17
7.00	23	11.92	6	8.33	14.00	4	2.07	3	4.17
7.30	4	2.07	-	-	16.00	5	2.59	9	12.50
8.00	4	2.07	-	-	17.30	4	2.07	-	-
8.30	4	2.07	-	-	18.00	18	9.33	-	-
9.00	19	9.84	6	8.33	19.00	9	4.66	3	4.17
10.00	23	11.92	12	16.67	19.30	4	2.07	-	-
10.30	5	2.59	3	4.17	20.00	5	2.59	6	8.33
14.00	8	4.15	3	4.17	22.00	15	7.77	6	8.33
15.00	22	11.40	9	12.50	23.00	57	29.53	24	33.33
24.00	-	-	6	8.33	24.00	40	20.73	12	16.67
ไม่ระบุ	4	2.07	3	4.17	ไม่ระบุ	4	2.07	3	4.17

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทุกกลุ่มตอบว่าสถานประกอบกิจการกำหนดให้ลูกจ้างเริ่มทำงานก่อนเวลา 09.00 นาฬิกา และมีบางส่วนให้เริ่มทำงานเวลา 13.00 นาฬิกา

ส่วนเวลาเลิกงานของสถานประกอบกิจการในแต่ละวัน จำแนกคำตอบได้ 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มที่ตอบว่าเลิกทำงานก่อนเวลา 18.00 นาฬิกา และเลิกทำงานหลังเวลา 18.00 นาฬิกา คิดเป็นร้อยละ 42.48 ของกลุ่มลูกจ้าง ร้อยละ 54.17 ของกลุ่มนายจ้าง และร้อยละ 34.30 ของกลุ่มพนักงานตรวจแรงงาน ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 กำหนดเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างเด็กทำงาน

กำหนดเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างเด็กทำงาน						
เวลาเข้างาน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.00	14	7.25	-	-	-	-
6.00	42	21.76	18	25.00	11	31.43
7.00	9	4.66	6	8.33	-	-
8.00	19	9.84	12	16.67	7	20.00
9.00	28	14.51	6	8.33	-	-
10.00	9	4.66	6	8.33	-	-
11.00	-	-	3	4.17	-	-
12.00	4	2.07	-	-	-	-
13.00	30	15.54	9	12.50	17	48.57
14.00	9	4.66	-	-	-	-
15.00	4	2.07	3	4.17	-	-
22.00	4	2.07	-	-	-	-
ไม่ระบุ	21	10.88	9	12.50	-	-

ตารางที่ 18 กำหนดเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างเด็กทำงาน (ต่อ)

กำหนดเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างเด็กทำงาน						
เวลาเลิกงาน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.00	4	2.07	-	-	-	-
6.00	4	2.07	-	-	-	-
12.00	5	2.59	-	-	-	-
14.00	5	2.59	3	4.17	-	-
15.00	28	14.51	9	12.50	8	22.85
16.00	-	-	9	12.50	-	-
17.00	28	14.51	9	12.50	-	-
18.00	37	19.17	3	4.17	8	22.85
19.00	5	2.59	6	8.33	-	-
20.00	9	4.66	6	8.33	7	20.00
21.00	-	-	6	8.33	-	-
22.00	22	11.40	6	8.33	12	34.30
23.00	17	8.81	6	8.33	-	-
24.00	8	4.15	-	-	-	-
ไม่ระบุ	21	10.88	9	12.50	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดเวลาพัก กำหนดเวลาพักของลูกจ้างเด็กแต่ละวัน จากคำตอบกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 38.86 นายจ้างร้อยละ 50.00 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 65.71 ระบุว่ามีเวลาพักรวมกันทั้งวัน 1 ชั่วโมง ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 กำหนดเวลาพัก

ในการทำงานแต่ละวันมีกำหนดเวลาพัก	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ครึ่งชั่วโมง	35	18.13	18	25.00	4	11.43
1 ชั่วโมง	75	38.86	36	50.00	23	65.71
2 ชั่วโมง	-	-	3	4.17	-	-
อื่นๆ	70	36.27	15	20.83	8	22.86
ไม่ระบุ	13	6.74	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การให้สิทธิลูกจ้างเด็กหยุดพักระหว่างทำงานได้นั้น กลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 62.69 นายจ้างร้อยละ 50.00 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ต่างระบุตรงกันว่าลูกจ้างเด็กจะมีเวลาพักไม่แน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด และลูกจ้างร้อยละ 24.87 ไม่แสดงความคิดเห็น ส่วนกลุ่มลูกจ้างที่เห็นว่าควรให้หยุดพักระหว่างทำงานได้ระบุช่วงเวลาทำงานต่อเนื่องของลูกจ้างเด็กว่าให้ทำงานติดต่อกันมาแล้ว 3 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 12 แต่กลุ่มนายจ้างระบุคำตอบว่าเวลาทำงานติดต่อกันมาแล้ว 3 ชั่วโมง เช่นกัน ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวนชั่วโมงการทำงานก่อนการพัก

จะได้พักต่อเมื่อเข้าทำงานมาแล้ว	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2 ชั่วโมง	14	7.25	6	8.33	-	-
3 ชั่วโมง	10	5.18	15	20.83	-	-
4 ชั่วโมง	-	-	6	8.33	-	-
5 ชั่วโมง	-	-	6	8.33	-	-
อื่นๆ (ไม่แน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด)	121	62.69	36	50.00	35	100.00
ไม่ระบุ	48	24.87	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการ ปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กร้อยละ 66.84 นายจ้างร้อยละ 83.33 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ต่างตอบว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลา ส่วนลูกจ้างเด็กร้อยละ 28.50 นายจ้างร้อยละ 16.67 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 22.86 ตอบว่ามีการทำงานล่วงเวลา ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การทำงานล่วงเวลา และเงินค่าล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	55	28.50	12	16.67	8	22.86
ไม่มี	129	66.84	60	83.33	27	77.14
ไม่ระบุ	9	4.66	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กร้อยละ 35.23 นายจ้างร้อยละ 37.50 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่าได้รับเงินค่าล่วงเวลา โดยค่าล่วงเวลาที่ได้รับแบ่งคำตอบได้ 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่ได้รับในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติ กลุ่มที่ได้รับในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ และกลุ่มที่ได้รับในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างปกติ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 60 ไม่ระบุถึงค่าล่วงเวลาที่ได้รับ ส่วนลูกจ้างร้อยละ 19.17 นายจ้างร้อยละ 12.50 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่าไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลาเลย ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การทำงานล่วงเวลา และค่าล่วงเวลา

ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าล่วงเวลา	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ได้	68	35.23	27	37.50	4	11.43
ไม่ได้	37	19.17	9	12.50	31	88.57
ไม่ระบุ	88	45.60	36	50.00	-	-
ค่าล่วงเวลาที่จ่าย	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับในอัตรา 1 เท่า	35	18.13	12	16.67	-	-
ได้รับในอัตรา 1.5 เท่า	10	5.18	3	4.17	-	-
ได้รับในอัตรา 2 เท่า	10	5.18	3	4.17	-	-
อื่นๆ	9	4.66	6	8.33	4	11.43
ไม่ระบุ	129	66.84	48	66.67	31	88.57

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันหยุดของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เมื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดในสถานประกอบกิจการจำแนกเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปรากฏว่า วันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างเด็กที่ปฏิบัติกันในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ คือ ให้หยุดสัปดาห์ละ 1 วัน คิดเป็นร้อยละของกลุ่มผู้ตอบกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 71.50 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 83.33 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 วันต่อสัปดาห์	138	71.50	60	83.33	35	100.00
2 วันต่อสัปดาห์	-	-	3	4.17	-	-
ไม่มี	29	15.03	6	8.33	-	-
อื่นๆ (มีกำหนดที่ไม่แน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด)	9	4.66	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	17	8.81	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันหยุดตามประเพณี ของลูกจ้างเด็กที่ปฏิบัติกันในสถานประกอบกิจการ ปรากฏว่า ในส่วนของกลุ่มลูกจ้างแบ่งตอบเป็นหลายกลุ่มคือ กลุ่มที่ตอบว่าหยุดได้ปีละน้อยกว่า 13 วันทำงาน และกลุ่มที่ตอบว่าไม่ได้หยุด และมีอีกส่วนหนึ่งร้อยละ 16.58 ตอบว่ามีกำหนดที่ไม่แน่นอนแต่กลุ่มนายจ้างกลุ่มหนึ่งตอบว่าหยุดได้ปีละน้อยกว่า 13 วันทำงาน ร้อยละ 62.50 และกลุ่มที่ตอบว่าไม่ได้หยุดร้อยละ 25.00 ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่าลูกจ้างเด็กจะได้หยุดปีละไม่น้อยกว่า 13 วันทำงาน และมีพนักงานตรวจแรงงานอีกส่วนหนึ่งร้อยละ 11.43 ตอบว่ามีกำหนดที่ไม่แน่นอน ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 จำนวนวันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ได้หยุด	79	40.93	54	75.00	31	88.57
2 วัน	-	-	3	-	-	-
3 วัน	14	7.25	3	-	-	-
5 วัน	18	9.33	3	-	-	-
6 วัน	-	-	9	-	-	-
7 วัน	21	10.88	-	-	-	-
8 วัน	-	-	9	-	-	-
10 วัน	26	13.47	15	-	-	-
12 วัน	-	-	3	-	-	-
13 วัน	-	-	-	-	31	88.57
14 วัน	-	-	9	12.50	-	-
ไม่ได้หยุด	69	35.75	18	25.00	-	-
อื่นๆ (มีกำหนดที่ไม่แน่นอน แล้วแต่นายจ้างจะกำหนด)	32	16.58	-	-	4	11.43
ไม่ระบุ	13	6.74	-	-	-	-

ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 77.20 ไม่ได้หยุดในวันแรงงานแห่งชาติ อีกทั้ง กลุ่มนายจ้างเองก็ตอบคำถามในส่วนนี้ว่า ในวันแรงงานแห่งชาติก็ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างเด็กหยุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 54.29 ตอบว่านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างเด็กหยุดในวันแรงงานแห่งชาติ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การหยุดในวันแรงงานแห่งชาติ

วันแรงงานแห่งชาติ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
(1 พฤษภาคม ของทุกปี)	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ได้หยุด	18	9.33	15	20.83	16	45.71
ไม่ได้หยุด	149	77.20	54	75.00	19	54.29
ไม่ระบุ	26	13.47	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการจากข้อมูลของนายจ้างพบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดให้หยุดคิดเป็นร้อยละ 70.83 ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างเด็กก็ตอบว่านายจ้างไม่เคยให้หยุดพักผ่อนประจำปีคิดเป็นร้อยละ 68.91 ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่านายจ้างไม่เคยให้หยุดพักผ่อนประจำปีเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคยให้หยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักร้อน)ได้ปีละ	38	19.69	21	29.17	4	11.43
3 วัน	20	10.36	-	-	-	-
5 วัน	-	-	6	8.33	-	-
6 วัน	-	-	6	8.33	-	-
7 วัน	-	-	9	12.51	-	-
อื่นๆ (มีกำหนดที่ไม่แน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด)	18	9.33	-	-	4	11.43
ไม่เคย	133	68.91	51	70.83	31	88.57
ไม่ระบุ	22	11.40	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆนายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกัน ประมาณร้อยละ 70 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 22.86 ตอบว่ามีจ่ายเงินชดเชยให้ และผู้ตอบในส่วนของกลุ่มนายจ้างอีกส่วนหนึ่งร้อยละ 20.83 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 45.71 ตอบว่าให้หยุดในวันอื่นชดเชย ซึ่งตรงกับคำตอบของกลุ่มลูกจ้างเด็กจำนวนร้อยละ 11.92 ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การชดเชยที่นายจ้างมิได้จัดให้หยุดงานในวันหยุด

ถ้าไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้หยุดในวันอื่นชดเชย	23	11.92	15	20.83	16	45.71
จ่ายเงินชดเชยให้	135	69.95	51	70.83	8	22.86
ไม่ให้หยุดชดเชยและไม่จ่ายเงินให้	9	4.66	3	4.17	-	-
อื่นๆ	-	-	3	4.17	11	31.43
ไม่ระบุ	26	13.47	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆ นายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกัน ประมาณร้อยละ 60 ตอบว่ามีการจ่ายเงินชดเชยให้ในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติ และมีอีกส่วนหนึ่งที่นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้ในอัตรา 2 และ 3 เท่าของค่าจ้างปกติ ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ไม่ระบุว่านายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเด็กในอัตราเท่าใด ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 อัตราการจ่ายเงินชดเชยให้แทนการหยุดงาน

กรณีนายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้ถ้าไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆ นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้ในอัตรา	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 เท่าของค่าจ้าง	121	62.69	45	62.50	-	-
2 เท่าของค่าจ้าง	37	19.17	9	12.50	-	-
3 เท่าของค่าจ้าง	10	5.18	3	4.17	-	-
อื่นๆ	-	-	3	4.17	8	22.86
ไม่ระบุ	25	12.95	12	16.67	27	77.14

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีต่างๆ วันแรงงานแห่งชาติ วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 80 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 45.71 ตอบว่ามีการทำงานในวันหยุดดังกล่าวนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุด โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มลูกจ้างกลุ่มแรกตอบว่านายจ้างจ่ายให้ในอัตราไม่เกิน 191 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.45 กลุ่มที่ 2 ตอบว่านายจ้างจ่ายให้ในอัตราตั้งแต่ 200 – 400 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.28 ส่วนกลุ่มนายจ้างร้อยละ 75.00 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 45.71 ตอบว่านายจ้างจ่ายให้ในอัตราไม่เกิน 191 บาท ดังตารางที่ 29

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 อัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	149	87.13	60	83.33	16	45.71
ไม่เคย	22	12.87	12	16.67	19	54.29
รวม	171	100.00	72	100.00	-	-
ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ในอัตรา	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายให้	156	80.83	54	75.00	16	45.71
100 บาท	17	8.81	-	-	-	-
120 บาท	19	9.84	3	4.17	-	-
125 บาท	-	-	3	4.17	-	-
130 บาท	-	-	3	4.17	-	-
150 บาท	39	20.21	3	4.17	2	5.71
165 บาท	-	-	3	4.17	-	-
175 บาท	-	-	3	4.17	4	11.43
191 บาท	5	2.59	3	4.17	10	35.00
200 บาท	24	12.44	3	4.17	-	-
240 บาท	5	2.59			-	-
250 บาท	4	2.07	6	8.33	-	-
290 บาท	5	2.59	-	-	-	-
400 บาท	5	2.59	-	-	-	-
จ่ายให้เป็นรายชั่วโมงตามแรงงานขั้นต่ำ	5	2.59	-	-	-	-
	-	-	3	4.17	-	-
จ่ายตามค่าแรง 1 เท่า	4	2.07	3	4.17	-	-
ไม่จ่าย	12	6.22	6	8.33	-	-
ไม่ระบุ	25	12.95	12	16.67	19	54.29

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การลาป่วยของลูกจ้างเด็ก กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 90 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าได้อนุญาตให้ลาป่วยได้ จากคำตอบของกลุ่มลูกจ้างลาป่วยได้ 3 วันทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25.39 กลุ่มนายจ้างให้ลาหยุดได้ 3 วันทำงาน คิดเป็นร้อยละ 41.66 นายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 20 ให้หยุดได้ 4 วันทำงาน ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 จำนวนวันลาป่วย

กรณีที่ป่วยนายจ้าง	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้หยุด	176	91.19	66	91.66	35	100.00
2 วัน	19	9.84	6	8.33	-	-
3 วัน	49	25.39	30	41.66	-	-
4 วัน	40	20.73	15	20.83	-	-
5 วัน	8	4.15	3	4.17	-	-
แล้วแต่อาการ (ไม่กำหนดจำนวนวันที่แน่นอน)	-	-	12	16.67	35	100.00
ไม่ให้หยุด	17	8.81	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	-	-	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีที่ให้หยุดในวันที่ลาป่วยกลุ่มลูกจ้างตอบว่า นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ คิดเป็นร้อยละ 44.56 ส่วนกลุ่มนายจ้างคิดเป็นร้อยละ 58.33 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่า จะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ อย่างไรก็ตามยังมีกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเนื่องจากการลาป่วยในกลุ่มลูกจ้างเด็กคิดเป็นร้อยละ 30.05 ส่วนกลุ่มนายจ้างเป็นร้อยละ 20.83 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 82.86 ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย

กรณีนายจ้างให้หยุดในวันที่ลาป่วยจะจ่ายค่าจ้าง	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายให้ตามปกติ	86	44.56	42	58.33	4	11.43
จ่ายให้ครึ่งหนึ่งจากที่เคยได้รับ	18	9.33	6	8.33	2	5.71
ไม่จ่ายให้เลย	58	30.05	15	20.83	29	82.86
อื่นๆ (มีกำหนดที่ไม่แน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด)	14	7.25	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	17	8.81	6	8.33	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิในการลาคลอดของลูกจ้างเด็กกลุ่มนายจ้างร้อยละ 54.17 ตอบว่าให้ลาได้ แต่ได้รับคำตอบในเรื่องนี้จากกลุ่มลูกจ้างว่านายจ้างไม่ให้ลาคลอดถึงร้อยละ 80.83 ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ไม่ระบุถึงกรณีดังกล่าวเนื่องจากแจ้งว่าจากการตรวจไม่พบว่ามีลูกจ้างเด็กตั้งครรภ์จึงไม่มีการลาคลอดแต่อย่างใด ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาคลอดสำหรับลูกจ้างเด็กหญิง

การจัดให้ลาคลอดสำหรับลูกจ้างหญิงกรณีตั้งครรภ์	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ให้ลาคลอดได้	39	20.20	39	54.17	-	-
30 วัน	21	10.88	6	-	-	-
37 วัน	-	-	6	-	-	-
40 วัน	-	-	3	-	-	-
45 วัน	-	-	3	-	-	-
60 วัน	-	-	18	-	-	-
90 วัน	10	5.18	3	-	-	-
ไม่ระบุ	8	4.14	-	-	-	-
ไม่ให้ลาคลอด	156	80.83	-	-	-	-
ไม่ระบุ	-	-	33	45.83	35	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในกรณีที่นายจ้างอนุญาตให้ลาคลอดกลุ่มนายจ้างร้อยละ 45.83 ตอบว่าจ่ายเงินค่าจ้างให้ ส่วนกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 82.90 ตอบว่า การลาคลอดนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างให้แต่อย่างใด ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ไม่ระบุถึงกรณีดังกล่าวเนื่องจากแจ้งว่าจากการตรวจไม่พบว่ามีลูกจ้างเด็กตั้งครรภ์จึงไม่มีการลาคลอดแต่อย่างใด ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การจ่ายเงินค่าจ้างกรณีลาคลอด

กรณีให้ลาคลอดนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายให้	33	17.10	33	45.83	-	-
2000 บาท	-	-	3	-	-	-
3000 บาท	-	-	5	-	-	-
4000 บาท	-	-	3	-	-	-
1 เท่าของเงินเดือน	10	5.18	-	-	-	-
1.5 เท่าของเงินเดือน	5	2.59	-	-	-	-
ครึ่งหนึ่งของค่าแรง	-	-	9	-	-	-
ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน	-	-	4	-	-	-
ตามเงินเดือน	-	-	9	-	-	-
ไม่ระบุ	18	9.33	-	-	-	-
ไม่จ่ายให้	160	82.90	6	8.33	-	-
ไม่ระบุ	-	-	33	45.83	35	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในแต่ละปีนอกจากวันหยุดตามประเพณี เทศกาลต่างๆ วันแรงงานแห่งชาติ และวันลาต่างๆ พบว่า กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 70 ไม่จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพิเศษอื่นนอกเหนือไปจากวันดังกล่าวอีกแต่อย่างใด ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ไม่ระบุถึงกรณีดังกล่าวเนื่องจากแจ้งว่าในการตรวจไม่ตรวจถึงกรณีดังกล่าวเนื่องจากเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การจัดให้มีวันหยุดพิเศษอื่น

	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างจัดให้มีวันหยุดอื่นอีก	18	9.33	18	25.00	-	-
2 วัน	4	2.07	-	-	-	-
3 วัน	14	7.26	3	-	-	-
4 วัน	-	-	6	-	-	-
5 วัน	-	-	3	-	-	-
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-
ไม่มี	138	71.50	51	70.83	-	-
ไม่ระบุ	37	19.17	3	4.17	35	100.00

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บเงินประกันการทำงาน การเก็บเงินประกันการทำงานของลูกจ้างเด็กพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างต่างตอบตรงกันว่า ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานคิดเป็นร้อยละประมาณ 80 ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 การเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน

การเก็บค่าประกันการทำงาน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เก็บเงินประกัน	40	20.73	6	8.33	-	-
100 บาท	4	2.07	3	4.17	-	-
300 บาท	5	2.59	-	-	-	-
500 บาท	5	2.59	3	4.17	-	-
1000 บาท	4	2.07	-	-	-	-
ไม่ระบุ	22	11.40	-	-	-	-
ไม่เก็บ	153	79.27	63	87.50	35	100.00
ไม่ระบุ	-	-	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเกี่ยวกับการรับเงินพิเศษอื่น พบว่า ลูกจ้างได้รับเงินช่วยเหลืออย่างอื่น เช่น เงินรางวัลพิเศษวันตรุษจีน เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินพิเศษเนื่องในวันปีใหม่ และเงินพิเศษเนื่องในวันสงกรานต์ ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานตอบว่าจากการตรวจพบนายจ้างจ่ายเงินโบนัสและจ่ายเงินพิเศษเนื่องในวันสงกรานต์ให้ลูกจ้างเด็ก ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 การได้รับเงินพิเศษอื่น

ได้รับเงินช่วยเหลืออย่างอื่น	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินโบนัส	51	26.42	30	41.67	4	11.43
เบี้ยขยัน	74	38.34	33	45.83	-	-
เงินรางวัลพิเศษวันตรุษจีน	117	60.62	54	75.00	-	-
เงินพิเศษเนื่องในวันปีใหม่	37	19.17	36	50.00	-	-
เงินพิเศษเนื่องในวันสงกรานต์	4	2.07	6	8.33	8	22.86
อื่นๆ	5	2.59	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สวัสดิการด้านการปฐมพยาบาล ได้สอบถามเกี่ยวกับการจัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กด้านสุขภาพและสุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ สรุปได้ดังนี้

การจัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ส่วนใหญ่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น คิดเป็นจำนวนนายจ้างและลูกจ้างที่ตอบเช่นนี้มากกว่าร้อยละ 80 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่ามีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้เช่นเดียวกัน แต่มีนายจ้างร้อยละ 4.17 ตอบว่าไม่ได้จัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาลไว้ ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น

อุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	158	81.87	69	95.83	35	100.00
ไม่มี	22	11.40	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	13	6.74	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุขอนามัยในสถานประกอบกิจการอันประกอบด้วย ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ปรากฏว่า ลูกจ้างและนายจ้างประมาณร้อยละ 50.00 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่ามีการจัดห้องน้ำให้โดยแยกชายหญิง และลูกจ้าง นายจ้างเกินกว่าร้อยละ 90 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 เห็นว่าห้องน้ำดังกล่าวมีความสะอาดดีถูกสุขลักษณะ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การจัดห้องน้ำ

ห้องน้ำ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีโดยแยกชายหญิง	104	53.89	39	54.17	35	100.00
มีแต่ไม่ได้แยกชาย หญิง	80	41.45	33	45.83	-	-
ไม่ระบุ	9	4.66	-	-	-	-
ความสะอาดของห้องน้ำ	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สะอาด	180	93.26	72	100.00	35	100.00
ไม่ระบุ	13	6.74	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดหาน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ผู้ตอบส่วนใหญ่ทั้งกลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้างเกิน และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานมากกว่าร้อยละ 90 ตอบว่า นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 การจัดหาน้ำสะอาดสำหรับดื่ม

น้ำสะอาดสำหรับดื่ม	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	185	95.85	72	100.00	35	100.00
ไม่มี	8	4.15	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อสอบถามว่าลูกจ้างเด็กได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายหรือไม่ ผู้ตอบทั้งกลุ่มลูกจ้าง นายจ้างเกินกว่าร้อยละ 70 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ให้คำตอบว่าไม่เคยมีการตรวจสุขภาพร่างกาย แต่มีลูกจ้างร้อยละ 11.40 ตอบว่ามีการตรวจร่างกายประจำปี ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 การตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการ

การตรวจร่างกายประจำปี	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	22	11.40	24	33.33	-	-
ไม่มี	154	79.79	48	66.67	35	100.00
ไม่ระบุ	17	8.81	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน ตลอดจนความช่วยเหลือลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตราย สรุปได้ดังนี้

มาตราการเกี่ยวกับความปลอดภัย สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่จัดเตรียมเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานไว้ คิดเป็นจำนวนผู้ตอบกลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 60 แต่กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าสถานประกอบกิจการไม่ได้จัดเตรียมเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานไว้ ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 มาตราการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	131	67.88	60	83.33	-	-
ไม่มี	49	25.39	12	16.67	35	100.00
ไม่ระบุ	13	6.74	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กจากการทำงานคิดเป็นจำนวนผู้ตอบกลุ่มนายจ้างร้อยละ 16.67 กลุ่มลูกจ้างร้อยละ 8.81 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 14.29 ตอบว่ามีการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กจากการทำงานในบางสถานประกอบกิจการ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างเด็กประมาทเลินเล่อเอง และกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มที่ตอบว่าไม่เคยมีการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กจากการทำงานมากถึงประมาณร้อยละ 80 ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 สาเหตุของการประสบอันตรายจากการทำงาน

เคยประสบอันตรายจากการทำงานหรือไม่	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	17	8.81	12	16.67	5	14.29
เครื่องมือที่ใช้ไม่ปลอดภัยเนื่องจากมีสภาพเก่า หรือ เป็นของไม่มีคุณภาพ	4	2.07	3	4.17	-	-
ประมาทเลินเล่อเอง	9	4.66	6	8.33	3	8.58
อื่นๆ	4	2.07	3	4.17	2	5.71
ไม่เคย	163	84.46	60	83.33	30	85.71
ไม่ระบุ	13	6.74	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานสำหรับลูกจ้างเด็กของสถานประกอบกิจการ มีผู้ตอบว่า สถานประกอบกิจการเคยจัดการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีป้องกันไว้มากกว่าร้อยละ 60 แต่มีกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 30.57 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าไม่เคยมีการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีป้องกัน ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 การจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน

การอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีป้องกัน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	117	60.62	66	91.67	-	-
ไม่เคย	59	30.57	6	8.33	35	100.00
ไม่ระบุ	17	8.81	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การบอกเลิกสัญญาจ้าง ในส่วนของการสำรวจข้อมูลในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างปรากฏว่า ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้างคิดเป็นจำนวนผู้ตอบกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างใกล้เคียงกันคือเกินกว่าร้อยละ 40 แต่มีกลุ่มนายจ้างร้อยละ 50.00 ตอบว่ามีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 30.57 ก็ตอบว่ามีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้างเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 การบอกเลิกสัญญาจ้าง

การบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	68	35.23	36	50.00	-	-
ไม่มี	90	46.63	33	45.83	35	100.00
ไม่ระบุ	35	18.13	3	14.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างส่วนใหญ่ลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 40 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่าจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้ แต่กลุ่มลูกจ้างร้อยละ 18.13 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 33.33 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 30.57 ตอบว่ามีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเด็ก และผู้ตอบทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 50 ตอบตรงกันว่าการจ่ายค่าชดเชยแล้วแต่นายจ้างจะจ่ายให้หรือไม่ ส่วนกลุมพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่านายจ้างจะไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้ลูกจ้างเด็กเลย ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 การจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้าง

ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้าง	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายให้	35	18.13	24	33.33	4	11.43
ไม่จ่ายให้	96	49.74	45	62.50	31	88.57
ไม่ระบุ	62	32.12	3	4.17	-	-
การจ่ายค่าชดเชย	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตามที่กฎหมายกำหนด	13	6.74	6	8.33	-	-
แล้วแต่นายจ้างจะจ่าย	114	59.06	39	54.17	4	11.43
ไม่จ่ายเลย	8	4.15	6	8.33	31	88.57
บางกรณีจ่ายตามกฎหมาย บางกรณีแล้วแต่นายจ้าง	-	-	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	58	30.05	3	4.17	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การร้องเรียนของลูกจ้างเด็ก การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเหตุของการร้องเรียน ปรากฏว่าผู้ตอบทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 90 ให้ข้อมูลตรงกันว่าเคยมีการร้องเรียนในเรื่อง ค่าจ้างโดยเฉพาะในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และระเบียบวินัยในการทำงาน เรื่องการทำร้ายร่างกาย และมีลูกจ้างเด็กร้อยละ 97.41 ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนใหญ่ไม่ระบุถึงสาเหตุที่ร้องเรียน อีกทั้งผู้ตอบทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 90 ตอบว่าไม่มีการล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง, หัวหน้างาน, ผู้ตรวจงาน ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 80.00 ตอบว่าไม่มีการร้องเรียนนายจ้าง มีบางส่วนที่ร้องเรียนเพียงร้อยละ 20.00 ซึ่งเรื่องที่ร้องเรียนส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ ทั้งไม่มีการล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง, หัวหน้างาน, ผู้ตรวจงาน เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 การร้องเรียน

การร้องเรียนนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและการจัดสวัสดิการต่างๆ	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เคย	5	2.59	3	4.17	7	20.00
ไม่เคย	175	90.67	66	91.67	28	80.00
ไม่ระบุ	13	6.74	3	4.17	-	-
เรื่องที่เคยร้องเรียนหรือขอความช่วยเหลือ	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
การถูกทำร้ายร่างกาย	-	-	3	4.17	-	-
ค่าจ้างขั้นต่ำ	5	2.59	-	-	12	34.29
ไม่ระบุ	188	97.41	69	95.83	23	65.71
การล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง, หัวหน้างาน, ผู้ตรวจงาน	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ไม่มี	177	91.71	72	100.00	35	100.00
ไม่ระบุ	16	8.29	-	-	-	-

การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ถึงหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ปรากฏว่า ผู้ตอบกลุ่มนายจ้างร้อยละ 66.67 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่ารู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กมากถึงร้อยละ 83.94 ตอบว่าไม่รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 หน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กหรือไม่	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
รู้จัก	27	13.99	48	66.67	35	100.00
ไม่รู้จัก	162	83.94	21	29.17	-	-
ไม่ระบุ	4	2.07	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีที่มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่ว่ากับกลุ่มลูกจ้างหรือกลุ่มนายจ้าง จากการสอบถามปรากฏว่า ผู้ตอบทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 90 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ให้ข้อมูลตรงกันว่าไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชน ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน

การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนอื่นๆเมื่อมีปัญหา	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	5	2.59	3	4.17	2	5.71
ไม่เคย	180	93.26	66	91.67	33	94.29
ไม่ระบุ	8	4.15	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มนายจ้างร้อยละ 54.17 ตอบว่าเคยมีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 53.89 ตอบว่าไม่เคยมีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 การตรวจสถานประกอบกิจการ

การตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เคย	85	44.04	39	54.17
ไม่เคย	104	53.89	33	45.83
ไม่ระบุ	4	2.07	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.1.3 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

เมื่อสำรวจเกี่ยวกับความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กพบว่า นายจ้างร้อยละ 91.67 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.58 ตอบว่าทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 69.95 กลับตอบว่าไม่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	54	27.98	66	91.67	31	88.58
ไม่ทราบ	135	69.95	6	8.33	2	5.71
ไม่ระบุ	4	2.07	-	-	2	5.71

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เป็นการสำรวจเรื่องการแจ้งสิทธิตามกฎหมายเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กปรากฏว่า กลุ่มนายจ้างร้อยละ 50 ตอบว่าเคยแจ้งให้ลูกจ้างเด็กทราบ แต่ลูกจ้างเด็กร้อยละ 73.58 ตอบว่าไม่เคยมีการแจ้งแต่อย่างใด ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 การแจ้งให้ทราบถึงสิทธิตามกฎหมาย

การแจ้งให้ทราบถึงสิทธิต่างๆตามกฎหมาย	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	42	21.76	36	50.00
ไม่เคย	142	73.58	36	50.00
ไม่ระบุ	9	4.66	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เป็นการสำรวจเรื่องการแจ้งเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก ปรากฏว่า กลุ่มนายจ้างร้อยละ 50 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าเคยแจ้งให้ลูกจ้างเด็กทราบถึงข่าวสารต่างๆ แต่ลูกจ้างเด็กร้อยละ 56.99 ตอบว่าไม่เคยมีการแจ้งแต่อย่างใด ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 การแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก

การแจ้งเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กของนายจ้าง	**ลูกจ้างเด็ก**		**นายจ้าง**		**พนักงานตรวจแรงงาน**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เคย	74	38.34	36	50.00	35	100.00
ไม่เคย	110	56.99	36	50.00	-	-
ไม่ระบุ	9	4.66	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เป็นการสำรวจเกี่ยวกับวิธีการในการแจ้งข่าวสารต่างๆ และการแจ้งถึงสิทธิตามกฎหมายเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กปรากฏว่า กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างตอบตรงกันคือวิธีการแจ้งให้ทราบโดยการจัดประชุมเพื่อแจ้ง แต่กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 80.00 ตอบว่าจะใช้วิธีการแจ้งให้ทราบโดยจัดทำแผ่นพับแจก ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 วิธีการในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

วิธีการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิต่างๆตามกฎหมายและข้อมูลข่าวสารเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กด้วย	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์	4	2.07	-	-	5	14.29
จัดทำแผ่นพับแจก	10	5.18	3	4.17	28	80.00
จัดประชุมเพื่อแจ้ง	65	33.68	39	54.17	2	5.71
ไม่ระบุ	114	59.07	-	-	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กและนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 70 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 37.14 ตอบตรงกันว่าต้องการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงาน

ต้องการในการทำงานต่อวัน	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พยักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6 ชั่วโมง	-	-	3	4.17	4	11.43
7 ชั่วโมง	4	2.07	3	4.17	10	28.57
8 ชั่วโมง	171	88.60	54	75.00	13	37.14
9 ชั่วโมง	-	-	3	4.17	-	-
อื่นๆ	5	2.59	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	13	6.74	6	8.32	8	22.86

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กและนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 70 กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 ตอบตรงกันว่าค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอแล้ว แต่มีกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานบางส่วนร้อยละ 57.14 ตอบว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับน้อยเกินไป ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง

ค่าจ้างที่ได้รับ	ลูกจ้างเด็ก		นายจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยเกินไป	45	23.32	3	4.17	20	57.14
เพียงพอแล้ว	139	72.02	60	83.33	15	42.86
อื่นๆ	5	2.59	3	4.17	-	-
ไม่ระบุ	4	2.07	6	8.32	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพัฒนาลูกจ้างเด็ก ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการศึกษาเพิ่มเติมที่ลูกจ้างเด็กต้องการ ปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กร้อยละ 92.75 ตอบว่าต้องการศึกษาเพิ่มเติม และสาขาที่ลูกจ้างเด็กต้องการศึกษาเพิ่มเติมคือ สายอาชีพ (อาชีวะ) ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 ความต้องการศึกษาเพิ่มเติม

ความต้องการในการศึกษาเพิ่มเติม	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต้องการ	179	92.75
ไม่ต้องการ	10	5.18
ไม่ระบุ	4	2.07
ความรู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	**จำนวน**	**ร้อยละ**
สายสามัญ (ประถม, มัธยม)	41	21.24
สายอาชีพ (อาชีวะ)	89	46.11
ฝึกอบรมวิชาชีพ	40	20.73
อื่นๆ	9	4.66
ไม่ระบุ	14	7.25

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการไปอบรมหรือให้ไปอบรมหรือรับการฝึกปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 82.38 ตอบว่าต้องการไปอบรมหรือให้ไปอบรมหรือรับการฝึกเพิ่มเติม ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 ความต้องการไปอบรมหรือรับการฝึก

ความต้องการไปอบรมหรือให้ไปอบรมหรือรับการฝึกซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต้องการ	159	82.38
ไม่ต้องการ	14	7.25
ไม่ระบุ	20	10.36

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการขอรับความช่วยเหลือจากนายจ้างปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 76.68 ขและพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือโดยการเพิ่มเงินค่าจ้างนเดียวกัน ทั้งยังมีลูกจ้างเด็กบางส่วนตอบว่าต้องการให้นายจ้างอนุญาตให้เรียนหนังสือ ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 ความต้องการในการรับความช่วยเหลือจากนายจ้าง

ความต้องการในการให้ช่วยเหลือจากนายจ้าง	ลูกจ้าง		พนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพิ่มเงินค่าจ้าง	148	76.68	35	100.00
ปรับปรุงสถานที่ทำงาน	4	2.07	-	-
อนุญาตให้เรียนหนังสือ	71	36.79	-	-
ให้มีวันหยุดเพิ่ม	39	20.21	-	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการทำงานปรากฏว่า ลูกจ้างเด็กร้อยละ 50.78 ตอบว่า ต้องการความช่วยเหลือ แต่ลูกจ้างเด็กบางส่วนมากกว่าร้อยละ 40 ตอบว่าไม่ต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งหน่วยงานที่ต้องการให้เข้ามาช่วยเหลือคือ เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าพนักงานตำรวจ ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 ความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

ความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต้องการ	98	50.78
ไม่ต้องการ	82	42.49
ไม่ระบุ	13	6.74
ความต้องการเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เจ้าพนักงานตำรวจ	54	27.98
เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	86	44.56
หน่วยงานเอกชน	9	4.66
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	12	6.22
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก	8	4.15

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือ ปรากฏว่าลูกจ้างเด็ก ตอบว่าต้องการให้รัฐช่วยเหลือในเรื่อง การเพิ่มเงินค่าจ้าง การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพ และหางานใหม่ให้ทำ ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 ความต้องการการช่วยเหลือจากรัฐ

ความต้องการให้รัฐช่วยเหลือ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เพิ่มเงินค่าจ้าง	131	67.88
ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	66	34.20
ให้เจ้าหน้าที่ทำการสอดส่องดูแลให้ทั่วถึงมากขึ้น	14	7.25
หางานใหม่ให้ทำ	49	25.39
จัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพ	72	37.31

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในอนาคต ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กมากกว่าร้อยละ 60 ตอบว่า ต้องการเรียนหนังสือต่อ ดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 ความคาดหวังในอนาคต

ความคาดหวังในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานนี้ไปเรื่อยๆ	22	11.40
เก็บเงินได้จำนวนหนึ่งแล้วจะกลับบ้าน	35	18.13
เรียนหนังสือต่อ	134	69.43
ทำงานอื่นที่รายได้ดีกว่า	59	30.57
ยังไม่ทราบเพราะยังไม่ได้คิด	9	4.66

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการปฏิบัติการตรวจตราตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยตรงคือ พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่ากรณีที่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เรียงลำดับตามความสำคัญ คือ

(1) เรื่องอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสถานประกอบกิจการ

(2) เรื่องความไม่เข้าใจกฎหมายของประชาชน

(3) ความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก

(4) การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ค่านิยมของคนในสังคมที่ยังบกพร่องในเรื่องการเคารพกฎหมาย

(6) ปัญหาการรับรู้ของประชาชนต่อกฎหมายที่รัฐประกาศใช้

(7) แนวนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

(8) บทบัญญัติของกฎหมาย

(9) การขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

(10) ความซื่อสัตย์สุจริต

ดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่

พนักงานตรวจแรงงาน			
อันดับ		**จำนวน**	**ร้อยละ**
1	อัตรากำลัง	24	68.57
2	ความไม่เข้าใจกฎหมายของประชาชน	25	71.43
3	ความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก	21	60.00
4	การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	20	57.14
5	ค่านิยมของคนในสังคมที่ยังบกพร่องในเรื่องการเคารพกฎหมาย	19	54.29
6	ปัญหาการรับรู้ของประชาชนต่อกฎหมายที่รัฐประกาศใช้	17	48.57
7	แนวนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	16	45.71
8	บทบัญญัติของกฎหมาย	11	31.43
9	การขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่	10	28.57
10	ความซื่อสัตย์สุจริต	5	14.29

การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการคุ้มครองแรงงานเด็กของพนักงานตรวจแรงงานปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 40.00 ไม่แน่ใจว่าแรงงานเด็กเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 ไม่แน่ใจว่านายจ้างต้องการแรงงานเด็กเพราะแรงงานเด็กปกครองง่าย

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 82.86 เห็นด้วยว่าแรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานทั่วไป

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 57.14 เห็นด้วยว่าแรงงานเด็กเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ดังตารางที่ 63

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 63 ความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

พนักงานตรวจแรงงาน				
	ไม่เห็นด้วย	**ไม่แน่ใจ**	**เห็นด้วย**	**ไม่ระบุ**
แรงงานเด็กเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน	9	14	10	-
	25.71	40.00	28.57	-
นายจ้างต้องการแรงงานเด็กเพราะแรงงานเด็กปกครองง่าย	9	15	9	2
	25.71	42.86	25.71	5.71
แรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานทั่วไป	1	3	29	2
	2.86	8.57	82.86	5.71
แรงงานเด็กเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม	3	10	20	2
	8.57	28.57	57.14	5.71
ข้อแตกต่างของกฎหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กทำให้ท่านทำงานยากขึ้น	10	15	8	2
	28.57	42.86	22.86	5.71

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสำรวจความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับมาตรการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พบว่าพนักงานตรวจแรงงานแสดงความคิดเห็นว่ามาตรการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือ พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 34.29 ตอบว่าการแก้ไขแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กที่เป็นมาตรการแรก ร้อยละ 51.43 ตอบว่าต้องดำเนินการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีอัตราโทษที่หนักมากขึ้นโดยเฉพาะการปรับเป็นตัวเงิน ร้อยละ 51.43 ตอบว่าควรออกกฎ ระเบียบของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการทางกฎหมายกับผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยเคร่งครัด ร้อยละ 65.71 เห็นว่าควรเพิ่มอัตรากำลังเพื่อจะได้ตรวจการใช้แรงงานเด็กได้ทั่วถึงขึ้น ร้อยละ 48.57 เห็นว่าควรประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ร้อยละ 37.14 เห็นว่าควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือ ร้อยละ 42.86 เห็นว่าควรจัดสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับเอกชน ร้อยละ 37.14 เห็นว่าควรรับสมัครอาสาสมัครเพื่อร่วมในการสอดส่องดูแลตรวจตราสถานประกอบกิจการให้ทั่วถึงมากขึ้นร้อยละ 71.43 เห็นว่าต้องทำการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานสิทธิเด็กให้แก่ประชาชนทราบด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆให้มากขึ้น มีพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 เห็นควรให้รัฐลดหย่อนภาษีให้แก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเพื่อเป็นแบบอย่างให้สถานประกอบกิจการอื่นดำเนินการตาม ร้อยละ 42.86 เห็นว่าต้องจัดอบรมแก่พนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กทุกฝ่ายให้เข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก มากขึ้น และในประการสุดท้าย ร้อยละ 65.71 ต้องการให้มีการปลูกสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กทุกฝ่ายโดยแจ้งให้เห็นถึงผลเสียที่เกิดขึ้น ดังตารางที่ 64

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 64 มาตรการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พนักงานตรวจแรงงาน		
	จำนวน	**ร้อยละ**
แก้ไขแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก	12	34.29
แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีอัตราโทษที่หนักมากขึ้นโดยเฉพาะการปรับเป็นตัวเงิน	18	51.43
ออกกฎ ระเบียบของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการทางกฎหมายกับผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยเคร่งครัด	18	51.43
เพิ่มอัตรากำลังเพื่อจะได้ตรวจการใช้แรงงานเด็กได้ทั่วถึงขึ้น	23	65.71
ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก	17	48.57
จัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือ	13	37.14
สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับเอกชน	15	42.86
รับสมัครอาสาสมัครเพื่อร่วมในการสอดส่องดูแล	13	37.14
ประชาสัมพันธ์ให้เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน สิทธิเด็กให้แก่ประชาชนทราบด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ	25	71.43
ลดหย่อนภาษีให้แก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเพื่อเป็นแบบอย่าง	15	42.86
จัดอบรมแก่พนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กทุกฝ่ายเกี่ยวกับเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก	15	42.86
ปลูกสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กทุกฝ่ายโดยแจ้งให้เห็นถึงผลเสียที่เกิดขึ้น	23	65.71

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นอื่นๆของพนักงานตรวจแรงงานปรากฏว่า พนักงานตรวจแรงงาน มีความเห็นว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน, การบังคับใช้กฎหมาย ไม่มีผลถ้ายังขาดจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมและการตรวจสอบลูกจ้างเด็กที่ทำงานในห้างสรรพสินค้าเป็นไปได้ยากมีอัตราร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ2.86 ดังตารางที่ 65

ตารางที่ 65 ข้อคิดเห็นอื่นๆ

ข้อคิดเห็นอื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน	1	2.86
การบังคับใช้กฎหมายไม่มีผล ถ้ายังขาดจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	1	2.86
การตรวจสอบลูกจ้างเด็กที่ทำงานในห้างสรรพสินค้าเป็นได้ยาก	1	2.86

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4
สาเหตุที่สภาพบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผล

4.1 สาเหตุที่สภาพบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผล

การบังคับใช้กฎหมายเป็นการสืบเนื่องมาจากการที่รัฐออกกฎเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก การที่จะคงความศักดิ์สิทธิของกฎหมายไว้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าเมื่อมีการละเมิดหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมายผู้มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐหรือฝ่ายเอกชนก็ตามต้องดำเนินการให้เกิดการบังคับให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อมิให้มีการละเมิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายอันเป็นการส่งผลให้กฎหมายขาดความศักดิ์สิทธิไปในที่สุด สาเหตุที่ทำให้สภาพการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีสภาพบังคับใช้ที่ไม่สมบูรณ์สืบเนื่องจากสาเหตุต่างๆดังนี้

4.1.1 นโยบายด้านแรงงาน

แนวนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น หากพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และ ฉบับที่ 10 จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้งสองฉบับได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีงานทำ ทั้งยังมุ่งพัฒนาคุณภาพของคนและสังคมไทย โดยเริ่มจากการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กให้มีความรู้พื้นฐานที่เข้มแข็ง มีทักษะพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ และยังมุ่งส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งรัฐบาลได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของรัฐบาล และได้แถลงต่อรัฐสภาโดยรัฐบาลมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการที่จะคุ้มครองแรงงานเด็กคือเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐ ให้ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงานเพื่อให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้งมีสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งนี้รัฐบาลยังได้เร่งกำหนดการปฏิรูปการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นการแสดงถึง ความมุ่งหมายของรัฐบาลที่จะคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กให้ได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม อีกทั้งดำเนินการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ ซึ่งแนวนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4.1.2 การจัดการและการบริหารงานคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากการกำหนดแนวนโยบายของรัฐบาลส่งผลให้กระทรวงแรงงานที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานเด็กได้กำหนดนโยบายไปยังส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยกำหนดแนวทางในการตรวจแรงงานเด็กไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ทั้งยังได้สั่งการให้หน่วยงานปฏิบัติดำเนินการต่อผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเคร่งครัดหากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในหมวดว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งและดำเนินคดีตามกฎหมายแต่การที่จะดำเนินการตามแนวนโยบายดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะต้องกระทำการโดยพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจตราสถานประกอบกิจการต่างๆ ว่ามีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ แต่จากสภาพความเป็นจริงพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถทำการตรวจตราสถานประกอบกิจการได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานทั้งประเทศในปัจจุบันมีเพียง 736 คน[1] ในขณะที่สถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็กมีจำนวน 10,422 แห่ง

4.1.3 บทบัญญัติของกฎหมาย

มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในทางกฎหมายเป็นมาตรการที่สำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาเพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้สภาพบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้หลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก (มาตรา 84 (7)) การกำหนดถึงสิทธิในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 49) การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเด็กให้พ้นจากการถูกล่วงละเมิดจากเจ้าหน้าที่และบุคคลอื่น ทั้งต้องดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม รวดเร็ว ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (มาตรา 81 (1) (2)) และยังได้กำหนดหลักการว่ารัฐจะต้องดำเนินการในการพัฒนาเด็ก รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ (มาตรา 80 (1) (3)) อันเป็นการแสดงถึงความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่กำหนดขึ้น

---

[1] กองการเจ้าหน้าที่, **เรื่องจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน,**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน,พ.ศ.2549 (เอกสารอัดสำเนา)

เพื่อให้แรงงานเด็กได้รับความคุ้มครองโดยที่การให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวเป็นการบัญญัติขึ้นสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization :ILO) คืออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้และกฎหมายของประเทศไทยที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการคุ้มครองแรงงานเด็กคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 4 เรื่องการใช้แรงงานเด็กมาตรา 44 ได้กำหนดถึงอายุขั้นต่ำของลูกจ้างโดยกำหนดเป็นการเด็ดขาดห้ามมิให้นายจ้าง จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างไม่ว่าจะมีลักษณะงานเบาหรือไม่ก็ตาม แต่ยังมิได้มีการกำหนดห้ามเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทำงาน เนื่องจากประเทศไทยได้มีการแยกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาออกไปบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งผลให้เกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากกรณีดังกล่าวคือพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 ได้กำหนดถึงโทษในกรณีที่ไม่ส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษาหรือกระทำโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรอันเป็นเหตุให้เด็กไม่ได้เข้าเรียน กรณีดังกล่าวรัฐได้แต่เพียงประกาศแนวนโยบายในการที่จะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ แต่ในสภาพความเป็นจริงเนื่องจากปัญหาความยากจนและระบบราชการที่ยุ่งยากซับซ้อนทำให้พนักงานตรวจแรงงานของรัฐไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงประกอบกับปัญหาอื่นๆอีกหลายประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อหารายได้เป็นของตนเอง อีกทั้งการที่กฎหมายกำหนดให้บุคคลมีสิทธิได้รับการศึกษาภาคบังคับโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายนั้นจากสภาพความเป็นจริงการที่เด็กจะต้องเข้ารับการศึกษายังมีค่าใช้จ่ายที่ทางโรงเรียนได้เรียกเก็บ โดยเป็นการเรียกเก็บในรูปแบบของค่าบำรุงการศึกษา ซึ่งมิใช่เป็นการเก็บค่าเล่าเรียนยังผลให้ผู้ปกครองซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีเลือกที่จะให้บุตรไปทำงานเพื่อหารายได้มาช่วยเหลือครอบครัวมากกว่าที่จะส่งบุตรเข้ารับการศึกษา

4.1.4 บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

นอกจากสาเหตุดังกล่าวมาแล้วบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้างเด็ก และพนักงานตรวจแรงงานล้วนมีความสำคัญต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ทั้งปรากฏตามผลการสำรวจข้อมูลภาคสนามต่อไปนี้

ก. สถานภาพของลูกจ้างเด็ก, นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน

อายุของลูกจ้างเด็ก จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กร้อยละ 80.60 มีอายุระหว่าง 15 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ร้อยละ 11.40 ที่มีอายุ 13 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์ ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการเป็นการแสดงให้เห็นว่าแม้กฎหมายจะกำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กไว้โดยกำหนดว่าห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 44) แต่สภาพความเป็นจริงที่พบจากการสำรวจข้อมูลแสดงให้เห็นว่ายังมีแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ ซึ่งกฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างทำงานอยู่บางส่วน

ส่วนกลุ่มนายจ้างร้อยละ 70.83 มีอายุระหว่าง 40 ปีถึงมากกว่า 50 ปี ส่วนพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 51.43 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี (ตารางที่ 2)

ระดับการศึกษา จากการสำรวจระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 57.51 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างได้รับการศึกษาที่อยู่ในช่วงการศึกษาภาคบังคับที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 10) แต่ปรากฏว่ายังมีลูกจ้างเด็กอีกส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 20 ไม่ได้เรียนหนังสือหรือได้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาเท่านั้นและไม่ได้มีโอกาสได้เรียนหนังสือต่อในระดับที่สูงกว่านั้นทั้งที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลา 12 ปีของการศึกษาภาคบังคับตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดไว้ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 ได้มีการกำหนดถึงโทษเกี่ยวกับการไม่ส่งเด็กเข้าเรียนไว้ด้วย แต่จากผลการสำรวจเป็นการตอกย้ำให้เห็นว่าผู้ปกครองหรือตัวเด็กเองมิได้มีความเกรงกลัวต่อบทกำหนดโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการที่มิได้ส่งเด็กเข้าเรียนโดยผู้ปกครองหรือเด็กเลือกที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าที่จะเลือกศึกษาต่อ

ส่วนกลุ่มนายจ้างร้อยละ 33.33 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 และร้อยละ 37.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าแสดงให้เห็นว่ากลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่มีความรู้มากกว่ากลุ่มลูกจ้างและกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 80.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าซึ่งเป็นระดับความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (ตารางที่ 3) แต่พนักงานตรวจแรงงานมีเพียงร้อยละ 17.14 ที่จบการศึกษาสาขานิติศาสตร์ซึ่งเป็นสาขาที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายโดยตรง ร้อยละ 20.00 จบสาขารัฐศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์อื่นๆอีกร้อยละ 62.86 การที่พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่าก็เป็นการเพียงพอแล้วในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน ไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์โดยตรง หากเพียงแต่ว่าถ้าพนักงานตรวจแรงงานจบสาขานิติศาสตร์โดยตรงก็จะเป็นการดีเพราะจะเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้ดียิ่งขึ้น จากการสำรวจเกินกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานตรวจแรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการตรวจสถานประกอบกิจการไม่เกิน 10 ปี ส่วนที่ทำงานมาเกินกว่า 10 ปีมีเพียงร้อยละ 20 (ตารางที่ 4 และตารางที่ 5)

สาเหตุที่มาทำงานของลูกจ้างเด็ก เมื่อสำรวจเหตุผลของการเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของลูกจ้างเด็ก พบว่าลูกจ้างเด็กมากกว่าร้อยละ 70 มาทำงานเนื่องจากต้องการมีรายได้เป็นของตนเองและในลำดับรองลงมาร้อยละ 51.30 มีฐานะทางบ้านที่ยากจน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่มีสาเหตุในการออกมาทำงานสืบเนื่องมาจากรายได้ของครอบครัวที่มีผลถึงตัวเด็กเอง ดังนั้นเด็กจึงจำต้องออกมาทำงานเพื่อหารายได้ให้แก่ครอบครัวเพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่ง (ตารางที่ 6)

การรับรู้ของบิดามารดาในการมาทำงาน เมื่อสำรวจถึงความรับรู้ของบิดา มารดา ในการทำงานของลูกจ้างเด็ก ปรากฏว่าร้อยละ 95.34 บิดา มารดารับรู้เกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ แต่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงจากการสำรวจว่าบิดา มารดา ได้ให้ความยินยอมในการเข้าทำสัญญาจ้างหรือไม่ ซึ่งในส่วนของการขอความยินยอมในการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้บัญญัติไว้ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ได้กำหนดในเรื่องของสัญญาจ้างไว้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้กฎหมายมิได้บังคับว่าต้องทำเป็นหนังสือทุกกรณี อีกทั้งการทำสัญญายังต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กำหนดในเรื่องการทำนิติกรรมไว้ว่า ผู้แทนโดยชอบธรรมอาจให้ความยินยอมแก่ผู้เยาว์ในการทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานได้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 27) เป็นการแสดงให้เห็นว่าในการขอความยินยอมในการทำสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างเด็กนั้น แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะมิได้กำหนดถึงรายละเอียดดังกล่าวไว้แต่ก็ยังมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 27 ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการทำนิติกรรมของผู้เยาว์กำหนดไว้อันเป็นการให้ความคุ้มครองเป็นการทั่วไป (ตารางที่ 9)

อัตราค่าจ้างของลูกจ้างเด็ก จากการสำรวจพบว่าประมาณร้อยละ 60 นายจ้างส่วนใหญ่จ่ายเป็นรายเดือนในอัตรา 3,000 บาท ถึง 3,5000 บาท ทั้งยังปรากฏอีกว่ามีลูกจ้างอีกจำนวนร้อยละ 3.67 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 3,000 บาท ในส่วนของลูกจ้างรายวันได้รับตั้งแต่วันละ 101 - 150 บาท ถึง วันละ 251 - 300 บาท และยังพบว่าทั้งนายจ้างและตัวลูกจ้างเด็กเอง มากกว่าร้อยละ 70 ตอบว่ามีการจ่ายค่าจ้างในอัตราต่ำกว่า 200 บาทต่อวัน จากข้อมูลทั้ง

สองส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับนั้นยังมีอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (ในส่วนพื้นที่กรุงเทพมหานคร(ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2550) ค่าแรงขั้นอยู่ที่ 191 บาทต่อวัน) เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเด็กและเหลื่อมล้ำกับลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง 40 ถึง 50 บาท ต่อวัน และในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 80.00 ตอบว่ามีลูกจ้างเด็กที่ทำงานรายวันได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันละ 170 - 191 บาท และยังพบอีกว่ามีลูกจ้างเด็กร้อยละ 14.29 ได้รับค่าจ้างวันละ 150 บาท และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 14.29 ตอบว่ามีลูกจ้างเด็กได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่บางส่วน เป็นการยืนยันว่าในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับนั้นยังมีอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายอยู่ (ตารางที่ 11) หากพิจารณาจากรายได้ของสถานประกอบกิจการ พบว่าเกินกว่าร้อยละ 30 สถานประกอบกิจการมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกินกว่า 70,000 บาท ซึ่งมีความสามารถในการที่จะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็กได้ตามที่กฎหมายกำหนดโดยไม่เดือดร้อน (ตารางที่ 12)

กำหนดการจ่ายค่าจ้าง กลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 44.56 ตอบว่ามีการจ่ายค่าจ้าง 15 วันต่อครั้ง ซึ่งสอดคล้องกันกับคำตอบของนายจ้าง ร้อยละ 50 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 94.29 ที่ตอบว่ามีการจ่ายค่าจ้าง 15 วันต่อครั้ง ส่วนลูกจ้างที่ได้รับเงินค่าจ้างเป็นรายเดือนนั้น ทั้งลูกจ้างและนายจ้างประมาณร้อยละ 40 ตอบว่าได้รับเงินเดือนเดือนละหนึ่งครั้ง (ตารางที่ 13)

ผู้รับเงินค่าจ้าง ทั้งกลุ่มลูกจ้างและนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 90 และพนะกงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ตอบว่าตัวลูกจ้างเด็กเป็นผู้รับเงินค่าจ้างเอง แต่ยังมีลูกจ้างเด็กและนายจ้างอีกส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 8 ไม่ระบุว่าบุคคลใดเป็นผู้รับเงินค่าจ้าง ซึ่งยังเป็นข้อน่าสงสัยว่าตัวลูกจ้างเด็กเองอาจมิใช่เป็นผู้ที่ได้รับเงินค่าจ้างจากนายจ้างด้วยตนเอง ส่วนพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ตอบว่าตัวลูกจ้างเด็กเป็นผู้รับเงินค่าจ้างเอง จากการตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 8 พบว่ามีลูกจ้างเด็กบางส่วน บิดา มารดา หรือนายหน้าที่นำมาทำงานเป็นผู้รับเงินค่าจ้างไปแทนลูกจ้างเด็ก ในกรณีดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 51 วรรค 2 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่นและห้ามมิให้นายจ้างนำเงินที่ได้จ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนเป็นการล่วงหน้าให้กับลูกจ้างหรือบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็กมาหักจากเงินค่าจ้าง ซึ่งลูกจ้างเด็กจะพึงได้รับเป็นการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างเพื่อเป็นการป้องกันการขายแรงงานเด็ก อีกทั้งยังเป็นการรักษาสิทธิที่เด็กควรได้รับจากการทำงานที่เกิดขึ้นจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสได้ใช้จ่ายเงินจากค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่เป็นการสร้างกำลังใจให้เด็กสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการสำรวจ

ข้อมูลภาคสนามปรากฏว่ายังมีนายจ้างและลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ยังไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างเด็ก (ตารางที่ 13)

ข. ลักษณะสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก

การปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กต้องทำงานในลักษณะที่ต้องมีการยกสิ่งของร้อยละ 77.72 โดยน้ำหนักสิ่งของที่จะยกมีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแรงงานเรื่องการกำหนดอัตราน้ำหนักที่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547 ที่กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นสิ่งของหนักโดยห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงกระทำการดังกล่าวเกินอัตราน้ำหนัก 20 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างเด็กชายไม่เกิน 25 กิโลกรัม (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 37) เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ใช้แรงงานเด็กจนอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่กายของเด็ก ส่วนพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าในการทำงานลูกจ้างเด็กต้องทำงานในลักษณะที่ต้องมีการยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นสิ่งของ แต่สิ่งของดังกล่าวมีน้ำหนักไม่เกินกว่าที่กฎกระทรวงแรงงานเรื่องการกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547 กำหนดไว้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้มีข้อสังเกตที่ควรคำนึงถึงคือ ลูกจ้างเด็กร้อยละ 16.58 มิได้ระบุถึงน้ำหนักของลักษณะงานที่ทำและนายจ้างร้อยละ 8.33 ก็มิได้ระบุถึงน้ำหนักของลักษณะงานที่ทำเช่นเดียวกัน จากการสอบถามลูกจ้างแล้วปรากฏว่ามีลูกจ้างบางส่วนที่ระบุถึงข้อมูลในการยกสิ่งของโดยระบุว่าสิ่งของที่ยกมีน้ำหนักไม่แน่นอนในบางครั้งต้องมีการยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นสิ่งของที่นายจ้างสั่งให้ดำเนินการโดยมีน้ำหนักสิ่งของดังกล่าวเกินกว่า 30 กิโลกรัม เช่นถังแก๊ส เป็นต้น เป็นการแสดงให้เห็นว่ายังมีนายจ้างบางส่วนให้ลูกจ้างยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นสิ่งของที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎกระทรวงกำหนดไว้ คือ 20 ถึง 25 กิโลกรัม (ตารางที่ 14)

จำนวนวันทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ส่วนมากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มให้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกันคือ ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน แต่มีกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 30.05 และกลุ่มนายจ้างร้อยละ 16.67 ตอบว่าได้จัดให้มีการทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน เป็นการแสดงให้เห็นว่ายังมีนายจ้างบางส่วนให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยเป็นวันใดของสัปดาห์ก็ได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28) แต่การที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าว (ตารางที่ 15)

กำหนดเวลาในการทำงาน เวลาทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่กำหนดให้ทำงานใน 1 วันนั้น จากการสำรวจข้อมูลปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 70.83 ตอบว่าทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ยังมีกลุ่มลูกจ้างเด็กบางส่วนประมาณร้อยละ 7 และกลุ่มนายจ้างร้อยละ 16 ตอบว่าได้จัดให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉพาะในส่วนของนายจ้าง มีกลุ่มนายจ้างจำนวนมากถึงร้อยละ 79.15 มิได้ระบุถึงชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเด็กว่าให้ลูกจ้างเด็กทำงานวันละกี่ชั่วโมง ส่วนของพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 16) ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวกับเวลาทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดเป็นการทั่วไปว่าให้ลูกจ้างทำงานได้วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ให้มีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23) แสดงให้เห็นว่ากำหนดเวลาทำงานตามมาตรา 23 ดังกล่าวนั้นยังมีนายจ้างบางส่วนที่มิได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

กำหนดเวลาให้บริการของสถานประกอบกิจการ จากการสำรวจพบว่ามีสถานประกอบกิจการประมาณร้อยละ 30 เปิดบริการในช่วงเวลาก่อน 6 นาฬิกา ส่วนช่วงเวลาปิดบริการของสถานบริการนั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 60 ปิดบริการสถานประกอบกิจการหลัง 22 นาฬิกา จากเวลาปิด เปิดของสถานประกอบกิจการดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นส่งผลให้สถานประกอบกิจการต้องมากำหนดเวลาในการทำงานปกติที่ลูกจ้างเด็กต้องทำงาน โดยผลสำรวจในส่วนของลูกจ้างเด็กปรากฏว่ามีลูกจ้างเด็กประมาณร้อยละ 30 ตอบว่ามีการทำงานก่อนเวลา 6 นาฬิกา ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มนายจ้างประมาณร้อยละ 25 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 31.43 ซึ่งใกล้เคียงกับคำตอบของกลุ่มลูกจ้างว่ามีการให้ทำงานก่อนเวลา 6 นาฬิกา ทั้งยังปรากฏอีกว่ามีลูกจ้างประมาณร้อยละ 30 นายจ้างประมาณร้อยละ 16 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 34.30 ตอบว่าเลิกงานหลังเวลา 22 นาฬิกา โดยกฎหมายในเรื่องเวลาที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวกำหนดขึ้นโดยมุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กให้ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอตามปกติวิสัยของคนทั่วไปซึ่งการทำงานในลักษณะหามรุ่งหามค่ำย่อมเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กโดยตรง จากการสำรวจดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่ายังมีนายจ้างบางส่วนให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่างเวลา 22 นาฬิกาถึงเวลา 6 นาฬิกา โดยไม่ปรากฏว่านายจ้างหรือสถาน

ประกอบกิจการดังกล่าวได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (ตารางที่ 17 และ ตารางที่ 18)

กำหนดเวลาพัก จากการสำรวจปรากฏว่ากำหนดเวลาพักของลูกจ้างเด็กในแต่ละวัน มีลูกจ้างเด็กร้อยละ 18.13 นายจ้างร้อยละ 28 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่ามีเวลาพักในระหว่างการทำงานในแต่ละวันประมาณครึ่งชั่วโมงต่อวัน และนายจ้างร้อยละ 16.66 ตอบว่าลูกจ้างเด็กจะได้พักต่อเมื่อลูกจ้างเด็กเข้าทำงานมาแล้วเป็นเวลาเกินกว่า 4 ชั่วโมง แต่ทั้งนี้ยังมีกลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 62.69 นายจ้างร้อยละ 50.00 ตอบว่าจะได้พักไม่เป็นการแน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะกำหนดให้ซึ่งในบางครั้งจะได้พักต่อเมื่อทำงานมาแล้วเกินกว่า 5 ชั่วโมงขึ้นไป กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 65.71 ตอบว่าลูกจ้างเด็กจะมีเวลาพักในระหว่างการทำงานในแต่ละวันประมาณหนึ่งชั่วโมงต่อวันและจะได้พักตามที่นายจ้างกำหนดไม่เป็นการแน่นอนในแต่ละวันขึ้นอยู่ว่าในวันนั้นมีลูกค้ามาใช้บริการมากน้อยเพียงใด (ตารางที่ 19 และตารางที่ 20) ซึ่งกฎหมายในส่วนของเรื่องกำหนดเวลาพักกำหนดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 46) และมีนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 20 ตอบว่าจัดให้ลูกจ้างเด็กได้มีกำหนดเวลาพักในการทำงานแต่ละวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง อีกทั้งนายจ้างกว่าร้อยละ 50 ตอบว่าจะจัดให้ลูกจ้างพักเป็นเวลาไม่แน่นอนโดยมิได้จัดให้ลูกจ้างเด็กได้พักภายหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด

การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็ก ข้อมูลจากการสำรวจปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 66.84 และนายจ้างร้อยละ 83.33 กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ต่างตอบตรงกันว่าไม่มีการให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา แต่มีลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งร้อยละ 28.50 นายจ้างร้อยละ 16.67 และพนักงานตรวจแรงงานบางส่วนร้อยละ 22.86 ต่างตอบว่ามีการให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา (ตารางที่ 21) ซึ่งกฎหมายเรื่องการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กนั้นกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 48) จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่ายังมีลูกจ้างเด็กบางส่วนทำงานล่วงเวลาซึ่งเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย ในมาตรา 48 ที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองกำหนดระยะเวลาการทำงานไม่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานมากชั่วโมงจนเกินไปจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างเด็กได้ ประกอบกับมีข้อมูลจากการสำรวจอีกส่วนหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ายังมีการทำงานล่วงเวลาอยู่ คือกรณีคำถามเกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาว่าหากมีการทำงานล่วงเวลาลูกจ้างเด็กจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาหรือไม่ซึ่งจากการสำรวจได้ปรากฏว่ามีลูกจ้างเด็กและนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 35 ตอบว่าจะได้รับเงินค่าล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่าจะ

ได้รับเงินค่าล่วงเวลา อีกทั้งค่าล่วงเวลาที่นายจ้างจะจ่ายให้กับลูกจ้างเด็กนั้นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างและนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 15 ยังตอบอีกว่าได้รับในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติที่ได้รับแต่กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่าไม่เป็นการแน่นอนว่าได้รับค่าล่วงเวลาเท่าไร (ตารางที่ 22) อันเป็นการยืนยันให้เห็นอีกทางหนึ่งได้ว่ายังคงมีการให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา

วันหยุดของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เมื่อสำรวจข้อมูลในส่วนของวันหยุด ซึ่งจำแนกเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 71.50 นายจ้างร้อยละ 83.33 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ แต่มีข้อพึงสังเกตเกี่ยวกับการหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างเด็ก คือมีลูกจ้างเด็กอีกร้อยละ 15.03 นายจ้างร้อยละ 8.33 ตอบว่าไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จากการสำรวจข้อมูลจากพนักงานตรวจแรงงานพบว่าร้อยละ 100.00 มีการจัดให้มีหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ (ตารางที่ 23) ซึ่งกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23) เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองกับลูกจ้างเป็นการทั่วไปที่หมายความรวมถึงลูกจ้างเด็กด้วย จากการสำรวจแสดงให้เห็นได้ว่านายจ้างยังคงให้ลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 15.03 ทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์อันเป็นการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติดังกล่าว

วันหยุดตามประเพณี จากการสำรวจปรากฏว่าในส่วนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 40.93 กลุ่มของนายจ้างร้อยละ 75.00 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ต่างตอบตรงกันว่าได้มีการจัดให้หยุดตามประเพณี แต่การจัดให้หยุดดังกล่าวนายจ้างจะจัดให้หยุดได้ไม่เกิน 12 วัน แต่พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่านายจ้างจะจัดให้หยุด 13 วัน อีกทั้งในวันแรงงานแห่งชาติลูกจ้างและนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 75 ต่างตอบตรงกันว่าไม่ได้หยุดในวันแรงงานแห่งชาติ ส่วนพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 54.29 ตอบว่านายจ้างจะไม่ให้หยุดในวันแรงงานแห่งชาติเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 24 และตารางที่ 25) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เรื่องวันหยุดตามประเพณีกำหนดให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 29) จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่านายจ้างยังคงจัดให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณีไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้

วันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเด็ก จากข้อมูลการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มลูกจ้างเด็ก กลุ่มนายจ้างและกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานประมาณร้อยละ 70

ต่างตอบตรงกันว่าไม่มีการจัดให้หยุดพักผ่อนประจำปี (ตารางที่ 26) ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30) จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่านายจ้างยังคงละเลยไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่ายังคงมีนายจ้างจัดให้ทำงานในวันหยุดต่างๆแต่กฎหมายในส่วนของการคุ้มครองแรงงานเด็ก กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุดโดยเด็ดขาดแสดงให้เห็นโดยแน่ชัดว่านายจ้างมิได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติในเรื่องการทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างเด็ก ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองมิให้แรงงานเด็กทำงานมากชั่วโมงจนเกินไปจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 48)

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆ (วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี) จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่ตอบว่ามีการจ่ายเงินชดเชยให้ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆแต่มีลูกจ้างเด็กอีกจำนวนหนึ่งร้อยละ 4.66 และกลุ่มนายจ้างร้อยละ 4.17 ต่างตอบว่าไม่มีการจัดให้หยุดชดเชย และไม่มีการจ่ายเงินให้รวมถึงยังมีลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งถึงร้อยละ 13.47 มิได้ระบุถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดในวันหยุดต่างๆว่าลูกจ้างจะพึงมีสิทธิอย่างไร ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 45.71 ตอบว่านายจ้างจะจัดให้หยุดในวันอื่นชดเชย แต่พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 22.86 ตอบว่านายจ้างจะจ่ายเงินชดเชยให้ในกรณีที่ไม่ได้หยุด (ตารางที่ 27) อีกทั้งลูกจ้างเด็กและนายจ้างประมาณร้อยละ 62 ต่างตอบตรงกันว่าหากนายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้จะจ่ายในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติ ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 77.14 ไม่ระบุว่านายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเด็กในอัตราเท่าใด (ตารางที่ 28) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดว่ากรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 29) และกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้เกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามกฎหมายเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้าง

ทำงานในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 64) จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่ายังมีนายจ้างส่วนหนึ่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีโดยที่ไม่ได้มีการจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยในวันอื่นหรือจ่ายเงินชดเชยให้ซึ่งมิต้องด้วยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 29 และมาตรา 64 ดังกล่าว

อัตราค่าทำงานในวันหยุด ในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันแรงงานแห่งชาติ วันหยุดพักผ่อนประจำปี กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้าง จำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 80 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 45.71 ต่างตอบตรงกันว่าเมื่อมีการทำงานในวันหยุดดังกล่าวนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มลูกจ้างกลุ่มแรกประมาณร้อยละ 41.45 ตอบว่านายจ้างจ่ายให้ในอัตราไม่เกิน 191 บาท (ค่าจ้างขั้นต่ำ) กลุ่มที่ 2 ประมณร้อยละ 22.28 ตอบว่านายจ้างจะจ่ายให้ในอัตราตั้งแต่ 200 ถึง 400 บาท แต่กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 35.00 ตอบว่านายจ้างจะจ่ายให้ในอัตราไม่เกิน 191 บาท(ค่าจ้างขั้นต่ำ) มีพนักงานตรวจแรงงานบางส่วนร้อยละ 5.71 ตอบว่านายจ้างจ่ายให้ในอัตรา 150 บาท และร้อยละ 11.43 ตอบว่านายจ้างจ่ายให้ในอัตรา 175 บาท (ตารางที่ 29) ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าทำงานในวันหยุดนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541กำหนดให้นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้ 1.กรณีลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างที่ทำงานโดยรับเงินค่าจ้างเป็นรายเดือน) ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ 2.สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างซึ่งทำงานโดยได้รับเงินค่าจ้างเป็นรายวัน) ให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 62) แต่จากผลสำรวจแสดงให้เห็นว่านายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันแรงงานแห่งชาติ วันหยุดพักผ่อนประจำปี มิได้จ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้แต่อย่างใด

การจัดให้มีวันหยุดพิเศษอื่น ในแต่ละปีนอกจากวันหยุดตามประเพณี เทศกาลต่างๆ วันแรงงานแห่งชาติ และวันลาต่างๆ พบว่า กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 70 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ต่างตอบตรงกันว่าไม่จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพิเศษอื่นนอกเหนือไปจากวันดังกล่าวอีกแต่อย่างใด (ตารางที่ 34)

วันลาป่วย จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กจำนวนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 90 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00

ต่างตอบว่ากรณีป่วยจะได้รับอนุญาตให้ลาป่วยได้ ซึ่งการอนุญาตให้ลาป่วยดังกล่าวจะเป็นเพียงการอนุญาตให้ลาได้เพียงช่วงระยะเวลาตามที่นายจ้างกำหนด จะมีเพียงคำตอบในส่วนของกลุ่มนายจ้างร้อยละ 16.67 ที่ตอบว่าจะให้ลาป่วยได้แล้วแต่อาการป่วยที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีกลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 8.81 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 4.17 ที่ตอบว่านายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลาป่วย อีกทั้งกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 44.56 ตอบว่าหากมีการลาป่วย นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ส่วนกลุ่มนายจ้างร้อยละ 58.33 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ดี ยังมีกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 30.05 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 20.83 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 82.86 ตอบว่าในการลาป่วยจะไม่มีการจ่ายเงินให้เนื่องจากการลาป่วยดังกล่าว (ตารางที่ 30 และตารางที่ 31) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับการลาป่วยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 ประกอบมาตรา 57) แสดงให้เห็นว่านายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ลูกจ้างป่วยจริงแต่นายจ้างให้ลูกจ้างได้ลาป่วยเท่าที่นายจ้างจะพึงกำหนดให้เท่านั้น อีกทั้งการจ่ายเงินเนื่องจากการลาป่วยดังกล่าวมีนายจ้างมากกว่าร้อยละ 30 ที่ไม่ยอมจ่ายค่าจ้างเนื่องจากการลาป่วยดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอันเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

การลาคลอดของลูกจ้างเด็กหญิง จากการสำรวจความคิดเห็นในกรณีนี้ปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างร้อยละ 54.17 ตอบว่าอนุญาตให้ลูกจ้างลาคลอดได้ แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กมากถึงร้อยละ 80.83 ตอบว่านายจ้างไม่อนุญาตให้ลาคลอด อีกทั้งยังมีนายจ้างบางส่วนร้อยละ 45.83 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 มิได้ระบุถึงการให้สิทธิในการลาคลอดของลูกจ้าง ซึ่งกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานได้แสดงเหตุผลที่ไม่ระบุเนื่องจากไม่เคยตรวจพบกรณีดังกล่าวโดยกรณีที่นายจ้างอนุญาตให้ลาคลอดได้นั้น นายจ้างร้อยละ 45.83 ตอบว่าจะจ่ายเงินค่าจ้างให้เช่น 2,000 บาท, ครึ่งหนึ่งของค่าแรงที่จ่ายตามปกติ, ตามอัตราเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับ แต่กลุ่มลูกจ้างร้อยละ 82.90 ตอบว่าการลาคลอดดังกล่าวนายจ้างจะไม่จ่ายเงินค่าจ้างให้แต่อย่างใด อีกทั้งมีนายจ้างมากถึงร้อยละ 45.83 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 มิได้ระบุถึงการจ่ายเงินค่าจ้างเนื่องจากการลาคลอดดังกล่าว (ตารางที่ 32 และตารางที่ 33) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541เกี่ยวกับการลาคลอดกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 41 ประกอบมาตรา 59) แสดงให้เห็นว่านายจ้างยังคงละเลยไม่อนุญาตให้ลูกจ้างเด็กซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาคลอดได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

การเรียกเงินประกันการทำงาน จากการสำรวจเกี่ยวกับการเก็บเงินประกันการทำงานปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มลูกจ้าง กลุ่มนายจ้างและกลุ่มพนักงานตรวจแรงงาน ต่างตอบตรงกันว่าไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน แต่ยังมีกลุ่มลูกจ้างบางส่วนร้อยละ 20.73 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 8.33 ตอบว่ามีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน (ตารางที่ 35) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับการเรียกเงินประกันการทำงานของลูกจ้างเด็ก กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือรับเงินใดๆจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กโดยเด็ดขาด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 51) แสดงให้เห็นว่านายจ้างยังคงเจตนาฝ่าฝืนเกี่ยวกับการเรียกรับเงินประกันเพื่อการใดๆ เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเด็ก

สวัสดิการสำหรับลูกจ้างเด็ก เป็นกรณีที่สถานประกอบกิจการได้จัดหาหรือดำเนินการต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเด็กซึ่งประกอบด้วยที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล การให้ความคุ้มครองและสวัสดิการอื่นๆ สรุปได้ดังนี้

สุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ อันประกอบด้วยน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มเกินกว่าร้อยละ 90 ตอบว่านายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ส่วนห้องน้ำกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มลูกจ้างและกลุ่มนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 50 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่ามีการจัดห้องน้ำโดยมีการแยกห้องสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ซึ่งห้องน้ำดังกล่าวมีความสะอาดถูกสุขลักษณะดีแต่ปรากฏว่ากลุ่มลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้างประมาณร้อยละ 40 ตอบว่ามีการจัดห้องน้ำให้แต่มิได้แยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง (ตารางที่ 38 และตารางที่ 39) ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 1 ที่สำหรับลูกจ้างไม่เกิน 40 คน และให้เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างทุกๆ 40 คน และให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและให้มีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวันโดยให้จัดแยกห้องน้ำสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง (กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548) จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่จัดให้มีน้ำดื่มตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งมีลูกจ้างเพียงร้อยละ 4.15 ตอบว่าไม่มีการจัดน้ำสะอาดไว้สำหรับดื่ม ส่วนห้องน้ำกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 50 ตอบว่ามีการจัดห้องน้ำแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้แต่ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้างประมาณร้อยละ 40 ตอบว่ามีการจัดห้องน้ำไว้ให้แต่มิได้มีการแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงซึ่งจำนวนดังกล่าวเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากเกือบถึงครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้าง

ส่วนในเรื่องความสะอาดของห้องน้ำนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มดังกล่าวต่างตอบตรงกันว่าห้องน้ำที่จัดไว้ให้มีความสะอาดถูกสุขลักษณะดี

สวัสดิการด้านการปฐมพยาบาล เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็ก ด้านสุขภาพและสุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 80 กลุ่มนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 90 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ต่างตอบตรงกันว่ามีการจัดอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ให้แต่มิได้มีการระบุถึงรายละเอียดของอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นว่ามีอุปกรณ์ใดบ้าง (ตารางที่ 37) ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการปฐมพยาบาลกำหนดว่าในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลซึ่งเป็นการกำหนดโดยอาศัยจำนวนลูกจ้างที่ทำงานโดยกำหนดว่าสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ (กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548)

ที่พักอาศัย ในการจัดที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการ จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างให้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 40 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 45.71 ตอบว่าสถานประกอบกิจการไม่ได้จัดที่พักอาศัยให้กับลูกจ้างเด็กประกอบกับมีกลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 6.74 ไม่ระบุว่ามีการจัดที่พักอาศัยให้หรือไม่สำหรับขนาดของที่พักที่นายจ้างจัดให้กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กระบุว่ามีขนาดประมาณ 13 ตารางเมตร แต่มีข้อพึงสังเกตว่ามีกลุ่มลูกจ้างถึง 97.93 มิได้ระบุถึงขนาดห้องพักกลุ่มลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 30 ต่างตอบว่าสามารถพักได้ 2 คน และมีกลุ่มลูกจ้างประมาณร้อยละ 15 ตอบว่าห้องพักที่นายจ้างจัดให้สามารถพักได้ 3 คน ในส่วนของค่าที่พักลูกจ้าง นายจ้างประมาณร้อยละ 30 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 20.00 ตอบว่าไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่มีกลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 19.17 นายจ้างร้อยละ 16.67 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 34.29 ตอบว่าต้องเสียค่าใช้จ่ายค่าที่พักแต่ไม่ได้ระบุว่าต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นเงินจำนวนเท่าใด ซึ่งลักษณะของที่พักดังกล่าวที่นายจ้างจัดให้นั้นจะมีมุ้งลวด มีพัดลมในห้องพัก แต่นายจ้างจะไม่จัดเครื่องใช้ ในการนอนไว้ให้ มีอากาศถ่ายเทได้เพียงพอและในประการสุดท้ายสภาพสุขอนามัยของสถานที่พักปรากฏว่ามีความสะอาดดี ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 มิได้มีการกำหนดถึงกรณีที่นายจ้างจะต้องจัดหาที่พักอาศัยให้กับลูกจ้าง (กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548) แสดงให้เห็นว่านายจ้างจัดสวัสดิการในส่วนของที่พักนี้ให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ก็ยังมีลูกจ้างบางส่วนที่ไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวเนื่องจากนายจ้างไม่ได้จัดให้หรือจัดให้แต่เก็บค่าใช้จ่ายโดย

ถือเป็นการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในส่วนนี้ให้ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

การจัดหาอาหารให้กับลูกจ้างเด็ก จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กประมาณร้อยละ 30 กลุ่มนายจ้างประมาณร้อยละ 85 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 14.29 ตอบว่ามีการจัดอาหารให้กับลูกจ้างเด็กโดยไม่มีการเสียค่าใช้จ่าย แต่ยังมีกลุ่มลูกจ้างส่วนหนึ่งซึ่งรวมกันแล้วจะเกินกว่าร้อยละ 50 แยกเป็นกลุ่มลูกจ้างเด็กประมาณร้อยละ 40 ตอบว่านายจ้างจะจัดอาหารให้โดยมีการเก็บค่าใช้จ่ายและยังมีลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่งประมาณร้อยละ 20 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 85.71 ตอบว่าไม่มีการจัดอาหารไว้ให้ สวัสดิการในส่วนนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ว่าให้นายจ้างต้องจัดหาอาหารให้กับลูกจ้างเด็ก ดังนั้นการที่มีนายจ้างแม้จะเพียงบางส่วนให้ข้อมูลว่ามีการจัดหาอาหารให้กับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีที่จะเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่เสียค่าใช้จ่ายถือเป็นการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในส่วนนี้ให้ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

ในส่วนสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้กับลูกจ้างนั้น ปรากฏว่ามีกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 11.40 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 33.33 ตอบว่ามีการจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี ซึ่งแม้จะมีอัตราเพียงจำนวนน้อยกว่าลูกจ้าง นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานที่ตอบว่าไม่มีการจัดให้ตรวจร่างกายประจำปีแต่การจัดสวัสดิการ ในกรณีนี้เป็นการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนด จึงถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการไว้อันเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างเด็กได้มีโอกาสตรวจสุขภาพร่างกายของตนซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเด็กเกินไปกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ (ตารางที่ 40)

สวัสดิการในการจัดบริเวณในการออกกำลังกายสำหรับลูกจ้างเด็กปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มลูกจ้างเด็ก กลุ่มนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 70 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ต่างให้คำตอบว่าไม่มีการจัดบริเวณไว้สำหรับออกกำลังกายสำหรับลูกจ้างเด็ก แต่มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนประมาณร้อยละ 10 ตอบว่ามีการจัดบริเวณในการออกกำลังกายสำหรับลูกจ้างเด็ก ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ เป็นการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ อันเป็นการคำนึงถึงสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างเด็ก ทั้งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเด็กเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

อีกทั้งในการจัดสวัสดิการอื่นๆของสถานประกอบกิจการมีกลุ่มตัวอย่างซึ่งให้คำตอบตรงกันหรือใกล้เคียงกันว่ายังมีการจัดหาหนังสือไว้สำหรับลูกจ้างเด็ก

เพื่ออ่านและได้จัดอุปกรณ์กีฬาไว้ให้ด้วย ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเช่นเดียวกัน

ความปลอดภัยในการทำงาน จากการสำรวจข้อมูลมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานตลอดจนความช่วยเหลือลูกจ้างเด็กที่ประสบอันตรายสามารถสรุปได้ดังนี้ มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยปรากฏว่าสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่จะเตรียมเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานไว้โดยสามารถคำนวณเป็นร้อยละได้เกินกว่าร้อยละ 60 ซึ่งจากคำตอบในการสำรวจยังพบอีกว่ามีลูกจ้างร้อยละ 8.81 เคยประสบอันตรายจากการทำงานแม้จะมีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างเด็กประมาทเลินเล่อเองก็ตามที สำหรับมาตรการความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างเด็กในสถานประกอบกิจการดังกล่าว ลูกจ้างร้อยละ 60.52 นายจ้างร้อยละ 91.67 ตอบว่าได้เคยมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีป้องกันไว้มากกว่าร้อยละ 60 (ดังตารางที่ 41 ถึงตารางที่ 43) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้เป็นการโดยตรง แต่มีกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547 ซึ่งกำหนดไว้พอเป็นแนวทางเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัยแก่ลูกจ้างเด็กได้ โดยมีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล อุปกรณ์ช่วยเหลือและช่วยชีวิตที่เหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานขึ้นด้วย อันจะทำให้ลูกจ้างเด็กที่ทำงานในสถานประกอบกิจการร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น แสดงให้เห็นว่านายจ้างได้จัดให้มาตรฐานในด้านความปลอดภัยในการทำงานเอาไว้ในระดับที่ใกล้เคียงกับกฎหมายเรื่องการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยในที่ทำงานสำหรับงานอับอากาศเอาไว้

การบอกเลิกสัญญาจ้าง จากการสำรวจข้อมูลในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้างเกินกว่าร้อยละ 40 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง แต่มีกลุ่มตัวอย่างนายจ้างร้อยละ 50.00 และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 35.23 ตอบว่ามีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง (ตารางที่ 44) ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกสัญญาจ้างนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้กรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญานายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างโดยมิต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่กรณีที่เป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

คราวหนึ่ง คราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ ซึ่งการบอกกล่าวล่วงหน้าทั้งสองกรณีดังกล่าวจะมีข้อยกเว้นที่ให้นายจ้างเลิกสัญญาจ้างได้โดยที่ไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า คือถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณหรือละทิ้งการงานไปเสียหรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรงหรือกระทำการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต กรณีดังกล่าวนายจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างได้โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583) แสดงให้เห็นว่ายังมีกลุ่มนายจ้างซึ่งมีจำนวนเกือบถึงครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างยังมิได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้างอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้

การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างร้อยละ 49.74 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 62.50 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.57 ตอบว่าเมื่อมีการเลิกจ้างนายจ้างจะไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง แต่มีลูกจ้างเด็กจำนวนร้อยละ 18.13 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 33.33 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ตอบว่ามีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเด็กเมื่อมีการเลิกจ้าง แต่มีข้อสังเกตว่ายังมีกลุ่มลูกจ้างเด็กมากถึงร้อยละ 32.12 มิได้ระบุถึงกรณีการจ่ายค่าชดเชยเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง กลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่ให้คำตอบในขณะที่ทำการสำรวจว่าไม่ทราบว่านายจ้างเลิกจ้างจะมีการจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่ จึงมิได้ระบุในกรณีดังกล่าวนี้ไว้ กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยนั้นกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กและกลุ่มนายจ้าง เกินกว่าร้อยละ 50 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 11.43 ต่างตอบว่าการจ่ายเงินค่าชดเชยดังกล่าวนั้นแล้วแต่นายจ้างจะกำหนดจ่ายให้ ซึ่งมีกลุ่มที่ตอบว่ามีการจ่ายตามที่กฎหมายกำหนดมีเพียงประมาณร้อยละ 7 (ตารางที่ 45) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 เรื่องการจ่ายค่าชดเชยได้กำหนดให้ความคุ้มครองเป็นการทั่วไปว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้ กรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน กรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน และลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 300 วัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118) แสดงให้เห็นได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย โดยนายจ้างจะเลือกจ่ายค่าชดเชยตามที่ตนเองจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งลูกจ้างที่ถูก

เลิกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการถูกเลิกจ้างอีกทั้งยังมิได้รับเงินค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การร้องเรียน จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ตอบว่าไม่เคยร้องเรียนนายจ้าง ส่วนที่เคยร้องเรียนมีเพียงประมาณร้อยละ 4 แต่กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานมีมากถึงร้อยละ 20 ซึ่งเรื่องที่ร้องเรียนส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ (ตารางที่ 46)

หน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่กลุ่มลูกจ้างเด็กมากถึงร้อยละ 83.94 กลับตอบว่าไม่รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นการแสดงให้เห็นได้ว่ากลุ่มลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่มิได้รู้ว่ายังมีหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชนที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กอยู่ส่งผลให้ลูกจ้างเด็กไม่เคยไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชนเลยเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน (ตารางที่ 47 และตารางที่ 48)

การตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างร้อยละ 54.17 ตอบว่าเคยมีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ยังมีกลุ่มนายจ้างอีกจำนวนหนึ่งถึงร้อยละ 45.83 ตอบว่าไม่มีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันกับคำตอบของกลุ่มลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 53.89 ตอบว่าไม่เคยมีการตรวจสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ แสดงให้เห็นว่าการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถเข้าไปตรวจตราเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กสามารถทำได้เพียงครึ่งหนึ่งของสถานประกอบกิจการที่มีอยู่ ซึ่งการเข้าตรวจสถานประกอบกิจการดังกล่าวนั้นส่งผลให้สถานประกอบกิจการที่มิได้มีการตรวจโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความย่อหย่อนในการที่จะปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก (ตารางที่ 49)

ค. ทัศนคติของลูกจ้าง, นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากผลสำรวจเกี่ยวกับความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้างร้อยละ 91.67 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 88.58 ตอบว่าทราบว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่ในส่วนของกลุ่มที่ไม่ทราบว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นลูกจ้างเด็กร้อยละ 69.95 อีกทั้งยังมีกลุ่มนายจ้างร้อยละ 8.33 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 5.71 ต่างตอบว่าไม่ทราบถึง

เจตนารมณ์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเช่นเดียวกัน เป็นการแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างเด็กยังไม่ทราบถึงสิทธิของตนเองตามกฎหมาย ส่วนกลุ่มนายจ้างที่ไม่ทราบถึงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ทำให้นายจ้างมิได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กกำหนดไว้ ส่วนกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กส่วนใหญ่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่มีพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 5.71 ตอบว่าไม่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก แม้จะมีพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่ทราบเพียงจำนวนน้อยแต่พนักงานตรวจแรงงานเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก เพราะมีหน้าที่ตามกฎหมายในการที่จะต้องตรวจตราสถานประกอบกิจการต่างๆ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเองยังไม่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กจึงทำให้การตรวจตราเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กมิได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าน่าจะเป็นความเข้าใจคลาดเคลื่อนในคำถามของพนักงานตรวจแรงงานเพราะขัดต่อความเป็นจริงที่พนักงานตรวจแรงงานจะตอบว่าตนไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของตน (ตารางที่ 50)

การแจ้งสิทธิตามกฎหมายเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่าง ลูกจ้างเด็กร้อยละ 73.58 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 50.00 ต่างตอบตรงกันว่านายจ้างไม่เคยมีการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กแต่อย่างใดแม้จากการสำรวจจะปรากฏว่ามีลูกจ้างร้อยละ 21.76 ตอบว่าเคยมีนายจ้างแจ้งให้ทราบถึงสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กก็ตาม แต่ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับแจ้งให้ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายประกอบกับกลุ่มนายจ้างก็ตอบว่าไม่เคยแจ้งให้ลูกจ้างเด็กทราบถึงสิทธิตามกฎหมาย ดังนั้นจึงทำให้ลูกจ้างเด็กไม่สามารถเรียกร้องสิทธิที่ตนพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมายจากนายจ้าง (ตารางที่ 51)

การแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 50 ต่างตอบตรงกันว่าไม่เคยมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กให้ลูกจ้างทราบแต่อย่างใดแม้จะมีกลุ่มนายจ้างร้อยละ 50.00 กลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 38.34 และกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 100.00 ตอบว่าเคยมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กก็ตาม แต่จากการสำรวจเห็นได้ว่ากลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าครึ่งหนึ่ง ตอบว่าไม่มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่งผลให้ลูกจ้างเด็กไม่ทราบถึงสิทธิของตนเอง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (ตารางที่ 52)

วิธีการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายและแจ้งให้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบตรงกันว่าวิธีในการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิและการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กนายจ้างใช้วิธีการแจ้งให้ทราบโดยการจัดการประชุม แต่กลุ่มพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่ตอบว่าวิธีในการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิและการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กจะใช้วิธีจัดทำแผ่นพับแจก (ตารางที่ 53)

ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงาน จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กร้อยละ 88.60 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 75.00 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 37.14 ตอบตรงกันว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเด็กควรมีระยะเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่มีพนักงานตรวจแรงงานบางส่วนประมาณร้อยละ 40.00 เห็นว่าลูกจ้างเด็กควรมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเด็กนั้นมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดแล้วและตรงตามความต้องการที่ลูกจ้างเด็กต้องทำงานอีกด้วย (ตารางที่ 54)

ความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเด็กได้รับ จากการสำรวจปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเด็กร้อยละ 72.02 กลุ่มนายจ้างร้อยละ 83.33 และพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 ตอบตรงกันว่าค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอแล้ว แต่มีกลุ่มลูกจ้างเด็กร้อยละ 23.32 ตอบว่าค่าจ้างที่ได้รับน้อยเกินไปจากการสำรวจแสดงให้เห็นได้ว่าอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นมีอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดจึงทำให้มีลูกจ้างบางส่วนให้ข้อมูลว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับน้อยเกินไป (ตารางที่ 55)

การพัฒนาลูกจ้างเด็ก จากการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับความต้องการศึกษาเพิ่มเติมที่ลูกจ้างเด็กต้องการ ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 92.75 ตอบว่าต้องการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งสาขาที่ลูกจ้างเด็กต้องการศึกษาเพิ่มเติมคือสายอาชีพ (อาชีวะ) ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติมดังกล่าว ส่งผลให้ลูกจ้างเด็กได้รับการพัฒนา อีกทั้งการที่นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กได้รับการศึกษาเพิ่มเติมนั้นก็เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนของการคุ้มครองแรงงานเด็กและยังเป็นการทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์โดยตรง กล่าวคือเมื่อลูกจ้างเด็กได้รับการศึกษาเพิ่มเติมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นการทำงานให้กับนายจ้างลูกจ้างเด็กก็สามารถจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ตารางที่ 56)

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการไปอบรมหรือรับการฝึกซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน จากการสำรวจปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 82.38 ตอบว่าต้องการ

ไปอบรมหรือจัดให้มีการส่งไปอบรมหรือรับการฝึก ซึ่งการฝึกดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างเด็กได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่หรือพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลดีกับตัวลูกจ้างเด็กในการที่จะไปประกอบอาชีพหรือในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคต (ตารางที่ 57)

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง จากการสำรวจปรากฏว่าสิ่งที่ลูกจ้างเด็กต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือร้อยละ 76.68 ตอบว่าต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือในกรณีการเพิ่มเงินค่าจ้าง และลูกจ้างอีกร้อยละ 36.79 ต้องการให้นายจ้างอนุญาตให้เรียนหนังสือและต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดเพิ่มแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราที่ต่ำจึงทำให้ลูกจ้างอยากให้นายจ้างช่วยเหลือโดยการเพิ่มเงินค่าจ้าง อีกทั้งในส่วนที่ลูกจ้างต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดเพิ่มนั้นสืบเนื่องมาจากกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างได้มีโอกาสได้หยุดในวันหยุดไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ดังเช่นที่กฎหมายกำหนดไว้จึงทำให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นในส่วนนี้ว่าต้องการให้มีวันหยุดเพิ่ม (ตารางที่ 58)

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการได้รับความช่วยเหลือเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน จากการสำรวจปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 50.78 ตอบว่าต้องการได้รับความช่วยเหลือในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน แต่ยังมีลูกจ้างเด็กอีกส่วนหนึ่งร้อยละ 42.49 ตอบว่าไม่ต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งหน่วยงานที่ลูกจ้างเด็กต้องการให้เข้ามาช่วยเหลือคือเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและเจ้าพนักงานตำรวจแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างเด็กไม่ทราบว่าพนักงานตรวจแรงงานของรัฐหน่วยงานใดและบุคคลใดเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กจึงทำให้ลูกจ้างเด็กส่วนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่าต้องการให้เจ้าพนักงานตำรวจเข้ามาช่วยเหลือทั้งที่ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (ตารางที่ 59)

ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือ จากการสำรวจตามตารางที่ 60 ปรากฏว่าลูกจ้างเด็กต้องการให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องการเพิ่มเงินค่าจ้างในเรื่องการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพ และการหางานใหม่ให้ทำซึ่งสอดคล้องกับความต้องการที่ลูกจ้างเด็กได้แจ้งมาแล้วดังตารางที่ 56 ถึงตารางที่ 58

ความคาดหวังในอนาคต จากการสำรวจปรากฏว่าลูกจ้างเด็กร้อยละ 69.43 ให้ข้อมูลว่าต้องการเรียนหนังสือต่อ แสดงให้เห็นว่ายังมีลูกจ้างส่วนหนึ่งจำต้องทำงานโดยไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ จึงทำให้ลูกจ้างให้ข้อมูลในส่วนนี้ว่าต้องการศึกษาต่อ

ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากตัวลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาในทางการเงินซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างเด็กจำต้องมาทำงานแทนที่จะได้เข้ารับการศึกษาต่อ (ตารางที่ 61)

ความเห็นของพนักงานตรวจแรงงาน จากการสำรวจปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยตรงแสดงความคิดเห็นว่ากรณีที่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่มีดังนี้คือในประการแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงาน จากคำตอบในเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสถานประกอบกิจการ ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่จึงแสดงความคิดเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ในอันดับแรกคือ ปัญหาเรื่องอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงาน ปัญหาต่อมาคือเรื่องความไม่เข้าใจกฎหมายของประชาชนซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงานได้พบว่านายจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก อีกทั้งประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กจึงทำให้กรณีดังกล่าวเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพราะขาดความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กแสดงให้เห็นว่าจากการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสถานประกอบกิจการของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งอาจจะต้องทำงานร่วมมือกับหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานเอกชนอื่น แต่กลับไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทำให้การเข้าตรวจตราสถานประกอบกิจการไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างแท้จริงว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ หรือเพียงแต่ปฏิบัติในขณะที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจเท่านั้น

ปัญหาในเรื่องการประสานงานในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สืบเนื่องมาจากปัญหาที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กจึงทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

ปัญหาค่านิยมของคนในสังคมที่ยังบกพร่องในเรื่องการเคารพต่อกฎหมายเป็นปัญหากรณีที่บุคคลในสังคมรับทราบถึงกฎหมายว่ากฎหมายดังกล่าวมีบทบัญญัติและมีบทกำหนดโทษเช่นไรแต่ยังคงละเลยไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังเช่นกรณีที่นายจ้างทราบว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กแต่นายจ้างละเลยหรือหลีกเลี่ยงในการที่จะปฏิบัติตามที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กกำหนดไว้ เนื่องจากนายจ้างเห็นว่ากฎหมายดังกล่าวเป็นเพียงแต่การบัญญัติไว้แต่ไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่เกรงกลัวต่อบทกำหนดโทษที่กฎหมายกำหนดไว้แต่อย่างใด

ปัญหาการรับรู้ของประชาชนต่อกฎหมายที่รัฐประกาศใช้ กรณีนี้เป็นปัญหาที่ประชาชนส่วนมากไม่ทราบว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กกำหนดไว้ เนื่องจากการประกาศใช้กฎหมายนั้นจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังกล่าวมิได้นำกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กไปประกาศหรือเผยแพร่ให้ประชาชนซึ่งเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กได้รับรู้ว่ามีกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้แล้วเพราะคนส่วนใหญ่จะไม่ได้อ่านราชกิจจานุเบกษา

ปัญหาเกี่ยวกับแนวนโยบายที่ได้รับมอบหมาย กรณีนี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการภายในองค์กรซึ่งแนวนโยบายดังกล่าวเรียงลำดับมาตั้งแต่รัฐบาล แนวนโยบายในระดับกระทรวงและแนวนโยบายในระดับกรมคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น ปรากฏว่าได้มีการกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ แต่แนวนโยบายดังกล่าวไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้สืบเนื่องจากปัญหาหลายประการ ปัญหาหลักก็คือปัญหาเรื่องอัตรากำลัง เพราะอัตรากำลังไม่เพียงพอจึงทำให้การปฏิบัติตามแนวนโยบายที่หน่วยงานมอบหมายให้นั้นไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้

ปัญหาเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย เป็นกรณีที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กได้มีการบัญญัติเอาไว้ในกฎหมายหลายฉบับอีกทั้งมิได้มีการบัญญัติให้มีความสอดคล้องหรือมีความเชื่อมโยงกันแต่อย่างใดทำให้หน่วยงานที่จะต้องมารับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กมีหลายหน่วยงานส่งผลให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปัญหาเรื่องความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาเรื่องการขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่เกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานที่จะมาทำหน้าที่ในการตรวจตราสถานประกอบกิจการ มิได้มีความรู้โดยตรงเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก เนื่องจากแนวปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้นได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานได้แก่เจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน นักวิชาการแรงงาน และนิติกร ซึ่งบุคคลดังกล่าวที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน ซึ่งความเป็นจริงมีพนักงานตรวจแรงงานบางส่วนที่ดำรงตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงานโดยตำแหน่งแต่มิได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานตรวจแรงงานอย่างแท้จริงประกอบกับพนักงานตรวจแรงงานที่ได้ให้ข้อมูลในเรื่องนี้มีเพียงบางส่วนซึ่งมีเพียงจำนวนน้อยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าน่าจะเป็นความเข้าใจคลาดเคลื่อนในคำถามของพนักงานตรวจแรงงานเพราะขัดต่อความเป็นจริงที่พนักงานตรวจแรงงานจะตอบว่าตนไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของตน

ปัญหาเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตกรณีดังกล่าวสืบเนื่องจากการที่กฎหมายเปิดช่องให้พนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจหน้าที่ในการตรวจตราสถานประกอบกิจการและมีอำนาจในการทำคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามหากไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษตามที่กฎหมายกำหนด แม้กรณีดังกล่าวจะไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าจะมีพนักงานตรวจแรงงานกระทำการเช่นนั้นหรือไม่ แต่พนักงานตรวจแรงงานที่ได้ให้ข้อมูลในการสำรวจในครั้งนี้ก็มีบางส่วนซึ่งมีเพียงจำนวนน้อยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าน่าจะเป็นความเข้าใจคลาดเคลื่อนในคำถามของพนักงานตรวจแรงงานเพราะขัดต่อความเป็นจริงที่พนักงานตรวจแรงงานจะตอบว่าตนไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานของตนจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าปัญหาต่างๆ และอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังที่ได้กล่าวมาเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (ตารางที่ 62)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กของพนักงานตรวจแรงงาน จากการสำรวจปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานได้แสดงความเห็นในส่วนนี้โดยแยกเป็นกรณีแรกว่าแรงงานเด็กเป็นที่ต้องการในตลาดหรือไม่ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 40 ไม่แน่ใจว่าแรงงานเด็กเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานแต่เจ้าหน้าที่ประมาณร้อยละ 28.57 เห็นด้วยว่าแรงงานเด็กยังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานอยู่

นายจ้างต้องการแรงงานเด็กเพราะแรงงานเด็กปกครองง่าย มีเจ้าหน้าที่ถึงร้อยละ 42.86 แสดงความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจว่านายจ้างต้องการแรงงานเด็กเพราะแรงงานเด็กปกครองง่ายหรือไม่

ในกรณีที่แรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานทั่วไปนั้นมีเจ้าหน้าที่ถึงร้อยละ 82.86 เห็นด้วยว่าแรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานทั่วไป

กรณีแรงงานเด็กเป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคมหรือไม่นั้นมีเจ้าหน้าที่ถึงร้อยละ 57.14 ตอบว่าเห็นด้วยว่าแรงงานเด็กเป็นกลุ่มผู้ด้วยโอกาสในสังคมแต่มีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 28.57 ไม่แน่ใจว่าแรงงานเด็กจะเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมหรือไม่

เมื่อถามว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีข้อแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของการคุ้มครองแรงงานเด็กอันทำให้พนักงานตรวจแรงงานทำงานยากขึ้นหรือไม่นั้น พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 ตอบว่าไม่แน่ใจแต่มีพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 28.57 ตอบว่าไม่เห็นด้วย ซึ่งมีอัตราจำนวนร้อยละใกล้เคียงกับพนักงานตรวจแรงงานซึ่งให้คำตอบว่าเห็นด้วย ร้อยละ 22.86 (ตารางที่ 63)

ความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวกับมาตรการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการสำรวจพบว่า พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 34.29 ตอบว่าควรแก้ไขแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเนื่องจากแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กยังไม่มีความเหมาะสมและชัดเจนเพียงพอในการที่จะนำไปปฏิบัติ

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 51.43 ตอบว่าต้องดำเนินการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีอัตราโทษที่หนักมากขึ้น โดยเฉพาะการปรับเป็นตัวเงิน เนื่องจากการที่กำหนดโทษปรับให้มีอัตราสูงนั้นจะทำให้นายจ้างเกรงกลัวต่อการกระทำผิดต่อกฎหมายมากกว่าที่จะมีโทษสถานอื่น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 51.43 ตอบว่าควรออกกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการทางกฎหมายกับผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กโดยเคร่งครัด มิใช่แต่เป็นเพียงกรณีกำหนดแนวนโยบายว่าให้ดำเนินการโดยเคร่งครัดเท่านั้น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 65.71 เห็นว่าควรเพิ่มอัตรากำลังเพื่อจะได้ตรวจการใช้แรงงานเด็กให้ทั่วถึงขึ้น เนื่องจากปัจจุบันอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงาน มีอัตราที่น้อยเกินไปไม่เพียงพอกับจำนวนสถานประกอบกิจการจึงทำให้การตรวจตราสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 48.57 เห็นว่าควรประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก เนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กกำหนดอยู่ในกฎหมายหลายฉบับซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบแยกต่างหากจากกันไป ดังนั้นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจะทำให้สามารถทำงานด้วยกันได้ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 37.14 เห็นว่าควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากลูกจ้างเด็กที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานไม่รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองโดยตรง ดังนั้นการที่จะไปขอความช่วยเหลือจึงไม่สามารถทำได้โดยทันท่วงที การจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือจะทำให้ลูกจ้างเด็กสามารถเข้าร้องเรียนหรือเข้าขอรับความช่วยเหลือได้มากยิ่งขึ้น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 เห็นว่าควรจะสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับเอกชน เนื่องจากมีหน่วยงานเอกสารหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่ยังไม่มีการประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นการที่ประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานเอกชนดังกล่าวก็ยิ่งจะเป็นการส่งเสริมให้การตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กสามารถทำได้โดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 37.14 เห็นว่าควรรับสมัครอาสาสมัครเพื่อร่วมในการสอดส่องดูแลสถานประกอบกิจการให้ทั่วถึงมากขึ้น สืบเนื่องจากปัญหาอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับสถานประกอบกิจการที่มีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการที่รับสมัครอาสาสมัครเพื่อร่วมในการสอดส่องดูแลตรวจตราสถานประกอบกิจการจะทำให้การดูแลตรวจตราสถานประกอบกิจการทำได้ทั่วถึงมากขึ้น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 71.43 เห็นว่าต้องทำการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานเด็กให้แก่ประชาชนทั่วไปทราบด้วยวิธีการต่างๆ เช่นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่ออาศัยประชาชนทั่วไปช่วยเป็นหูเป็นตาในการสอดส่องดูแลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กว่ามีการใช้แรงงานเด็กโดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อันเป็นการช่วยพนักงานตรวจแรงงานอีกทางหนึ่งในการตรวจตราสถานประกอบกิจการทำให้การตรวจตราสามารถทำได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 เห็นว่าควรให้รัฐลดหย่อนภาษีให้แก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเพื่อเป็นแบบอย่างให้สถานประกอบกิจการอื่นดำเนินการตาม เนื่องจากจะได้เป็นแรงจูงใจในการที่จะทำให้นายจ้างหันกลับมาตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายเนื่องจากมีแรงจูงใจว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้น จะได้รับสิทธิพิเศษจากรัฐเช่นการลดหย่อนภาษีให้

พนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 42.86 เห็นว่าต้องมีการจัดอบรมพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กทุกฝ่ายให้เข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กให้มากขึ้น

และในประการสุดท้ายมีพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 65.71 ต้องการให้มีการปลูกสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กทุกฝ่าย โดยแจ้งให้เห็นถึงผลเสียที่เกิดขึ้น ซึ่งการสร้างจิตสำนึกนี้จะส่งผลในระยะยาวเนื่องจากประชาชนมีจิตสำนึกว่าควรใช้แรงงานเด็กและปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยถูกต้อง เพราะมิฉะนั้นแล้วจะมีผลเสีย

เกิดขึ้นกับสังคม เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กปฏิบัติตามที่กฎหมายกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กกำหนดมากขึ้น (ตารางที่ 64)

ความเห็นอื่นๆ ของพนักงานตรวจแรงงาน จากการสำรวจปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานร้อยละ 2.86 เห็นว่าควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้มากกว่าที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนของการบังคับใช้กฎหมายจะไม่มีผลถ้าประชาชนหรือนายจ้างยังขาดจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม (ตารางที่ 65)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาวิจัยเอกสารและวิจัยภาคสนามสามารถกล่าวได้โดยสรุปดังนี้

5.1.1 นโยบายในการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก

เมื่อพิจารณาถึงนโยบายของรัฐ นโยบายของกระทรวงแรงงานหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็กแล้ว จะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานมีความปรารถนาที่จะส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองแรงงานเด็กเพิ่มขึ้นจากการให้ความคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป ย่อมแสดงว่ารัฐยอมรับว่ายังคงต้องมีการใช้แรงงานเด็กอยู่ เมื่อยังคงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเด็กรัฐจึงพยายามดูแลให้การใช้แรงงานเด็กเป็นไปโดยเหมาะสมและถูกต้องโดยกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็ก รวมทั้งการพัฒนาด้านฝีมือแรงงานให้แก่เด็กด้วย แต่ปรากฏจากการวิจัยภาคสนามพบว่านายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในหลายๆ เรื่อง เช่นปรากฏว่ายังมีการใช้แรงงานเด็กอายุ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์ให้ทำงานและลูกจ้างเด็กบางกลุ่ม ทำงานโดยได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ อีกทั้งลูกจ้างเด็กจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับเงินค่าจ้างด้วยตัวเอง ลูกจ้างเด็กบางกลุ่มนายจ้างให้ทำงานถึงวันละ 9 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7 วันโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์เลย และนายจ้างบางส่วนจะไม่ให้ลูกจ้างเด็กหยุดในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างก็ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดชดเชยหรือจ่ายเงินเพิ่มให้สำหรับการมาทำงานในวันนั้นตามกฎหมาย นายจ้างบางส่วนไม่ให้ลูกจ้างลาป่วย บางรายที่ให้ลาป่วยได้ก็ไม่จ่ายเงินค่าจ้างในวันลาป่วยให้ นายจ้างส่วนใหญ่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ลาคลอด ถ้าต้องลาคลอดนายจ้างก็จะไม่จ่ายเงินค่าจ้างระหว่างลาคลอดให้ นอกจากนี้ยังพบว่ามีนายจ้างส่วนหนึ่งให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนให้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วยและยังปรากฏว่ามีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างเด็กด้วย

จากที่ได้ศึกษามาแล้วพบว่าแนวนโยบายที่ได้มีการกำหนดไว้มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ปัญหาอยู่ที่ว่ามีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายนั้นหรือไม่ การที่จะทำให้นโยบายที่กำหนดไว้สัมฤทธิ์ผลจะต้องมีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจริงจังมีการประสานงานประสานความเข้าใจในนโยบายของรัฐและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกันด้วย

5.1.2 บทบัญญัติของกฎหมาย

จากการศึกษาวิจัยพบว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเฉพาะในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2541 เรื่องลักษณะงานที่ต้องห้ามมิให้แรงงานเด็กทำฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก มีประเด็นที่มีผลต่อการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กโดยสรุปดังนี้

(1) อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก

ในเรื่องอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้าง มิฉะนั้นจะมีความผิดทางอาญา เจตนารมณ์ในการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็กในการทำงานก็เพื่อจะให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กมิให้ถูกใช้แรงงานตั้งแต่อายุยังน้อยและเพื่อมิให้กระทบต่อการศึกษาภาคบังคับของเด็กจึงได้กำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำของเด็กในการจ้างงานไว้ว่าต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

นอกจากนี้กฎหมายอื่นๆ จะต้องมีความสอดคล้องกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กด้วย เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้รัฐต้องจัดการให้บุคคลได้มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย หากเด็กอยู่ในการศึกษาภาคบังคับจนครบกำหนด 12 ปี แล้วจะทำให้เด็กมีอายุเกินกว่า 18 ปี พ้นจากการเป็นลูกจ้างเด็กแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จึงบัญญัติไว้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กดีแล้ว

แต่จากการสำรวจภาคสนามพบว่ายังมีการจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุระหว่าง 15 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการอยู่เป็นการแสดงให้เห็นว่าแม้กฎหมายจะกำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กไว้แล้วแต่สภาพความเป็นจริงที่พบแสดงให้เห็นว่ายังมีแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ ซึ่งกฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างทำงานอยู่บางส่วน

กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 โดยอนุสัญญาได้กำหนดอายุขั้นต่ำที่จะยอมให้ประเทศสมาชิกใช้แรงงานเด็กได้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและในกรณีใดก็ตามจะต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี แต่กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานไว้ว่า ห้ามนายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง เว้นแต่อาจจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ทำงานเบาได้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่างานนั้นจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและการเจริญเติบโตของเด็กและมิใช่งานที่ทำในเวลาเรียน ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 แต่การกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของแรงงานเด็กดังกล่าวเป็นการกำหนดเอาไว้ต่ำกว่ามาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทย

(2) ลักษณะของงานที่ห้ามเด็กทำ

ตามกฎหมายปัจจุบันกำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบางประเภทที่ไม่เหมาะสมแก่วัยและสภาพร่างกายของเด็ก เช่นงานหลอม เป่า หล่อหรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน และความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษ ซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป และงานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง อีกทั้งยังกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่นโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ และสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับเด็ก เพราะอาจทำให้เด็กหลงใหลไปในอบายมุขหรืออาจก่อให้เกิดความเสื่อมทรามทางศีลธรรมได้ และในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงได้มีกฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างรับลูกจ้างหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ยังไม่ได้ทำการสมรสเป็นลูกจ้างทำงานในสถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ แต่ถ้าหญิงนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปี และทำการสมรสแล้ว นายจ้างสามารถจ้างหญิงนั้นทำงานในสถานบริการดังกล่าวได้ ซึ่งจะเห็นว่าซ้ำซ้อนกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กข้างต้นที่ให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดคือห้ามมิให้ทำงานเลยจึงเห็นได้ว่าในกฎหมายฉบับเดียวกันมีบทบัญญัติที่มีความขัดแย้งกันเองอยู่อันก่อให้เกิด

ปัญหาในการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมายจึงควรที่จะได้แก้ไขและกำหนดให้ชัดเจนว่างานประเภทใดที่ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำได้บ้าง อีกทั้งให้กำหนดโดยชัดแจ้งว่าไม่ว่าลูกจ้างเด็กนั้นจะมีสถานภาพสมรสแล้วหรือไม่ หรืองานใดจะผ่อนผันให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่สมรสแล้วทำได้ก็ควรที่จะระบุไว้โดยชัดเจน

สำหรับประเภทของงานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของเด็กนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดไว้เป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายและกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งกำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายไว้หลายประเภทเช่น งานตรวจหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานเดินเครื่องปั้นจั่นด้วยกำลังตนเอง งานใต้ดิน งานที่เกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ งานขนของหนัก และงานอันตรายอื่นๆที่กำหนดไว้

(3) วันทำงานและวันหยุด

ในเรื่องของการกำหนดวันทำงานและวันหยุด พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดไว้เป็นการทั่วไปเช่นเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่คือให้ลูกจ้างเด็กทำงานได้สัปดาห์ละ 6 วัน ทั้งกฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยเป็นวันใดของสัปดาห์ก็ได้ กำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติและนายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน แต่จากการสำรวจภาคสนามพบว่าลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ ได้หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือมีการทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ แต่ยังมีลูกจ้างเด็กส่วนหนึ่งไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์ และนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ถ้าจะมีการจัดให้หยุดตามประเพณีก็จะให้หยุดตามที่นายจ้างกำหนดเท่านั้น อีกทั้งนายจ้างจะไม่ให้หยุดชดเชยถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์

ซึ่งกำหนดวันทำงานและวันหยุดมีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ของประเทศญี่ปุ่นที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง ต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาหยุดพักด้วย และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาเรียนด้วย

(4) กำหนดเวลาทำงานและเวลาพักของลูกจ้างเด็ก

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเด็กไว้เป็นการทั่วไปเช่นเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่ว่าให้ทำไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างที่กำหนดให้ทำได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง และ ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่งานนั้นจะเป็นงานที่ลูกจ้างเด็กเป็นผู้แสดงภาพยนต์ ละครหรือการแสดงอื่นให้ทำงานในเวลาดังกล่าวได้แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้พักผ่อนตามสมควร รวมทั้งให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้เด็กมีช่วงเวลาทำงานที่เหมาะสมและมีโอกาสพักผ่อนตามสมควรซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็กนั้น

ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี บริบูรณ์ถึงอายุต่ำกว่า 18 ปี ยังอยู่ในวัยเยาว์ทั้งทางสติปัญญาและสภาพร่างกาย การให้เด็กในวัยดังกล่าวทำงานถึงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งมีชั่วโมงทำงานใกล้เคียงกับผู้ใหญ่และการจัดเวลาพักในระหว่างการทำงานที่จัดให้พักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันกับผู้ใหญ่ เพียงแต่ลูกจ้างเด็กจะได้พักหลังจากที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แตกต่างจากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใหญ่ว่าจะได้พักต่อเมื่อทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง อันอาจจะเป็นการบั่นทอนสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กและส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาด้วยเนื่องจากลูกจ้างเด็กยังอยู่ในวัยที่จะต้องศึกษาเล่าเรียนอยู่

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามส่วนใหญ่ ลูกจ้างเด็กต้องทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งมีลูกจ้างเด็กบางส่วนทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงด้วย ซึ่งเวลาทำงานดังกล่าวลูกจ้างเด็กจะมีเวลาพักประมาณ 1 ชั่วโมง แต่ยังมีนายจ้างส่วนหนึ่งที่ยังจัดให้ลูกจ้างเด็กพักไม่ถึง 1 ชั่วโมงต่อวัน การเริ่มต้นทำงานลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่เริ่มต้นทำงานตั้งแต่เวลา 7 นาฬิกา และลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่มีเวลาเลิกงานหลัง 22 นาฬิกา แต่จากการสำรวจข้อมูลในส่วนของพนักงานตรวจแรงงาน ปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานให้ข้อมูลว่ามีการปฏิบัติในเรื่องไม่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานในช่วงเวลา 22 นาฬิกา ถึง 6 นาฬิกา ซึ่งเป็นการขัดแย้งกัน อีกทั้งในส่วนของการจัดเวลาพักย่อย ข้อมูลในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานก็ได้คำตอบว่าได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดเวลาพักย่อยซึ่งแสดงให้เห็นว่านายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างพักในระหว่างวันเกินกว่า 1 ชั่วโมง

ซึ่งในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานไว้ในเรื่องการทำงานเวลากลางคืน โดยประเทศสมาชิกได้ไปอนุวัติการกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาเช่นประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาหยุดพักด้วยและห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้ ทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาเรียนด้วย อีกทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังบัญญัติเป็นการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22 นาฬิกา ถึง 5 นาฬิกา เว้นแต่ ลูกจ้างที่เป็นเด็กผู้ชายและมีอายุตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป โดยทำงานในลักษณะที่เป็นกะอีกด้วย

ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าควรมีการปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพักของลูกจ้างเด็กให้เหมาะสมแก่วัยและสภาวะความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของเด็ก โดยลดเวลาทำงานปกติลงกำหนดให้ลูกจ้างเด็กทำงานได้ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง และจัดเวลาพักระหว่างเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 3 ชั่วโมง และเวลาทำงานที่เหมาะสมกับเด็กควรเป็นเวลากลางวันช่วงระหว่างเวลา 8 ถึง 18 นาฬิกา โดยห้ามทำงานในช่วงเวลาอื่นเว้นแต่งานที่จำเป็นต้องทำในช่วงเวลาอื่นนั้นจะได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน

แต่ในเรื่องของการกำหนดชั่วโมงทำงานนั้น จากการสำรวจความเห็นของฝ่ายลูกจ้างเด็กและฝ่ายนายจ้าง ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันทำงานเป็นวันละ 8 ชั่วโมง

(5) การทำงานล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเด็กไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาซึ่งเป็นการห้ามโดยเด็ดขาด ไม่มีข้อยกเว้นดังเช่นกรณีลูกจ้างทั่วไปซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ในกรณีลูกจ้างทั่วไปมีข้อยกเว้นว่าในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานจะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป แต่จากการสำรวจพบว่ายังมีนายจ้างบางส่วนที่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา ซึ่งหากมีการทำงานล่วงเวลาลูกจ้างเด็กก็จะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาอีกด้วย แต่ถ้ามีการจ่ายค่าล่วงเวลาก็จะจ่ายเพียงในอัตรา 1 เท่า แม้ในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

นายจ้างก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ในอัตรา 1 เท่า ไม่ได้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าต้องจ่ายในอัตรา 3 เท่า

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามปรากฏว่ายังมีนายจ้างบางส่วนให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาอยู่อีกทั้งลูกจ้างเด็กจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างปกติที่ได้รับหรือไม่ไม่เป็นการแน่นอนว่าได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่าไร

ซึ่งพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมทั้งเวลาหยุดพักด้วยอันเป็นการกำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างเด็กว่าลูกจ้างเด็กจะทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้มิได้ เท่ากับเป็นการห้ามอยู่ในทีว่ามิให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลานั่นเองซึ่งถือได้ว่ามีความสอดคล้องเป็นทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

(6) วันลา

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลา ดังนี้

การลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

แต่จากการสำรวจข้อมูลภาคสนาม ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดให้ลูกจ้างเด็กได้มีสิทธิลาป่วยได้ แต่จะให้ลาป่วยได้เท่าที่นายจ้างจะกำหนดให้เท่านั้นมิใช่เป็นการให้ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ลูกจ้างป่วยจริง อีกทั้งการจ่ายค่าจ้างเนื่องจากการลาป่วยดังกล่าวยังมีนายจ้างส่วนหนึ่งที่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดที่ลูกจ้างลาป่วยให้กับลูกจ้างเด็ก

การลาคลอด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้สิทธิลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน อีกทั้งถ้าลูกจ้างหญิงดังกล่าวจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 210 วันแล้ว ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดก็จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการหยุดงานเนื่องจากการคลอด

บุตรจากกองทุนประกันสังคมอีกในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างมีกำหนดเวลา 90 วันต่อหนึ่งครรภ์ รวมทั้งได้รับบริการทางแพทย์อีกด้วย

แต่จากการสำรวจภาคสนามปรากฏว่าลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ตอบว่านายจ้างไม่อนุญาตให้ลาคลอดได้ แต่ในส่วนที่นายจ้างให้ลาคลอดได้นั้น นายจ้างจะไม่จ่ายเงินเนื่องจากการลาคลอดให้

(7) ค่าตอบแทนการทำงาน

ในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างเด็กนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก เพื่อป้องกันการซื้อขายเด็กจากพ่อแม่เอาเด็กมาใช้งาน โดยเด็กต้องทำงานชดใช้เงินที่พ่อแม่รับไป ทำให้เด็กไม่มีโอกาสได้จับจ่ายใช้สอยเงิน จากน้ำพักน้ำแรงของตน ซึ่งในส่วนนี้จากข้อมูลภาคสนามปรากฏว่ายังมีนายจ้างอีกส่วนหนึ่งที่ยังคงเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างเด็กนั้น ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ไม่ได้กำหนดเอาไว้เป็นพิเศษ ลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างผู้ใหญ่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดวัน เวลาจ่ายค่าจ้าง แต่จากการสำรวจภาคสนามพบว่าลูกจ้างเด็กที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 200 บาท ส่วนลูกจ้างเด็กที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนนั้นส่วนใหญ่ก็จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ 4,000 เช่นเดียวกัน ซึ่งหากมาคำนวณเป็นอัตราส่วนรายวันแล้วจะปรากฏว่าลูกจ้างเด็กจะไม่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำคือวันละ 191 บาท

(8) สวัสดิการ

ในปัจจุบันมีกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 เป็นการออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม สิ่งจำเป็นการปฐมพยาบาลและรักษาพยาบาล แต่ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเด็กไว้ ซึ่งกรณีดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นมาตรการสำคัญยิ่งในการคุ้มครองแรงงานเด็ก เพราะเด็กจะต้องมีพัฒนาทางร่างกายและจิตใจจนเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรที่จะมีการกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีแก่ลูกจ้างเด็กด้วยเพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีสภาพร่างกายและจิตใจเหมาะสมหรือพร้อมที่จะทำงานหรือไม่ โดยค่าตรวจสุขภาพร่างกายนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งปรากฏ

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามพบว่ากลุ่มลูกจ้างเด็กเกินกว่าครึ่งหนึ่งตอบว่าไม่เคยได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าควรมีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีให้แก่ลูกจ้างเด็ก ปีละ 1 ครั้ง โดยให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจให้ ซึ่งนายจ้างไม่ต้องแบกภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายประจำปีแต่เพียงผู้เดียว เนื่องจากปัจจุบันนี้มีระบบประกันสังคม ซึ่งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแล้ว จึงอาจให้กองทุนประกันสังคมเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพลูกจ้างแทนที่จะให้นายจ้างรับภาระแต่เพียงฝ่ายเดียวเพราะกรณีดังกล่าวถือเป็นโครงการหนึ่งที่เป็นภาระหน้าที่ของการประกันสังคมอยู่แล้ว

นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดสวัสดิการของนายจ้างนั้นปรากฏว่าส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ถูกต้องดีแล้ว นอกจากนี้ยังมีนายจ้างบางส่วนที่ได้จัดให้มีที่พัก ซึ่งมีขนาดเพียงพอไม่เป็นการแออัดยัดเยียดจนเกินไป พร้อมทั้งเครื่องใช้ในการนอนให้แก่ลูกจ้างเด็ก โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังมีนายจ้างบางส่วนจัดให้มีอาหารให้แก่ลูกจ้างเด็กโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายด้วย

(9) ความปลอดภัยในการทำงาน

เรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้มีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานประเภทต่างๆ ออกใช้จำนวนหลายฉบับแล้วแต่ไม่ค่อยมีการนำออกไปใช้ จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามพบว่ายังมีนายจ้างบางส่วนที่ไม่ได้จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน จึงปรากฏว่าการประสบอันตรายของลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นของไม่มีคุณภาพ เป็นอันดับรองมาจากความประมาทของตัวลูกจ้างเด็กเอง อีกทั้งยังไม่เคยมีการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกัน จึงส่งผลให้ยังมีลูกจ้างเด็กประสบอันตรายจากการทำงานอยู่

(10) การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายค่าชดเชยเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 กำหนดถึงการจ่ายค่าชดเชยและจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะพึงได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่เมื่อเลิกจ้างจะไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง ส่วนกลุ่มลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่ก็จะไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างเช่นเดียวกัน แต่ก็จะมีกลุ่มลูกจ้างเด็กบางส่วนที่ได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างแต่มีเพียงจำนวนน้อยมาก ค่าชดเชยนั้นแล้วแต่นายจ้างจะกำหนดจ่ายให้ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวไม่

เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 กำหนดไว้แต่อย่างใดแสดงให้เห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยโดยนายจ้างจะเลือกจ่ายค่าชดเชยตามที่ตนเองจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากถูกเลิกจ้างอีกทั้งยังมิได้รับเงินค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

(11) การร้องทุกข์ต่อรัฐเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

ในกรณีที่นายจ้างค้างชำระบรรดาเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมายหรือไม่ดำเนินการใดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างเด็กพึงมี กฎหมายกำหนดขั้นตอนเฉพาะเรื่องเงินทดแทนไว้เรื่องเดียวที่ให้ลูกจ้างร้องเรียนต่อพนักงานเงินทดแทนเมื่อเจ้าพนักงานมีคำสั่งแล้วถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวจะต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเสียก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาล แต่ถ้าเป็นการค้างชำระเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุดหรือค่าชดเชยแล้ว ลูกจ้างอาจร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้เพื่อให้นายจ้างชำระเงินให้มิฉะนั้นจะมีการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง

เพื่อให้การบริหารกฎหมายแรงงานมีประสิทธิภาพควรให้เรื่องการร้องเรียนจบลงโดยการดำเนินการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะข้อขัดแย้งที่มีความชัดเจนทางด้านพยานหลักฐานหรือมีข้อมูลไม่ซับซ้อนเพื่อมิให้มีการนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยไม่จำเป็นเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายก็ควรที่จะให้ลูกจ้างร้องทุกข์ผ่านพนักงานตรวจแรงงานได้ทุกกรณีเมื่อพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแล้วนายจ้างยังคงฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามก็ให้ดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งได้เลย เว้นแต่เป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งพนักงานตรวจแรงงานอาจใช้ดุลยพินิจผิดพลาดก็อาจให้มีการกลั่นกรองทบทวนคำสั่งดังกล่าวโดยเจ้าหน้าที่ระดับสูงขึ้นไปเช่นอธิบดีอีกชั้นหนึ่งก็ได้แต่ถ้าประเด็นข้อขัดแย้งไม่อาจยอมรับได้โดยการวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงานหรือคำสั่งอุทธรณ์ของอธิบดีจึงให้นำคดีไปสู่ศาล

(12)บทกำหนดโทษ

การฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก่อให้เกิดความผิดทางแพ่งและทางอาญา การที่ศาลมีคำสั่งปรับก็น่าจะเป็นการเพียงพอต่อการป้องกันนายจ้างให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด เนื่องจากเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจ แต่ถ้าเกิดเป็นความผิดร้ายแรง อันเป็นการประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกาย อันเข้าลักษณะองค์ประกอบความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาจึงกำหนดโทษที่เคร่งครัดขึ้น เพราะต้องตระหนักว่าการลงโทษนั้นมิใช่สาระสำคัญของกฎหมาย แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้กฎหมายได้รับการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.1.3 การบังคับใช้กฎหมาย

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเพียงอย่างเดียวมิทำให้ลูกจ้างเด็กได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริงแต่ต้องพิจารณาถึงปัญหาอุปสรรคของการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ได้ผลควบคู่ไปด้วย นอกจากนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันในการดำเนินการให้บรรลุผลเป็นรูปธรรมให้ได้เพราะปรากฏจากการวิจัยภาคสนามว่ายังมีการกระทำผิดกฎหมายอยู่หลายเรื่องและบทบัญญัติของกฎหมายยังบกพร่องอยู่ในบางประการ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลแล้ว บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กยังเป็นอุปสรรคที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลอีกด้วยเพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างและยังเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอีกด้วยจึงจำเป็นต้องพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลสมดังเจตนารมณ์จากบุคคลที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) นายจ้าง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กอันเกิดจากทางฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากความไม่รู้กฎหมาย เมื่อไม่รู้กฎหมายจึงไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายทุกเรื่องรวมทั้งในเรื่องการใช้แรงงานเด็กด้วยและการมีอำนาจในการต่อรองที่สูง นายจ้างส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าลูกจ้างจึงทำให้มีอำนาจต่อรองที่สูงกว่าลูกจ้างทำให้มีโอกาสหลีกเลี่ยงบทบัญญัติกฎหมายได้มากกว่าและความต้องการที่จะลดต้นทุน

(2) ลูกจ้าง ปัญหาสภาพบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กไม่ได้ผลจากฝ่ายลูกจ้างเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม การศึกษา กล่าวคือ ปัญหาเศรษฐกิจซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็กเพราะเด็กเป็นวัยที่ยังไม่สมควรที่จะต้องเข้ามาสู่ตลาดแรงงานไม่ว่าจะโดยลักษณะสภาพร่างกายที่ยังไม่เจริญเติบโตแข็งแรงสมบูรณ์เพียงพอ หรือสภาพจิตใจ ตลอดจนสติปัญญาที่ยังไม่พร้อมที่จะทำงานควรจะมีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนแต่ด้วยความยากจนเด็กจึงจำเป็นต้องมาทำงานแทนการเรียนหนังสือหรือบางครั้งต้องทำงานควบคู่กับการเรียนหนังสือเพื่อให้มีรายได้เข้ามาช่วยเหลือครอบครัว

การศึกษาที่ต่ำ จากปัญหาทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีทำให้บิดามารดาไม่มีเงินพอทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาตามสมควรไม่มีความรู้จึงถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่ายนายจ้างสั่งให้ทำการอย่างใดลูกจ้างก็ทำไปโดยไม่รู้ว่าการกระทำนั้นจะมีผลอย่างไรบ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างเด็กไม่รู้เลยว่ามีกฎหมายนี้ ดังนั้นการขาดโอกาสในการศึกษา

หรือมีการศึกษาในระดับการศึกษาที่ต่ำทำให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบในการใช้แรงงานได้มากจึงควรจะต้องให้มีโอกาสได้ศึกษามากขึ้น

(3) พนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้การตรวจแรงงานเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมายจะต้องดำเนินการให้มีการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานในตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงานขึ้นเพื่อดำเนินการตรวจสอบเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเพราะอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนน้อยจะเห็นได้ว่ามีจำนวนน้อยมากไม่เพียงพอกับสถานประกอบกิจการที่มีอยู่และจะเพิ่มขึ้นต่อไปจึงควรเร่งพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเร่งด่วน

นอกจากอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่สมดุลกับสถานประกอบกิจการแล้ว ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานก็เป็นอุปสรรคอีกข้อหนึ่งที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลแม้โดยเฉลี่ยระดับการศึกษาของพนักงานตรวจแรงงานจะอยู่ในระดับที่สูงแต่ก็ยังมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กยังไม่ดีพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ทางด้านแรงงานโดยตรง ถึงแม้จะได้รับการแต่งตั้งและมีการอบรมในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นกลุ่มงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาอบรมจะต้องเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างแท้จริง นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานยังเป็นในลักษณะต่างคนต่างทำงานของหน่วยงานไหนก็ให้หน่วยงานนั้นรับผิดชอบโดยลำพังโดยขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายได้ผลสมบูรณ์ควรที่จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในทุกพื้นที่ ในส่วนการบริหารจัดการในองค์กร การพิจารณาเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการควรหลีกเลี่ยงการขอให้ข้าราชการมาช่วยราชการในหน่วยงานหลักที่มีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ควรกำหนดนโยบายอย่างต่อเนื่องและมีความชัดเจนเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการไม่ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเดิมเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายใหม่ ประกอบกับควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานตรวจแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยการมอบรางวัลหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจแรงงานดีเด่น โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด การดำเนินคดีนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก และในประการสุดท้ายควรหารือร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนเกี่ยวกับกฎหมายหรือหลักสูตรสาขานิติศาสตร์เพื่อพิจารณารับพนักงานตรวจแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาสาขาศิลปศาสตร์หรือสาขาอื่นเข้าเรียนต่อในหลักสูตร

นิติศาสตร์ภาคพิเศษ ซึ่งอาจจะใช้เวลาในการเรียนการสอนปกติเช่นเดียวกันกับนักศึกษาภาคปกติ แต่ได้รับการพิจารณาการเทียบโอนหน่วยกิจของวิชาพื้นฐานหรือให้สิทธิการเข้าสอบเป็นกรณีพิเศษโดยไม่ถือเป็นวันลา เป็นต้น

(5) การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นที่รู้จักของประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากปัจจุบันการประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้ยังไม่มีการแพร่หลาย แม้แต่นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีสิทธิและหน้าที่โดยตรงก็ยังไม่ทราบว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กอยู่ ควรกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างเข้ารับการอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างน้อยสถานประกอบกิจการละหนึ่งหลักสูตรต่อปี ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ทั้งสองฝ่าย อีกทั้งเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น อาทิเช่นการจัดรายการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเด็กโดยการกระจายเสียงทางสถานีวิทยุและการแพร่ภาพทางสถานีโทรทัศน์ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ต่างๆได้แก่ แผ่นพับ โปสเตอร์ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ หนังสือและการจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับแรงงานเด็กให้แก่นายจ้างและลูกจ้างเด็ก

5.2 ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงควรมีการกำหนดมาตรการต่างๆต่อไปนี้เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีสภาพบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าควรดำเนินการดังต่อไปนี้

5.2.1 การตรวจการใช้แรงงานเด็ก

เร่งรัดให้มีการตรวจการใช้แรงงานเด็ก เพื่อกวดขันให้นายจ้างให้ใช้แรงงานเด็กอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้แรงงานเด็กได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดอันเป็นสิ่งที่จะทำให้แรงงานเด็กได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งวิธีการตรวจการใช้แรงงานเด็กเน้นการตรวจอย่างมีคุณภาพโดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ แนะนำให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างเด็กและนายจ้างให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย ทำความเข้าใจกับนายจ้างและลูกจ้างเด็กโดยใช้มนุษย์สัมพันธ์และกิจกรรมมวลชนเข้าประกอบด้วย และติดตามผลทุกครั้งที่มีการให้คำแนะนำให้ความรู้และในประการสำคัญควรเปลี่ยนนโยบายการตรวจแรงงานโดยมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการขนาดเล็กก่อน แล้วจึงตรวจสถานประกอบกิจการขนาดกลางและใหญ่ตามลำดับเพราะจากการสำรวจพบว่าสถานประกอบกิจการขนาดเล็กปฏิบัติผิดกฎหมายมากที่สุด อีกทั้งพนักงานตรวจแรงงานควรเปลี่ยนทัศนคติในการใช้อำนาจหน้าที่ตาม

กฎหมายเพื่อความสะดวกในการทำงานมาเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประชาชน จะทำให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

5.2.2 ปัญหาในการบริหารจัดการในองค์กร

อัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนน้อยกล่าวคือ อัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานทั้งประเทศในปัจจุบันมีเพียง 736 คน ในขณะที่สถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็กมีจำนวน 10,422แห่ง จะเห็นได้ว่ามีจำนวนน้อยมากไม่พอเพียงกับจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีอยู่และจะเพิ่มขึ้นต่อไป จึงควรเร่งพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานโดยเร่งด่วนเพื่อให้มีจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่เพียงพอและสมดุลย์กับจำนวนสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็ก และควรรับสมัครอาสาสมัครเพื่อร่วมในการสอดส่องดูแลสถานประกอบกิจการให้ทั่วถึงมากขึ้น สืบเนื่องจากปัญหาอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับสถานประกอบกิจการที่มีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการที่รับสมัครอาสาสมัครเพื่อร่วมในการสอดส่องดูแลตรวจตราสถานประกอบกิจการจะทำให้การดูแลตรวจตราสถานประกอบกิจการทำได้ทั่วถึงมากขึ้น

นอกจากเรื่องอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานแล้วความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กจากการสำรวจปรากฏว่าแม้ว่าโดยเฉลี่ยระดับการศึกษาของพนักงานตรวจแรงงานจะอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าโดยส่วนมากที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ปัจจุบัน จบการศึกษาสาขารัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์สาขาอื่นๆ มิได้จบการศึกษาสาขานิติศาสตร์หรือมีความรู้ด้านกฎหมายโดยตรง ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าแม้พนักงานตรวจแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่จะไม่ได้มีความรู้ทางด้านนิติศาสตร์โดยตรง แต่ก่อนปฏิบัติหน้าที่ก็ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาความรู้ด้านกฎหมายแรงงานรวมถึงการคุ้มครองแรงงานเด็กเพื่อความเข้าใจในหลักการของกฎหมายหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายซึ่งส่งผลต่อการบังคับใช้กฎหมายอันเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ทำให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถให้คำชี้แจงแก่นายจ้าง ลูกจ้างที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นายจ้างที่ได้รับการชี้แจงในปัญหาข้อกฎหมายที่ชัดเจนนายจ้างก็จะให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามกฎหมายและในประการสุดท้ายควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานตรวจแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะอย่างเต็มความสามารถ โดยการมอบรางวัลแก่พนักงานตรวจแรงงานดีเด่นโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

5.2.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กเนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กกำหนดอยู่ในกฎหมายหลายฉบับซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบแยกต่างหากจากกันไป การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจะทำให้สามารถทำงานด้วยกันได้ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานรวมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานตรวจแรงงาน ตัวแทนเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง พนักงานฝ่ายปกครอง เพื่อดำเนินการกำหนดมาตรการประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ควรประสานความร่วมมือกับองค์กรเอกชนให้แจ้งเบาะแสเรื่องการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่ถูกต้องและร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือในด้านการดูแลแรงงานเด็กเพื่อให้แรงงานเด็กได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือเนื่องจากลูกจ้างเด็กที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานไม่รู้จักหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองโดยตรง ดังนั้นการที่จะไปขอความช่วยเหลือจึงไม่สามารถทำได้โดยทันท่วงทีการจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือจะทำให้ลูกจ้างเด็กสามารถเข้าร้องเรียนหรือเข้าขอรับความช่วยเหลือได้มากยิ่งขึ้น ในประการสุดท้ายควรจะสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับเอกชนเนื่องจากมีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่ยังไม่มีการประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นการที่ประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานเอกชนดังกล่าวก็ยิ่งจะเป็นการส่งเสริมให้การตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กสามารถทำได้โดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.4 การประชาสัมพันธ์

ในการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพควรทำการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ลูกจ้างเด็ก พนักงานตรวจแรงงาน และประชาชนทั่วไปได้รับรู้ถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กว่ามีเนื้อหาสาระเป็นเช่นไรเพื่อจะได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง อีกทั้ง เอกสารที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ไม่มีจุดดึงดูดที่น่าสนใจหรือมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมกับประเด็นที่ประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องการทราบทำให้การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กทุกรูปแบบ เช่น การจัดรายการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยการกระจายเสียงทางสถานีวิทยุ การแพร่ภาพทางโทรทัศน์ การจัดทำแผ่นพับ

วารสาร และจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เรื่อง การใช้แรงงานเด็กเป็นการเฉพาะเพื่อแจกแก่นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนที่สนใจเพื่ออาศัยประชาชนทั่วไปช่วยเป็นหูเป็นตาในการสอดส่องดูแลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กว่ามีการใช้แรงงานเด็กโดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อันเป็นการช่วยพนักงานตรวจแรงงานอีกทางหนึ่งในการตรวจตราสถานประกอบกิจการทำให้การตรวจตราสามารถทำได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.5 การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าการที่กฎหมายไม่มีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพมีสาเหตุมาจากจิตใจที่ไม่มีคุณธรรมด้วยจึงเห็นควรที่จะมีการพัฒนาจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ดังนี้

การพัฒนาจิตใจของนายจ้าง ควรมีการจัดการอบรมเพื่อยกระดับของจิตใจของนายจ้างบางรายโดยการสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามกฎหมายและมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมโดยตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

การพัฒนาจิตใจของลูกจ้าง ควรมีการจัดการอบรมเพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ใช้สิทธิตามกฎหมายโดยสุจริตเพื่อประโยชน์ในการทำงานเข้าใจบทบาทของตนเอง

การพัฒนาจิตใจของพนักงานตรวจแรงงาน ควรมีการจัดการอบรมเพื่อให้เป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมถูกต้องไม่ยึดติดอยู่กับอำนาจและผลประโยชน์ส่วนตน

5.2.6 มาตรการอื่นๆ

ในสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจุบันซึ่งได้รับผลกระทบมาจากสภาวะเศรษฐกิจทั่วโลก นายจ้างมักจะนำมาเป็นประเด็นปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเพราะค่าใช้จ่ายอันเป็นต้นทุนในการผลิตสูงขึ้นและค่าจ้างแรงงานมีการปรับอัตราค่าจ้างแทบทุกปี หากนายจ้างดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำย่อมหมายถึงการเพิ่มต้นทุนในการผลิตของนายจ้างเมื่อต้นทุนในการผลิตสูงขึ้นนายจ้างจึงหยิบยกมาเป็นเหตุผลในการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการปรับอัตราค่าจ้าง สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นควรจูงใจนายจ้างโดยการให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีแก่นายจ้างโดยให้รัฐลดหย่อนภาษีให้แก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเพื่อเป็นแบบอย่างให้สถานประกอบกิจการอื่นดำเนินการตาม

จะได้เป็นแรงจูงใจในการที่จะทำให้นายจ้างหันกลับมาตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายเนื่องจากมีแรงจูงใจว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นจะได้รับสิทธิพิเศษจากรัฐ เช่น การลดหย่อนภาษีให้ อีกทั้งควรมีการประกาศชมเชยนายจ้างที่ใช้และให้การคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างดีตามที่กฎหมายกำหนดหรือเกินไปกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

5.2.7 การพิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

จากการศึกษาวิจัยได้พบปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หลายประการซึ่งผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าควรมีการกำหนดอัตราโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องต่างๆดังนี้

การฝ่าฝืนการใช้แรงงานเด็กในการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การทำงานที่อาจเป็นอันตรายและสถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับเรื่องการให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก เข็นของที่มีน้ำหนักเกินกว่ากำหนดในกฎกระทรวง เกี่ยวกับเวลาพัก ค่าจ้างและเงินประกัน จากลักษณะบทกำหนดโทษเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราโทษเช่นนี้ถือว่ามีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่อัตราระวางโทษในความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 144 วรรคแรก ที่กำหนดอัตราโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่เนื่องจากในเรื่องดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพในเนื้อตัวร่างกายและจิตใจของเด็กซึ่งถือได้ว่ามีสภาพความรุนแรงมากการที่กฎหมายไม่กำหนดความรุนแรงของบทกำหนดโทษให้รุนแรงขึ้นเทียบเท่ากับความรุนแรงที่ลูกจ้างเด็กจะพึงได้รับจะส่งผลให้นายจ้างไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องนั้นๆ เพราะโทษที่ได้รับไม่มีความร้ายแรงถึงขั้นที่จะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย กรณีดังกล่าวควรจะมีการกำหนดอัตราโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนในลักษณะนี้ให้สูงขึ้นเป็นโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ส่วนการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 144 วรรคสอง กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในเรื่องการใช้แรงงานเด็กในการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด การทำงานที่อาจเป็นอันตรายและสถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับเรื่องการให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก เข็นของที่มีน้ำหนักเกินกว่ากำหนดในกฎกระทรวง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ที่กำหนดอัตราโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท พิจารณาแล้วเห็นได้ว่าการที่นายจ้างปล่อยปละละเลยถึงขั้นเป็นเหตุให้

ลูกจ้างเด็กได้รับอันตราย แก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างเด็กเป็นอย่างมากถึงขั้นเป็นการทำอันตรายต่อร่างกายของลูกจ้างเด็กโดยตรง กรณีดังกล่าวควรจะมีการกำหนดอัตราโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนในลักษณะนี้ให้สูงขึ้นเป็นโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งการกระทำดังกล่าวแม้จะเอาผิดกับนายจ้างในทางอาญาได้อยู่แล้วก็ตามแต่การเพิ่มอัตราโทษให้สูงขึ้นนี้จะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมายเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

กรณีการฝ่าฝืนเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงการทำงานและการแจ้งการจ้างแรงงานเด็กซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 145 กำหนดอัตราโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 146 กำหนดอัตราโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ในกรณีของการฝ่าฝืนในเรื่องชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กนั้น หากนายจ้างไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามเรื่องดังกล่าวก็จะทำให้ลูกจ้างเด็กต้องทำงานในแต่ละวันเกินกว่า 8 ชั่วโมงอันส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพ พลานามัยของลูกจ้างเด็กอันเป็นการทำให้เด็กได้รับอันตรายแก่สุขภาพร่างกายได้ ซึ่งการที่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนได้รับการลงโทษเพียงไม่เกิน 5,000 บาท แต่สิ่งที่นายจ้างได้รับคือประโยชน์จากการใช้งานแรงงานเด็กเป็นการไม่เหมาะสมเพราะสิ่งที่นายจ้างกระทำกับโทษที่ได้รับมีอัตราโทษที่เบามากเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับแรงงานเด็ก ดังนั้น ควรจะมีการกำหนดอัตราโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนในลักษณะนี้ให้สูงขึ้นเป็นโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กรณีการฝ่าฝืนเกี่ยวกับเรื่องการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในงานทั่วไปโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 148 กำหนดอัตราโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ พิจารณาแล้วเห็นได้ว่าการที่นายจ้างไม่ใส่ใจเรื่องอายุของแรงงานเด็กส่วนหนึ่งเนื่องจากประสงค์จะได้ประโยชน์จากการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีความขยันขันแข็งดีไม่ค่อยเรียกร้องสิทธิใดๆ ไม่โต้เถียงกับนายจ้างและในประการสำคัญนายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนในอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดได้โดยอ้างเหตุผลเกี่ยวกับผลของงานที่นายจ้างจะได้รับตอบแทน ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างเด็กเป็นอย่างมากเพราะการใช้แรงงานเด็กกับประเภทของงานในเวลาหรือสถานที่ที่ไม่เหมาะสมย่อมเป็นการเอาเปรียบและเป็นการบั่นทอนสุขภาพของแรงงานเด็กเป็นอย่างมากทั้งยังเป็นการกระทำที่ไม่ใส่ใจต่ออนาคตของเด็กซึ่งในอนาคตต้องเติบโตขึ้นเป็นบุคคลากรของประเทศต่อไป กรณีดังกล่าวควรจะมีการกำหนดอัตราโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนในลักษณะนี้ให้สูงขึ้นเป็นโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การเพิ่มอัตราโทษให้สูงขึ้นนี้จะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมายเพิ่มมากขึ้นก็จะไม่ใช้แรงงานเด็กโดยฝ่าฝืนเรื่องการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในงานทั่วไป

ส่วนการฝ่าฝืนเกี่ยวกับการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานซึ่งหากมีการฝ่าฝืนจะต้องรับโทษตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 149 ซึ่งกำหนดอัตราโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่าการที่นายจ้างปล่อยปละละเลยไม่ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานเพียงส่งผลให้ลูกจ้างเด็กขาดโอกาสที่จะมีประสบการณ์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเท่านั้นแต่ไม่ถึงขั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ดังนั้นจึงถือได้ว่าการฝ่าฝืนบทบัญญัติในเรื่องนี้ไม่เป็นการร้ายแรงอัตราโทษที่กำหนดไว้จึงมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว

ข้อสังเกตที่สำคัญประการหนึ่งที่อาจทำให้บทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ต้องไร้สภาพบังคับไปก็คือการที่บทบัญญัติในหมวด 14 เรื่องพนักงานตรวจแรงงานมาตรา 139 (3) และมาตรา 141 กำหนดให้นายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติใดๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ หากได้ปฏิบัติตามคำสั่งซึ่งเป็นหนังสือของพนักงานตรวจแรงงานภายในเวลาที่กำหนดจะเป็นผลให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนในทุกๆกรณีเป็นอันระงับไป จะเห็นได้ว่าข้อกำหนดนี้ถือเป็นข้อบกพร่องอย่างร้ายแรงที่นอกจากจะทำให้สภาพบังคับใช้ในเรื่องการลงโทษในทุกฐานความผิดเป็นอันต้องระงับไปจนอาจส่งผลให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไร้สภาพบังคับใช้ไปแล้วยังถือว่าเป็นการเปิดช่องทางให้พนักงานตรวจแรงงานมีโอกาสทุจริตต่อหน้าที่ได้โดยง่าย กล่าวคือหากนายจ้างกระทำความผิดฝ่าฝืนบทบัญญัติใดและถูกจับได้นายจ้างเพียงขอร้องให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งใดๆ เป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้องก็จะส่งผลให้การดำเนินคดีอาญาความผิดในเรื่องนั้นเป็นอันต้องระงับไปในที่สุด ดังนั้นการที่กฎหมายเปิดช่องว่างให้นายจ้างผู้กระทำความผิดสามารถหลุดพ้นความรับผิดในทางอาญาไปได้โดยง่ายเช่นนี้นับว่าไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะต่อไปนายจ้างก็จะไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้และก็จะมีการฝ่าฝืนอยู่เรื่อยไปจนส่งผลให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ขาดความศักดิ์สิทธิ์และไร้ประสิทธิผลในการบังคับใช้ไปในที่สุด เห็นควรมีแก้ไขกฎหมายให้เฉพาะการฝ่าฝืนบทบัญญัติบางมาตราที่มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือมีเฉพาะระวางโทษปรับเท่านั้นที่นายจ้างจะหลุดพ้นจากการดำเนินคดีอาญาไปด้วยการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน แต่หากเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่มีโทษสูงกว่านี้ก็ควรจะต้องมีการดำเนินคดีอาญาต่อไปโดยไม่มีข้อยกเว้น ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวไม่กล้าที่จะกระทำความผิดในบทบัญญัติที่มีระวางโทษสูงกว่าโทษจำคุก 1 เดือน ซึ่งจะส่งผลให้สภาพการบังคับใช้โดยเฉพาะในเรื่องบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้แล้วมาตรา 159 ที่กำหนดให้ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เจ้าพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจเปรียบเทียบเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรรับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับแทนได้ และเมื่อชำระค่าปรับแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งไม่เหมาะสมเพราะในบางฐานความผิดซึ่งมีความรุนแรงไม่น้อยไปกว่าคดีอาญาร้ายแรงบางคดี เช่นตามมาตรา 141 วรรคสอง ดังนั้นการให้ทุกฐานความผิดในกฎหมายฉบับนี้ยกเว้นมาตรา 157 ไม่อาจถูกฟ้องร้องเป็นคดีในศาลโดยดุลยพินิจของเจ้าพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดไม่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริงจึงไม่เหมาะสม ควรมีการแก้ไขเฉพาะบางฐานความผิดซึ่งไม่รุนแรงหรือมีเฉพาะโทษปรับเท่านั้นให้เป็นไปตามมาตรา 159 ในส่วนกรณีอื่นโดยเฉพาะฐานความผิดที่มีระวางโทษจำคุก 1 เดือนขึ้นไป ต้องมีการฟ้องร้องดำเนินคดีในศาลทั้งสิ้นเพราะมิฉะนั้นแล้วนายจ้างซึ่งเป็นผู้มีฐานะในทางเศรษฐกิจดีกว่าอาจไม่เกรงกลัวต่อค่าปรับเพียงไม่กี่หมื่นบาทและในที่สุดบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กฉบับนี้ก็จะไม่เป็นผลในการบังคับใช้

มาตรการลงโทษอีกประการหนึ่งที่ควรนำมาใช้คือ การปิดกิจการหรือพักใบอนุญาตการประกอบกิจการของนายจ้างซึ่งจะเป็นมาตรการที่สมเหตุสมผลต่อการคุ้มครองแรงงานเด็กมากที่สุดและนายจ้างจะมีความเกรงกลัวมากกว่า

ในส่วนของกฎหมายฉบับอื่นๆที่กำหนดถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายฉบับอื่นๆให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

การฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก่อให้เกิดความผิดทางอาญา การที่ศาลมีคำสั่งปรับก็น่าจะเป็นการเพียงพอต่อการป้องกันนายจ้างให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด เนื่องจากเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจ ดังนั้นการที่พิจารณาเพิ่มเติมบทกำหนดโทษเฉพาะอัตราโทษปรับเท่านั้นเป็นการเหมาะสมแล้ว เพราะต้องตระหนักว่าการลงโทษนั้นมิใช่สาระสำคัญของกฎหมาย แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้กฎหมายได้รับการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามโทษจำคุกจำเป็นต้องมีอยู่เพียงแต่การจะลงโทษจำคุกหรือปรับอยู่ในดุลยพินิจของศาลเพราะหากไม่มีโทษจำคุกเลยนายจ้างก็จะไม่มีความเกรงกลัวเพราะการเสียค่าปรับอยู่ในวิสัยที่นายจ้างสามารถจ่ายได้ การมีโทษจำคุกจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่จะป้องกันไม่ให้มีการฝ่าฝืนกฎหมาย

อนึ่ง จากการสำรวจข้อมูลภาคสนาม แม้ข้อมูลที่ได้มานั้นจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทร้านอาหารและสถานบริการน้ำมัน แต่

โดยลักษณะและสภาพของงานที่ลูกจ้างเด็กทำประกอบกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานเด็กมีลักษณะและสภาพของปัญหาที่คล้ายคลึงกันกับการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทอื่น ดังนั้นการพิจารณาปรับปรุงร่างกฎหมายในส่วนของการใช้แรงงานเด็กจึงสามารถนำไปปรับใช้กับการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการประเภทอื่นๆ นอกจากร้านอาหารและสถานบริการน้ำมันได้เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาผู้ศึกษาวิจัยได้พิจารณาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ..... หมวด ..... การใช้แรงงานเด็กใหม่โดยยึดถือผลการวิจัยของผู้ศึกษาวิจัยเป็นหลักสำคัญในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ร่าง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.....

_____

.....

.....

.....

หมวด.....

การใช้แรงงานเด็ก

_____

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.....

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้ ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“ลูกจ้างเด็ก” หมายความว่า บุคคลอายุสิบห้าปีบริบูรณ์แต่ยังไม่เกินสิบแปดปีบริบูรณ์

มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสามชั่วโมง แต่ในสามชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด”

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความในมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในระหว่างเวลา 8.00 นาฬิกา ถึงเวลา 20.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่จำเป็นต้องทำในช่วงเวลาอื่นจะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและเป็นผู้แสดงภาพยนต์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร”

มาตรา 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้ เป็นมาตรา 50/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“มาตรา 50/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นสิ่งของหนักเกินยี่สิบกิโลกรัม”

มาตรา 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้ เป็นมาตรา 52/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“มาตรา 52/1 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดซึ่งสถานที่ทำงานของลูกจ้างตั้งอยู่ ให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างนั้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้ เป็นมาตรา 52/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“มาตรา 52/2 ให้นายจ้างจัดอาหารให้แก่ลูกจ้างเด็กอย่างน้อยวันละหนึ่งมื้อตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 9 ให้เพิ่มความต่อไปนี้ เป็นมาตรา 52/3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“มาตรา 52/3 ให้นายจ้างจัดให้แพทย์ตรวจสุขภาพของลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 10 ให้เพิ่มความต่อไปนี้ เป็นมาตรา 52/4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“มาตรา 52/4 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายตามสมควรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 11 ให้ยกเลิกความในมาตรา 141 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 141 ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา 139 (3) ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้และมีโทษจำคุก

ไม่เกิน 1 เดือน หรือมีโทษปรับสถานเดียว ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา 12 ให้ยกเลิกความในมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตาม มาตรา 120 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา 121 วรรคสอง หรือ มาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินสามแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา 13 ให้ยกเลิกความในมาตรา 145 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 145 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา 14 ให้ยกเลิกความในมาตรา 147 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 147 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินสามแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา 15 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 149/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 149/1 หากนายจ้างผู้ใดกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้ากระทำความผิดอีกให้เจ้าพนักงานดังต่อไปนี้พิจารณาพักใบอนุญาตการประกอบกิจการหรือมีคำสั่งปิดกิจการ

(1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น”

มาตรา 16 ให้ยกเลิกความในมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือมีโทษปรับสถานเดียว ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

(3) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(4) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป”

มาตรา 17 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลชัย รัตนสกาววงศ์. แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วารสารนิติศาสตร์ (มหาลัยธรรมศาสตร์) ปีที่ 11, ฉบับที่ 2, (กันยายน 2523), หน้าที่ 233

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001 – 2546. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, (ม.ป.ป.).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บางกอกบล๊อก, 2548.

กองนิติการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทพเพ็ญวานิสย์, 2548.

กองการเจ้าหน้าที่. เรื่องจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน. : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, พ.ศ.2549.

กองการเจ้าหน้าที่.แผนภูมิแสดงการแบ่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักคุ้มครองแรงงาน. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน , พ.ศ.2549.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4กรุงเทพมหานคร:วิญญชน, 2548

คำพิพากษาฎีกาที่ 270/2510 (ประชุมใหญ่) , 283/2516 (ประชุมใหญ่), 865/2548, 892/2520, 3583/2524, 2499/2537, 1390/2537, 5630/2538, 4121/2543, 5249/254

จรัญ โฆษณานันท์. นิติปรัชญา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

ทวีสุข พันธ์เพ็ง. สถานการณ์ปัญหาแรงงานเด็กในประเทศไทย.แหล่งที่มา : http://www.anamai.mophgo.th.

แนวนโยบายรัฐบาล แหล่งที่มา : http://www.ftawatch.org/news/view.php?id=10216

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2549, ตุลาคม 2548.

ปรีดี เกษมทรัพย์. ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่ง หลักทั่วไป.กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2520

พัชราวลัย วงศ์บุญสินและคณะ. กฎหมายสำคัญของพม่าและอินโดจีนในธุรกิจการค้าและการลงทุน. โครงการข้อมูล สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร, 2538.

พรทิพย์ งามเกษม. การวิเคราห์มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก ศึกษาเฉพาะกรณีการใช้แรงงานเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตช็อคโกแลต ขนมเคลือบและมีใส้เป็นน้ำตาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

วิษณุ เครืองาม. การบังคับใช้กฎหมายในการควบคุมมลพิษจากอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. โดยกรมส่งเสริมคุณภาพและสิ่งแวดล้อม,ศูนย์กฎหมายและการพัฒนาสิ่งแวดล้อม คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานอัยการสูงสุด ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร. รายงานเอกสารสรุปผลการสัมมนา.กรุงเทพมหานคร: (ม.ท.ป., ม.ป.ป.).

วัลภา สัตยานุชิต. พันธกรณีของประเทศไทยต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับการห้ามการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้ายที่สุด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

เสรี ลีลาลัย. การจ้างแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมบางประเภท: ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการวิจัย คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์. การบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546.

สุรพล ปธานวนิช. การประเมินสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในจังหวัดเชียงราย ตาก อุดรธานี สงขลา และปัตตานี. รายงานการสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัย. สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : (ม.ท.ป.), 2549.

สุรางค์รัตน์ อรรถศาสตร์ศรี. สภาพการใช้แรงงานเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมแก้วในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2517.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ตัวบทอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รำไทยเพรส จำกัด, (ม.ป.ป.).

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมประสานงานเยาวชนแห่งชาติ. รายงานการวิจัยเรื่องสวัสดิภาพและพัฒนาการของแรงงานเด็กในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร, 2529.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. รายงานประจำปี 2547/2548 การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กระทรวงแรงงาน . กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, กรกฎาคม 2548.

สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, กรกฎาคม 2548.

สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, "สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550", กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 9 สิงหาคม 2550, แหล่งที่มา : http://122.154.4.16/yr_statistics/yr_statistics/laborstatistics49/qr.pdf/table4.1.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง, (ม.ป.ป.).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง, (ม.ป.ป.).

หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประกายพรึก, 2545.

อมร จันทรสมบูรณ์. Law enforcement : มิติที่ 3 ของกฎหมาย. วารสารศาลปกครอง เล่ม 9 ตอน 1 (เมษายน 2533): หน้า 11.

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ.2468
- ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499
- พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ.2522
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2522
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
- กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2541
- กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2541) เรื่องลักษณะงานที่ต้องห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ ฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541

- กฎกระทรวง เรื่องการกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ฉบับลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2547
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่จัดประชุม สัมมนา ฝึกหรือการอื่น ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2541
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องกำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน, ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2548

ภาษาอังกฤษ

International Labour Organization. Labour Protective Law in Asean. Switzerland: International Labour Office, 1987.

Kazuo Sugeno. Japanese Labour Law.Tokyo : University of Tokyo Press, 1922.

Ministry of Labour Republic of Korea. Labour law of Korea. Seoul : Moon – Won, 1998.

Kozo kagawa. Child Labour Law in Japan. เอกสารประกอบการสัมมนาของ Third Asian region congress of labour law and social security at imperial hotel, Bangkok Thailand,8 – 11 January 1985.

Ministry of Labour Japan. Labour Law of Japan, Tokyo : The Institute of Labour Administration, 6 th ed , 1990

Wilhelm rohl and Koninklijke Brill.History of Law in Japan since 1868. Danvers, USA : the copyright clearance center.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายพิพัฒน์ กิจเสถียรพงษ์ เกิดเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2519 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร ระดับปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2541 สอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 53 ปีการศึกษา 2543 จากสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา และผ่านการอบรมประกาศนียบัตรกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญารุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2544 จากสำนักอบรมแห่งเนติบัณฑิตยสภา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ข้าราชการตุลาการ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย