

การใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน:
ศึกษากรณีงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

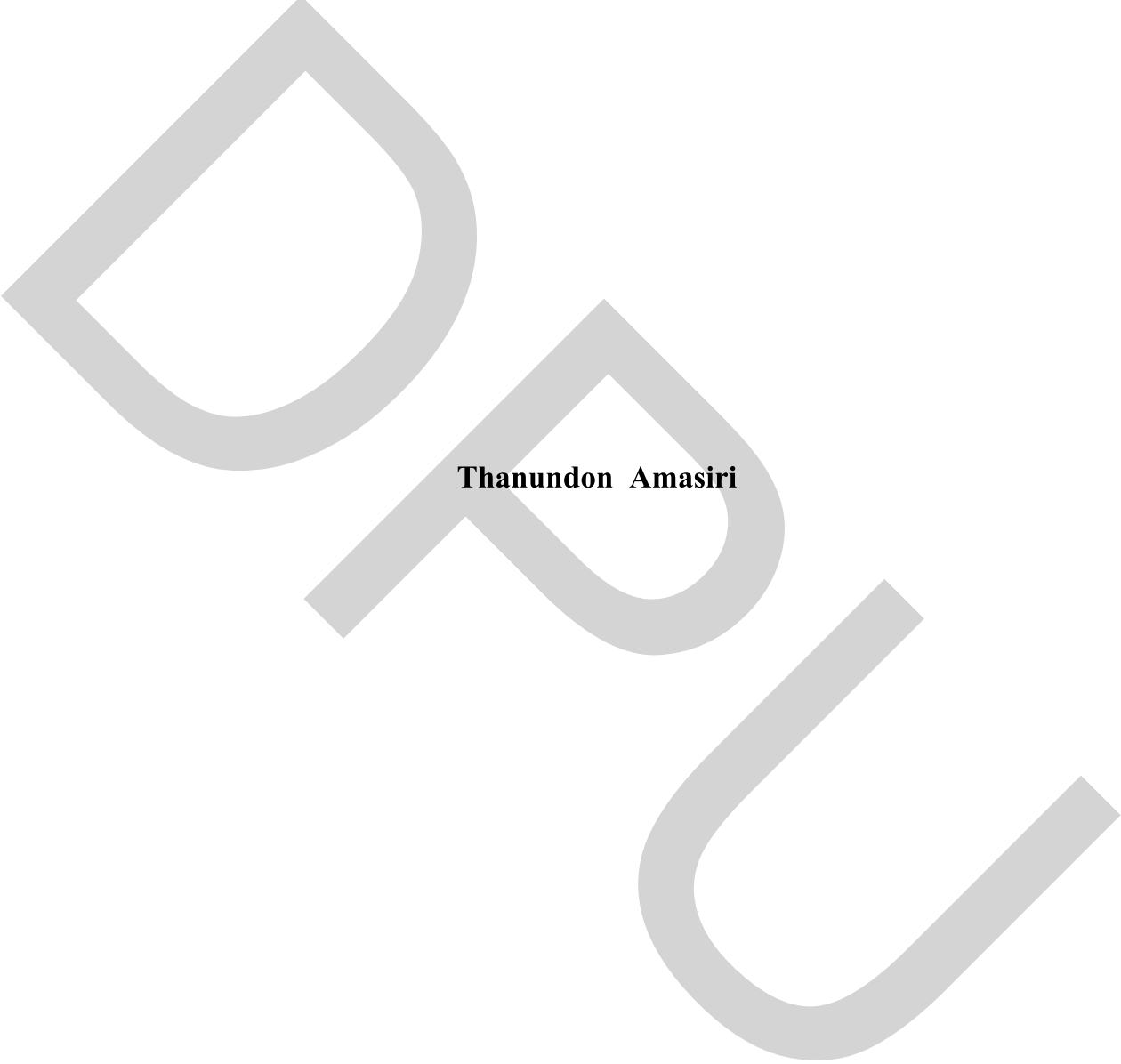
ฐานันดร เอมะศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

Child Labour according to The Labour Protection Law:

The Case Study on Petrol Station



Thanundon Amasiri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2007

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาตลอดเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลและเอกสารอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วิเชียรชม และรองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ เป็นอย่างสูงที่ตลอดเวลาอันมีค่าและได้กรุณาเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำพร้อมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ ในการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น อธิบดีศาลแรงงานภาค 2 อาจารย์รัชดาภรณ์ ทองสุข อาจารย์ภัทรพล เมืองขวา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาในการเขียนวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดวงกมล พรรณลาภ ที่ได้กรุณาแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เขียน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความรู้ ตลอดจนแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันที่ให้ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้เขียนไม่สามารถกล่าวรายนามเป็นรายบุคคลได้ทั้งหมด

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดามารดาที่ได้เป็นกำลังใจที่สำคัญในการศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยของผู้เขียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ฐานันดร เอมะศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานในการศึกษา.....	6
1.4 วิธีดำเนินการศึกษา.....	6
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	7
2 ความหมาย แนวคิด ความเป็นมาในการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก และประเภทของสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง.....	8
2.1 ความหมายของน้ำมันเชื้อเพลิง สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง และแรงงานเด็กในงานสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง.....	8
2.1.1 ความหมายของน้ำมันเชื้อเพลิง.....	8
2.1.2 ความหมายของสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง.....	9
2.1.3 ความหมายของแรงงานเด็กในงานสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง.....	10
2.2 แนวคิดที่ทำให้เกิดการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	14
2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในต่างประเทศ.....	18
2.3.1 การคุ้มครองแรงงานเด็กในยุโรป.....	18
2.3.2 การคุ้มครองแรงงานเด็กในเอเชีย.....	27
2.4 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย.....	31
2.5 ประเภทของสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง.....	35
3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมาย ของต่างประเทศและของประเทศไทย.....	37

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก	
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	37
3.1.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย	
และประเภทของงานอันตราย.....	41
3.1.2 ชั่วโมงในการทำงาน.....	47
3.1.3 การหยุดพักผ่อนประจำปี.....	48
3.1.4 การทำงานในเวลากลางคืน.....	50
3.1.5 การทำงานแบบไม่เต็มเวลา.....	52
3.1.6 การตรวจสุขภาพ.....	54
3.1.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	55
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก	
ของประเทศญี่ปุ่น.....	58
3.2.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย	
และประเภทของงานอันตราย.....	59
3.2.2 ชั่วโมงในการทำงาน.....	60
3.2.3 การทำงานในเวลากลางคืน.....	60
3.2.4 การทำงานแบบไม่เต็มเวลา.....	60
3.2.5 บทกำหนดโทษ.....	61
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก	
ของประเทศสิงคโปร์.....	62
3.3.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย	
และประเภทของงานอันตราย.....	62
3.3.2 ชั่วโมงในการทำงาน.....	63
3.3.3 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน.....	63
3.3.4 การทำงานในวันหยุด.....	64
3.3.5 การทำงานในเวลากลางคืน.....	64
3.3.6 การทำงานแบบไม่เต็มเวลา.....	64
3.3.7 การตรวจสุขภาพ.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3.8 บทกำหนดโทษ.....	65
3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก	
ของประเทศไทย.....	65
3.4.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย	
และประเภทของงานอันตราย.....	67
3.4.2 ชั่วโมงในการทำงาน.....	69
3.4.3 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน.....	70
3.4.4 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด.....	70
3.4.5 การทำงานในเวลาปกติ.....	72
3.4.6 การตรวจสอบสุขภาพ.....	72
3.4.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	72
3.4.8 บทกำหนดโทษ.....	74
4 วิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กในสถานประกอบการน้ำมันเชื้อเพลิง	
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	76
4.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย	
และประเภทของงานอันตราย.....	76
4.2 สภาพการทำงาน.....	83
4.2.1 ชั่วโมงในการทำงาน.....	83
4.2.2 การทำงานล่วงเวลา.....	86
4.2.3 การทำงานในวันหยุด.....	87
4.2.4 การทำงานในเวลาปกติ.....	89
4.2.5 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน.....	90
4.3 การตรวจสอบสุขภาพ.....	91
4.4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	93
4.5 บทกำหนดโทษ.....	95
4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการทำงานของแรงงานเด็ก	
ที่ทำงานในสถานประกอบการน้ำมันเชื้อเพลิง.....	98
4.7 สรุปผลข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	107

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 สรุป.....	111
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	98
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	98
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	99
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความต้องการศึกษาต่อ.....	99
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนา.....	99
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	100
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน/หน้าที่.....	100
4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกจำนวนชั่วโมง ในการปฏิบัติงานต่อหนึ่งวัน.....	101
4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเวลาพัก ระหว่างการทำงานต่อหนึ่งวัน.....	101
4.10 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน ต่อหนึ่งสัปดาห์.....	102
4.11 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่ทำงานและไม่ทำงาน ในเวลากลางคืน (22.00 นาฬิกา - 6.00 นาฬิกา).....	102
4.12 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการทำงาน ในเวลากลางคืน (22.00 นาฬิกา - 6.00 นาฬิกา).....	103
4.13 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่ทำงานและไม่ทำงานล่วงเวลา.....	103
4.14 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการทำงานล่วงเวลา.....	103
4.15 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่มีและไม่มีวันหยุด ในหนึ่งสัปดาห์ของการทำงาน.....	104
4.16 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่นายจ้างได้จัดให้หยุด ในวันหยุดตามประเพณี.....	104
4.17 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่นายจ้างได้จัด ให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการของเด็ก ที่ต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	105
4.19 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามอาการของเด็ก เมื่อได้รับไอระเหยจากน้ำมัน (ตอบได้มากกว่า 1 อาการ).....	106
4.20 จำแนกจำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่นายจ้าง ได้จัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี.....	106

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน:
ชื่อผู้เขียน	ศึกษากรณิจานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ฐานันดร เอมะศิริ
สาขาวิชา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
ปีการศึกษา	นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ)
	2549

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยศึกษาจากประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการในการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็กในต่างประเทศและประเทศไทย รวมทั้งศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศ โดยแยกออกเป็นหัวข้อตามลักษณะของการให้ ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย การกำหนดชั่วโมงทำงาน ระยะเวลาพัก การทำงานล่วงเวลา การทำงานในเวลากลางคืน และการทำงานในวันหยุด เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงปัญหาของการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่ามีความเหมาะสม และสามารถคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจุบันงานในสถานบริการน้ำมันมีลักษณะงานทั้งที่เป็นอันตรายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีอีกหลายมาตราที่ไม่สามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 136 ที่กำหนดมาตรการห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซิน ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 กำหนดให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ เด็กจึงทำงานในตำแหน่งพนักงานเติมน้ำมันได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซิน การใช้แรงงานเด็กของประเทศไทยในเรื่องดังกล่าวจึงมีมาตรฐานต่ำกว่าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ สำหรับปัญหาเรื่องเวลาทำงานปกติและการทำงานแบบไม่เต็มเวลาของแรงงานเด็ก พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติและทำงานแบบไม่เต็มเวลาของเด็กไว้โดยเฉพาะ ส่วนในเรื่องของการห้ามเด็กทำงานล่วงเวลามีความเคร่งครัดมากจนเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กที่มีเวลาว่างจากการทำงานใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ส่วนปัญหาในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กไว้โดยเฉพาะ และนอกจากนี้มาตรการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานได้ออกกฎระเบียบมาใช้อย่างหลากหลายจนทำให้เกิดความไม่สะดวกในการที่จะตรวจสอบและปฏิบัติตาม อีกทั้งบทกำหนดโทษก็ยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ เป็นผลให้นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งให้มีการแก้ไขกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม และมีผลใช้บังคับในทางปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น

Thesis Title	Child Labour according to The Labour Protection Law: The Case Study on Petrol Station
Author	Thanundon Amasiri
Thesis Advisor	Prof. Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law (Private and Business Law)
Academic Year	2006

ABSTRACT

This thesis is aimed to analyze the problems of the Child Labour in Petrol Station, referring to the Labour Protection Law. The study has been made on the historical background and the development of the child labour and protection in Thailand and abroad, including the legal measures for the child labour regarding the International Labour Organization. To divide the characteristics of the Child Labour in Petrol station will be, for instance, the minimum age for the risky work, the working hours, breaking hours, over time, night shifts and work on holidays etc. Therefore, the issues concerning the enforcement of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be raised whether that will be suitable in order to protect the child labour in Petrol Station effectively.

The study found that the child labour protection according to the Labour Protection Act B.E. 2541, is still inadequate to determine the appropriate solutions for the child labour in petrol station. Presently, the types of work in petrol station can be harm and not harm to the worker health. There are some articles of the Labour Protection Act B.E. 2541 which are inapplicable and inefficacious for the child labour in petrol station. In further, the inconsistency according to the standards of the International Labour Organization, i.e. Convention 136 imposed that the employer is prohibited to employ the child age under 18 years old to work involving petrol while Article 49 of the Labour Protection Act B.E. 2541 allows the child age under 18 years old to work in the petrol station. Therefore, the child can work on tanks involving petrol which is obviously seen as the lower standard than the International Labour Organization imposed. On the matter of working hours, either full-time or part-time, there has not been mentioned in particular to the Labour Protection Act B.E. 2541. For the strictness on the over-time

working hours, this causes the child could not spend their free time for the extra work. Moreover, there are the lack of checking up for child health regarding the Labour Protection Act B.E. 2541 and the government has ruled various measures on safety, occupational health and work environment facing any inconvenience in practicality. Also, the inconclusiveness on the sanction causes the employer in breach of the law.

This thesis is preferably proposed to amend and improve the Labour Protection Act B.E. 2541 and other rules in order to protect the child labour in petrol station and to concrete the law to be more enforceable in practice.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมเป็นอย่างมาก จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการประกอบอาชีพในด้านการทำงานจากภาคเกษตรกรรม มาเป็นภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจหรือการประกอบอาชีพ ดังกล่าว ทำให้เกิดมีการจ้างแรงงานมากยิ่งขึ้น และในจำนวนแรงงานที่ถูกจ้างเข้าสู่ตลาดแรงงาน เหล่านั้นมีการจ้างแรงงานเด็กเป็นจำนวนมาก ซึ่งที่จริงแล้วเด็กเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่จะสร้างสังคมและประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เด็กจึงควรที่จะได้รับการศึกษาอบรม จากบิดามารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองดูแลจากสังคม เพื่อที่เด็กนั้นจะได้เติบโต เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต

อย่างไรก็ตาม จากสภาพความเป็นจริงสังคมไทยได้มีการใช้แรงงานเด็กมานานแล้ว แต่ในอดีตยังไม่มีปัญหาที่เด่นชัดมากนัก เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการทำงานในภาคเกษตรกรรม ลักษณะของงานเป็นไปตามความสามารถของเด็กโดยอยู่ในความดูแลของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง จวบจนเมื่อภาคอุตสาหกรรมได้เข้ามามีอิทธิพลในประเทศไทย ประกอบกับสาเหตุต่างๆ เช่น ปัญหาความยากจนในชนบทมีผลทำให้ไม่สามารถส่งเสียบุตรหลานให้เข้าเรียนในระดับสูงกว่า การศึกษาภาคบังคับ จึงทำให้เด็กเหล่านี้ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนเวลาอันสมควรเพื่อแบ่งเบาภาระของครอบครัว นอกจากนี้ทัศนคติของผู้ปกครองยังมีค่านิยมเดิมที่ไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาที่สูงกว่าระดับการศึกษาภาคบังคับ และจากสภาพการว่างงานของผู้มีการศึกษาระดับสูงที่มีมากในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้การวางแผนครอบครัวยังไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนที่มีการศึกษาน้อย และฐานะยากจน เมื่อมีบุตรมากจึงจำเป็นต้องให้บุตรทำงานช่วยเหลือครอบครัว และยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดมีการใช้แรงงานเด็ก เช่น นายจ้างมักจ้างเด็กในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าผู้ใหญ่ ประกอบกับเด็กปกครองง่ายไม่มีข้อเรียกร้องมาก การอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองใหญ่จากการว่างงานตามฤดูกาล และระบบการศึกษาภาคบังคับยังมีหลักสูตรที่ไม่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับสภาพของสังคม เป็นต้น

จากปัจจัยดังกล่าวทำให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม จากการศึกษาพบว่า เด็กในชนบทได้เข้ามาทำงานเป็นเด็กในสถานบริการน้ำมันเป็นจำนวนมาก อาจเป็นเพราะการทำงานตามสถานบริการน้ำมันเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือในการทำงานมาก แต่เนื่องจาก สถานการณ์น้ำมันในปัจจุบันมีความผันผวนทางด้านราคา ราคาน้ำมันขยับตัวสูงขึ้นทำให้ราคาการตลาดของสถานบริการน้ำมันลดลงอย่างมากและยังมีการแข่งขันกันสูง เนื่องจากประเทศไทยมีสถานบริการน้ำมันมาก จึงทำให้ผู้ประกอบการสถานบริการน้ำมันต้องลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลง เช่น ลดพนักงานลงหรือรับสมัครพนักงานใหม่โดยให้ค่าจ้างน้อยลงกว่าที่เคยจ้าง ในที่นี้รวมถึง การจ้างแรงงานเด็กด้วยและในปัจจุบันสถานบริการน้ำมันมิได้มีแต่เพียงการเติมน้ำมันรถยนต์ให้แก่ลูกค้าเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่สถานบริการน้ำมันยังได้มีการนำกลยุทธ์ทางการตลาดมาแข่งขันกับคู่แข่ง เพื่อดึงใจลูกค้าให้มาใช้บริการในสถานบริการน้ำมันของตนเองมากยิ่งขึ้น สถานบริการน้ำมันจึงประกอบไปด้วยงานหลายอย่าง เช่น งานเติมน้ำมัน งานปะยาง งานล้างอัดฉีด งานซ่อมเครื่องยนต์ ร้านอาหาร ร้านขายของหรือซูเปอร์มาร์เก็ต และยังพบอีกว่ามีสถานบริการน้ำมันหลายแห่งเป็นสถานบริการที่จำหน่ายแก๊สหรือเติมแก๊สให้แก่รถยนต์อีกด้วย

สำหรับมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย และประเภทของงานอันตรายที่ห้ามแรงงานเด็กทำ ได้บัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 โดยกำหนดอายุขั้นต่ำและประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำได้หลายประเภท และเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่ามีหลายลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้กำหนดไว้ แต่อาจมีความแตกต่างกันไปบางประการ อย่างไรก็ตามยังมีลักษณะงานอีกหลายประเภทที่ไม่ควรอนุญาตให้เด็กทำได้แต่กฎหมายก็กำหนดให้เด็กทำได้ เช่น งานในสถานบริการน้ำมัน ตามมาตรา 49 (6) โดยเด็กสามารถทำงานได้ในทุกตำแหน่งที่อยู่ในสถานบริการน้ำมัน ทั้งๆ ที่บางตำแหน่งในสถานบริการน้ำมันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุไวไฟและใกล้ชิดกับสารเบนซิน ซึ่งเด็กจะต้องสัมผัสหรือได้รับไอระเหยจากสารเบนซินหรือน้ำมันต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน จึงทำให้มีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า งานในสถานบริการน้ำมันเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กหรือไม่ และแรงงานเด็กสามารถทำงานในสถานบริการน้ำมันได้หรือไม่ เพียงใด และจะเป็นการใช้แรงงานเด็กที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและหลักกฎหมายแรงงานของต่างประเทศหรือไม่ และจากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบปัญหาที่จะต้องพิจารณาซึ่งมีอีกหลายประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการกำหนดระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีบทบัญญัติในเรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ซึ่งก็ต้องนำบทบัญญัติในเรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานทั่วไปในหมวด 2 มาตรา 23 มาใช้บังคับ ประกอบกับปัจจุบันงานในสถานบริการน้ำมันไม่ถือว่าเป็นงานอันตรายตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ฉะนั้น แรงงานเด็กจึงมีชั่วโมงในการทำงานเท่ากับแรงงานผู้ใหญ่ ซึ่งการกำหนดให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานปกติเท่ากับผู้ใหญ่ย่อมไม่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะสภาพร่างกายของเด็กย่อมไม่สามารถทำงานในระยะเวลายาวนานได้เท่ากับผู้ใหญ่ เด็กนั้นจึงควรมีชั่วโมงในการทำงานน้อยกว่าผู้ใหญ่ แรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และจากการที่ผู้เขียนได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันยังพบอีกว่าแรงงานเด็กบางส่วนเป็นพนักงานทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนหารายได้พิเศษแรงงานเด็กเหล่านี้ไม่ได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองตามกฎหมายจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ทั้งๆ ที่เด็กเหล่านี้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกัน แต่แรงงานเด็กเหล่านี้ไม่มีสวัสดิการหรือได้รับความคุ้มครองจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เป็นเพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาไว้โดยเฉพาะ และโทษที่จะเอาผิดกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. ปัญหาเรื่องการทำงานล่วงเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา และจากการที่ผู้เขียนได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ได้ทำงานล่วงเวลาและมีความต้องการทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการรายได้เพิ่มมากขึ้นและเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จึงทำให้ต้องพิจารณาว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 48 ที่ห้ามเด็กทำงานล่วงเวลานั้นมีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันหรือไม่ เพียงใด

3. ปัญหาเรื่องการทำงานในวันหยุด กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุด แต่จากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่มักยังทำงานในวันหยุด โดยเฉพาะวันหยุดตามประเพณีและไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี จึงทำให้มีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า มาตรา 48 มีปัญหาในการบังคับใช้หรือไม่ และโทษที่จะเอาผิดกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันหรือไม่ เพียงใด

4. ปัญหาเรื่องการทำงานในเวลากลางคืนและระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน พบว่าไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติมากนัก อีกทั้งมาตรการดังกล่าวของกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังเป็นมาตรการที่สอดคล้องกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

5. ปัญหาด้านการตรวจสุขภาพ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีการตรวจสุขภาพร่างกาย แต่ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ และไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานและหลังพ้นจากสถานะของความเป็นลูกจ้างหรือลาออกจากงานไปแล้ว ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่มีมาตรฐานต่ำกว่าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศและหลักกฎหมายแรงงานของต่างประเทศที่ได้กำหนดไว้ และจากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ นายจ้างไม่ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย จึงทำให้มีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องนี้มีปัญหาในการบังคับใช้ในทางปฏิบัติหรือไม่ โดยเฉพาะโทษที่จะเอาผิดกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีความเหมาะสมที่จะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัว จนไม่กล้าฝ่าฝืนกฎหมายและกระทำความผิดอีกหรือไม่ เพียงใด

6. ปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยบัญญัติอยู่ในมาตรา 100 ถึงมาตรา 107 แต่หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อีกทั้งในทางปฏิบัติยังพบว่า หน่วยงานของรัฐมีอยู่หลายหน่วยงาน และแต่ละหน่วยงานมีอำนาจที่จะออกประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรการในการรักษาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาใช้บังคับแก่สถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับดังกล่าวมีอยู่เป็นจำนวนมากและออกมาใช้บังคับโดยหลายหน่วยงานซึ่งอาจทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งทำให้เกิดความไม่สะดวกแก่ผู้ประกอบการ นายจ้าง และลูกจ้างที่จะตรวจสอบและปฏิบัติตาม

7. เรื่องบทกำหนดโทษ พบว่า ปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเป็นปัญหาการบังคับใช้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผู้ปฏิบัติไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย ปัญหาในเรื่องนี้จึงควรมีการแก้ไขที่บทกำหนดโทษ ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายใดจะมีสภาพบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างจริงจัง กฎหมายนั้นจะต้องมีบทลงโทษที่เด็ดขาด เพื่อให้ผู้ฝ่าฝืนเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย และเมื่อพิจารณาบทลงโทษของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ถือได้ว่าเป็นโทษที่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ฉะนั้น รัฐควรแก้ไขบทลงโทษนายจ้าง โดยเพิ่มโทษทั้งโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติ

ต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และเพื่อให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดอีก

จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันเป็นปัญหาในการบังคับใช้ในทางปฏิบัติและไม่เป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อีกทั้งยังมีโอกาสถูกต่างประเทศยกขึ้นเป็นข้ออ้างในเวทีโลกเพื่อกีดกันทางการค้าได้ด้วย เพราะสถานบริการน้ำมันในประเทศไทยมีมากมายทั่วประเทศ และมีแรงงานเด็กเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นที่ปรากฏได้โดยง่ายจากชาวต่างชาติ เพราะถึงอย่างไรแล้วเมื่อชาวต่างชาติมาประเทศไทยก็ต้องมีโอกาสเข้าไปใช้สถานบริการน้ำมัน และนั่นก็หมายถึงภาพพจน์ของประเทศไทยในสายตาของชาวต่างชาติ

ดังนั้น จึงสมควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องที่ใช้บังคับอยู่ ซึ่งมีผลต่อแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อให้มีการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ โดยจะต้องกำหนดให้สอดคล้องถูกต้องตามนโยบายของรัฐและมาตรฐานสากลที่นานาประเทศได้รับรอง อีกทั้งต้องมีการดำเนินการเพื่อให้กฎหมายมีสภาพบังคับใช้สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงความหมาย แนวคิด หลักการในการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยและต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ

1.2.4 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาการใช้แรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2.5 เพื่อศึกษาและค้นหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมมาใช้ปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติบางมาตราและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

การคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กเป็นมาตรการทางกฎหมายที่รัฐบาลไทยได้ดำเนินการ โดยบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กไม่ให้ตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบในการทำงานแต่ก็ยังไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมีข้อบกพร่องไม่สอดคล้องกับทางปฏิบัติและมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในบางเรื่อง เช่น มาตรา 49 กำหนดห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอันตราย แต่ปรากฏว่างานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นงานที่นายจ้างสามารถจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานได้ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายของไทยนี้ถือว่าไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และจะถือได้หรือไม่ว่างานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นงานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็ก อีกทั้งปัญหาในเรื่องชั่วโมงในการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง และบทกำหนดโทษ เป็นต้น จึงสมควรที่จะมีการศึกษาเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติบางมาตราที่เกี่ยวกับแรงงานเด็กในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แรงงานเด็กได้รับความคุ้มครองอย่างดีที่สุด

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) โดยจะศึกษาวิจัยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก และเกี่ยวกับงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ และข้อเสนอแนะของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยหนังสือและเอกสารต่างๆ เหล่านี้ เป็นเอกสารที่ได้มาจากหน่วยงานราชการและองค์การแรงงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) แก่แรงงานเด็ก ณ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์และเรียบเรียงเป็นวิทยานิพนธ์ต่อไป

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่ามีผลกระทบต่อการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กและใช้ไม่ได้ผลในทางปฏิบัติอย่างไร โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาโดยจะศึกษาเฉพาะแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง และได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความสำคัญของการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความหมาย แนวคิด หลักการในการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยและต่างประเทศ

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ

1.6.4 ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.6.5 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อช่วยเหลือแรงงานเด็กให้ได้รับความเป็นธรรม

บทที่ 2

ความหมาย แนวคิด ความเป็นมาในการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก และประเภทของสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทยล้วนได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็กในต่างประเทศแทบทั้งสิ้น ดังนั้น การศึกษาความหมาย แนวคิด ความเป็นมาในการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองแรงงานเด็กของต่างประเทศ จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำผลของการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมายมากที่สุด

2.1 ความหมายของน้ำมันเชื้อเพลิง สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง และแรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

2.1.1 ความหมายของน้ำมันเชื้อเพลิง

สำหรับความหมายของน้ำมันเชื้อเพลิง ได้มีอยู่ในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติต่างๆ อาทิเช่น พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “น้ำมันเชื้อเพลิง” ซึ่งหมายความว่า น้ำมันปิโตรเลียมดิบ น้ำมันเบนซิน น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบิน น้ำมันก๊าด น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา น้ำมันหล่อลื่น และให้หมายความรวมถึงผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่นที่เป็นของเหลว และใช้เป็นเชื้อเพลิงหรือเป็นสั้งหล่อลื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดให้เป็นน้ำมันเชื้อเพลิงโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา¹

พระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543 ให้ความหมายของ “น้ำมันเชื้อเพลิง” หมายความว่า น้ำมันปิโตรเลียมเหลว น้ำมันเบนซิน น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบิน น้ำมันก๊าด น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา น้ำมันหล่อลื่น และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่นที่ใช้หรืออาจใช้เป็นวัตถุดิบในการกลั่นหรือผลิตเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และให้หมายความรวมถึงสั้งอื่น

¹ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542, มาตรา 4.

ที่ใช้หรืออาจใช้เป็นเชื้อเพลิงหรือสิ่งหล่อลื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดให้เป็นน้ำมันเชื้อเพลิง
โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา²



² พระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543, มาตรา 4.

ที่ใช้หรืออาจใช้เป็นเชื้อเพลิงหรือสิ่งหล่อลื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดให้เป็นน้ำมันเชื้อเพลิงโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา²

พระราชบัญญัติน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2521 ให้ความหมายของ “น้ำมันเชื้อเพลิง” หมายความว่า น้ำมันปิโตรเลียมดิบ น้ำมันเบนซิน น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบิน น้ำมันก๊าด น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา น้ำมันหล่อลื่น และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่นที่ใช้เป็นเชื้อเพลิง หรือเป็นสิ่งหล่อลื่น กับทั้งให้รวมถึงน้ำมันหรือสิ่งอื่นที่ใช้เป็นเชื้อเพลิง หรือเป็นสิ่งหล่อลื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง³

ฉะนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า น้ำมันเชื้อเพลิง หมายถึง น้ำมันปิโตรเลียมดิบ น้ำมันเบนซิน น้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันก๊าด น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา น้ำมันหล่อลื่น และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่นที่ใช้หรืออาจใช้เป็นวัตถุดิบในการกลั่นหรือผลิตเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และให้หมายความรวมถึงสิ่งอื่นที่ใช้หรืออาจใช้เป็นเชื้อเพลิงหรือสิ่งหล่อลื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดให้เป็นน้ำมันเชื้อเพลิงโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2.1.2 ความหมายของสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

ความหมายของสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงนั้น ได้มีอยู่ในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติต่างๆ อาทิเช่น

พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง” โดยหมายความว่า สถานที่ที่ใช้ในการเก็บน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงแก่ยานพาหนะ และให้หมายความรวมถึงบริเวณที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตให้เป็นเขตสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตลอดจนสิ่งก่อสร้าง ถังท่อและอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในบริเวณนั้น⁴

พระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543 ให้ความหมายของ “สถานบริการ” หมายความว่า สถานที่สำหรับจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงให้แก่ประชาชนโดยวิธีเติมหรือใส่ลงในที่บรรจุน้ำมันเชื้อเพลิงของยานพาหนะ โดยใช้มาตรวัดน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยมาตราชั่งตวงวัดที่ติดตั้งไว้เป็นประจำ และให้หมายความรวมถึงสถานที่จำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงให้แก่ประชาชนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁵

² พระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543, มาตรา 4.

³ พระราชบัญญัติน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2521, มาตรา 4.

⁴ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542, มาตรา 4.

⁵ พระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543, มาตรา 4.

ฉะนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง หมายถึง สถานที่สำหรับจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงให้แก่ประชาชนโดยวิธีเติมหรือใส่ลงในที่บรรจุน้ำมันเชื้อเพลิงของยานพาหนะ โดยใช้มาตรวัดน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยมาตราชั่งตวงวัด ที่ติดตั้งไว้เป็นประจำ และรวมถึงบริเวณที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตให้เป็นเขตสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตลอดจนสิ่งก่อสร้าง ถังทอ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในบริเวณนั้น และหมายความรวมถึงสถานที่จำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงให้แก่ประชาชนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.1.3 ความหมายของแรงงานเด็กในงานสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

งานหรือแรงงานนั้น หมายถึง แรงงานของบุคคลหรือแรงงานของมนุษย์เท่านั้น จากคำนิยามและความหมายของคำว่า “แรงงาน” ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

1. จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายว่า งานบุคคลหรืองานหรือแรงงาน หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นโดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของคนได้
2. Dale Yodor ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า แรงงาน หมายถึง แรงงานทั้งหมดของมนุษย์ ซึ่งว่าจ้างกันได้ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์
3. Ralph H. Blodgett ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงงาน หมายถึง การใช้แรงงาน และสติปัญญาของมนุษย์เพื่อมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งรายได้
4. Melvin W. Reder ได้ให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (หมายถึงร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)

ฉะนั้น จากความหมายของแรงงานที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า “แรงงาน” หมายถึง การกระทำของมนุษย์เท่านั้น (มิได้หมายถึงกำลังแรงงานอันเกิดจากสัตว์หรือเครื่องจักรกล) ไม่ว่าจะเป็นการกระทำอันเกิดจากการกระทำทางกาย ทางความคิด สติปัญญา เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากการที่ตนได้กระทำ

ความหมายของคำว่า “เด็ก” การศึกษาความหมายของคำว่า “เด็ก” สามารถแบ่งการศึกษาออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ ศึกษาจากมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศส่วนหนึ่ง และศึกษาจากกฎหมายไทยอีกส่วนหนึ่ง

1) ความหมายของคำว่า “เด็ก” ตามมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ก. อนุสัญญาฉบับที่ 136 ว่าด้วยการคุ้มครองจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซีน ปี พ.ศ. 2514 (C136 Benzene Convention, 1971) “เด็ก” (Child) หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ข. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ปี พ.ศ. 2542 (C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999) “เด็ก” (Child) หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ฉะนั้น จึงเห็นได้ว่าความหมายของคำว่า “เด็ก” ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 136 และ 182 ต่างก็มีข้อกำหนดโดยเฉพาะสำหรับเด็กในเรื่องของเกณฑ์อายุที่เท่ากัน กล่าวคือ “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

2) ความหมายของคำว่า “เด็ก” ตามกฎหมายไทย

ก. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

ประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โดยอาศัยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มิได้ระบุความหมายโดยเฉพาะของ “เด็ก” ไว้ แต่อาศัยความได้จากข้อ 20 ที่กำหนดว่า “ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีเป็นลูกจ้าง”

ข. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ระบุความหมายโดยเฉพาะของ “เด็ก” ไว้ ดังนั้น การจะให้ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” จึงต้องพิจารณาจากบทบัญญัติในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก เช่น มาตรา 48 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด” และในบทบัญญัติอื่นๆ เช่น มาตรา 45, มาตรา 49 และมาตรา 50 ซึ่งก็จะบัญญัติไว้ในทำนองเดียวกันโดยห้ามนายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี ทำงานในลักษณะต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า “แรงงานเด็ก” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ดังนั้น บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติในหมวดการใช้แรงงานเด็ก

ค. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดความหมายของ “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินเจ็ดปีแต่ยังไม่เกินสิบสี่ปี และ “เยาวชน” หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปี แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี⁶

ง. ประมวลกฎหมายอาญา

ในอดีตนับตั้งแต่ได้ประกาศใช้กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 เรื่อยมาจนกระทั่งมีการบังคับใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญาหลายครั้งจนปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ให้ความสำคัญกับเด็กเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ ทั้งนี้ แม้มิได้กำหนดความหมายของ “เด็ก” ไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้แบ่งกลุ่มอายุของเด็กที่กระทำความผิดไว้ โดยถือตามความรู้สึกผิดชอบของเด็กซึ่งเป็นผู้ที่กระทำความผิดในขณะนั้น และถือว่าเด็กเป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิดชอบอย่างจำกัด ไม่เหมือนกับกรณีผู้ใหญ่ผู้กระทำความผิด

ดังนั้น จึงมีการกำหนดเรื่องความรับผิดชอบทางอาญาของเด็กไว้เป็นกรณีพิเศษ โดยเฉพาะบางกรณีแม้การกระทำของเด็กจะมีความผิด แต่กฎหมายอาจไม่เอาโทษเลยก็ได้ หรือกฎหมายจะกำหนดวิธีการสำหรับเด็กไว้โดยเฉพาะ อาทิเช่น การว่ากล่าวตักเตือน การเรียกบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็ก มาทำทัณฑ์บนว่า จะระวังไม่ให้เด็กก่อเหตุร้ายซ้ำขึ้นอีก การคุมประพฤติสำหรับเด็กโดยเจ้าพนักงานคุมประพฤติ การส่งตัวเด็กไปยังสถานฝึกอบรมที่เหมาะสม หรือแม้แต่การส่งตัวเด็กไปยังสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก

อย่างไรก็ดี “เด็ก” ตามความหมายในประมวลกฎหมายอาญา ยังคงยึดถือตามหลักเกณฑ์ในเรื่องอายุของเด็กในขณะที่กระทำความผิด โดยแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. เด็กอายุไม่เกิน 7 ปี⁷
2. เด็กอายุเกิน 7 ปี ไม่เกิน 14 ปี⁸

⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534, มาตรา 4.

⁷ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 73 บัญญัติว่า “เด็กอายุไม่เกินเจ็ดปี กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษ”

⁸ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 74 บัญญัติว่า “เด็กอายุกว่าเจ็ดปีแต่ยังไม่เกินสิบสี่ปี กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษ”

3. เด็กอายุเกิน 14 ปี ไม่เกิน 17 ปี⁹

4. เด็กอายุเกิน 17 ปี ไม่เกิน 20 ปี¹⁰

จะเห็นได้ว่า “เด็ก” ตามนิยามความหมายที่กล่าวมาข้างต้น กฎหมายของประเทศไทยมิได้ให้ความหมายของคำว่า “เด็ก” ไว้เป็นอย่างเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การนิยามหรือให้ความหมายของกฎหมายฉบับต่างๆ นั้น เกิดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ละฉบับอย่างแท้จริง โดยกฎหมายบางฉบับได้มีการแบ่งแยกความหมายของคำว่า “เด็ก” และ “เยาวชน” ออกจากกัน แต่ไม่ว่าจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันเช่นไร ความหมายโดยรวมนั้นยังคงกำหนดเกณฑ์อายุของเด็กไว้ไม่เกินสิบแปดปี ยกเว้นประมวลกฎหมายอาญาตามที่กล่าวถึงข้างต้น

ฉะนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า “เด็ก” ในความหมายตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

สำหรับความหมายของแรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ไม่มีกฎหมายใดให้คำจำกัดความของคำดังกล่าวไว้ แต่จากการศึกษาถึงความหมายต่างๆ ข้างต้น และจากการเก็บข้อมูลต่างๆ ผู้เขียนจึงให้คำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง” โดยให้หมายถึง ผู้ที่ใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งทำหน้าที่ในการเติม หรือบรรจุน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับยานพาหนะให้แก่ประชาชน และรวมถึงผู้ที่ทำหน้าที่เช็คกระบอกตรวจเช็คเครื่องยนต์ ล้างรถยนต์ พนักงานถ่ายน้ำมันเครื่อง พนักงานทำความสะอาด พนักงานขายของ และหน้าที่อื่นๆ ในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากการที่ตนได้กระทำ

⁹ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 75 บัญญัติว่า “ผู้ใดอายุกว่าสิบสี่ปี แต่ยังไม่เกินสิบเจ็ดปี กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด ให้ศาลพิจารณาถึงความรู้ผิดชอบและสิ่งอื่นทั้งปวงเกี่ยวกับผู้นั้น ในอันที่จะควรวินิจฉัยว่าสมควรพิพากษาลงโทษผู้นั้นหรือไม่ ถ้าศาลเห็นว่าไม่สมควรพิพากษาลงโทษ ก็ให้จัดการตามมาตรา 74 หรือถ้าศาลเห็นว่าสมควรพิพากษาลงโทษก็ให้ลดมาตราส่วนโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดลงครึ่งหนึ่ง”

¹⁰ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 76 บัญญัติว่า “ผู้ใดอายุกว่าสิบเจ็ดปี แต่ยังไม่เกินยี่สิบปี กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด ถ้าศาลเห็นสมควรจะลดมาตราส่วนโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นลงหนึ่งในสามหรือกึ่งหนึ่งก็ได้”

2.2 แนวคิดที่ทำให้เกิดการใช้และคุ้มครองแรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วไปไม่ว่าประเทศใดๆ ในโลก โดยในอดีตจะมีลักษณะเป็นการใช้แรงงานด้านการเกษตรกรรมเป็นหลักในรูปแบบของการใช้แรงงานในครอบครัว จวบจนเมื่อต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นยุคแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรม แรงงานเด็กจึงถูกผลักดันให้เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษซึ่งนับเป็นประเทศแรกที่มีการใช้แรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมอย่างมากมาย การใช้แรงงานอย่างจริงจังเริ่มขึ้นนับตั้งแต่นั้นมาและแพร่หลายไปทั่วโลกพร้อมๆ กับการปฏิวัติอุตสาหกรรม

จากแนวความคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมจะช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเกิดขึ้นได้เร็วกว่าการพัฒนาด้านการเกษตรกรรม ทำให้แต่ละประเทศพยายามผลักดันให้ประเทศของตนก้าวไปสู่ความเจริญในด้านอุตสาหกรรมด้วยการนำเทคนิควิทยาการสมัยใหม่มาใช้แทนที่การผลิตด้วยวิธีเดิมๆ เป็นผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศขยายตัวและเปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรม แต่ในขณะที่วิวัฒนาการในด้านเทคโนโลยีเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็วทำให้โรงงานสมัยใหม่ไม่จำเป็นต้องอาศัยกำลังแรงงานคนมากมายดังเช่นแต่ก่อน¹¹ เพียงอาศัยคนคอยควบคุมดูแลเท่านั้น จนก่อให้เกิดแนวความคิดในการนำเด็กมาใช้แรงงาน ประกอบกับเด็กอยู่ในภาวะที่อ่อนแอสามารถควบคุมได้ง่าย อีกทั้งไม่มีมาตรการทางกฎหมายออกมาคุ้มครองแรงงานเด็กแต่อย่างใด และสภาวะสังคมในขณะนั้นก็เปิดโอกาสให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานได้สะดวก จึงทำให้แรงงานเด็กกลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สำคัญ

ช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม เครื่องมือเครื่องจักรสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานผู้ใหญ่ในขบวนการผลิตต่างๆ น้อยลง นายจ้างสามารถใช้แรงงานที่ไม่ต้องมีความรู้ความชำนาญไม่ต้องมีกำลังหรือเรี่ยวแรงมาก เพราะเครื่องมือเครื่องจักรสมัยใหม่ มีลักษณะทุ่นแรงและสามารถผลิตสินค้าได้ในจำนวนมากแต่ใช้แรงงานน้อยลง ทำให้นายจ้างสามารถใช้เด็กเข้ามาแทนที่คนงานผู้ใหญ่ได้อย่างลงตัว เช่น ในโรงงานทอผ้าขนสัตว์เดิมเคยใช้แรงงานผู้ใหญ่ 300 คน หลังจากก็นำเครื่องจักรสมัยใหม่มาแทนก็สามารถใช้แรงงานผู้ใหญ่เพียง 10 คน และแรงงานเด็กอีก 50 คน ก็เพียงพอแล้ว¹²

¹¹ เอี่ยม ฉายงาม. (2521). ประวัติศาสตร์อังกฤษ. หน้า 236-238.

¹² แหล่งเดิม.

แนวคิดที่มีทำให้มีการใช้แรงงานเด็กอีกประการหนึ่ง ก็คือ การที่นายจ้างมีความพอใจที่จะจ้างแรงงานเด็กเพื่อประหยัดต้นทุนการผลิต เนื่องจากการจ้างแรงงานเด็กทำให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างในอัตราสูงได้ นอกจากนี้นายจ้างบางรายที่มีทุนจำกัดหรือมีโรงงานขนาดเล็ก จึงมีแนวคิดหาวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนเฉลี่ยในการผลิตได้ก็โดยใช้แรงงานเด็กแทนแรงงานผู้ใหญ่ อันจะสามารถให้แข่งขันกับโรงงานที่มีขนาดใหญ่กว่าได้ ประกอบกับแรงงานเด็กเป็นแรงงานที่มีความกระตือรือร้น โดยเปรียบเทียบแล้วแรงงานเด็กจะคล่องแคล่วกว่าแรงงานผู้ใหญ่ แรงงานเด็กมักจะไม่มีข้อมีปัญหาเท่ากับแรงงานผู้ใหญ่ และแม้เด็กจะมีความแข็งแรงทางร่างกายน้อยกว่าผู้ใหญ่ แต่ประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ด้อยกว่าผู้ใหญ่ อีกทั้งมีความอ่อนแอต่อโลกมักจะกลัวผู้เป็นนายจ้าง ทำให้นายจ้างบางคนอาจใช้วิธีการด้วยการข่มขู่หรือลงโทษเด็ก ในกรณีที่ทำงานช้าหรือผิดพลาด โดยที่เด็กจะไม่กล้าฝ่าฝืนหรือทำผิดซ้ำอีก และเด็กส่วนใหญ่ก็มักจะไม่มีการท้วงติงหรือต่อรองกับนายจ้างทำให้นายจ้างมีความพอใจในการใช้แรงงานเด็ก

จากการที่อิทธิพลของลัทธิเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมที่เน้นการพัฒนาโดยห้ามรัฐเข้าไปแทรกแซงในกิจการของเอกชนเพราะเชื่อว่าการที่รัฐเข้าไปแทรกแซงเสรีภาพในทางเศรษฐกิจของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศได้ และเหตุผลอีกประการหนึ่ง ก็คือ รัฐไม่ต้องการมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างซึ่งมักเป็นนายทุนให้กับรัฐเสมอในยามศึกสงคราม จนเป็นผลให้รัฐไม่ดูแลเอาใจใส่ต่อแรงงานเด็ก จึงเป็นเหตุให้มีการใช้แรงงานเด็กกันอย่างแพร่หลายมากมายมหาศาลตามมา โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษและขยายตัวไปยังประเทศในแถบยุโรปอย่างรวดเร็ว

ปัญหาความยากจนและปัญหาการว่างงานหลังสงครามเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้มีความพยายามดิ้นรนในการแสวงหางานทำมากขึ้น แรงงานเด็กเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ดีกว่าในสถานะเช่นนั้น ดังนั้นในช่วงหลังสงครามโลกจึงทำให้มีการใช้แรงงานเด็กเพิ่มมากขึ้น แรงงานเด็กมากมายจึงถูกผลักดันเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว แรงงานเด็กจะต้องทำงานหามรุ่งหามค่ำอย่างตรากตรำในโรงงานเป็นเวลาหลายปี เด็กที่ถูกใช้แรงงานก็ยังมีอายุน้อยมาก ได้ค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เลวร้าย และลักษณะงาน ก็คือ การควบคุมเครื่องจักรหรืองานอื่นๆ ที่ซ้ำซากจำเจ อุบัติเหตุก็เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้น และเด็กจะไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้าง ดังนั้น นับตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา แรงงานเด็กจึงถูกเอาเปรียบและอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบมาตลอด เพราะนายจ้างส่วนมากเป็นนายทุนที่ร่ำรวย อีกทั้งเด็กก็อยู่ในสถานะที่ไม่อาจต่อรองกับนายจ้างได้ และจากสภาพการทำงานที่เลวร้ายของเด็กนี้เองนับเป็นจุดเริ่มต้นในการริเริ่มแนวความคิดในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก ทั้งนี้ด้วยความห่วงใยและต้องการที่จะแก้ไขปัญหาสังคมเหล่านี้ให้หมดไป โดยรากฐานของแนวคิดในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กก็มาจากทฤษฎี “tabula rosa” ของจอห์น ล็อก (John Locke) นักปรัชญา

กฎหมายธรรมชาติในยุคฟื้นฟู¹³ (ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 14 – 16) ซึ่งเชื่อว่าจิตใจของมนุษย์แรกเกิดนั้นเป็นจิตใจที่ว่างเปล่าและบริสุทธิ์ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับตัวมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ จอห์น ล็อก เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าดีหรือชั่วเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น อุปนิสัยใจคอของมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือพระเจ้าสร้างมา โดยจากรากฐานปรัชญาแนวคิดของจอห์น ล็อก ส่งผลให้เกิดแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงแก้ไขนิสัยและบุคลิกภาพของมนุษย์ต้องเริ่มตั้งแต่เมื่ออายุยังน้อย เด็กซึ่งได้รับการเลี้ยงดูในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับการอบรมสั่งสอนอย่างถูกต้องจะสามารถเติบโตเป็นมนุษย์ที่มีเหตุผลตามทฤษฎีของนักกฎหมายธรรมชาติ จึงสรุปได้ว่าหากเด็กถูกใช้แรงงานอย่างไม่เหมาะสมถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ย่อมส่งผลต่ออุปนิสัยและบุคลิกภาพของตัวเด็กจนก่อให้เกิดผลกระทบเป็นปัญหาของสังคมต่อไปในอนาคตอย่างแน่นอน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับสภาพการทำงานของแรงงานเด็กให้อยู่ในสถานะที่เด็กเหล่านั้นจะสามารถเติบโตไปเป็นมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์แบบ จึงจะต้องมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ขึ้นมา เพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กและต้องมีลักษณะที่เป็นพิเศษกว่าแรงงานทั่วไป

แรกเริ่มของแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็กก็มีความพยายามอย่างมุ่งมั่นในการจะโน้มน้าวจิตใจของบรรดานายจ้างซึ่งเป็นนายทุน ให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยจะต้องปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ นายจ้างเหล่านั้นไม่เห็นความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนั้น แนวทางในการคุ้มครองแรงงานเด็กจึงเปลี่ยนมาเป็นการออกกฎหมายใช้บังคับกับนายจ้างแทน

ในระยะเวลาต่อมา แนวความคิดสำคัญที่ถือเป็นหลักในการออกมาตรการต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้นก็มีหลายประการ ดังนี้

1) เด็ก คือ ทรัพยากรอันมีค่าของชาติที่ต้องเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพและสืบสานวัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ตลอดจนความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมในอนาคต วัยเด็กควรจะเป็นวัยที่ได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ แต่เนื่องจากปัญหาต่างๆ ทำให้เด็กบางส่วนต้องออกจากโรงเรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร และสภาพการทำงานบางอย่างอาจมีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนงานบางประเภทมีลักษณะเป็นงานอันตรายและเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานได้โดยง่ายและหากปล่อยให้เด็กต้องทำงานที่ไม่เหมาะสมกับวัยต่อไป นอกจากจะเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของเด็กแล้ว เด็กบางคนอาจได้รับ

¹³ จริญ โฆษณานันท์. (2549). นิติปรัชญา (พิมพ์ครั้งที่ 14). หน้า 140-150.

อันตรายที่ร้ายแรงถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพ ซึ่งก็เป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญของชาติและยังเป็นภาระของสังคมต่อไปด้วย ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างเด็กเป็นพิเศษกว่าการทำงานของลูกจ้างทั่วไป โดยกำหนดหลักการที่สำคัญที่ให้ความคุ้มครอง 5 ประการ คือ¹⁴

1. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้
2. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับประเภทงานที่ให้ลูกจ้างเด็กทำได้และงานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำ
3. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานของลูกจ้างเด็ก
4. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็ก
5. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของลูกจ้างเด็ก โดยให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

2) การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กก็เพื่อต้องการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเด็กพัฒนาเด็กในทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุ้มครองเด็กให้พ้นจากการเอารัดเอาเปรียบ ไม่ว่าในลักษณะใดๆ อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมแก่เด็กไม่ให้เด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร

3) เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ถ้าหากจะต้องทำงานก็ถือว่ายังไม่มีความพร้อมเต็มที่เท่ากับผู้ใหญ่ ดังนั้น การออกมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กเหล่านี้ จึงต้องมีลักษณะเป็นการอุปการะเลี้ยงดูช่วยเหลือเด็ก และเปิดโอกาสให้เด็กมีการพัฒนาฝีมือมากกว่าการเป็นลูกจ้างทั่วไป นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็กในลักษณะการอุปการะเลี้ยงดู โดยหวังให้เด็กได้เรียนรู้งานและมีความชำนาญในอาชีพเมื่อเด็กเติบโตขึ้นไปเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต

4) ข้อกำหนดตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็กในส่วนที่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

¹⁴ สุดาศิริ วทวงศ์ และคณะ. (2538). แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก (รายงานการวิจัย). หน้า 33-34.

2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในต่างประเทศ

2.3.1 การคุ้มครองแรงงานเด็กในยุโรป

ความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเริ่มต้นที่ประเทศอังกฤษ ซึ่งอังกฤษมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอื่นๆ ต่อมา เนื่องจากอังกฤษนับเป็นประเทศแรกที่มีริเริ่มแนวความคิดในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก แนวคิดและบทบาทของโรเบิร์ต โอเวน นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษนับเป็นจุดหลักต้นสำคัญในการตรากฎหมายที่ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยทั่วไป

1) การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษมีการใช้แรงงานเด็กมาตั้งแต่ก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมเช่นกัน แต่มีลักษณะเป็นการใช้แรงงานในฐานะลูกจ้างฝึกหัดงานที่มีรากฐานมาจากระบบการฝึกงานแบบดั้งเดิม โดยระบบนี้ทำให้เด็กอังกฤษทุกคนที่ต้องทำงานต้องเข้าไปในฐานะลูกจ้างฝึกหัดงานเสียก่อน เพราะถือเป็นข้อบังคับของสมาคมการช่างที่กำหนดว่าผู้ที่เข้ามาประกอบการค้าที่ดี การผลิตที่ดี จะต้องผ่านการฝึกงานอย่างเป็นระบบจากสมาคมช่างเสียก่อน¹⁵ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสังคมอังกฤษในยุคนั้น สมาคมการช่างต่างๆ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และส่งผลให้เด็กแทบทุกคนต้องผ่านระบบการฝึกงานแบบดั้งเดิมแทบทั้งสิ้น และลักษณะเฉพาะของระบบการฝึกงานแบบดั้งเดิม ก็คือ ลูกจ้างฝึกงานจะต้องเข้ามาพักอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้างผู้รับฝึกงาน จะอยู่ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของคนรอบครัว นายจ้างผู้รับฝึกงานในระบบดั้งเดิมมีภาระหน้าที่ต่อลูกจ้าง 2 ประการคือ ประการแรก เป็นภาระหน้าที่ทางอาชีพที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในทางการค้าการผลิตให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันว่าจะสามารถประกอบอาชีพนั้นๆ ต่อไปได้ในอนาคต ประการที่สอง เป็นภาระหน้าที่ทางศีลธรรมจรรยาที่จะต้องเลี้ยงดูและอบรมบ่มนิสัยให้ลูกจ้างเติบโตขึ้นทั้งในทางร่างกายและจิตใจ ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างอยู่ด้วย จากธรรมเนียมที่ปฏิบัติกันมาเช่นนี้ก็กลายมาเป็นกฎหมายบังคับใช้ โดยมีสมาคมการช่างเข้ามามีบทบาทต่อระบบการฝึกงานมากขึ้นโดยจะมีการแต่งตั้ง “ผู้ตรวจตรา” ขึ้นเพื่อคอยตรวจสอบสถานที่ทำงานและบ้านของนายจ้าง เพื่อที่จะให้แน่ใจว่าลูกจ้างฝึกงานทุกคนได้รับการถ่ายทอดอาชีพและได้รับการดูแลจากนายจ้างเป็นอย่างดี แต่ในที่สุดก็ลงเอยด้วยคำว่าผลประโยชน์ของสมาคม สมาคมพยายามที่จะรักษาผลประโยชน์เฉพาะสมาชิกของตนเลือกใช้กฎหมายเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดผลประโยชน์ของสมาคม หรือยิ่งไปกว่านั้นสมาคมยังมีส่วนเป็นอย่างมากในการละเมิดบทบัญญัติของกฎหมายการช่างและการฝึกงานฉบับนี้ ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการสำคัญของการฝึกงาน

¹⁵ สมคิด ศรีสังคม ก (2504). ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจทวีปยุโรปภาคประเทศอังกฤษ (เล่ม 1). หน้า 35-42.

อย่างสิ้นเชิง อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากฎหมายการช่างและการฝึกงานจะไร้ผลในทางปฏิบัติ แต่ก่อให้เกิดผลสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก แสดงถึงวิวัฒนาการของกฎหมายซึ่งแต่เดิมเป็นจารีตประเพณีมาเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร ประการที่สอง แสดงให้เห็นถึงสถานะทางสังคมในยุคนั้นมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ที่มีการผูกขาดในการค้าการผลิตของอังกฤษ

ลูกจ้างฝึกงานตามที่กล่าวมานั้น ถือเป็นลูกจ้างฝึกหัดงานที่เกิดขึ้นจากความต้องการของผู้ปกครองเด็กที่ต้องการจะให้เด็กฝึกหัดงานและเรียนรู้การทำงานเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ในอนาคต แต่ทั้งนี้ก็ยังมียุคจ้างฝึกหัดงานอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นเด็กยากจนอนาถา โดยรัฐบาลอังกฤษสมัยนั้นให้วัดมีหน้าที่ฝึกงานให้กับเด็กเหล่านี้ตามนโยบายแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาคนว่างงาน ปัญหาคนจรจัด ซึ่งเริ่มมีมาตั้งแต่สมัยพระเจ้าเฮนรีที่ 8¹⁶ ถ้าเป็นเด็กผู้ชายก็ฝึกงานจนอายุ 24 ปี ถ้าเป็นเด็กผู้หญิงก็ฝึกงานจนอายุ 21 ปี ถึงจะพ้นจากการฝึกงานไปได้ จะเห็นได้ว่ารัฐบาลอังกฤษก็ได้พยายามใช้ระบบการฝึกงานแก้ไขปัญหาคความยากจนซึ่งเป็นปัญหาสังคมในขณะนั้น แต่ในที่สุดก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาลำต้นนี้ได้ แต่กลับนำไปสู่ปัญหาสังคมที่ร้ายแรงประการหนึ่งก็คือ การเปิดโอกาสให้มีการขูดรีดแรงงานเด็กอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยเป็นช่องทางให้เด็กยากจนเหล่านี้ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมในการใช้แรงงานจากนายจ้าง อีกทั้งไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่เป็นเวลานานในช่วงระยะเวลาต่อมาอีกหลายปี

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมขนานใหญ่กลางคริสต์ศตวรรษที่ 18 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตจากการทำด้วยมือที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะตัวบุคคลมาใช้เครื่องจักรแทนเป็นการเปลี่ยนจากวิธีการตามระบบครัวเรือนมาสู่ระบบโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตก็เป็นการกระทำในปริมาณมากและมีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อส่งไปขายในตลาดทั้งภายในและนอกประเทศอย่างกว้างขวาง¹⁷ ส่งผลให้แรงงานเด็กยากจนอนาถาถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมมากขึ้นตามลำดับ โดยวัดที่มีหน้าที่ต้องเลี้ยงดูและฝึกงานให้กับเด็กยากจนอนาถาได้นำเด็กเหล่านั้นเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมโดยผ่านสัญญาบังคับให้ไปฝึกงานในโรงงาน ซึ่งกฎหมายก็เปิดช่องให้วัดทำเช่นนั้นได้ แต่สัญญาดังกล่าวมีลักษณะเป็นการซื้อขายเด็กมากกว่า เนื่องจากเมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินให้กับทางวัดแล้ว เด็กก็ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของเจ้าของโรงงานไป และจากสัญญาดังกล่าวผนวกกับข้อกำหนดของระบบการฝึกงานทำให้เด็กยากจนเหล่านี้จะต้องถูกฝึกหัดงานภายใต้การควบคุมของนายจ้างที่ได้ตัวเด็กไปจนกว่าจะมีอายุถึง 21 ปี สำหรับเด็กหญิง และอายุ 24 ปี สำหรับเด็กชาย ชะตาชีวิตของเด็กยากจนในโรงงานในยุคต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นชีวิตที่น่าเศร้าใจเป็นอย่างมาก เด็กต้องทุกข์ทรมานอยู่กับการถูกบังคับ

¹⁶ เอ็ม ฌาซาม, เล่มเดิม, หน้า 56-64.

¹⁷ สมคิด ศรีสังคม ข (2504), ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจทวีปยุโรปภาคประเทศอังกฤษ (เล่ม 2), หน้า 189-191.

ใช้งานอย่างหนัก ความเป็นอยู่ของแรงงานเด็กขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างที่จะให้ความเมตตา สงสาร โดยในความเป็นจริงเด็กต้องทำงานตั้งแต่อายุ 5 ขวบ ขึ้นไป และทำงานวันละ 14 – 18 ชั่วโมง หรือมากกว่านั้น มีเวลาพักได้เพียงเล็กน้อย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย ทำงานหามรุ่งหามค่ำ ไม่ได้รับค่าจ้างและอาหารอย่างเพียงพอ อีกทั้งยังถูกนายจ้างกลั่นแกล้งหรือทารุณอีกด้วย แรงงาน เด็กผู้หญิงมักถูกนายจ้างข่มเหงล่วงเกินทางเพศอยู่เสมอ อุบัติเหตุในโรงงานเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้าง เด็กๆ ถูกใช้แรงงานโดยไม่ได้รับการอบรมสั่งสอนให้เรียนรู้ วิชาการใหม่ๆ วันแล้ววันเล่า จนในที่สุดร่างกายของเด็กก็เติบโตจนไม่เหมาะสมกับงานหรือเครื่องจักร ที่เคยทำอยู่อีกต่อไป เมื่อถึงเวลานั้นนายจ้างก็จะปลดเด็กเหล่านี้ออกเพื่อรับเด็กรุ่นใหม่เข้าทำงานแทน จากสาเหตุที่ไม่ได้รับการอบรมฝึกฝนมาก่อน บรรดาเด็กๆ ที่ถูกปลดออกจากงานก็จะตกอยู่ในสภาพ ของคนไร้ฝีมือ ตกเป็นเหยื่อของการขูดรีดแรงงานของนายจ้างอื่นอีกต่อไป และเด็กเหล่านี้ก็จะเป็ นผู้ให้กำเนิดเด็กขายแรงงานรุ่นต่อไป ซึ่งก็จะมีวิถีชีวิตวนเวียนอยู่ในวัฏจักรที่ได้เคยประสบมาแล้ว

จะเห็นได้ว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมถึงแม้จะมีประโยชน์อยู่มากก็ตาม แต่ก็ได้สร้างปัญหาสังคมต่างๆ ไว้มากด้วย ในขณะเดียวกันสภาพปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้าย ก็ถือเป็นหนึ่งในปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลพวงของการปฏิวัติอุตสาหกรรมด้วยเช่นกัน¹⁸ นายจ้างอังกฤษ ในสมัยนั้นเห็นลูกจ้างเด็กเป็นเพียงเครื่องมือที่จะนำมาซึ่งผลกำไรในกิจการของตนเท่านั้น จากสภาพของแรงงานเด็กที่เลวร้ายดังกล่าวทำให้นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษผู้หนึ่ง คือ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) เกิดความห่วงใยและต้องการจะแก้ไขปัญหการใช้แรงงานเด็กเหล่านี้ให้หมดไป โอเวนเห็นว่าเหตุการณ์เช่นนี้จะนำอันตรายอย่างใหญ่หลวงมาสู่อังกฤษ จึงเป็นคนแรกที่ริเริ่มแนวคิด และมีส่วนอย่างมากในการผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยทั่วไปฉบับแรกออกใช้บังคับ

สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้โอเวนมีแนวคิดเช่นนี้ ก็ด้วยชีวิตในวัยเด็กที่ยากลำบาก ต้องออกจากบ้านไปเป็นลูกจ้างฝึกหัดงานกับนายจ้างคนหนึ่ง ในลอนดอนตั้งแต่อายุเพียง 10 ปี และ เมื่อสำเร็จจากการฝึกงานก็เข้าไปเป็นผู้ช่วยในร้านขายของแห่งหนึ่งในลอนดอน โอเวนขณะนั้นอายุ 15 ปี ต้องทำงานวันละ 18 ชั่วโมง โดยได้ทานอาหารเพียงวันละ 1 มื้อ และได้เงินตอบแทนเพียงเล็กน้อย โอเวนได้ประสบพบเห็นชะตาชีวิตของแรงงานเด็กมากมาย แต่โอเวนเก่งกว่าและโชคดีกว่า แรงงานเด็กอื่นๆ ทั่วไป พออายุ 18 ปี โอเวนก็มีตำแหน่งเป็นถึงผู้จัดการโรงงานแห่งหนึ่งมีโอกา สได้รู้จักกับคนหลายระดับ และในช่วงนี้เองที่โอเวนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากเพื่อนซึ่งเป็นอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ทำให้มีผลต่อวิวัฒนาการด้านความรู้สึกนึกคิดและการดำเนินชีวิตในระยะเวลาต่อมา โดยยังทำให้โอเวนเชื่อมั่นและพยายามผลักดันแนวคิดที่ต้องการให้มีการยกระดับสภาพความเป็นอยู่

¹⁸ เอ็ม ฌาซางม, เล่มเดิม, หน้า 239-241.

ของผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กให้ดีขึ้น โอเวนเห็นด้วยกับแนวคิดของจอห์น ล็อก ที่ว่ามนุษย์สามารถแก้ไขปรับปรุงตัวเองให้เป็นผู้มีเหตุผลได้ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และกำจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีออกไป โอเวนเชื่อว่าการแก้ไขปรับปรุงจะต้องเริ่มตั้งแต่อายุน้อย ดังนั้นด้วยความเชื่อนี้ โอเวนจึงพยายามผลักดันแนวคิดที่ต้องการให้มีการคุ้มครองแรงงานเด็กไปสู่สังคมอังกฤษในสมัยนั้น โอเวนมีโอกาสพิสูจน์แนวคิดของตนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เมื่อได้แต่งงานกับลูกสาวของเจ้าของโรงงานทอผ้าที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งและได้กลายมาเป็นหุ้นส่วนและเป็นผู้จัดการของโรงงานนี้ในปี ค.ศ. 1800 โรงงานแห่งนี้ในช่วงก่อนที่โอเวนจะมาเป็นผู้จัดการก็เหมือนโรงงานทั่วไป มีการใช้แรงงานเด็กตั้งแต่อายุ 5 ปี และให้ทำงานวันละ 13 ชั่วโมง เป็นจำนวนถึง 500 – 600 คน ทำให้เด็กๆ ส่วนมาก มีสุขภาพทรุดโทรม มีร่างกายแคระแกรน พิกัดบ้าง เติบโตช้าและมีสติปัญญาในระดับต่ำกว่าเด็กทั่วไป แต่เมื่อโอเวนได้เข้ามาเป็นผู้จัดการจึงพยายามหาแนวทางเพื่อหยุดจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุน้อยและวางมาตรการเพิ่มขึ้นอีก 3 ประการ คือ

1. ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปี
2. กำหนดเวลาทำงานให้น้อยลงเหลือวันละ 10 ชั่วโมง 45 นาที
3. จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกครอบครัวของแรงงาน เช่น เปิดโรงเรียนแก่คนงาน

และลูกๆ โดยไม่เสียค่าเล่าเรียน

หลังจากนั้นไม่นาน โอเวนก็เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงได้หลายประการ เด็กๆ คนงานแข็งแรงและร่าเริง เรียนหนังสือมากขึ้น ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เอาใจใส่กับหน้าที่การทำงานมากขึ้น การลดชั่วโมงการทำงานแม้ทำให้ผลผลิตลดลงมาบ้างก็เป็นเฉพาะในระยะแรก แต่ในที่สุดก็สามารถได้ผลผลิตในปริมาณที่เท่าเดิม ถือว่าการวางมาตรการดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการผลิต แต่กลับเป็นการเสริมความแข็งแกร่งในกระบวนการผลิตได้มากขึ้น ทำให้โอเวนสรุปได้ว่าแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กนอกจากจะเป็นผลดีต่อแรงงานเด็กซึ่งจะเติบโตไปเป็นแรงงานผู้ใหญ่ในอนาคตแล้วยังไม่กระทบกระเทือนต่อกระบวนการผลิตแต่อย่างใด และผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด ก็คือ ประเทศอังกฤษ ในระยะแรกแนวคิดของโอเวนไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและผู้ถือหุ้นของโรงงานคนอื่นๆ ก็ไม่เห็นด้วยต่างพากันถอนหุ้นไปหมด แต่ในที่สุดโอเวนก็สามารถเปลี่ยนแปลงโรงงานของเขาให้เป็นโรงงานตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อการคุ้มครองแรงงานเด็กและนำชื่อเสียงมาสู่โอเวนเป็นอย่างมากในระยะเวลาต่อมา

ในขณะนั้น ยังมีนักการเมืองคนสำคัญอีกคนหนึ่งชื่อว่า เซอร์ โรเบิร์ต พิล (Sir Robert Peel) ที่เห็นความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็กเช่นกัน พิลเป็นผู้เสนอร่างกฎหมายฉบับแรกที่ทำให้ความคุ้มครองแก่คนงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน ปี ค.ศ. 1802¹⁹ (The Health and Moral of Apprentice Act 1802) กฎหมายฉบับนี้มุ่งประเด็นไปที่สุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงานในโรงงาน วางแนวทางการใช้แรงงานผู้ฝึกงาน กำหนดชั่วโมงการทำงาน กำหนดค่าจ้าง กำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นายจ้างต้องทำความสะอาดโรงงานปีละ 2 ครั้ง โรงงานต้องมีการระบายอากาศอย่างปลอดโปร่ง ลูกจ้างเด็กจะต้องได้รับแจกเสื้อผ้าปีละ 2 ชุด และมีหอพักแยกระหว่างชายหญิง ลูกจ้างเด็กนอนรวมกันห้องละไม่เกิน 2 คน ในกรณีเจ็บป่วยทางโรงงานจะต้องจัดหาหมอมาตรวจสุขภาพลูกจ้างเด็กจะทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมงไม่ได้ ห้ามการทำงานในเวลากลางคืนระหว่างเวลา 21.00 – 06.00 นาฬิกา ลูกจ้างเด็กต้องผ่านการศึกษาภาคบังคับซึ่งกำหนดไว้ 4 ปี และให้เจ้าหน้าที่ประจำท้องถิ่นเป็นผู้บังคับใช้ เป็นไปตามกฎหมายนี้ เป็นต้น กฎหมายฉบับนี้ถือเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ทำให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานเด็ก และเป็นหลักการพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการร่างกฎหมายฉบับต่อมา มา

กฎหมายฉบับนี้มีข้อเสียที่ใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างฝึกหัดงานที่ยากจนอนาถาเท่านั้น ไม่คุ้มครองลูกจ้างเด็กโดยทั่วไป รวมทั้งไม่คุ้มครองลูกจ้างฝึกหัดงานในเมือง ซึ่งเป็นแรงงานเด็กที่มีอยู่ในเมืองมากมายทำให้กฎหมายฉบับนี้ไร้ผลบังคับใช้มากที่สุด เนื่องจากเมื่อเทคโนโลยีในการประดิษฐ์เครื่องจักรกลพลังไอน้ำเกิดขึ้น ทำให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องไปตั้งโรงงานตามแหล่งแม่น้ำในป่าอีก โรงงานส่วนใหญ่ย้ายเข้าไปตั้งอยู่ในเมือง ทำให้ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานเด็กยากจนอนาถาอีกต่อไป เพราะสามารถหาแรงงานเด็กซึ่งมีอยู่มากมายในเมืองได้

หลังจากที่โอเวนเห็นแล้วว่า กฎหมายฉบับนี้ไร้ผลบังคับจึงได้พยายามผลักดันและขอร้องให้พิลเป็นผู้เสนอร่างกฎหมายฉบับใหม่ โอเวนพยายามกระตุ้นให้มหาชนสนใจร่างกฎหมายฉบับใหม่นี้เพื่อให้มีผลต่อการคุ้มครองถึงแรงงานเด็กทุกคน โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ

1. ให้ใช้บังคับกับโรงงานฝ่ายใหม่ ขนสัตว์และสถานที่ประกอบการทุกๆ แห่งที่จ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป
2. ห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปี และห้ามใช้แรงงานเด็กเกินกว่าวันละ 10 ชั่วโมง 30 นาที
3. นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 2 ชั่วโมง

¹⁹ สุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัย. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขานิติศาสตร์ หน่วยที่ 1 (เล่ม 1). หน้า 32.

4. ห้ามใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืนตั้งแต่เวลา 21.00 – 05.00 นาฬิกา
5. ให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบสภาพการทำงาน และสอดส่องดูแล

ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย

6. ให้ครูของแรงงานเด็กมีหน้าที่รายงานผลการเรียนต่อผู้พิพากษาประจำท้องถิ่น ปีละ 4 ครั้ง

พินาร่างกฎหมายฉบับใหม่นี้เสนอต่อรัฐสภาอังกฤษตั้งแต่ ค.ศ. 1815 แต่ก็นำมาซึ่งความขัดแย้ง บางกลุ่มต่อต้านโดยเห็นว่าร่างกฎหมายฉบับนี้ไม่เพียงแต่นำมาซึ่งความเสียหายในทางการค้า แต่จะทำให้การค้าลดปริมาณลงและกระทบถึงตัวผู้ใช้แรงงานโดยตรงจะทำให้ผู้ใช้แรงงานตกงาน แต่บางกลุ่มก็เห็นด้วย ซึ่งความคิดเห็นแตกแยกดำเนินอยู่จนกระทั่ง 2 ปี ต่อมาพินจึงนำเสนอร่างกฎหมายฉบับนี้ โดยแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้มีผลเฉพาะแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมฝ้ายเท่านั้นเข้าสู่รัฐสภาใหม่อีกครั้งหนึ่ง ในขั้นตอนการพิจารณามีการแก้ไขหลักการสำคัญหลายประการที่แตกต่างจากหลักการเดิมของโอเวน เช่น โอเวนเสนอไม่ให้ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปี และมีเวลาทำงานไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง 30 นาที แก้ไขเป็นห้ามใช้แรงงานเด็กต่ำกว่า 9 ปี และมีเวลาทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง โดยตัดข้อเสนอกับผู้ตรวจโรงงานออกทั้งหมดโดยให้ผู้พิพากษาท้องถิ่นเป็นผู้ตรวจตราโรงงาน ซึ่งในทางปฏิบัติผู้พิพากษาไม่เคยตรวจโรงงานเลย ทำให้ในที่สุดแม้จะผ่านกฎหมายฉบับนี้ในปี ค.ศ. 1819 แต่ก็ไม่ได้ทำให้สภาพปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายลดลงไปแต่อย่างใด กฎหมายโรงงานปี ค.ศ. 1819 ฉบับนี้ จึงเปรียบเสมือนเสือกระดาษเจ้าของโรงงานไม่ยอมปฏิบัติตาม การควบคุมตรวจตรายังไม่รัดกุมพอ อีกทั้งไม่มีบทกำหนดโทษ ทำให้แนวความคิดของโรเบิร์ต โอเวนในระหว่างปี ค.ศ. 1800 – 1833 มีอันต้องประสบความล้มเหลวไปอย่างสิ้นเชิง²⁰

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กของโอเวนได้กลับมาสู่ความสนใจของรัฐบาลอังกฤษอีกครั้งในปี ค.ศ. 1833 ซึ่งเป็นปีที่อังกฤษเริ่มเข้าสู่ยุคของปฏิวัติการ เริ่มมีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานปี ค.ศ. 1833 (Factories Act 1833) โดยมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานเด็กแตกต่างจากกฎหมายเดิม คือ²¹ ได้กำหนดให้แต่งตั้งผู้ตรวจตราสภาพโรงงานแทนพวกผู้พิพากษาท้องถิ่น ซึ่งในอดีตมักปล่อยปะละเลยการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ไม่เคยไปตรวจโรงงานเลย อีกทั้งห้ามไม่ให้ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 9 ปี ตามโรงงานทุกแห่ง และกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานเหลือเพียงวันละ 9 ชั่วโมง พร้อมกับให้นายจ้างให้การศึกษาแก่เด็กเหล่านั้นด้วย ส่วนเด็กที่มีอายุระหว่าง 13 ถึง 18 ปี ก็ทำงานได้วันละ 12 ชั่วโมง

²⁰ เอี่ยม ฉายงาม, เล่มเดิม, หน้า 253.

²¹ แหล่งเดิม, หน้า 253-254.

ต่อมาในปี ค.ศ. 1847 มีกฎหมายออกมามาตรเวลาทำงานของเด็กลงอีก และในปี ค.ศ. 1874 ก็มีกฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่ 10 ปี ส่วนปัจจุบันนี้มีกฎหมายหลายฉบับที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ได้แก่²² กฎหมายการจ้างแรงงานหญิง เยาวชน และเด็ก ปี ค.ศ. 1920 (Employment of Women Young Persons and Children Act 1920) กฎหมายเด็ก ปี ค.ศ. 1933 (Children Act 1933) กฎหมายการทำงานในเมืองแร่และเหมืองหิน ปี ค.ศ. 1954 (Mines & Quarries Act 1954) กฎหมายโรงงาน ปี ค.ศ. 1961 (Factories Act 1961) กฎหมายเด็กและเยาวชน ปี ค.ศ. 1963 (Children & Young Persons Act 1963) กฎหมายธุรกิจการขนส่งสินค้าทางเรือ ปี ค.ศ. 1970 (Merchant Shipping Act 1970) กฎหมายการจ้างแรงงานเด็ก ปี ค.ศ. 1973 (Employment of Children Act 1973) กฎหมายหลักสูตรการศึกษา ปี ค.ศ. 1973 (Education (Work Experience) Act 1973)

กฎหมายเหล่านี้ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานนอกภาคอุตสาหกรรมไว้ที่ 13 – 16 ปี ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1. งานนั้นต้องไม่ใช่การทำงานในโรงงาน เหมืองแร่ เหมืองหิน ธุรกิจการขนส่ง ยกเว้นแต่เป็นกรณีที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวหรือภายใต้ความดูแลของสมาชิกในครอบครัว
2. งานนั้นต้องไม่ใช่งานที่เสี่ยงกับอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของร่างกาย จิตใจ หรือเป็นภัยต่อศีลธรรม
3. งานนั้นต้องไม่ขัดขวางการศึกษา และไม่อยู่ในระหว่างชั่วโมงเรียน
4. งานนั้นต้องไม่นานกว่า 2 – 4 ชั่วโมงต่อวัน
5. ห้ามทำงานระหว่างเวลา 19.00 – 06.00 นาฬิกา

สำหรับในงานอันตรายกฎหมายเหล่านี้ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่ 16–18 ปี แต่ทั้งนี้ก็อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการของร่างกายหรือจิตใจของเด็ก โดยห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานเกี่ยวกับเกษตรกรรม การก่อสร้างหรืออาคาร และห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด ไอพีย ฝุ่น ก๊าซและสารพิษ เช่น สารเคมีประเภทแร่ใยหิน โครเมียม ตะกั่ว สารกัมมันตภาพรังสี ไอโอไนซ์ เป็นต้น อีกทั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 เป็นต้นมา ได้โอนอำนาจในการควบคุมดูแล และบังคับตรวจสอบการใช้แรงงานเด็กให้ไปอยู่ในอำนาจของรัฐมนตรี ซึ่งเดิมอำนาจดังกล่าวเป็นของเจ้าหน้าที่ภายในท้องถิ่น แต่ในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

²² Bob Hepple and Sandra Fredman. (1986). **Labour Law and Industrial Relations in Great Britain**. S.1. pp. 88-91.

มีหน้าที่ในการป้องกันและดูแลหาข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเท่านั้น ยังผลให้การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างกว้างขวางทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น²³

2) การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอื่นๆ

หลังจากที่มีการริเริ่มออกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานโดยให้ความสำคัญกับแรงงานเด็กขึ้นเป็นฉบับแรกในประเทศอังกฤษ ประเทศอื่นๆ ในยุโรป ต่างก็ได้ออกกฎหมายในด้านโรงงานขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน มีการกำหนดชั่วโมงทำงานระยะเวลาการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กด้วยเช่นกัน

ในประเทศฝรั่งเศสได้มีการออกกฎหมายห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 8 ปี ทำงานเมื่อปี ค.ศ. 1841 ทั้งยังได้กำหนดชั่วโมงทำงานของเด็กอายุ 8 – 12 ปี ไว้วันละ 10 ชั่วโมง และสำหรับเด็กอายุ 12 – 16 ปี วันละ 12 ชั่วโมง โดยให้มีวันหยุดพักผ่อนในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณีต่างๆ แต่ในระยะแรกนี้การคุ้มครองแรงงานเด็กในฝรั่งเศส ก็มีปัญหาเช่นเดียวกับในอังกฤษ กล่าวคือ ในทางปฏิบัตินายจ้างจะไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย และการตรวจตราดูแลก็ไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งกฎหมายไม่ได้กำหนดบทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนไว้ทำให้การคุ้มครองแรงงานเด็กไร้ผลบังคับ

ในปี ค.ศ. 1874 ฝรั่งเศสได้มีการออกกฎหมายโรงงาน ปี ค.ศ. 1874²⁴ ขึ้นใช้บังคับอย่างจริงจังมากขึ้น โดยขยายอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กโดยทั่วไปขึ้นเป็น 10 ปี และอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็น 12 ปี เว้นแต่อุตสาหกรรมบางประเภทแต่อย่างใดก็ตามเด็กอายุ 10 – 12 ปี จะทำงานเกินวันละ 6 ชั่วโมงไม่ได้ และยังกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานกลางคืนไว้ที่ 16 ปี อีกทั้งห้ามมิให้แรงงานเด็กทุกประเภททำงานได้พื้นดิน

ต่อมาในวันที่ 2 พฤศจิกายน ค.ศ. 1892 ฝรั่งเศสก็ได้มีกฎหมายฉบับใหม่ ออกใช้บังคับโดยห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี เข้าทำงานหรือเป็นลูกจ้างฝึกหัดงาน เว้นแต่จะได้รับการศึกษาภาคบังคับและแพทย์รับรองแล้วว่าร่างกายสมบูรณ์จึงจะอนุญาตให้ทำงานได้ ตั้งแต่อายุ 12 ปี แต่กฎหมายก็ยังให้สิทธิแก่เจ้าพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาว่างานที่ให้เด็กที่มีอายุยังไม่ครบ 13 ปี ทำนั้น เหมาะสมหรือเกินกำลังเด็กหรือไม่ด้วย นอกจากนี้ยังได้กำหนดเวลาทำงานของเด็กอายุ 13-16 ปี ให้ลดลงเหลือวันละ 10 ชั่วโมง และเวลาทำงานของเด็กอายุ 16-18 ปี ไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง โดยทั้งนี้ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 60 ชั่วโมง และห้ามเด็กอายุ 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน อีกทั้งให้แรงงานเด็กมีวันหยุดพักในวันอาทิตย์และในวันหยุดตามประเพณี หลังจากนั้นรัฐบาลฝรั่งเศส

²³ Bob Hepple and Sandra Fredman. Ibid. pp. 90-91.

²⁴ สุชาติ วิศวกรรม (2538). กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 14.

ก็พยายามขยายอายุขั้นต่ำของเด็กขึ้นไปเป็น 14 ปี ทั้งนี้โดยเห็นว่าเด็กที่มีอายุ 12 - 13 ปี ยังมีร่างกายไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานเช่นผู้ใหญ่ได้ แต่ในปัจจุบันกฎหมายฝรั่งเศส²⁵ ก็ยังกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานเบาไว้ที่ 12 ปี ภายใต้เงื่อนไขว่าจะต้องจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว แต่ถ้าหากยังไม่จบ ก็ทำงานได้เฉพาะวันหยุดเรียนและระยะเวลาที่กำหนดระหว่างวันหยุดเรียนเท่านั้น และการทำงานนั้นต้องไม่ทำให้เด็กเสี่ยงกับอุบัติเหตุหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยกฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานอันตรายไว้ที่ 16 - 18 ปี

หลังจากที่ประเทศอังกฤษและประเทศฝรั่งเศสได้ประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กแล้ว ประเทศต่างๆ ในยุโรป ก็มีการตรากฎหมายในลักษณะเดียวกันเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานออกใช้บังคับตามมา ดังนี้²⁶

ประเทศเยอรมนีและประเทศรัสเซียในสมัยนั้น ได้เริ่มมีการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยการประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. 1878 และปี ค.ศ. 1882 ตามลำดับ และได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อมา โดยในปี ค.ศ. 1991 ทั้งสองประเทศก็ยังกำหนดคุ้มครองอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่ 15 ปี และ 18 ปี สำหรับงานอันตราย

ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ สวีเดน ได้เริ่มมีการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยการประกาศใช้กฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. 1889 พร้อมกัน และได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อมา โดยในปี ค.ศ. 1991 ประเทศเบลเยียมกฎหมายก็ยังกำหนดคุ้มครองอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่ 14 ปี และ 18 ปี สำหรับงานอันตราย ส่วนประเทศเนเธอร์แลนด์ กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่ 15 ปี และ 18 ปี สำหรับงานอันตราย โดยมีข้อยกเว้นให้เด็กมีอายุขั้นต่ำตั้งแต่ 13 ปี สามารถทำงานเบาตามที่กฎหมายกำหนดได้ สำหรับประเทศสวีเดนนั้น กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปที่ 16 ปี และ 18 ปี สำหรับงานอันตราย โดยมีข้อยกเว้นให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปี สามารถทำงานเบาได้เช่นเดียวกับประเทศเนเธอร์แลนด์

ส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1997 มีแรงงานเด็กกว่า 4 ล้านคน อายุระหว่าง 12 - 17 ปี จากการสำรวจพบว่า มีแรงงานเด็กผิดกฎหมายประมาณ 290,200 คน โดยเป็นเด็กชายมากกว่าเด็กหญิง และในจำนวนแรงงานเด็กผิดกฎหมายทั้งหมด 129,700 คน มีอายุ 14 - 15 ปี และ 59,600 คน มีอายุต่ำกว่านั้น โดยในจำนวนนี้แรงงานเด็กผิดกฎหมายที่รับจ้างเย็บเสื้อผ้า

²⁵ International Labour Organization. (1991). "Condition of Work Digest on Child Labour."

Law and Practice, 10, 2. pp. 48-54.

²⁶ ศุโขทัยธรรมาราช มหาวิตถาลัย. เล่มเดิม. หน้า 33.

อยู่ที่บ้านไม่ถูกนับรวมอยู่ด้วย เนื่องจากไม่มีวิธีการในการคำนวณแรงงานเด็กในงานลักษณะนี้ได้ แต่ก็ประมาณได้ว่าในปี ค.ศ. 1997 มีจำนวนถึง 13,100 คน ซึ่งถือเป็นธุรกิจที่ขึ้นชื่อในเรื่องการละเมิดกฎหมายด้านค่าจ้างและความปลอดภัยของแรงงานเด็ก ในสหรัฐอเมริกาแรงงานเด็กจำนวนมากได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย และในบางกรณีสินค้าที่ผลิตจากแรงงานเด็กผิดกฎหมายมีอยู่ทั่วไปในท้องตลาด แต่ไม่เป็นที่รับรู้ของผู้บริโภค มีหลายบริษัทที่ซื้อสินค้าจากแรงงานเด็กเหล่านี้ แต่กลับประณามการใช้แรงงานเด็ก

แรงงานเด็กในสหรัฐอเมริกามีจำนวนมากเสี่ยงอันตรายอย่างมากในการทำงาน ทุก 5 วัน จะมีเด็กได้รับอันตรายจากการทำงานซึ่งเป็นงานที่กฎหมายห้ามเด็กทำ และทุกปี จะมีเด็กประสบอันตรายจากการทำงานประมาณ 200,000 คน โดย 1 ใน 3 ได้รับอันตรายสาหัสถึงขนาดต้องเข้าโรงพยาบาล ทั้งนี้ก็เนื่องจากแรงงานเด็กส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งนายจ้างไม่จัดระบบความปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎหมาย และนอกจากการบาดเจ็บขณะทำงานแล้ว ยังมีแรงงานเด็กจำนวนมากที่เสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพ เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

สำหรับประวัติการคุ้มครองแรงงานเด็กในสหรัฐอเมริกาได้มีการออกกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานเด็กเมื่อปี ค.ศ. 1813 ในมลรัฐคอนเนคติกัต และต่อมาจึงแพร่หลายไปทั่วทุกมลรัฐ โดยมีกฎหมายของรัฐบาลกลางกำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานเด็กไว้อย่างกว้างๆ และแต่ละมลรัฐจะกำหนดรายละเอียดโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของมลรัฐนั้นๆ เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าทำงานในงานที่เสี่ยงอันตราย กฎหมายของรัฐบาลกลางจะกำหนดไว้ที่ 16 ปี ส่วนรายละเอียดประเภทของลักษณะงานแต่ละมลรัฐจะกำหนดไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้มลรัฐส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเสี่ยงอันตราย 17 ประเภท เช่น การใช้เลื่อยไฟฟ้า งานเหมือง ใต้ดิน งานผลิตวัตถุระเบิดหรือที่เกี่ยวข้องสารกัมมันตภาพรังสี เป็นต้น ส่วนชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งๆ และสัปดาห์หนึ่งๆ นั้น ก็ได้มีการกำหนดไว้เช่นกัน และห้ามเด็กทำงานในเวลากลางคืน ในมลรัฐส่วนมากกำหนดให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง โดยห้ามทำงานล่วงเวลาและเวลากลางคืน ทั้งยังกำหนดอีกว่า เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี จะเข้าทำงานได้ต่อเมื่อเป็นผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและต้องมีใบรับรองแพทย์ด้วยว่าเป็นบุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์เหมาะสม

2.3.2 การคุ้มครองแรงงานเด็กในเอเชีย

สำหรับประเทศทางภูมิภาคเอเชียในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 การใช้แรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมยังมีน้อย แต่ก็เริ่มได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตก ญี่ปุ่นเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลและมีการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1880 สมัยนั้น

เด็กที่เคยทำงานในภาคเกษตรกรรมก็เริ่มหลั่งไหลเข้าสู่กระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก การใช้แรงงานเด็กในโรงงานมีตั้งแต่อายุน้อยและไม่เป็นธรรมไม่มีการกำหนดระยะเวลาทำงาน และให้เด็กอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายสภาพที่פקแออัด และเด็กจะถูกควบคุมไม่ให้หลบหนีออกจากโรงงานเปรียบเสมือนผู้ต้องขัง นอกจากนั้นเด็กจะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงานอยู่เป็นประจำ และสาเหตุที่ทำให้มีการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในการใช้แรงงานเด็กก็เพราะว่าในระยะแรกนี้ญี่ปุ่นยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ประกอบกับบิดามารดาของเด็กมีฐานะยากจนต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กโดยให้เด็กทำงานให้นายจ้าง 2 – 3 ปี เด็กจึงต้องเข้าทำงานเพื่อเป็นประกันสำหรับเงินที่นายจ้างได้จ่ายล่วงหน้าแก่บิดามารดาของเด็กไปแล้ว ในปี ค.ศ. 1882 พบว่ามีแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นจำนวนถึง 16.5% ของแรงงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม และในปี ค.ศ. 1902 มีแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ประมาณ 65,000 คน ถือเป็นจำนวนถึง 13.1% ของแรงงานทั้งหมดที่ทำอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม

สำหรับประวัติการคุ้มครองแรงงานเด็กของญี่ปุ่นนั้น ในปี ค.ศ. 1886 ญี่ปุ่นได้ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับในระดับชั้นประถมศึกษา ต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้ในปี ค.ศ. 1900 โดยห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาเข้าทำงาน และเพื่อที่จะใช้กฎหมายฉบับนี้ให้มีผลในทางปฏิบัติ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้บริการแก่เด็กเหล่านี้โดยจัดให้มีการสอนหนังสือให้แก่เด็กที่ต้องทำงานด้วยในเวลาเย็น เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่ว่าห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาเข้าทำงาน แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีการใช้แรงงานเด็กที่ยังไม่สำเร็จการศึกษากันอย่างแพร่หลายตามโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ อยู่²⁷

ต่อมาในปี ค.ศ. 1911 ญี่ปุ่นได้ตรากฎหมายโรงงาน ปี ค.ศ. 1911 โดยมีผลใช้บังคับในปี ค.ศ. 1916 และกำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนี้

1. ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ยกเว้นนายจ้างอาจจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ทำงานเบาได้ โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่
2. ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมง ถ้ากรณีที่อยู่เกิน 15 ปี กฎหมายอนุญาตให้ขยายชั่วโมงการทำงานออกไปได้อีก 2 ชั่วโมง
3. ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 05.00 นาฬิกา แต่ในบางกรณีลูกจ้างอาจได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ให้ทำงานได้จนถึงเวลา 23.00 นาฬิกา

²⁷ คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์. (2529). ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก. หน้า 54.

อย่างไรก็ตาม ในระยะแรกญี่ปุ่นก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกับอังกฤษและฝรั่งเศส คือ แรงงานเด็กยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้เท่าที่ควร นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือและไม่ปฏิบัติตาม การตรวจแรงงานเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพไม่เท่าทันนายจ้าง ดังนั้น ในปี ค.ศ. 1923 จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้เสียใหม่ โดยกำหนดให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานได้วันละไม่เกิน 11 ชั่วโมง โดยรวมเวลาหยุดพัก 1 ชั่วโมง และห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กและหญิงทำงานในเวลากลางคืน อีกทั้งห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือทำงานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ รวมถึงเพิ่มมาตรการในการลงโทษกับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนยังผลให้กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้มากขึ้น

ในปี ค.ศ. 1926 ก็มีกฎหมายฉบับใหม่ใช้บังคับ โดยกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่ 14 ปี แต่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี อาจสามารถทำงานได้ถ้าเข้าช้อยกเว้น และเด็กได้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้ว

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ปี ค.ศ. 1940 ญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายโดยเกณฑ์คนงานรวมทั้งแรงงานเด็กให้ไปเป็นทหารและไปเป็นแรงงานเพื่อผลิตยุทธภัณฑ์สำหรับใช้ในสงคราม เป็นผลให้แรงงานเด็กถูกใช้แรงงานอย่างหนักโดยแทบไม่มีเวลาพัก ภายหลังสงครามโลกสิ้นสุดลง ญี่ปุ่นเป็นฝ่ายแพ้สงคราม ญี่ปุ่นต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมที่ย่ำแย่ ดังนั้น รัฐบาลในขณะนั้นจึงได้มีการปฏิรูปการเมืองและสังคม เพื่อจะได้เป็นประเทศที่ปกครองโดยระบบประชาธิปไตย รัฐธรรมนูญเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิรูปการเมือง และการคุ้มครองแรงงานเด็กก็เป็นส่วนหนึ่งที่ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย โดยหลังจากนั้นไม่นานญี่ปุ่นก็ได้ประกาศใช้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ในเดือนเมษายน ปี ค.ศ. 1947²⁸ เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก และหลังจากนั้นก็ได้มีการแก้ไขเรื่อยมากว่า 20 ครั้ง แต่ในส่วนของบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งอยู่ในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 56-64 แทบจะมิได้มีการแก้ไข เนื่องจากบทบัญญัติที่มีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1947 มีความทันสมัยเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก ระยะเวลาทำงาน วันหยุด หรืองานอันตราย เป็นต้น จะมีแก้ไขบ้างก็ในเรื่องบทกำหนดโทษที่มีการเพิ่มเติมอัตราโทษให้รุนแรงขึ้น²⁹

²⁸ Kazuo Sugeno. (1992). **Japanese Labour Law**. p. 9.

²⁹ วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยพะ. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. หน้า 28-30.

สำหรับประเทศอื่นๆ ทางภูมิภาคเอเชียในระยะเวลาเดียวกับญี่ปุ่น ก็ได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตกเช่นกัน โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศแถบยุโรป เริ่มมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานและให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ได้แก่³⁰

ประเทศอินเดียได้มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1891 และในระยะเวลาต่อมาอินเดียได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ในรัฐธรรมนูญ โดยห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี เข้าทำงาน ส่วนงานในโรงงาน เหมืองแร่ หรืองานที่เป็นอันตรายอื่นๆ รัฐต่างๆ ในอินเดียกำหนดอายุขั้นต่ำไว้แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีกฎหมายระบุห้ามไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเรือเดินทะเลในตำแหน่งเป็นช่างไฟหรือพนักงานปรับระวาง เว้นแต่ในกรณี que ทำงานในเรือที่เดินริมฝั่งแม่น้ำกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ 16 ปี ส่วนงานที่เป็นอันตรายอื่นๆ กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ระหว่าง 15 ปี ถึง 18 ปี และห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานระหว่างเวลา 19.00 – 06.00 นาฬิกา แต่ถ้าเป็นงานพาณิชยกรรมรัฐต่างๆ กำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กไว้แตกต่างกันไปอยู่ในระหว่าง 6 ถึง 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ถึง 42 ชั่วโมง ระยะเวลาที่ห้ามทำงานอยู่ในระหว่างเวลา 20.00 – 07.00 นาฬิกา

ประเทศอินโดนีเซียซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศเนเธอร์แลนด์ ได้เริ่มมีการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยการประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. 1908 และได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่อยมา จนปี ค.ศ. 1948 ได้มีการตรากฎหมายฉบับใหม่ออกใช้บังคับและเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยกำหนดอายุขั้นต่ำห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี เข้าทำงาน ส่วนงานอันตรายในเหมืองแร่ บ่อแร่ สถานที่ที่มีการขุดค้นแร่ธาตุในดิน หรืองานที่ไม่ปลอดภัยอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพห้ามจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงานและห้ามจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 14 – 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน

ประเทศมาเลเซียได้เริ่มมีการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยการประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. 1912 และต่อมาได้มีการตรากฎหมายแรงงานฉบับใหม่ในปี ค.ศ. 1955 (แก้ไขปี ค.ศ. 1981) โดยได้กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่ 14 ปี และกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายไว้ที่ 16 ปี

³⁰ สุดาสิริ วสวงศ์ ก เล่มเดิม. หน้า 14-15.

2.4 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย

สภาพปัญหาแรงงานเด็กก่อนปี พ.ศ. 2499 คนไทยส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่อิสระ แรงงานเสรีที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างมีน้อยมาก เพราะการประกอบกิจการเป็นลักษณะแบบครอบครัวดำเนินการด้วยตนเองและสมาชิกภายในครอบครัว การใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อใช้งานในบ้านเรือนขุนนางและนายทหารโดยผ่านแรงงานทาสตามกฎหมายลักษณะทาส และเด็กที่เกิดมาในเวลาที่บิดามารดาเป็นทาสของผู้ใดก็เป็นทาสของผู้นั้น เรียกว่า “ลูกทาส” คือ เป็นทาสโดยกำเนิดและยังไม่มีค่าตัว แต่เมื่อตั้งพักตร์อัตราค่าตัวของลูกทาสแล้ว จึงมีค่าตัวอย่างไรก็ตาม การมีทาสไว้ใช้แรงงานก็นับว่ามีประโยชน์อย่างมากในสมัยนั้น แต่ตัวทาสเองย่อมขาดความสุขต้องทำงานหนักตั้งแต่ยังเด็ก ถูกบังคับกดขี่ทารุณไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ถือว่าไม่ได้รับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงประกาศเลิกทาสทั่วราชอาณาจักร ส่งผลให้ทาสและลูกทาสทั้งหมดได้รับการปลดปล่อยให้เป็นไท ทำให้มีแรงงานเสรีเกิดขึ้นทั่วไปในประเทศไทย ถือเป็นจุดเริ่มต้นของระบบแรงงานเสรี จนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงเล็งเห็นว่า มีแรงงานเสรีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง จึงโปรดให้ตรากฎหมายว่าด้วยการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงานขึ้นในปี พ.ศ. 2454 กฎหมายฉบับนี้นับว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย และในอีก 5 ปีต่อมา ก็โปรดให้ตรากฎหมายว่าด้วยกรรมกรลากรถ พ.ศ. 2459 ซึ่งมีข้อกำหนดประการหนึ่งว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรงมีอายุระหว่าง 18-40 ปี กฎหมายฉบับนี้นับเป็นกฎหมายฉบับแรกที่แทรกเนื้อหาการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษอยู่ในตัว กล่าวคือ ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ประกอบอาชีพเป็นกรรมกรลากรถ

ต่อมาพระองค์ก็ทรงโปรดให้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นอีก 2 ฉบับ คือ กฎหมายว่าด้วยอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2470 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนว่าด้วยการจ้างงาน พ.ศ. 2472 ด้วยจุดมุ่งหมายที่จะให้การคุ้มครองรักษาความปลอดภัยแก่คนงานโดยทั่วไป ซึ่งกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ ก็ยังไม่มียกเว้นที่คุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษแต่อย่างใด

จวบจนปี พ.ศ. 2475 ได้มีการปฏิวัติยึดอำนาจและเปลี่ยนการปกครองไปสู่ระบอบประชาธิปไตย โดยกลุ่มบุคคลที่เรียกตัวเองว่า “คณะราษฎร” ประเทศไทยในช่วงนั้นได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน 2 ฉบับ คือ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ว่างงานให้มีงานทำ และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น รวมทั้งได้จัดตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมมหาดไทยในปี พ.ศ. 2476 อันเป็นจุดเริ่มต้นของส่วนราชการที่อีก 32 ปีต่อมา

จึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย³¹ และพัฒนามาเป็นกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

หลังจากปี พ.ศ. 2476 ก็มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานออกมาอีกหลายฉบับ แต่ก็มีลักษณะคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปกระจัดกระจายอยู่ตามพระราชบัญญัติฉบับต่างๆ ไม่ชัดเจน และยังไม่มีบทบัญญัติโดยเฉพาะที่ออกมาเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2499 - 2515 เป็นระยะเวลาที่ประเทศไทยกำลังเริ่มพัฒนาภาคอุตสาหกรรมมีการเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2505 - 2514) กิจกรรมทางด้านอุตสาหกรรมหลายประเภทได้ขยายตัวมากขึ้น เป็นเหตุให้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมถูกนำมาใช้ประโยชน์งานอุตสาหกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น แม้ขณะนั้นอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางซึ่งมีคนงานไม่เกิน 100 คน แต่ก็พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบการเหล่านี้จำนวนมาก ทั้งในโรงงานทอผ้า โรงงานทำกุญแจ โรงงานทำตะปู โรงไม้ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ฯลฯ ตลอดจนงานในด้านการค้า และการขนส่งและการบริการอีกหลายประเภท

ในระยะเวลาที่ประเทศไทยเพิ่งเริ่มก้าวเข้าสู่การพัฒนาในด้านอุตสาหกรรม การใช้แรงงานเด็กก็เป็นไปอย่างเฮอร์คิวลีสเปรียบไม่เป็นธรรมเช่นเดียวกับในประเทศทางยุโรปก่อให้เกิดสภาพปัญหาในหลายด้านแม้จะไม่รุนแรงและซับซ้อนมากนัก แต่ก็ส่งผลเป็นปัญหาเรื้อรังและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะความรู้ประสิทธิภาพของตัวบทกฎหมายและการบังคับใช้ในระยะเวลาที่ผ่านมา

ช่วงปี พ.ศ. 2499 จากการที่คนไทยหันมาทำงานรับจ้างมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่รัฐบาลในสมัยนั้นจะต้องให้ความเอาใจใส่ แม้ระยะเวลาก่อนหน้านั้นจะมีกฎหมายเกี่ยวกับคุ้มครองแรงงานบ้างแล้ว แต่ก็ยังไม่เป็นผลกว้างขวางเท่าใดนัก สภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงตกต่ำยากไร้ขาดการควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ดังนั้น เนื่องจากจำนวนของผู้ใช้แรงงานดูเหมือนจะเพิ่มขึ้นทุกที รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ในกฎหมายฉบับนี้นอกจากจะมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทนและค่าชดเชย แล้วยังเป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษอย่างจริงจังนอกเหนือจากการคุ้มครอง

³¹ กมลลักษณ์ โตสกุล และคณะ. (2528). วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์.

แรงงานโดยทั่วไป และวัตถุประสงค์ในการกำหนดบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเอาไว้เป็นพิเศษเพิ่มขึ้นจากบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้ใหญ่ นั่นก็โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองปกป้องดูแลมิให้เด็กต้องเข้ามาสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่อายุยังน้อยเกินสมควร และเพื่อป้องกันมิให้การทำงานเป็นเครื่องบั่นทอนความเจริญเติบโตทางร่างกายของเด็ก และกระทบกระเทือนต่อการศึกษาของเด็กด้วย แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาใช้บังคับที่สั้นมาก คือใช้บังคับได้เพียงประมาณปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกไป เพราะปรากฏว่าเกิดความเคลื่อนไหวครั้งใหญ่ในหมู่ผู้ใช้แรงงาน มีทั้งการก่อตั้งสหภาพแรงงานและการนัดหยุดงาน รัฐบาลในขณะนั้นจึงไม่ค่อยพอใจนักกับความตื่นตัวของผู้ใช้แรงงานต่อกฎหมายฉบับนี้ ประกอบกับเสถียรภาพของรัฐบาลในเวลานั้นขาดความมั่นคง ประชาชนไม่พอใจนโยบายด้านการเมืองและการปกครอง จึงเกิดการปฏิวัติรัฐประหารขึ้น แล้วตั้งรัฐบาลใหม่เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 เป็นผลให้กฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ฉบับนี้ถูกยกเลิกไปโดยมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน

ช่วงก่อนปี พ.ศ. 2515 ได้มีการวิจัยถึงสภาพปัญหาจากการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งการวิจัยมีอยู่น้อยมากและไม่กว้างขวางหลากหลายมากนัก สภาพปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในโรงงานอุตสาหกรรมที่ยังไม่ได้มาตรฐาน และสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่ก็มีสาเหตุมาจากกฎหมายในช่วงนั้นอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานเด็กตั้งแต่อายุ 12 ปี แม้กฎหมายจะมีข้อยกเว้นกำหนดเกี่ยวกับลักษณะงานเบาที่กำหนดให้แรงงานเด็กตั้งแต่อายุ 12 ปี ทำก็ตาม แต่ถือว่าเด็กวัยนี้ยังไม่เหมาะสมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทำให้มีการใช้แรงงานเด็กตั้งแต่อายุยังน้อยได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย และในสภาพความเป็นจริงรัฐก็ไม่ได้ลงไปตรวจตราถึงลักษณะงานที่让孩子ทำงานอย่างจริงจัง ทำให้พบว่ามีการจ้างแรงงานเด็กตั้งแต่อายุ 11 ปี ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก อีกทั้งการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายก็กำหนดไว้ที่ 16 ปี ซึ่งถือว่าเด็กในวัยนี้ยังไม่เหมาะที่จะทำงานที่เสี่ยงอันตรายเพราะจะส่งผลต่อเด็กโดยตรง เด็กมักจะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุในสถานประกอบการเป็นประจำ รวมทั้งกฎหมายก็ไม่ได้มีมาตรการรองรับปัญหาในส่วนนี้ ทำให้เด็กต้องประสบปัญหาโดยลำพังขาดการเหลียวแลจากภาครัฐ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับเรื่องของการคุ้มครองแรงงานขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายที่ยกเลิกไป ซึ่งเป็นการนำเอาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในขณะนั้นมาเป็นแนวทางในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 การกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ ในเรื่องทั่วไป

ต่อมาในวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533 ได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 12) และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานและสถานที่ในการทำงานของเด็ก ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เกี่ยวกับบทบัญญัติในการใช้แรงงานเด็กบางประการ ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นพิเศษมากกว่าเดิม

จวบจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2541 รัฐบาลได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญทางด้านแรงงาน ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ได้มีการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนในระยะยาว ส่วนในแผน 5 และ 6 ก็ได้ยึดแนวทางนี้มาตลอด ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้พยายามที่จะขจัดความยากจน อันเป็นสาเหตุของการใช้แรงงานเด็กโดยการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค ขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน กำหนดแรงงานเด็กเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจพยายามขยายการคุ้มครองแรงงานไปสู่ภาคเกษตรกรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานเด็ก แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ก็เป็นการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 โดยเฉพาะสนับสนุนในเรื่องการศึกษา เร่งรัดการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี ได้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองและให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานเด็ก ทั้งในภาคเกษตรกรรม และแรงงานเด็กที่อยู่นอกระบบ ตลอดจนศึกษาแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐบาลจึงได้มีการตรา และประกาศใช้กฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป รวมทั้งแรงงานเด็กและแรงงานหญิง นอกจากนี้ยังให้ความคุ้มครองแรงงานในลักษณะงานพิเศษแตกต่างกัน ไปอีก เช่น แรงงานในงานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนส่งสินค้าเรือเดินทะเล งานขนส่งทางบก เป็นต้น โดยกฎหมายแรงงานฉบับนี้ใช้ชื่อว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแม้รัฐบาล จะได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานออกมาใช้บังคับแล้ว รัฐบาลก็ยังคงตระหนักถึงความสำคัญ ของแรงงานอยู่โดยรัฐบาลได้จัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศและบริหารประเทศ โดยได้มีการกำหนด นโยบายและวางแผนพัฒนาให้ประชาชนมีการศึกษาโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 9 ปี และยกระดับการศึกษา ของกำลังแรงงานไทยให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป อีกทั้งมุ่งคุ้มครองแรงงานทั้งในและ นอกระบบ มุ่งสร้างอาชีพแก่แรงงานให้สามารถประกอบอาชีพส่วนตัวและเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก กระจายโอกาสการมีงานทำในทุกๆ พื้นที่ทั่วประเทศและปัจจุบันได้มีแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)

โดยมีการกำหนดนโยบายสร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนสามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งเสริมสร้างระบบสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างครบวงจร โดยมีการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรมและมีจิตสำนึกสาธารณะ สร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรมภายใต้ระบบการศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้ทั้งทางปฏิบัติและวิชาการ

2.5 ประเภทของสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

ประเภทของสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้³²

1. ประเภท ก. สถานบริการติดถนนใหญ่ ได้แก่ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้บริการแก่ยานพาหนะทางบก ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ติดเขตทางหลวงถนนสาธารณะหรือถนนส่วนบุคคล ซึ่งมีความกว้างตามที่กรมธุรกิจพลังงานประกาศกำหนด และเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงใต้พื้นดิน
2. ประเภท ข. สถานบริการติดถนนซอย ได้แก่ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงให้บริการแก่ยานพาหนะทางบก ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ติดเขตถนนสาธารณะหรือถนนส่วนบุคคลที่มีความกว้างตามที่กรมธุรกิจพลังงานประกาศกำหนด และเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงใต้พื้นดิน
3. ประเภท ค. มี 2 ลักษณะ ดังนี้
 - 1) ป้อมถังลอยริมถนนขนาดเล็ก ได้แก่ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้บริการแก่ยานพาหนะทางบกที่มีการเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงชนิดไวไฟปานกลางหรือชนิดไวไฟน้อย มีปริมาณไม่เกิน 10,000 ลิตร และเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงเหนือพื้นดิน
 - 2) ป้อมถังลอยริมถนนขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้บริการแก่ยานพาหนะทางบกที่มีการเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงชนิดไวไฟปานกลางหรือชนิดไวไฟน้อย มีปริมาณเกิน 10,000 ลิตรขึ้นไป และเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงเหนือพื้นดิน
4. ประเภท ง. ป้อมหลอดแก้วมือหมุน ได้แก่ สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่เก็บน้ำมันเชื้อเพลิงชนิดไวไฟมาก ชนิดไวไฟปานกลางหรือชนิดไวไฟน้อยไว้ในถังน้ำมันเชื้อเพลิง

³² http://www.doeb.go.th/knowledge/data/new_oil_law.htm

5. ประเภท จ. มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) สถานีบริการทางน้ำขนาดเล็ก ได้แก่ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้บริการแก่เรือที่มีปริมาณการเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงชนิดไวไฟปานกลางหรือชนิดไวไฟน้อย มีปริมาณไม่เกิน 10,000 ลิตร และเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงเหนือพื้นดิน หรือถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงที่ติดตั้งภายในโป๊ะเหล็ก

2) สถานีบริการทางน้ำขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้บริการแก่เรือที่มีปริมาณการเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงชนิดไวไฟปานกลางหรือชนิดไวไฟน้อย มีปริมาณเกิน 10,000 ลิตรขึ้นไป และเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงเหนือพื้นดินหรือถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงที่ติดตั้งภายในโป๊ะเหล็ก หรือเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงชนิดไวไฟมากชนิดไวไฟปานกลางหรือชนิดไวไฟน้อยไว้ในถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงใต้พื้นดิน

6. ประเภท จ. ได้แก่ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้บริการแก่อากาศยาน

จากประเภทของสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงทั้ง 6 ประเภทดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงประเภทที่ 1-4 เท่านั้น และจากการที่ได้ศึกษาถึงความหมาย แนวคิด ความเป็นมาในการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก จะเห็นได้ว่า เด็กนั้นควรได้รับการคุ้มครองในการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อไป ในบทที่ 3 จะได้ทำการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายต่างๆ ทั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างประเทศ และของประเทศไทย ว่ามีมาตรการทางกฎหมายอย่างไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็ก ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับมาตรการทางกฎหมาย ของต่างประเทศและของประเทศไทย

จากการที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด ความเป็นมาในการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก จากบทที่ 2 มาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาการใช้แรงงานเด็กนั้นเป็นปัญหาสำคัญในระดับสากลที่ทุกประเทศ ได้เห็นความสำคัญ และมุ่งหวังที่จะร่วมมือหามาตรฐานขั้นต่ำที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และประเทศไทย ดังนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462)¹ หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อครั้งมีการประชุมสันติภาพ (Peace Conference) ครั้งแรกที่กรุงปารีส และครั้งต่อมาที่กรุงแวร์ซายส์ ผู้ที่มีส่วนริเริ่มผลักดันและสนับสนุนการก่อตั้ง ได้แก่ Mr. Daniel Legrand ชาวฝรั่งเศส แนวความคิดของ Mr. Daniel Legrand ถูกนำเสนอเข้าสู่ การพิจารณาของสมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (International Association for Labour Legislation) ตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1901 หรือ พ.ศ. 2444) เพื่อทดสอบการยอมรับ ซึ่งก็ได้รับการตอบสนอง และได้รับการผนวกเข้าไว้ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับการรับรอง โดยที่ประชุมสันติภาพ (Peace Conference) ในเดือนเมษายน ค.ศ. 1919

¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2543, 30 พฤษภาคม - 15 มิถุนายน). เอกสารการประชุม
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88. หน้า 295.

ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับการกำหนดขึ้นระหว่างเดือนมกราคม-เมษายน 2462 โดยคณะกรรมการแรงงาน (Labour Committee) ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่สร้างขึ้นโดยที่ประชุมสันติภาพ (Peace Conference) หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐต่างๆ 9 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม คิวบา เชโกสโลวาเกีย ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา โดยมี Mr. Samuel Gompers ประธานสหพันธ์แรงงานอเมริกัน (American Federation of Labour: AFL) เป็นประธานการประชุม ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นองค์การไตรภาคี มีผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นองค์คณะบริหารองค์การ และในที่สุดธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซายส์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 1 ข้อ 1² ว่าด้วยเรื่องการก่อตั้งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้การใช้อำนาจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในบทนำของธรรมนูญก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม การรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนให้เกิดการเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้าง และการให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ยึดคำประกาศแห่งฟิลาเดเฟีย (The Declaration of Philadelphia) กล่าวคือ ในปี ค.ศ. 1944 (พ.ศ. 2487) ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้จัดให้มีการประชุม ณ นครฟิลาเดเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งคำประกาศแห่งฟิลาเดเฟีย เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยคำประกาศดังกล่าวมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. แรงงานไม่ใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

² มาตรา 1 ข้อ 1. บัญญัติว่า “องค์การถาวรตามนัยนี้ ได้รับการก่อตั้งเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ ดังกำหนดไว้ในบทนำของธรรมนูญนี้ และในคำประกาศที่เกี่ยวกับเป้าหมาย และเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่รับรอง ณ นครฟิลาเดเฟีย ในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2487 (ค.ศ. 1944)”

4. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพด้านวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกัน โดยมิได้คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) เพื่อรับรองอนุสัญญาและข้อแนะ ได้จัดให้มีการประชุมระหว่างสมาชิกขององค์การปีละครั้ง ประมาณเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคมของทุกปีที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกแต่ละประเทศส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม ประเทศละ 4 คน ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ระบบไตรภาคี (Tripartite) ซึ่งเป็นระบบที่ให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมกับภาครัฐด้วย

การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานในประเทศของตน ซึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะถูกกำหนดออกมาใน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่เป็นอนุสัญญา (Convention) และรูปแบบที่เป็นข้อแนะ (Recommendation) อนุสัญญามีลักษณะเป็นตราสารที่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกันลงมติรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยกำหนดหลักการทางด้านแรงงานแต่ละเรื่องไว้ ถ้าประเทศสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratified) ก็จะต้องผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นๆ หากไม่ปฏิบัติตามประเทศสมาชิกอื่น หรือองค์การนายจ้างและลูกจ้างสามารถร้องเรียนหรือยื่นประท้วงต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนข้อแนะถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันขึ้น แต่จะเป็นการกำหนดแนวทางและรายละเอียดในการปฏิบัติตามอนุสัญญา หรือเป็นแนวปฏิบัติที่ประเทศสมาชิกจะนำไปกำหนดนโยบาย กฎหมาย และกฎข้อบังคับภายในประเทศของตนเอง

สำหรับประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตั้งแต่ สมัยรัชกาลที่ 6³ โดยทรงนำประเทศไทยเข้าร่วมลงนามก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับเหล่าประเทศสมาชิกผู้ริเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 แต่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในยุคนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการขยายการคุ้มครองแรงงานในประเทศ จึงไม่ปรากฏผลด้านการคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจนนัก ในระหว่าง พ.ศ. 2472-2475 เป็นยุคภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและการเมืองโดยทั่วไป ประเทศไทยเองได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองในประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลขณะนั้นได้ริเริ่มนโยบายด้านสาธารณสุขขึ้น (Public Policy) โดยการจัดตั้งแผนกจัดหางานเพื่อรองรับปัญหาคนว่างงาน และจากการที่รัฐบาล

³ 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2537). หน้า 15.

ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศตลอดมา ทำให้ประเทศไทยเริ่มรู้จักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ รู้จักนำอนุสัญญาและข้อแนะนำพิจารณากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกผู้เริ่มก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผ่านรับรองอนุสัญญาไปแล้ว 183 ฉบับ ในจำนวนนี้อนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว มีจำนวน 14 ฉบับ ได้แก่

1. อนุสัญญานับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2464
2. อนุสัญญานับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) พ.ศ. 2468
3. อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473
4. อนุสัญญานับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท พ.ศ. 2489
5. อนุสัญญานับที่ 88 ว่าด้วยการจัดบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491
6. อนุสัญญานับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494
7. อนุสัญญานับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) พ.ศ. 2498
8. อนุสัญญานับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500
9. อนุสัญญานับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท พ.ศ. 2504
10. อนุสัญญานับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ พ.ศ. 2507
11. อนุสัญญานับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) พ.ศ. 2508
12. อนุสัญญานับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักขั้นสูง พ.ศ. 2510
13. อนุสัญญานับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542
14. อนุสัญญานับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ พ.ศ. 2516

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง มีดังต่อไปนี้

3.1.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

1) อนุสัญญาฉบับที่ 136 ว่าด้วยการคุ้มครองจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน ปี พ.ศ. 2514 (C136 Benzene Convention, 1971)⁴ มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้บังคับกับกิจกรรมทั้งหมดที่คนทำงานทำงานอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อ

(ก) สารอโรมาติก ไฮโดรคาร์บอน เบนซิน C_6H_6 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “เบนซิน”

(ข) ผลิตภัณฑ์ซึ่งบรรจุสารเบนซินเป็นส่วนประกอบเกินกว่าร้อยละ 1 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์บรรจุสารเบนซิน”

2. หากสามารถใช้สารเคมีใด ซึ่งไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรืออันตรายน้อยกว่า เบนซิน ได้แล้ว ก็ให้ใช้สารเคมีนั้นแทนเบนซินได้ แต่ไม่ใช้บังคับกับ

(ก) การผลิตเบนซิน

(ข) การใช้เบนซินเพื่อการสังเคราะห์ทางเคมี

(ค) การใช้เบนซินเป็นเชื้อเพลิงเครื่องยนต์

(ง) งานวิเคราะห์หรือวิจัยที่กระทำในห้องทดลอง

3. เพื่อเป็นการคุ้มครองป้องกันคนทำงานจากสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเบนซิน นายจ้างควรจัดให้มีการตรวจวัดทางเทคนิคและมีการทำความสะอาดในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ในสถานประกอบการผู้ผลิต จัดการ หรือใช้เบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุ เบนซิน ควรต้องมีมาตรการตรวจสอบที่จำเป็น เพื่อป้องกันการรั่วไหลแทรกซึมของไอระเหยของสารเบนซิน ในอากาศบริเวณสถานที่ทำงาน

5. คนทำงานที่อาจใช้ผิวหนังสัมผัสกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุ เบนซิน ต้องได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอจากอันตรายจากการซึมซับสารเบนซิน แทรกผ่านผิวหนัง หรือในกรณีที่คนงานจะต้องใกล้ชิดกับสารเบนซินในบรรยากาศซึ่งเกินกว่าค่าที่กำหนด (ไม่เกิน 25 ส่วน ต่อ หนึ่งในล้านส่วน หรือ 80 มิลลิกรัม ต่อ 3 กรัม) ควรต้องมีการป้องกันที่เพียงพอ จากอันตรายของการสูดดมไอระเหยของสารเบนซินเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจ โดยมีการจำกัดระยะเวลาในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

6. คนทำงานที่ต้องปฏิบัติงานในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเบนซินจะต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนการทำงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน และควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพอีกเป็นช่วงๆ ซึ่งให้รวมถึงการทดสอบทางชีวภาพอันรวมถึงการตรวจเลือดในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศได้กำหนดไว้ การตรวจสอบสุขภาพดังกล่าวให้กระทำโดยแพทย์ที่มีความชำนาญและคนทำงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการตรวจสอบสุขภาพ

7. ห้ามมิให้นายจ้างจ้างหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่ให้นมลูกด้วยตนเอง หรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในกระบวนการที่เสี่ยงต่อการได้รับสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน ยกเว้นการฝึกอบรมที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลทางการแพทย์และทางวิชาการอย่างเพียงพอ

8. ถ้าว่า เบนซิน และสัญลักษณ์อันตรายที่จำเป็นต้องแสดงให้ปรากฏชัดเจนบนบรรจุภัณฑ์ที่บรรจุเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุเบนซิน

9. รัฐสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมให้คนทำงานที่ต้องทำงานกับสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน ได้รับการแนะนำที่เหมาะสมในการป้องกันสุขภาพ และป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และรวมถึงการปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดอันตราย

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 144 ว่าด้วยการคุ้มครองจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน

ปี พ.ศ. 2514 (R144 Benzene Recommendation, 1971)⁵ มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง คือ

1. ห้ามมิให้นายจ้างจ้างหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่ให้นมลูกด้วยตนเอง หรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในกระบวนการที่เสี่ยงต่อการได้รับสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน ยกเว้นการฝึกอบรมที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลทางการแพทย์และทางวิชาการอย่างเพียงพอ

2. คนทำงานที่มีโอกาสสัมผัสกับสารเบนซิน ควรมีการป้องกันการที่จะได้รับอันตรายจากน้ำมันเบนซิน

3. คนทำงานที่มีโอกาสสัมผัสกับสารเบนซินควรแต่งกายให้เหมาะสม

4. คนทำงานไม่ควรนำน้ำมันเบนซินไปใช้ทำความสะอาดมือและเสื้อผ้า

5. คนทำงานไม่ควรบริโภคอาหาร หรือสูบบุหรี่บริเวณที่มีการเก็บ หรือผลิตน้ำมันเบนซิน

⁵ นิคม จันทรวิทุร. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 76.

⁶ <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>

6. ควรปฏิบัติตามคำแนะนำหรือข้อควรปฏิบัติระหว่างที่เครื่องจักรทำงาน
(ก) ควรมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการชำระล้างและ
ต้องดูแลให้ใช้งานได้อยู่เสมอ

(ข) ควรจัดหาสำหรับรับประทานอาหารที่เหมาะสมหรือจัดสถานที่
แยกไว้ต่างหาก

(ค) ควรจัดหาห้องสำหรับจัดเก็บเสื้อผ้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานแยกไว้
ต่างหาก

7. คนงานที่ต้องสัมผัสหรือทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซิน ควรปฏิบัติดังนี้
(ก) ควรมีการตรวจร่างกายอย่างละเอียดก่อนมีการเริ่มปฏิบัติงาน เช่น
การตรวจเลือด

(ข) ควรมีการตรวจร่างกายเป็นระยะๆ เช่น ตรวจทางชีวภาพและ
การตรวจเลือด และการเว้นระยะห่างของการตรวจร่างกายไม่ควรเกิน 1 ปี

8. ควรมีการประกาศข้อพึงปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยง และป้องกันอันตราย
จากสารเบนซินที่จะเกิดกับสุขภาพร่างกายของคนงาน

9. การตรวจร่างกายควรมีการตรวจในช่วงเวลาปฏิบัติงานด้วย และไม่ควร
เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนงาน

10. น้ำมันเบนซินรวมถึงภาชนะที่ใช้บรรจุ ต้องถูกจำกัดให้อยู่ในที่เฉพาะๆ
เว้นแต่ภาชนะนั้นทำจากวัสดุที่เหมาะสม แข็งแรง ทนทาน ไม่รั่วซึม และป้องกันการระเหย
ของน้ำมันเบนซินได้

11. ควรมีการให้ความรู้แก่คนงานเกี่ยวกับการป้องกันและการใช้เบนซิน
ที่ถูกต้อง ซึ่งนายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการป้องกันดูแลสุขภาพรวมถึงอุบัติเหตุต่างๆ
ที่จะเกิดขึ้นแก่คนงาน รวมถึงการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการได้รับสารพิษจากเบนซิน

12. เพื่อความเหมาะสมในการใช้ผลิตภัณฑ์เบนซินทุกชนิด ควรมีฉลากแสดง
ดังนี้

(ก) เป็นวัตถุอันตราย

(ข) ควรใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะการใช้

(ค) ควรมีการระบุวิธีปฐมพยาบาล ในกรณีที่ได้รับอันตรายรุนแรง
จากการใช้เบนซินชนิดนี้ เช่น การกิน หรือการสัมผัส เป็นต้น

2) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (C138 Minimum Age Convention, 1973) เพื่อกำหนดเกณฑ์อายุเด็กที่เหมาะสมในการทำงานและมาตรการคุ้มครองการทำงานของเด็ก โดยคำนึงถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับของเด็ก ตลอดจนผลกระทบต่อสุขภาพ และการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็กด้วย โดยอนุสัญญานี้มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

- ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นเพื่อ
 1. ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น
 2. กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใดๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี ได้ แต่ต้องแจ้งถึง
 - (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ
 - (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น
 3. อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปี ก็ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ
 4. ไม่ให้บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทุกๆ ไป การศึกษาทางอาชีพหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่นๆ
 5. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ปี ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่
 - (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ
 - (ข) ไม่ส่งผลเสียต่อการศึกษา
 6. อาจขอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายไป ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานและกำหนดเงื่อนไขซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับอนุญาต

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 146 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (R146 Minimum Age Recommendation, 1973) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ควรกำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการทำงานให้เหมือนกันสำหรับทุกภาค
กิจกรรมทางเศรษฐกิจควรกำหนดอย่างน้อยอายุ 16 ปี

2. ในกรณีที่กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ ยกเว้นให้เด็กอายุ 13-15 ปี ทำงานเบาได้ หรือเด็กอายุ 16 ปี ที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายแก่สุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมจรรยาของเด็ก ควรมีการดูแลเงื่อนไขการจ้างงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน และได้รับการคุ้มครองเรื่องการจ่ายค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับเวลาพัก ตอนกลางวันอย่างน้อย 12 ชั่วโมง วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 4 สัปดาห์/ปี โดยได้รับค่าจ้าง (อย่างไรก็ดี ต้องไม่น้อยกว่าวันหยุดที่คนทำงานผู้ใหญ่ได้รับ) การคุ้มครองสิทธิ และประโยชน์จากประกันสังคม รวมถึงการคุ้มครองเรื่องการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน

3) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999) เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยการจัดการใช้แรงงานในรูปแบบการทาสกรรม ซึ่งจำเป็นต้องใช้มาตรการที่ต้องดำเนินการ อย่างทันทีเมื่อคำนึงถึงความสำคัญด้านการศึกษาพื้นฐาน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ การพัฒนา ในการอยู่ร่วมในสังคม ตลอดจนการอยู่กับครอบครัวของเด็ก โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. คำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

2. ให้ความหมายคำว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ได้แก่

(ก) การใช้งานอย่างทาส หรือการปฏิบัติในทำนองเดียวกัน การบังคับ

เกณฑ์แรงงาน

(ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็ก เพื่อการค้าประเวณี การจัดทำ หรือ

แสดงสื่อลามกอนาจาร

(ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(ง) งานที่โดยสภาพ หรือลักษณะแวดล้อมในการทำงาน อาจเป็นอันตราย

ต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมจรรยาของเด็ก

3. ประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมจรรยาของเด็กตามข้อ (ง) ให้กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในหรือเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศสมาชิก ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงมาตรฐานสากล และตามข้อแนะนำที่ 190 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กอย่างทารุณกรรม พ.ศ. 2542

4. ให้มีการจัดทำรายชื่อประเภทงานตามข้อ (ง) ที่กำหนดในวรรคก่อน และให้มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม

5. ประเทศสมาชิกควรจัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมดูแล การปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญานี้ หรือมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ควบคุมดูแล

6. ควรให้การดูแลเป็นพิเศษแก่เด็กเยาว์วัย เด็กหญิง ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่หลบซ่อนซึ่งอาจเป็นอันตรายแก่เด็กหญิง และเด็กอื่นๆ ที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ

ข้อแนะนำที่ 190 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (R190 Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ในการพิจารณากำหนดประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมจรรยาของเด็ก ควรคำนึงถึง

(ก) งานที่อาจนำไปสู่อันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจหรือละเมิดทางเพศ

(ข) งานใต้ดิน ใต้น้ำ มีระดับความสูงที่อาจเป็นอันตราย หรือในที่จำกัดคับแคบ

(ค) งานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่อาจเป็นอันตราย หรือเกี่ยวข้องกับการบรรทุกหรือการยกของที่มีน้ำหนักมาก

(ง) งานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เช่น มีสารอันตราย อุณหภูมิไม่เหมาะสม มีระดับเสียง หรือการสั่นสะเทือน ที่อาจเป็นอันตราย

(จ) งานที่มีภาวะยากลำบาก เช่น การทำงานเป็นระยะเวลานานหรือทำงานตอนกลางคืน หรือถูกจำกัดให้อยู่ในสถานที่ของนายจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

2. กฎหมายหรือข้อบังคับภายในหรือเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศสมาชิก อาจยอมรับให้เด็กอายุตั้งแต่ 16 ปี ทำงาน ที่จัดอยู่ในประเภทงานที่โดยสภาพหรือลักษณะแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมจรรยาของเด็กก็ได้ ภายใต้เงื่อนไขว่า

(ก) ต้องมีการปกป้องคุ้มครองดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม จรรยาของเด็กอย่างเต็มที่ และ

(ข) มีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่เด็กอย่างเหมาะสม

3. การใช้แรงงานเด็กดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดทางอาญา

(ก) การใช้งานอย่างทาส หรือการปฏิบัติในทำนองเดียวกับการค้าเด็ก

(ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็ก เพื่อการค้าประเวณี การจัดทำหรือแสดงสื่อลามกอนาจาร

(ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการค้ายาเสพติดหรืออาวุธร้ายแรง

4. เพื่อป้องกันและกำจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างทารุณกรรม ควรมีการนำมาตรการอื่นๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมด้วย เช่น การอบรมให้ความรู้แก่องค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง การให้มีส่วนร่วมขององค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

3.1.2 ชั่วโมงในการทำงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2473 (C30 Hours of Work (Commerce and offices) Convention, 1930) เพื่อกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม สำหรับแรงงานในสถานประกอบการประเภทงานพาณิชย์กรรมและสำนักงาน โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองแก่บุคคลซึ่งได้รับการว่าจ้าง ให้ทำงานในสถานประกอบการค้าขาย สำนักงานและสถานประกอบธุรกิจทั่วไป โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมง ต่อวัน อย่างไรก็ตาม จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันอาจเปลี่ยนแปลงได้ แต่ต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง ต่อวัน

2. ข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงการทำงานข้างต้น ไม่ใช้บังคับแก่บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นโรงแรม ร้านอาหาร คลับ คาเฟ่ และสถานบริการเครื่องดื่มอื่นใด โรงภาพยนตร์ และสถานบันเทิงแก่สาธารณะ

3.1.3 การหยุดพักผ่อนประจำปี

1) อนุสัญญาฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2500 (C106 Weekly Rest (commerce and offices) Convention, 1957) เพื่อกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานทุกคน รวมถึงคนฝึกหัดงานเกี่ยวกับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับการทำงานพาณิชย์กรรมและการทำงานในสำนักงาน แต่ยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่สมาชิกในครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกัน หรือบุคคลที่มีตำแหน่งระดับสูงในฝ่ายบริหารจัดการ โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ใช้บังคับแก่บุคคลทุกคน รวมถึงคนฝึกหัดงานซึ่งทำงานในสถานประกอบการค้าขาย สถานประกอบธุรกิจและสำนักงาน สถานให้บริการส่วนบุคคล โรงภาพยนตร์ และสถานบันเทิงแก่สาธารณะ เป็นต้น

2. ให้ความคุ้มครองโดยคนทำงานมีสิทธิที่จะได้รับวันหยุดประจำปีอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง สำหรับการทำงานในช่วงเวลา 7 วัน หากเป็นไปได้ควรจัดวันหยุดให้ตรงกับบุคคลอื่นที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน และให้มีความสอดคล้องกับวันหยุดตามประเพณีหรือตามปกตินิยมด้วย

3. หากไม่อาจดำเนินการตามหลักการข้างต้นได้ เพราะลักษณะของงานหรือการให้บริการของสถานประกอบการ หรือจำนวนบุคคลที่ใช้บริการ หรือจำนวนบุคคลที่ทำงานก็สามารถกำหนดแบบของวันหยุดประจำปีเป็นพิเศษขึ้นได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมีระยะเวลาของการหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วัน

4. สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีที่กล่าวข้างต้น สามารถกำหนดให้มีการยกเว้นเป็นการชั่วคราวได้โดยเจ้าหน้าที่รัฐ สำหรับกรณี

(ก) มีอุบัติเหตุ เหตุสุดิวสัย หรืองานด่วนเกี่ยวกับสถานประกอบการหรืออุปกรณ์เครื่องมือ แต่ให้กระทำได้เท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการทำงานในช่วงการทำงานปกติ

(ข) ในช่วงสถานการณ์ผิดปกติซึ่งนายจ้างไม่อาจพึ่งพาแหล่งความช่วยเหลือจากที่อื่น และ

(ค) เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นกับสินค้าที่เน่าเสียหรือเสียหายได้ง่าย โดยได้รับวันหยุดชดเชยอย่างน้อยเทียบเท่ากับระยะที่มีสิทธิได้รับตามที่กำหนดไว้ข้างต้นในข้อ 2.

5. ไม่มีการหักเงินรายได้ของพนักงานหรือคนฝึกหัดงานจากการหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 103 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2500 แก้ไขข้อเสนอแนะฉบับที่ 18 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2464 (R103 Weekly Rest (commerce and offices) Recommendation, 1957) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ควรได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง
2. ในกรณีที่จำเป็นต้องจัดเวลาทำงานแตกต่างกันเป็นพิเศษต้องไม่ทำงานเกิน 3 สัปดาห์โดยไม่มีเวลาพักประจำปี และหากไม่สามารถจัดเวลาพักประจำปีติดต่อกัน 24 ชั่วโมงได้ ก็ต้องมีเวลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 12 ชั่วโมงติดต่อกัน
3. คนทำงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ควรได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ละ 2 วัน และไม่ควรมีข้อบังคับหรือระเบียบใดๆ ประกาศยกเว้นข้อกำหนดเกี่ยวกับการหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับคนทำงานอายุต่ำกว่า 18 ปี

2) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2513 แก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด พ.ศ. 2479 (C132 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970) เพื่อคุ้มครองคนทำงานทุกคน (ยกเว้นชาวเรือให้ได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนในช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง นอกเหนือจากวันหยุดงานประจำปี สัปดาห์ตามปกติ และวันหยุดตามประเพณี ซึ่งการได้พักผ่อนดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายหลังจากการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ประเทศสมาชิกเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาของวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน สำหรับการทำงานใน 1 ปี หากในปีใดมีการทำงานไม่ครบ 1 ปี ก็สามารถใช้สิทธิสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าตอบแทนได้ตามสัดส่วนกับระยะเวลาการทำงานในปีดังกล่าว
2. อาจมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานมาแล้วอย่างน้อยเท่าใด จึงได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนก็ได้
3. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่กำหนดว่าไม่น้อยกว่า 3 วันสำหรับการทำงานใน 1 ปี นั้น ไม่นับรวมวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดเนื่องจากการเจ็บป่วย หรือการบาดเจ็บ

4. ในการหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อยตามอัตราปกติหรือโดยเฉลี่ยจากที่ได้รับ โดยให้จ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวก่อนการหยุดพักผ่อนประจำปี

5. หากมีการแบ่งการหยุดพักผ่อนประจำปี ให้มีช่วงการหยุดที่สามารถหยุดได้อย่างน้อย 2 สัปดาห์ติดต่อกัน โดยการหยุดติดต่อกันดังกล่าวต้องหยุดภายใน 1 ปี สำหรับระยะเวลาการหยุดที่เหลือสามารถหยุดได้ภายใน 18 เดือน นับแต่ปีที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนดังกล่าว แต่อาจมีการขยายระยะเวลาดังกล่าวออกไปได้ตามกำหนดโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ภายหลังปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

6. บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานซึ่งได้ทำงานเป็นระยะเวลาที่กำหนดให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว หากมีการเลิกจ้างจะได้รับสิทธิในการหยุดโดยได้รับค่าตอบแทนตามสัดส่วนระยะเวลาในการทำงาน หรือการจ่ายชดเชยสิทธิในการหยุดพักผ่อนดังกล่าว หรือการให้ระยะเวลาหยุดพักผ่อนที่เทียบเคียงกันได้

7. ข้อตกลงใดๆ ที่ตัดสิทธิเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนหรือสะสมสิทธิในการลาโดยมีค่าตอบแทนหรือในประการอื่น ให้ตกเป็นโมฆะและไม่อาจใช้บังคับได้

3.1.4 การทำงานในเวลากลางคืน

อนุสัญญาฉบับที่ 79 ว่าด้วยงานกลางคืนของเยาวชน (งานอาชีพนอกภาคอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2489 (C79 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946) เพื่อกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับคุ้มครองการทำงานกลางคืนของเด็กในงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงสภาพร่างกายและจิตใจ และความแข็งแรงของเด็กที่มีความด้อยกว่าผู้ใหญ่ ตลอดจนไม่ประสงค์ให้การทำงานกลางคืนมีผลกระทบต่อการศึกษาล่าเรียนของเด็ก จนเป็นผลเสียต่อการศึกษา และต่อร่างกายและจิตใจของเด็ก โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้คำนิยาม คำว่า “งานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม” หมายความว่า รวมถึงงานทั้งปวงที่มีโรงงานอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรืองานขนส่งทางทะเล ตามความหมายที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่รัฐของแต่ละประเทศ

2. ใช้บังคับแก่เด็กสำหรับการว่าจ้างโดยการจ่ายค่าจ้าง หรือการทำงาน ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม โดยจ่ายผลตอบแทนให้ในการทำงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม

3. ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี และเด็กอายุเกิน 14 ปี ที่กำลังอยู่ในระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทำงานในเวลากลางคืน เป็นเวลา 14 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมถึงการทำงานในช่วงระหว่าง 20.00 นาฬิกา ถึง 8.00 นาฬิกา อย่างไรก็ตาม ช่วงเวลาดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลงได้ แต่ทั้งนี้การเริ่มต้นต้องไม่หลังเวลา 20.30 นาฬิกา และการสิ้นสุดต้องไม่ก่อนเวลา 6.00 นาฬิกา

4. ห้ามเด็กอายุเกิน 14 ปี ที่พ้นจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืนเป็นเวลา 12 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมถึงการทำงานในช่วงระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึง 6.00 นาฬิกา อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีเหตุการณ์พิเศษที่อาจกระทบต่อกิจการใดหรือในเขตพื้นที่ใด เจ้าหน้าที่ของรัฐภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้าง อาจกำหนดเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาดังกล่าวเป็น 23.00 นาฬิกา ถึง 7.00 นาฬิกา

5. รัฐบาลของประเทศสมาชิกอาจยกเว้นข้อจำกัดการทำงานกลางคืนของเด็กอายุตั้งแต่ 16 ปี กรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติก็ได้

6. ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อการอบรมวิชาชีพและเมื่อได้รับใบอนุญาตชั่วคราวจากเจ้าหน้าที่รัฐ เด็กอายุตั้งแต่ 16 ปี สามารถทำงานกลางคืนได้ โดยต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมง ติดต่อกัน ในแต่ละช่วงระยะเวลา 24 ชั่วโมง

7. เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ประสงค์จะทำงานในเวลากลางคืนในฐานะเป็นนักแสดงภาพยนตร์หรือสำหรับการแสดงอื่นใดเพื่อความบันเทิงของสาธารณชน จะต้องได้รับใบอนุญาตจากเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนี้ ช่วงเวลาการทำงานต้องไม่เกินเวลา 24.00 นาฬิกา และมีระยะเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 14 ชั่วโมง

8. เพื่อให้การบังคับใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็กในการทำงานกลางคืนเป็นไปด้วยดี

(ก) หน่วยงานของรัฐควรจัดให้มีระบบการควบคุมและตรวจสอบการว่าจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีที่เหมาะสม

(ข) นายจ้างควรจัดให้มีบันทึกการว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทุกคน โดยระบุชื่อวันเกิด และจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

(ค) นายจ้างหรือผู้ประกอบการเด็กอาจได้รับโทษ กรณีมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด

9. การอนุญาตจากเจ้าหน้าที่รัฐกรณีเด็กทำงานแสดงในตอนกลางคืน ควรกำหนดระยะเวลาการอนุญาตไว้ชัดเจนแน่นอนพร้อมเงื่อนไขที่จำเป็นโดยพิจารณาแต่ละกรณีไป เพื่อพิทักษ์และคุ้มครองเด็ก

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 80 ว่าด้วยงานกลางคืนของเยาวชน (งานอาชีพนอกภาคอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2489 (R80 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Recommendation, 1946) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

- การอนุญาตจากเจ้าหน้าที่รัฐกรณีเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานแสดงตอนกลางคืนต้องเป็นกรณีเพื่อความจำเป็นในการฝึกอบรมงานวิชาชีพ หรือเพื่อการฝึกฝนความสามารถของเด็กเท่านั้น และให้จำกัดการทำงานตอนกลางคืนเพียง 3 วันต่อสัปดาห์ โดยมีการหยุดทำงานกลางคืนภายในเวลา 10.00 นาฬิกา หรือมีช่วงเวลาพัก 16 ชั่วโมงติดต่อกัน

3.1.5 การทำงานแบบไม่เต็มเวลา

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 (C175 Part-Time Work Convention, 1994) เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา ซึ่งเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นในระบบเศรษฐกิจและการผลิตสมัยใหม่ ดังนั้น การกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานกลุ่มนี้เกี่ยวกับการว่าจ้าง สภาพการทำงาน และการคุ้มครองจากประกันสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครอง ดังนี้

1. กำหนดความหมาย “คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time worker)” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำงานโดยมีชั่วโมงทำงานตามปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของคนทำงานแบบเต็มเวลา ซึ่งอาจคำนวณเป็นรายสัปดาห์หรือเฉลี่ยจากช่วงเวลาที่มีการว่าจ้าง อย่างไรก็ตาม อาจกำหนดข้อยกเว้นการคุ้มครองคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาสำหรับการทำงานในบางประเภทหรือบางกลุ่มของคนทำงานได้

2. กำหนดให้ความคุ้มครองพื้นฐานแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา ให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานในทำนองเดียวกันกับคนทำงานแบบเต็มเวลาในเรื่อง

- (ก) สิทธิในการจัดตั้งองค์การตัวแทน สิทธิในการเจรจาข้อเรียกร้องแรงงาน และสิทธิในการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคนทำงาน

- (ข) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และ

- (ค) การห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างและอาชีพ

3. กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน ซึ่งเมื่อคำนวณตามสัดส่วน ชั่วโมงทำงาน ผลงาน หรือชิ้นงานแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างพื้นฐานของคนทำงานแบบเต็มเวลา

4. แผนการคุ้มครองจากประกันสังคมซึ่งมีฐานจากการประกอบอาชีพ ควรถูกปรับให้เหมาะสม เพื่อให้คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาได้รับสิทธิประโยชน์ในทำนองเดียวกันกับที่คนทำงานแบบเต็มเวลาได้รับ โดยอาจมีการกำหนดเงื่อนไขโดยพิจารณากำหนดเป็นสัดส่วนกับจำนวนชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินสมทบหรือรายได้ หรือในประการอื่นตามกฎหมายและประเพณีปฏิบัติของประเทศ ซึ่งควรพิจารณาถึงการคุ้มครองในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

- (ก) การคุ้มครองเกี่ยวกับการลาคลอด
- (ข) การเลิกจ้าง
- (ค) การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง และการหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง

(ง) การลาป่วย

5. คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาที่ไม่เข้าเงื่อนไขขั้นต่ำที่กำหนด อาจไม่ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคมตามกฎหมาย ยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน หรืออาจไม่ได้รับการคุ้มครองตามที่ระบุในข้อ 4. ข้างต้น ยกเว้นสิทธิในการลาคลอดบุตร ทั้งนี้การกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำ ควรพิจารณากำหนดในลักษณะที่จะไม่เป็นการแยกคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา มิให้ได้รับการคุ้มครองโดยไม่เป็นธรรม

ข้อเสนอแนะที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 (R182 Part-Time Work Recommendation, 1994) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาควรได้รับการแจ้งสภาพการว่าจ้างเป็นหนังสือ หรือโดยวิธีอื่นใดตามที่กฎหมาย หรือข้อบังคับภายในประเทศกำหนด
2. การเปลี่ยนแปลงตารางเวลาทำงานที่ตกลงกันและการทำงานนอกตารางเวลาทำงานต้องกระทำอย่างจำกัด และแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี การทำงานในวันทำงานปกติ และวันหยุดตามประเพณีของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา ควรจะมีหลักเกณฑ์อย่างเดียวกันกับคนทำงานแบบเต็มเวลา
4. นายจ้างควรพิจารณาให้สามารถทำงานแบบไม่เต็มเวลาได้ในทุกระดับในสถานประกอบการ รวมถึงตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญงานและการบริหารจัดการ
5. นายจ้างควรพิจารณาให้มีการโอนย้ายการทำงานระหว่างการทำงานแบบเต็มเวลา กับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา เมื่อมีความเป็นไปได้ตามที่คนทำงานได้ร้องขอ
6. นายจ้างควรให้ข้อมูลคนทำงานเกี่ยวกับการทำงานแบบเต็มเวลาและการทำงานแบบไม่เต็มเวลาที่มีอยู่ในสถานประกอบการในเวลาอันสมควรเพื่อให้มีการขอโอนย้ายงานได้

7. การปฏิเสธไม่โอนย้ายงานระหว่างการทำงานแบบเต็มเวลากับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา ไม่ถือเป็นเหตุโดยชอบที่จะบอกเลิกการจ้าง

8. ในกรณีที่มีการกำหนดโดยข้อบังคับหรือโดยสภาพการณ์ คนทำงานควรขอโอนย้ายไปทำงานแบบไม่เต็มเวลาได้หากมีเหตุสมควร เช่น ตั้งครรภ์ หรือมีความจำเป็นต้องดูแลบุตรผู้เยาว์ หรือพิการ หรือสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย และกลับเข้าทำงานแบบเต็มเวลาในภายหลัง

3.1.6 การตรวจสอบสุขภาพ

อนุสัญญาฉบับที่ 78 ว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพแก่เยาวชน (งานอาชีพนอกภาคอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2489 (C78 Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946) เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งโดยสภาพร่างกาย จิตใจ และความแข็งแรงในการทำงานของเด็กย่อมแตกต่างในลักษณะที่ด้อยกว่าผู้ใหญ่ จึงควรมีมาตรการบังคับในการตรวจสอบดูแลสุขภาพเด็กที่ทำงานจนกว่าจะถึงเกณฑ์อายุที่เห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่รับทำงานให้โดยได้รับค่าจ้าง หรือทำงานให้ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมโดยได้รับสิ่งตอบแทน สำหรับการทำงานที่มีชั่วโมงอุตสาหกรรม
2. กำหนดให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพโดยแพทย์ที่ได้รับการรับรองก่อนให้ทำงาน
3. ต้องมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้งจนกว่าจะมีอายุครบ 18 ปี แต่หากเป็นการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อสุขภาพ ให้ตรวจสอบสุขภาพจนกว่าจะมีอายุครบ 21 ปี
4. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบสุขภาพเด็ก ไม่ควรเป็นภาระของเด็กหรือบิดามารดาเด็ก

ข้อแนะนำฉบับที่ 78 ว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพแก่เยาวชน (งานอาชีพนอกภาคอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2489 (R78 Bedding Mess Utensils and Miscellaneous Provisions (Ships Crews) Recommendation, 1946) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับที่ 78 ควรใช้บังคับกับสถานประกอบการและงานบริการของโรงแรม สถานที่พักอาศัย ร้านอาหาร คลับ คาเฟ่และสถานบริการเครื่องดื่มใดๆ โรงภาพยนตร์ และสถานบันเทิงแก่สาธารณะใดๆ

2. ก่อนการเข้าทำงาน เด็กทุกคนควรได้รับการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปก่อนจบเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดหางานอาชีพให้ต่อไป

3.1.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อาภาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือน) พ.ศ. 2520 (C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977) เพื่อคุ้มครองคนทำงานจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐในการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมมิให้เกิดอันตรายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอันมีสาเหตุมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามและคนทำงานต้องไม่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามข้อกำหนดใดๆ ที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในด้านมลพิษในอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน ตามที่กำหนดในอนุสัญญานี้ใช้บังคับแก่การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท การยกเว้นการบังคับใช้แก่ประเภทกิจการใดเพราะเหตุปัญหาความจำเป็นใดๆ ควรได้มีการปรึกษาหารือกับตัวแทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างก่อน

2. กฎหมายหรือข้อบังคับภายในของประเทศสมาชิก ควรกำหนดมาตรการใดๆ เพื่อป้องกันและควบคุมอันตรายจากการทำงานที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอันเนื่องมาจากมลพิษทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน โดยมีการประกาศกำหนดมาตรฐานทางเทคนิค แนวทางปฏิบัติและวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่รัฐควรปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเพื่อการดำเนินการดังกล่าว

3. หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องควรกำหนดระดับที่เป็นอันตรายจากมลพิษทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน และระบุจำนวนหรือปริมาณสูงสุดที่สามารถยอมรับได้ในแต่ละประเภทด้วย

4. นายจ้างและคนทำงานต่างก็มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ ที่ประกาศกำหนดบังคับใช้

5. ต้องมีการตรวจสอบสุขภาพของคนที่อาจได้รับอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากมลพิษทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน เป็นระยะๆ ตามความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติตามเงื่อนไข และในสถานการณ์ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยคนทำงานไม่ต้องรับภาระในค่าตรวจสอบสุขภาพ

6. การใช้สารเคมี เครื่องจักร อุปกรณ์และกระบวนการผลิตใดๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้คนทำงานมีความเสี่ยงอันตรายจากมลพิษทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องทราบ และต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขใดๆ หรือข้อห้ามกระทำใดๆ ตามที่กำหนด

7. บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานอันเนื่องมาจากมลพิษทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน และต้องได้รับการสอนเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและควบคุมอันตรายดังกล่าวด้วย

8. นายจ้างมีหน้าที่แต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือหน่วยบริการภายนอกที่มีความสามารถในการจัดการกับเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและควบคุมมลพิษทางอากาศและการสั่นสะเทือน

ข้อเสนอแนะที่ 156 ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อากาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือน) พ.ศ. 2520 (R156 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และข้อกำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลพิษในอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน) ค.ศ. 1977 และตามที่กำหนดไว้ในข้อเสนอแนะนี้ ควรนำไปใช้บังคับแก่การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท

2. เจ้าหน้าที่รัฐควรกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมดูแลมลพิษในอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือนในสถานที่ทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและมาตรการดังกล่าว

3. เจ้าหน้าที่รัฐควรพิจารณากำหนดมาตรฐานระดับความปลอดภัยของอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน

4. ควรมีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้าง

5. ควรมีการจัดอบรมบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและควบคุมมิให้เกิดอันตรายในการทำงาน

2) อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 (C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981) เพื่อคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนทำงาน โดยมุ่งเน้นให้เป็นหน้าที่ของรัฐ ในการกำหนดมาตรฐาน และมาตรการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตาม และคนทำงานต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามมาตรการ การคุ้มครองแรงงานด้วย โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. ประเทศสมาชิกเป็นผู้กำหนดดำเนินการและทบทวนเป็นระยะๆ เกี่ยวกับ ความสอดคล้องด้านนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงและประเพณีปฏิบัติในประเทศของตน และโดยการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและคนทำงานส่วนใหญ่ของประเทศ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและ การบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานหรือในระหว่างการทำงาน โดยการลดสาเหตุแห่งการเกิดมลพิษใดๆ ต่อสภาพแวดล้อมการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

2. การบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรมีการกำหนดถึงมาตรการในการตรวจสอบ ที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ อีกทั้งควรมีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมในกรณีที่มีการฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับดังกล่าว

3. ควรมีมาตรการที่จะให้คำแนะนำแก่นายจ้างและคนทำงานเพื่อช่วยเหลือ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับได้

4. นายจ้างมีหน้าที่

(ก) ดูแลสถานประกอบการ เครื่องจักร เครื่องมือ และกระบวนการต่างๆ ภายใต้การควบคุมของตน ให้มีความปลอดภัยและไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพเท่าที่จะสามารถกระทำได้

(ข) ดูแลเกี่ยวกับสารเคมี ชีวภาพและสารทางธรรมชาติใดๆ ที่อยู่ภายใต้ การควบคุมของตนไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสี่ยงต่อสุขภาพโดยมีมาตรการป้องกันที่เหมาะสมเท่าที่ จะสามารถกระทำได้ และ

(ค) จัดหาเสื้อผ้าหรืออุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุหรือผลกระทบต่อสุขภาพ

5. นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีมาตรการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อใช้ในยามฉุกเฉินและ อุบัติเหตุ รวมถึงการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

6. คนทำงานต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติการใดๆ ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องตลอดจนรายงานสิ่งผิดปกติที่อาจนำไปสู่ความเสียหายต่อชีวิตหรือสุขภาพ

ข้อเสนอแนะที่ 164 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 (R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981) มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1. การคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ควรใช้บังคับแก่สถานประกอบการและกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท และคุ้มครองคนทำงานทุกประเภท
2. การกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ควรคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ การออกแบบ ติดตั้ง รักษา ซ่อมแซม และปรับปรุงสถานประกอบการ และอุปกรณ์ เครื่องจักร การใช้ไฟฟ้า แสงสว่าง การระบายอากาศ ความสะอาด อุณหภูมิ ความชื้น การป้องกันรังสี เสียง การสัมผัสเคือง ไฟไหม้ การระเบิด การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพอนามัย น้ำดื่ม ชุดปฐมพยาบาล ฯลฯ ภายในสถานประกอบการ
3. เจ้าหน้าที่รัฐควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับคนทำงานที่พิจารณาสนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อหาวิธีการป้องกันอันตรายในการทำงาน
4. นายจ้างควรจัดหาและดูแลรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ และสถานประกอบการ ให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนทำงาน จัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่กลุ่มคนทำงานที่อาจแตกต่างกันไปตามสภาพงาน จัดชุดและอุปกรณ์ เครื่องป้องกันอันตราย โดยค่าใช้จ่ายของนายจ้าง
5. นายจ้างควรถูกกำหนดให้ต้องรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และเก็บรักษาสجلاتเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานตามที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่รัฐ

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 แก้ไขเพิ่มเติม ปี ค.ศ. 1987 (Labour Standards Law of Japan 1947) เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก โดยในส่วนของบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กจะอยู่ในหมวด 6

ตั้งแต่มาตรา 56 – 64 ซึ่งเป็นเรื่องของการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก ระยะเวลาทำงาน วันหยุด หรืองานอันตราย เป็นต้น ซึ่งได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ ดังนี้⁷

3.2.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน เว้นแต่เด็กอายุเกิน 13 ปี สามารถทำงานตามที่กำหนด ซึ่งมีลักษณะเป็นงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของเด็ก และเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี สามารถทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์และการละคร โดยต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ⁸ นายจ้างต้องเก็บรักษาเอกสารแสดงวันเกิดของเด็กที่ต่ำกว่า 18 ปี และเอกสารแสดงว่าการทำงานของเด็กไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของเด็กหรือเอกสารความยินยอมให้ทำงานจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กไว้ที่สถานประกอบการ⁹ บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่อาจเข้าทำสัญญาว่าจ้างงานแทนเด็กได้ แต่สามารถยกเลิกสัญญาว่าจ้างที่เห็นว่าเป็นการเอาเปรียบต่อเด็ก¹⁰ บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่อาจรับค่าจ้างของเด็กแทนเด็กได้¹¹

สำหรับการทำงานอันตรายของเด็กนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน ติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ในเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์นั้นกำลังทำงาน เดินเครื่องปั่นจั่นด้วยกำลังตนเอง งานอันตรายอื่นๆ ที่กำหนดไว้ งานขนของหนัก ที่กฎหมายกำหนดไว้ งานใต้ดินและงานเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ และงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย บริเวณที่มีก๊าซพิษหรือรังสีฟุ้งกระจาย บริเวณที่มีอุณหภูมิและความกดดันสูง บริเวณที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยสุขภาพและสวัสดิภาพของเด็ก¹²

⁷ http://www.jil.go.jp/english/Labourinfo/library/documents/llj_law/-rev.pdf

⁸ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 56.

⁹ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 57.

¹⁰ Ibid. Article 58.

¹¹ Ibid. Article 59.

¹² Ibid. Article 62.

3.2.2 ชั่วโมงในการทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็ก โดยห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมเวลาของการเรียนด้วย สำหรับเด็กอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ในการทำงานต้องมี 1 วันต่อสัปดาห์ ที่มีการลดชั่วโมงทำงานลง เป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยอาจขยายเวลาทำงานในวันอื่นเป็น 10 ชั่วโมงก็ได้ แต่ทั้งนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹³

3.2.3 การทำงานในเวลากลางคืน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 05.00 นาฬิกา (หากเหมาะสม อาจถูกเปลี่ยนเป็นระหว่างเวลา 23.00 - 6.00 นาฬิกา ก็ได้) ยกเว้นลูกจ้างผู้ชายที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ทำงานที่มีลักษณะเป็นกะได้ ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี ทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์และการละครหรือเด็กอายุเกิน 13 ปี ทำงานนอกเวลาเรียนในระหว่างเวลา 20.00 - 5.00 นาฬิกา (หากเหมาะสม อาจถูกเปลี่ยนเป็นระหว่างเวลา 21.00 - 6.00 นาฬิกา ก็ได้)¹⁴

3.2.4 การทำงานแบบไม่เต็มเวลา

ประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ อยู่ในกฎหมายการปรับปรุงการจัดการในเรื่องการมีงานทำและอื่นๆ ของคนงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ปี ค.ศ. 1993 (Part-time Work Law 1993)¹⁵ เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ การฝึกอบรม และการบริหารจัดการดูแลคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานประเภทนี้ สำหรับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Work) ซึ่งหมายถึง คนทำงานที่มีลักษณะการทำงานในแต่ละวัน หรือในแต่ละอาทิตย์ หรือในแต่ละเดือนเป็นระยะเวลาสั้นกว่าคนทำงานปกติทั่วไปในการทำงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าวมิได้กำหนดบังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา แต่ใช้คำว่าให้นายจ้างมุ่งพยายามให้การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยเปรียบเทียบกับ การคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบปกติ แต่มิได้

¹³ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 60.

¹⁴ Ibid. Article 61.

¹⁵ <http://www.jil.go.jp/english/Labourinfo/library/laws.htm>

กำหนดมาตรการและข้อกำหนดที่ชัดเจนว่ามีแนวทางและมาตรฐานเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาไว้ว่าอย่างไร ในส่วนของภาครัฐกฎหมายคนงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลากำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ คือ กระทรวงสุขภาพแรงงานและสวัสดิการในการส่งเสริมสวัสดิการของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา

เนื่องจากคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาถือว่าเป็นคนทำงานที่มีใช้ทำงานแบบปกติในทำนองเดียวกันกับคนทำงานโดยว่าจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา ดังนั้น จึงไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง การจ่ายเงินโบนัส เงินสะสมสำหรับการเกษียณงาน ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานแบบปกติตามประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการ (มีใช้ตามที่กฎหมายกำหนด) เว้นแต่นายจ้างจะกำหนดให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาเอง นอกจากนี้ คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาอาจไม่ได้รับการคุ้มครองค่าแรงขั้นต่ำ เพราะเหตุว่ากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่นกำหนดว่า อาจยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าแรงขั้นต่ำสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าคนทำงานปกติทั่วไปก็ได้

3.2.5 บทกำหนดโทษ

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน อาจได้รับโทษปรับหรือจำคุกตามอัตราโทษที่กำหนดไว้ในแต่ละความผิดแตกต่างกันออกไป ซึ่งอัตราโทษที่หนักที่สุด คือ จำคุกตั้งแต่ 1 ปี ถึง 10 ปี หรือปรับ 200,000-3,000,000 เยน¹⁶

หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กในงานทั่วไป ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน¹⁷

หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติการใช้แรงงานเด็กที่เกี่ยวข้องกับอายุขั้นต่ำในงานอันตรายและการทำงานในเวลากลางคืน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 เยน¹⁸

หากผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติการใช้แรงงานเด็กเกี่ยวกับเอกสารการใช้แรงงานเด็ก สัญญาแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างและอื่นๆ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 เยน¹⁹

¹⁶ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 117.

¹⁷ Ibid. Article 118.

¹⁸ Ibid. Article 119.

¹⁹ Ibid. Article 120.

หากบุคคลที่กระทำผิดเป็นตัวแทนหรือลูกจ้างซึ่งกระทำการแทนเจ้าของกิจการ ของสถานประกอบกิจการ โทษปรับให้ลงโทษแก่เจ้าของกิจการ เว้นแต่เจ้าของกิจการได้กระทำการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนกฎหมาย

หากเจ้าของกิจการได้รู้ถึงการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายแต่ไม่ดำเนินการใดๆ ที่จำเป็น เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนดังกล่าว หรือได้รู้ถึงการปฏิบัติฝ่าฝืนแต่ไม่ดำเนินการใดๆ ที่จำเป็น เพื่อแก้ไข การฝ่าฝืนดังกล่าวหรือยุยงส่งเสริมการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมาย เจ้าของกิจการต้องได้รับโทษ เสมือนเป็นผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย²⁰

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ได้มีกฎหมายการทำงาน ปี ค.ศ. 1981 (The Employment Act of Singapore 1981)²¹ เป็นกฎหมายหลักของประเทศสิงคโปร์ ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และใช้บังคับ กับลูกจ้างทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของลูกจ้าง รวมถึงคนทำงานซึ่งทำงานให้ตามสัญญาว่าจ้าง ให้ทำงานที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย อีกทั้งประเทศสิงคโปร์ยังได้มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งมีบัญญัติแยกความคุ้มครองไว้โดยเฉพาะ โดยมาตรการดังกล่าวอยู่ในข้อบังคับของการทำงาน (เด็กและเยาวชน) ปี ค.ศ. 1976 (The Employment (Children Young Persons) Regulation 1976)²² แยกไว้ต่างหาก โดยมีหลักการและสาระสำคัญ ดังนี้

3.3.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุ ไม่ถึง 14 ปี ทำงาน เว้นแต่ทำงานในสถานประกอบการประเภทงานอุตสาหกรรมที่บุคคลในครอบครัว เดียวกันทำงานอยู่ด้วย หรือการทำงานของเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี ซึ่งทำงานที่มีลักษณะเหมาะสม กับความสามารถของเด็กในสถานประกอบการที่มีงานอุตสาหกรรม²³ อย่างไรก็ตาม อาจมีการออก ประกาศกำหนดห้ามประเภทงานหรือกิจการอุตสาหกรรมที่ไม่ให้เด็กทำงานก็ได้²⁴ การทำงานของเด็ก ที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถาบันเพื่อการศึกษาทางวิชาชีพ หรือการทำงาน

²⁰ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 121.

²¹ <http://natlex.ilo.org/txt/E81SGP01.htm>

²² http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse

²³ The Employment Act of Singapore 1981, Article 68.

²⁴ Ibid. Article 69.

ในโรงเรียนฝึกหัดอบรมการทำงาน หรือฝึกวิชาชีพ หรือการทำงานของคนฝึกหัดงาน ไม่อยู่ภายใต้ บังคับเรื่องการว่าจ้างของเด็กตามที่กล่าวมาในตอนต้น²⁵

ประเทศสิงคโปร์ยังได้มีข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนโดยกำหนดห้ามมิให้ เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงานทุกประเภท และห้ามมิให้ว่าจ้างวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

สำหรับอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตรายข้อบังคับ ของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามมิให้ว่าจ้างเด็กอายุไม่เกิน 14 ปี หรือวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงานในงานหรือสถานที่ หรือสภาพการทำงานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพของเด็กหรือวัยรุ่น หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือดูแลเครื่องจักร ในระหว่างทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน หรือทำงานที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการ ดูแล หรือใกล้ชิดกับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ยังไม่มีการตัดกระแสไฟฟ้า หรือทำงานใต้ดิน อีกทั้งนายจ้างต้องแจ้งให้เลขาธิการการคุ้มครองแรงงานทราบ พร้อมข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด ภายใน 30 วัน นับแต่มีการว่าจ้างวัยรุ่นให้ทำงานในสถานประกอบการ

3.3.2 ชั่วโมงในการทำงาน

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้มีบทบัญญัติ คุ้มครองเด็กอายุไม่เกิน 14 ปี หรือวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน เวลาสำหรับ การเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมงสำหรับเด็ก และไม่เกิน 7 ชั่วโมง สำหรับวัยรุ่นในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือโรงเรียนฝึกหัดอาชีพและโครงการ ฝึกอบรมงานที่ได้รับการอนุมัติ

3.3.3 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนด ห้ามว่าจ้างเด็กอายุไม่เกิน 14 ปี ให้ทำงานเป็นคนทำงาน โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 6 ชั่วโมงในแต่ละวัน

ห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุไม่เกิน 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงาน เป็นคนทำงาน โดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 7 ชั่วโมงในแต่ละวัน เว้นแต่ ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน

²⁵ The Employment Act of Singapore 1981, Article 71.

3.3.4 การทำงานในวันหยุด

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุไม่เกิน 14 ปี หรือวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน

3.3.5 การทำงานในเวลากลางคืน

ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามมิให้เด็กอายุไม่ถึง 14 ปี หรือวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงานในเวลากลางคืน หรือบางช่วงของเวลากลางคืน

3.3.6 การทำงานแบบไม่เต็มเวลา

สำหรับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้มีกำหนดอยู่ในข้อบังคับของการมีงานทำ (งานแบบไม่เต็มเวลาของลูกจ้าง) ปี ค.ศ. 1996 (The Employment (Part-time Employees) Regulation 1996) โดยกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยมีหลักการและสาระสำคัญ ดังนี้²⁶

1. กำหนดความหมายของลูกจ้างที่ทำงานแบบเต็มเวลา หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างน้อยกว่า 30 ชั่วโมง หากต้องมีการคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาควรได้รับ โดยไม่มีลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาในงานทำนองเดียวกัน สำหรับการเปรียบเทียบ ให้ถือเกณฑ์ว่าลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง ต่อวัน และ 44 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
2. ให้กำหนดรายละเอียดในสัญญาว่าจ้างทำงานเกี่ยวกับค่าจ้างรายชั่วโมง จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันหรือสัปดาห์ จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์หรือเดือน ค่าจ้างที่ได้รับและเบี้ยเลี้ยง
3. หากลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาขอทำงานในวันหยุด หรือนายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานในวันหยุด หรือลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

²⁶ http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.

4. ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

5. ลูกจ้างหญิงที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่กำหนดให้ในช่วงการลาคลอด โดยได้รับสิทธิประโยชน์เท่ากับจำนวนค่าตอบแทนที่ควรได้รับในการทำงาน

3.3.7 การตรวจสอบสุขภาพ

กฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้โดยตรง แต่ข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนได้กำหนดห้ามมิให้ว่าจ้างวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่จะมีการตรวจสอบสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

3.3.8 บทกำหนดโทษ

ในกรณีที่บุคคลใดปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายการทำงาน อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งปรับและจำคุก (เว้นแต่ความผิดดังกล่าวมีบทกำหนดโทษไว้เป็นอย่างอื่นโดยเฉพาะเจาะจง) และหากกระทำความผิดซ้ำอีกในความผิดเดียวกัน อาจได้รับโทษเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว คือ ปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก²⁷

3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กของประเทศไทย

ก่อนที่จะกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงสิทธิต่างๆ ของเด็กที่เด็กพึงจะได้รับตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เพราะรัฐธรรมนูญถือได้ว่าเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และในอดีตที่ผ่านมาโดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับสิทธิของเด็กเป็นอย่างมาก โดยถือว่าเด็กควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอ โดยหลักการแล้วสิทธิที่ได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนมีสิทธิจะได้รับอยู่แล้วในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์โดยไม่จำเป็นต้องมีกฎหมาย

²⁷ The Employment Act of Singapore 1981, Article 112.

บัญญัติรับรองอีกชั้นหนึ่งแต่อย่างใด การบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเช่นนั้นย่อมเป็นการย่ำถึงคุณค่าและความสำคัญของสิทธิดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้ว่าในอดีตที่ผ่านมารัฐธรรมนูญทุกฉบับได้บัญญัติให้มีการคุ้มครองแก่เด็ก โดยระบุหลักประกันสิทธิเด็กไว้ในมาตราต่างๆ ของรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีหลักการที่สำคัญ อาทิเช่น

1. บุคคลย่อมความเสมอภาคกันในทางกฎหมายและได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะสาเหตุแห่งความแตกต่างเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ซึ่งหมายความว่า เด็กๆ จะมีฐานะเสมือนคนอื่นในสังคม มีสิทธิเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด เด็กๆ จะมีโอกาสแสดงออกทั้งทางด้านความคิด และการกระทำที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรืออันตรายกับตัวเด็กนั่นเอง²⁸

2. การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก²⁹ ซึ่งในที่นี้หมายรวมถึงแรงงานเด็กด้วย ฉะนั้น จะบังคับให้แรงงานเด็กทำงานมิได้

3. เด็กมีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ หากเด็กไม่มีผู้ดูแลก็ย่อมมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ³⁰

4. รัฐต้องให้ความคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน³¹

5. รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม³² ซึ่งหมายความว่า รัฐต้องคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก และส่งเสริมสนับสนุนเด็กเหล่านี้ให้ได้รับโอกาสทางสังคมเหมือนเด็กทั่วไป ไม่ให้ถูกบังคับใช้งานหรือแสวงหาผลประโยชน์อันใดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจากการใช้แรงงานเด็ก

²⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, มาตรา 30.

²⁹ แห่งเดิม, มาตรา 51.

³⁰ แห่งเดิม, มาตรา 53.

³¹ แห่งเดิม, มาตรา 80.

³² แห่งเดิม, มาตรา 86.

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในอดีตที่ผ่านมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทของประเทศไทย ได้บัญญัติในเรื่องการคุ้มครองสิทธิเด็กต่างๆ ไว้มากมาย ทั้งในเรื่องของความเท่าเทียมกัน สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากรัฐ และสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งต่อไปผู้เขียนจะกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีดังต่อไปนี้

3.4.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก โดยได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้

ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง³³ เพราะกฎหมายไม่ต้องการให้เด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียน ต้องเข้ามาใช้แรงงานก่อนวัยอันสมควร เด็กจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอ³⁴

ในการจ้างเด็กทำงานนั้น แม้เด็กจะมีอายุครบ 15 ปี ที่จะทำให้ทำงานได้แล้วก็ตาม ก็มีให้นายจ้างจะให้เด็กทำงานได้ทุกประเภท เพราะสุขภาพร่างกายและอายุของเด็กอาจไม่เหมาะสมที่จะทำงานบางประเภท ถ้าปล่อยให้เด็กทำงานนั้นไปตามความต้องการหรือความพอใจของนายจ้างแล้ว ก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเกิดสภาพของความไม่ปลอดภัยในการทำงานอันจะนำไปสู่ความพิการ ทุพพลภาพ หรือตายก่อนวัยอันควรก็ได้ จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กที่เกี่ยวกับประเภทของงานเอาไว้³⁵ อีกทั้งยังได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายเอาไว้ด้วย โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- 2) งานปั๊มโลหะ
- 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

³³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 44.

³⁴ วิจิตรา (ฟุ้งัดดา) วิเชียรชม. (2548). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 21). หน้า 165.

³⁵ สุชาติริ วสวงศ์ ข (2545). คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 487.

5) งานเกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ใต้ถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ทำงาน

ทำงาน

12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

13) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด³⁶

นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังได้ออกกฎกระทรวงกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานที่เป็นอันตรายและกำหนดให้งานบางประเภทเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง โดยได้มีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) มีสาระสำคัญ คือ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำ ซึ่งมีงานดังต่อไปนี้

1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตรายดังต่อไปนี้

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้าองศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิต หรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

³⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 49.

- 2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้
 - (ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้
 - (ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์
 - (ค) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่นๆ
 - (ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ ถักดัน บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ
- เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ...³⁷

3.4.2 ชั่วโมงในการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น จึงต้องนำบทบัญญัติว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของแรงงานทั่วไปในหมวด 2 มาใช้บังคับ กล่าวคือ ต้องนำบทบัญญัติในมาตรา 23 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับแก่แรงงานเด็กด้วย คือ นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติโดยต้องกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทราบ แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง และในกรณีที่นายจ้างไม่อาจกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง³⁸

นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังได้ออกกฎกระทรวงกำหนดชั่วโมงในการทำงานของลูกจ้าง โดยได้มีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) มีสาระสำคัญ คือ

- ข้อ 1. ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง
- ข้อ 2. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่
 - 1) งานที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
 - 2) งานเกี่ยวกับกัมตภาพรังสี
 - 3) งานเชื่อมโลหะ
 - 4) งานขนส่งวัตถุอันตราย

³⁷ กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2.

³⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 23.

- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย
- (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

3.4.3 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน

นอกจากการทำงานในแต่ละวันเด็กจะได้มีกำหนดเวลาพักตามปกติเช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่นๆ แล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ที่จะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด³⁹ ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นจะมีเวลาพักเป็น 2 ช่วง คือ ทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมง ได้พักติดต่อกัน 1 ชั่วโมง และในระหว่างทำงานก็ให้ลูกจ้างเด็กได้พักอีกตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งอาจเป็น 15 นาที หรือ 30 นาทีก็ได้

3.4.4 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์จะละเว้นเสียมิได้ แม้ว่าในแต่ละวันทำงานกฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่การกำหนดการพักผ่อนไว้ในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการพักผ่อน หากลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิดและสติปัญญาของคนงาน จึงสมควรที่จะได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้าง โดยเฉพาะเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด⁴⁰ และสำหรับวันหยุดนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้ให้ความหมายโดยให้หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี⁴¹ ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็นดังนี้

1. วันหยุดประจำสัปดาห์⁴² กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยจะหยุดในวันไหนก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะหยุดพร้อมกันทั้งหมด หรือจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 46.

⁴⁰ แห่งเดิม, มาตรา 48.

⁴¹ แห่งเดิม, มาตรา 5.

⁴² แห่งเดิม, มาตรา 28.

กันหยุดก็ได้ แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ คือ จะต้องมิวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน และมีข้อยกเว้นสำหรับ งานบางประเภท เช่น งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร นายจ้างและลูกจ้าง อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

2. วันหยุดตามประเพณี⁴³ เป็นวันหยุดอีกประเภทหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างได้หยุด เพื่อไปปฏิบัติภารกิจตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งศาสนาหรือท้องถิ่นนั้นๆ โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องประกาศกำหนดให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าว่า ได้มีวันหยุด ตามประเพณีแห่งปีไม่น้อยกว่า 13 วัน จะเป็นวันใดบ้างก็ขึ้นอยู่กับความตกลงกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง และตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ หรือตามศาสนาที่นายจ้างและลูกจ้าง นับถืออยู่ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นวันหยุดที่ทางราชการประกาศให้หยุด แต่ในจำนวน 13 วันนั้น จะต้อง มีวันแรงงานแห่งชาติรวมอยู่ด้วย (วันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี) และเมื่อนายจ้างได้ประกาศกำหนด ให้วันใดเป็นวันหยุดตามประเพณีแล้ว จะไปเลื่อนให้ลูกจ้างหยุดวันอื่นแทนไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณี ไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องเลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ ไปหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป แต่ในกรณีที่เป็นการทำงานที่มีลักษณะหรือ สภาพของงานซึ่งหยุดไม่ได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือหากจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นก็กระทำได้ แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงาน ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี⁴⁴ เป็นวันหยุดที่นอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี แต่ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนี้ จะต้องเป็นลูกจ้าง ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน และให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า หกวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ยังมีได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้าง อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

⁴³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 29.

⁴⁴ แห่งเดิม. มาตรา 30.

ฉะนั้น แม้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจะต้องการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดดังกล่าวข้างต้น เพราะต้องการได้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น นายจ้างก็ยอมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไม่ได้ ลูกจ้างเด็กจึงทำงานได้เฉพาะในเวลาทำงานปกติเท่านั้น

3.4.5 การทำงานในเวลากลางคืน

เนื่องจากเด็กเป็นวัยที่ร่างกายกำลังเจริญเติบโต จึงมีความต้องการพักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ กฎหมายจึงห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืน โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกาถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร⁴⁵

3.4.6 การตรวจสอบสุขภาพ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้มีมาตรการในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเอาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้มีมาตรการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างทั่วไป ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่เป็นเด็กด้วย เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่แรงงาน และส่งผลการตรวจสอบสุขภาพดังกล่าวให้แก่พนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁴⁶

3.4.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่หลายฉบับ ซึ่งผู้เขียนจะได้หยิบยกเฉพาะกฎหมายที่เห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้กับแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการทำงานและคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันให้เหมาะสมมากที่สุด

⁴⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 47.

⁴⁶ แห่งเดิม. มาตรา 107.

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีมาตรการที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้โดยบัญญัติอยู่ในหมวด 8 ตั้งแต่มาตรา 100 ถึง มาตรา 107 แต่ในกฎหมายดังกล่าวไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการทำงานแต่อย่างใด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของประกาศกระทรวงต่างๆ ซึ่งมีดังนี้

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยมีเจตนารมณ์ในการประกาศบังคับใช้ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานกับสารเคมี ทั้งในรูปของแข็ง ของเหลว และแก๊ส ที่จะทำให้เกิดการก่อการระคายเคือง สารเคมีที่มีพิษหรือก่อให้เกิดอาการแพ้ หรือเป็นสารเคมีที่ก่อให้เกิดมะเร็ง หรือสารเคมีที่สามารถเกิดการระเบิดหรือเป็นสารเคมีที่ไวไฟ รวมทั้งการเกิดอันตรายจากสารกัมมันตภาพรังสี

2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในส่วนของสารเคมี เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในส่วนของสารเคมี เจตนารมณ์ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการได้รับสารเคมีที่ได้นำมาใช้ในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้สถานที่ทำงานจะต้องมีปริมาณเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าค่าที่กำหนด กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับการใช้สารเคมีบางชนิดเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่สถานที่ทำงานมีปริมาณสารเคมีมากกว่าที่กำหนด นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ให้ลูกจ้างเพื่อป้องกันสารเคมีตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่กำหนดอีกด้วย

3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างและป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอัคคีภัย หรือป้องกันความสูญเสียที่เกิดกับลูกจ้างและสถานประกอบการ รวมถึงต้นเหตุของอัคคีภัยที่จะเกิดผลกระทบต่อประชาชน

4. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อให้มีผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวนตามที่กำหนด จัดให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมในหลักสูตร

การเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่างๆ เพื่อแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ หรือมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย และปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยต่างๆ

5. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสภาพลูกจ้าง และแบบรายงานผลการตรวจสอบสภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจตามความในข้อ 19 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยกำหนดให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยให้ตรวจสอบประวัติทางการแพทย์ของลูกจ้าง ประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว ประวัติการเจ็บป่วย การตรวจร่างกายทั่วไปของลูกจ้าง การตรวจเฝ้าระวังผลกระทบทางชีวภาพของลูกจ้างที่อาจเกิดจากสารพิษของสารเคมีอันตราย ให้มีการตรวจอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และให้ทำแบบรายงานผลการตรวจสอบสภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามที่กำหนด

6. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2534 เพื่อกำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าพันแผล ยาแดงใส่แผล ถังออกซิเจน กรรไกร พรอทัวด์ ไข่ แอลกอฮอล์ ยาลดไข้แก้ปวด อุปกรณ์ช่วยในการหายใจ เป็นต้น

3.4.8 บทกำหนดโทษ

กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหมวดว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก นายจ้างก็ต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 46-51 (ในเรื่องเวลาพัก การห้ามจ้างเด็กทำงานในเวลากลางคืน การห้ามจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ ประเภทของสถานที่ที่ห้ามจ้างแรงงานเด็ก การคุ้มครองค่าจ้างและเงินประกัน และมาตรา 107 การตรวจสอบสภาพร่างกายประจำปี) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แต่ถ้าหากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 47-50 (ในเรื่องการห้ามจ้างเด็กทำงานในเวลากลางคืน การห้ามจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำนั้น) เป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁴⁷

2. นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 45 (ในเรื่องการจัดทำบันทึกสภาพการจ้าง และการแจ้งการใช้แรงงานเด็ก) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท⁴⁸

3. นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 44 (ในเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁴⁹

จากการที่ได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างประเทศ และประเทศไทยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ต่อไป在本ที่ 4 จะได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงว่าได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศหรือไม่ เพียงไร

⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 144.

⁴⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 146.

⁴⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 148.

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากการที่ได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งของประเทศไทย มาแล้วในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า มีมาตรการซึ่งเหมือนและแตกต่างกันในหลายประการด้วยกัน และสำหรับในบทนี้ จะได้วิเคราะห์ถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่ามีปัญหาอย่างไร โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ ในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตราย

เด็กอยู่ในวัยที่กำลังเจริญเติบโต การกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานอันตราย และประเภทของงานอันตราย ก็เพื่อป้องกันมิให้เป็นอันตรายต่อการเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของเด็ก องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้มีมาตรการทางกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเด็ก ด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานอันตรายและประเภทของงานอันตรายไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 อนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานอยู่ในงานทุกประเภท โดยมีการกำหนดอายุขั้นต่ำในการที่นายจ้างจะสามารถจ้างเด็กให้ทำงานได้ โดยเฉพาะงานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของเด็ก อนุสัญญาดังกล่าวได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในลักษณะที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีของเด็ก และนอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 136 ว่าด้วยการคุ้มครองจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน ค.ศ. 1971 ซึ่งเป็นมาตรการทางกฎหมายที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้น เพื่อมุ่งคุ้มครองคนทำงานที่ทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน โดยได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน ซึ่งเมื่อพิจารณาสาระสำคัญ

ของอนุสัญญาระดับที่ 136 แล้วจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยควรจะนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เด็กได้รับความคุ้มครอง แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระดับนี้



ของอนุสัญญาฉบับที่ 136 แล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศไทยควรจะนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เด็กได้รับความคุ้มครอง แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

การที่ประเทศต่างๆ ที่เป็นสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้นำเอามาตรการเหล่านี้ไปบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในบางประการ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันในด้านของเศรษฐกิจและสังคม เช่น กรณีของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่นายจ้างสามารถจ้างให้ทำงานได้ไว้แตกต่างกันออกไป โดยประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพไว้ที่ 13 ปี แต่งานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่ 18 ปี ส่วนของประเทศสิงคโปร์นั้นได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปทุกประเภทไว้ที่ 12 ปี สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 16 ปี และในกรณีของประเทศไทยได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปไว้ที่ 15 ปี แต่กรณีงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่สามารถทำงานได้ถูกกำหนดไว้ที่ 18 ปี และจากกรณีดังกล่าวสามารถนำมาเปรียบเทียบปรากฏตามตารางได้ดังนี้

ประเทศ	อายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไป	อายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย
ญี่ปุ่น	13 ปี	18 ปี
สิงคโปร์	12 ปี	16 ปี
ไทย	15 ปี	18 ปี

จากตารางจะเห็นได้ว่า การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปและการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของต่างประเทศ

สำหรับประเภทของงานอันตราย จากการศึกษาพบว่า กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและกฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ได้มีการกำหนดลักษณะงานที่เป็นอันตรายที่ห้ามแรงงานเด็กทำไว้หลายประเภท แต่ก็ไม่มีประเทศใดที่บัญญัติกฎหมายที่ให้แรงงานเด็กทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ โดยประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดห้ามเด็กหรือวัยรุ่นให้ทำงานในงานหรือสถานที่หรือสภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือดูแลเครื่องจักรในระหว่างทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน หรือ

ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ดูแล หรือใกล้ชิดกับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ยังไม่มีการตัดกระแสไฟฟ้า หรือทำงานใต้ดิน และสำหรับประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามเด็กทำงานเกี่ยวกับการทำความสะอาด หยอดน้ำมัน ตรวจสอบหรือซ่อมส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน ติดตั้งหรือเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ในเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์นั้นกำลังทำงาน เดินเครื่องปั่นจั่นด้วยกำลังตนเอง งานอันตรายอื่นๆ ที่กำหนดไว้ งานขนของหนักที่กฎหมายกำหนดไว้ งานใต้ดิน และงานเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยก็ได้กำหนดห้ามเด็กทำงานเกี่ยวกับงานหลอม เป่า งานป้อนโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตราย รวมทั้งงานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานเกี่ยวกับจุลชีวันที่เป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น และงานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั่นจั่น งานใช้เลื่อย เดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ใต้ถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นที่ห้ามเด็กทำงานลักษณะอันตรายในประเภทต่างๆ โดยเฉพาะห้ามเด็กทำงานเกี่ยวกับวัตถุไวไฟ แต่จะแตกต่างกันตรงที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้บัญญัติข้อยกเว้นให้เด็กสามารถทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ ซึ่งในเรื่องประเภทของงานอันตรายนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้มีมาตรการทางกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซิน ซึ่งอยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ 136 และห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กทำงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยมาตรการดังกล่าวอยู่ในอนุสัญญา ฉบับที่ 138 และ 182 จึงทำให้มีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า งานในสถานบริการน้ำมันเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กหรือไม่ และแรงงานเด็กสามารถทำงานในสถานบริการน้ำมันได้หรือไม่ เพียงใด และจะเป็นการใช้แรงงานเด็กที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหลักกฎหมายแรงงานของต่างประเทศหรือไม่

หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า งานในสถานบริการน้ำมันมีลักษณะเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายมากนักหากใช้ความระมัดระวังในการทำงาน แต่หากพิจารณาในด้านของความปลอดภัยแล้ว พบว่าสถานบริการน้ำมันโดยเฉพาะบริเวณหัวจ่ายน้ำมันและถังบรรจุน้ำมัน เป็นสถานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุไวไฟ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 49 ก็ได้กำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานเกี่ยวกับวัตถุไวไฟ เพราะ

หากเด็กทำงานโดยปราศจากความระมัดระวัง เช่น สูบบุหรี่ในบริเวณที่มีไอระเหยของน้ำมัน ก็จะทำให้เกิดการระเบิดขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงได้ และนอกจากนี้เรื่องของสุขภาพอนามัยของผู้ใช้แรงงานในสถานบริการน้ำมัน มีงานวิจัยหลายฉบับได้ทำการวิจัยแล้ว พบว่าน้ำมันเบนซินมีสารต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของมนุษย์ โดยเฉพาะเด็กหากได้รับไปเรื่อยๆ อาจสะสมอยู่ในร่างกายทำให้มีผลเสียต่อสุขภาพของเด็กในอนาคต สารต่างๆ อาทิเช่น สาร BTEX (Benzene toluene ethylbenzene xylene) และ MTBE (Methyl tertiary-butyl ether)¹ ซึ่งสารดังกล่าวนี้มีอยู่ในน้ำมันเบนซินซึ่งเป็นสารเพิ่มออกเทนน้ำมันเบนซิน 91 และน้ำมันเบนซิน 95 แทนการใช้สารตะกั่ว โดยสารดังกล่าวนี้สามารถปนเปื้อนได้ในอากาศจากการระเหยตามบริเวณสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง แนวส่งท่อน้ำมัน ซึ่งสารนี้สามารถเข้าสู่ร่างกายได้ทั้งจากการกินและการหายใจ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าน้ำมันเบนซิน² มีสารตัวทำละลาย (Solvents) มีคุณสมบัติในการระเหยได้ง่าย มีกลิ่นและไวไฟมาก สารดังกล่าวนี้เป็นสารตัวทำละลายอินทรีย์ (Organic Solvents) อยู่ในกลุ่ม Aromatic hydrocarbons Aromatic amines Aliphatic chlorinated hydrocarbons ทำให้มีโอกาสเข้าสู่ร่างกายได้โดยง่ายด้วยการหายใจและดูดซึมผ่านทางผิวหนัง ทำให้ผู้ใช้แรงงานบางตำแหน่งหน้าที่ในสถานบริการน้ำมันจะได้รับสารดังกล่าวเป็นประจำ และตำแหน่งงานที่เสี่ยงต่อการได้รับสารดังกล่าวนี้ คือ แรงงานที่ทำงานอยู่บริเวณหัวจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง (พนักงานเติมน้ำมันหรือพนักงานหน้าลาน) แรงงานที่ทำงานอยู่ในแผนกซ่อมเครื่องยนต์หรือถ่ายน้ำมันเครื่องยนต์ แรงงานเหล่านี้จะต้องได้สัมผัสกับไอระเหยหรือน้ำมันโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการสัมผัสทางผิวหนังหรือการหายใจ เพราะต้องคลุกคลีอยู่กับน้ำมันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงมีโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากสารเบนซินและหากร่างกายได้รับสารดังกล่าวนี้เข้าสู่ร่างกายแล้ว ก็จะทำให้เกิดโรคต่างๆ ตามมาหลายโรค เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โลหิตจาง และมะเร็งเม็ดเลือดขาว เป็นต้น แต่หากได้รับปริมาณน้อยก็จะทำให้เกิดการระคายเคือง ปวดศีรษะ เวียนศีรษะ หน้ามืด เป็นต้น

ในกรณีของต่างประเทศ เช่น ประเทศอเมริกาและประเทศเยอรมัน พบว่า ผู้ใช้รถหรือลูกค้าที่ต้องการเติมน้ำมันในสถานบริการน้ำมันจะต้องเป็นผู้ที่เติมน้ำมันด้วยตนเอง เพราะประเทศเหล่านี้ไม่มีพนักงานไว้คอยให้บริการเติมน้ำมันให้แก่ลูกค้า และแม้กระทั่งกรณีของประเทศไทยในบางจังหวัด เช่น กรุงเทพฯ และเชียงใหม่ บางสถานบริการน้ำมันจะไม่มีพนักงานไว้คอยให้บริการเติมน้ำมันให้แก่รถยนต์ของลูกค้า แต่เป็นหน้าที่ของลูกค้าที่จะต้องเติมน้ำมันเอง แต่อย่างไรก็ตามผู้ใช้รถหรือประชาชนคนไทย

¹ ธนสร ดันตฤงฆาร และคณะ. (2547). การศึกษาเบื้องต้นของผลกระทบของ BTEX และ MTBE ต่อสุขภาพพนักงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง (รายงานการวิจัย). หน้า 1.

² จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ. (2539). เอกสารการสอนชุดวิชาพิษวิทยาและเวชศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 3).

ก็ยังคงยึดติดกับการที่จะต้องมีพนักงานไว้คอยให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานาน เพราะการที่จะให้สถานีบริการน้ำมันไม่มีพนักงานไว้คอยให้บริการเติมน้ำมันให้แก่รถยนต์ของลูกค้านั้นคงทำได้ยาก ประกอบกับในสถานีบริการน้ำมันมีงานอยู่หลากหลายประเภท ฉะนั้น การที่จะห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานีบริการน้ำมันคงทำไม่ได้ เนื่องจากจะเป็นการกีดกันในการทำงานและเคร่งครัดมากเกินไป ประกอบกับปัจจุบันสถานีบริการน้ำมันมีการแข่งขันกันสูงอันเนื่องจากราคาน้ำมันขยับตัวสูงขึ้นตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของราคาน้ำมันในตลาดโลกและภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้มีการแข่งขันทางการค้ากันมากขึ้น และในปัจจุบันสถานีบริการน้ำมันมิได้มีแต่เพียงการเติมน้ำมันรถยนต์ให้แก่ลูกค้าเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่สถานีบริการน้ำมันยังได้มีการนำกลยุทธ์ทางการตลาดมาแข่งขันกับคู่แข่ง เพื่อจะได้ดึงดูดลูกค้าให้มาใช้บริการในสถานีบริการน้ำมันของตนมากยิ่งขึ้น สถานีบริการน้ำมันจึงประกอบไปด้วยงานหลายอย่าง เช่น งานเติมน้ำมัน งานปะยาง งานล้างอัดฉีด งานซ่อมเครื่องยนต์ ร้านอาหาร ร้านขายของหรือซูเปอร์มาร์เก็ต และยังพบอีกว่ามีสถานีบริการน้ำมันหลายแห่งเป็นสถานีบริการที่จำหน่ายแก๊สหรือเติมแก๊สให้แก่รถยนต์อีกด้วย จากการที่ผู้เขียนได้ไปสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานเด็กที่ทำงานอยู่ในสถานีบริการน้ำมัน พบว่า นายจ้างมักจะให้เด็กไปทำงานในส่วนของงานเติมน้ำมันหรือพนักงานหน้าลานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งถือได้ว่า แรงงานเด็กเหล่านี้จะต้องทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซินและเป็นการทำงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ขัดต่ออนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้ว

แต่อย่างไรก็ตาม สถานีบริการน้ำมันในปัจจุบันมีงานหลายอย่าง งานบางอย่างผู้เขียนเห็นว่าเป็นงานที่เด็กสามารถทำได้ เช่น งานทำความสะอาด งานขายของ งานปะยาง และงานบางอย่างเป็นงานที่ไม่เหมาะสมต่อเด็ก เช่น งานเติมน้ำมัน งานซ่อมเครื่องยนต์ งานประเภทนี้เด็กจึงไม่ควรทำ ผู้เขียนจึงเห็นว่า แรงงานเด็กยังคงทำงานในสถานีบริการน้ำมันได้ แต่เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัยของแรงงานเด็ก และประเทศไทยก็จะได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้แรงงานเด็ก โดยมีให้เป็นข้อต่อรองทางการค้าโลก รัฐควรให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 136 ว่าด้วยการคุ้มครองจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน ปี ค.ศ. 1971 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และควรมีการแก้ไขมาตรา 49 (6) ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยตัดคำว่า “เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง” ออก แล้วเพิ่มเติมอนุมาตราขึ้นอีกหนึ่งอนุมาตราเป็นอนุ 14 โดยเพิ่มงานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน ฉะนั้น หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว แรงงานเด็กที่ทำงานอยู่ในสถานีบริการน้ำมันก็จะทำงานในตำแหน่งพนักงานเติมน้ำมัน บรรจุหรือถ่ายน้ำมัน ถ้ายหรือซ่อมเครื่องยนต์ไม่ได้ เพราะเป็นการทำงาน

ที่เกี่ยวกับวัตถุไวไฟและใกล้ชิดกับสารเบนซิน แต่ทั้งนี้แรงงานเด็กยังคงสามารถทำงานในส่วนอื่นๆ ของสถานประกอบการน้ำมันได้

ผู้เขียนยังมีความเห็นอีกว่า เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานเด็กในลักษณะของการคุ้มครองแบบกว้างๆ รัฐควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเพิ่มเติมงานขึ้นอีกหนึ่งประเภท คือ ห้ามเด็กทำงานในลักษณะงานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเด็ก โดยงานดังกล่าวนี้ถือตามมาตรฐานของวิญญูชน วิทยาศาสตร์ หรือการแพทย์เป็นหลัก หากวิญญูชน วิทยาศาสตร์ หรือการแพทย์กำหนดว่างานใดเป็นงานอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ของเด็กแล้ว งานดังกล่าวนั้นก็ห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ ฉะนั้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ รัฐควรเพิ่มเติมอนุมาตรา 15 คือ งานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเด็ก ดังนั้น เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49 แล้ว จะได้บัญญัติมาตรา 49 เป็นดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- 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
- 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- 9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ใต้ถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ทำงาน
- 12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- 13) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- 14) งานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน
- 15) งานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย”

เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว กระทรวงแรงงานก็ควรมีการแก้ไขกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยเช่นกัน จึงควรมีการตัดข้อความว่า “งานในสถานบริการน้ำมัน” ออก แล้วเพิ่มเติมงานที่เกี่ยวกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน และงานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย หรืออาชีวอนามัย โดยจะได้กฎกระทรวงเป็นดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำ ซึ่งมีงานดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตรายดังต่อไปนี้

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสถานะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้า องศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

(2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟดังต่อไปนี้

(ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้

(ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

(ค) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่นๆ

(ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ ถัก ถัก บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ

(จ) งานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน

(3) งานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย”

เมื่อแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎกระทรวงดังกล่าวแล้ว นายจ้างย่อมไม่สามารถจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ทำงานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน หรืองานในประเภทอื่นๆ ที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเด็กได้ ขอบเขตและการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 สภาพการทำงาน

กรณีสภาพการทำงาน สามารถแยกวิเคราะห์ปัญหาแต่ละเรื่องได้ ดังต่อไปนี้

4.2.1 ชั่วโมงในการทำงาน

4.2.2 การทำงานล่วงเวลา

4.2.3 การทำงานในวันหยุด

4.2.4 การทำงานในเวลากลางคืน

4.2.5 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน

4.2.1 ชั่วโมงในการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้มีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ แต่ได้มีมาตรการกำหนดชั่วโมงในการทำงานเอาไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงในการทำงาน (งานพาณิชย์และสำนักงาน) ค.ศ. 1930 โดยได้วางมาตรการในการคุ้มครองบุคคล ซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการค้าขาย สำนักงาน และสถานประกอบธุรกิจทั่วไปไว้ โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีชั่วโมงในการทำงานสูงสุดต่อวันต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับทั้งแรงงานเด็กและแรงงานผู้ใหญ่

สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีมาตรการในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ โดยห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยรวมเวลาของการเรียนด้วย สำหรับเด็กอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ในการทำงานต้องมี 1 วันต่อสัปดาห์ที่มีการลดชั่วโมงทำงานลงเป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยอาจขยายเวลาทำงานในวันอื่นเป็น 10 ชั่วโมงก็ได้ แต่ทั้งนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในส่วนของประเทศสิงคโปร์ก็ได้มีมาตรการในการกำหนดเวลาในการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ เช่นเดียวกัน โดยได้กำหนดไว้ในข้อบังคับของการทำงานเด็กและเยาวชนให้เด็กอายุไม่เกิน 14 ปี หรือวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน มีเวลาสำหรับการเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมงสำหรับเด็ก และไม่เกิน 7 ชั่วโมงสำหรับวัยรุ่นในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือโรงเรียนฝึกหัดอาชีพและโครงการฝึกอบรมงานที่ได้รับการอนุมัติ จะเห็นได้ว่า มาตรการในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานของเด็กของทั้ง 2 ประเทศ มีมาตรการที่ใกล้เคียงกัน โดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานของเด็กไว้ที่ทำงานวันละไม่เกิน 6 หรือ 7 ชั่วโมงเท่านั้น

ส่วนกรณีของประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ซึ่งก็ต้องนำบทบัญญัติในเรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานทั่วไปในหมวด 2 มาตรา 23 มาใช้บังคับ กล่าวคือ ระยะเวลาในการทำงานปกติของแรงงานเด็กและแรงงานทั่วไป จะทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งปัจจุบันงานในสถานประกอบการน้ำมันไม่ถือว่าเป็นงานอันตรายตามกฎหมายคุ้มครอง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ตามที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 3 ฉะนั้น แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานประกอบการน้ำมันก็ยังคงต้องทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานโดยปกติเท่ากับผู้ใหญ่ นับว่าไม่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะสภาพร่างกายของเด็กย่อมไม่สามารถทำงานในระยะเวลายาวนานได้เท่ากับผู้ใหญ่ และถึงแม้เด็กจะทำได้ก็จะมีผลต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็ก เด็กจึงควรมีชั่วโมงในการทำงานน้อยกว่าผู้ใหญ่ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์

จากการที่ผู้เขียนได้ไปสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานประกอบการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง จึงทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของเด็กเป็นอย่างมาก ฉะนั้น รัฐควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานของเด็กขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อให้มีเวลาทำงานน้อยกว่าแรงงานซึ่งเป็นผู้ใหญ่ เช่น เด็กควรมีชั่วโมงการทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง รวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายและการเจริญเติบโตของเด็ก รวมทั้งเพื่อให้การใช้แรงงานเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งยังเป็นการสอดคล้องกับหลักกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ โดยเพิ่มเติมเป็นมาตรา 46/1 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง”

ดังนั้น หากมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว เด็กที่ทำงานในสถานประกอบการน้ำมันจะทำงานได้วันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งจะเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานการใช้แรงงานเด็กของไทยมิให้ต้องตรากตรำทำงานหนักมากเกินไป และให้เป็นมาตรฐานสากลสอดคล้องกับหลักกฎหมายของต่างประเทศ

นอกจากนี้ จากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน ยังพบปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ เด็กบางส่วนเป็นนักเรียนหารายได้พิเศษโดยเข้าทำงานในสถานบริการน้ำมันด้วยการทำงานแบบไม่เต็มเวลา เด็กเหล่านี้ไม่ได้รับสวัสดิการหรือการคุ้มครองที่ดีจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ทั้งๆ ที่เด็กเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกัน ซึ่งการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) หมายถึง การทำงานโดยมีชั่วโมงทำงานตามปกติน้อยกว่าการทำงานแบบเต็มเวลา (full-time) ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาควรได้รับการคุ้มครองแรงงานในทำนองเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานแบบเต็มเวลา โดยอาจกำหนดเป็นสัดส่วนกับจำนวนชั่วโมงทำงานสำหรับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทน การหยุดตามประเพณี การหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การเลิกจ้าง เป็นต้น เพราะการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงการทำงานว่ามากหรือน้อยกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะและรูปแบบของการจ้าง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมตามสภาวะการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในยุคของการแข่งขันที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

จากกรณีดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้มีการให้สัตยาบัน ประกอบกับหลักกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ก็ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาไว้เช่นกัน ฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่า แรงงานเด็กบางส่วนในสถานบริการน้ำมันทำงานแบบไม่เต็มเวลา มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา จะสามารถช่วยเหลือสภาพการทำงานและการจ้างงานให้เหมาะสม และได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น หากมีการนำหลักการและแนวทางการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น การลาป่วย การลาพักผ่อนประจำปีมาใช้บังคับแก่การว่าจ้างลูกจ้างแบบไม่เต็มเวลา ก็จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในกลุ่มนี้ ซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนไม่น้อยทั้งที่เป็นแรงงานเด็กและแรงงานทั่วไป

จากกรณีดังกล่าว ผู้เขียนมีความเห็นว่า รัฐควรมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 175 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และควรริเริ่มแนวคิดการคุ้มครองแรงงานแบบไม่เต็มเวลา โดยปรึกษารื้อกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการนำหลักการและมาตรการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศสิงคโปร์มาใช้ในประเทศไทย และควรมีการสนับสนุนหรือผลักดันให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับการทำงานแบบไม่เต็มเวลาเอาไว้โดยเฉพาะ โดยควรเริ่มด้วยการพิจารณากำหนดใช้มาตรการเพียงบางส่วนก่อน และหรือใช้เฉพาะกับสถานบริการน้ำมันขนาดใหญ่ก่อน แล้วจึงใช้กับสถานบริการ

น้ำมันขนาดเล็ก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้โอกาสนายจ้างได้เตรียมตัวเพื่อรองรับสถานการณ์หรือผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องดังกล่าว

4.2.2 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลานั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการใดๆ ที่ห้ามมิให้แรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา เนื่องจากกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้มีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่แน่นอนของแรงงานเด็กเอาไว้แล้ว จึงไม่มีการบัญญัติห้ามเด็กทำงานล่วงเวลา เพราะนายจ้างไม่สามารถจ้างเด็กทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดได้ ซึ่งเท่ากับการห้ามนายจ้างจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาไปในตัว แต่สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้น ได้มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา โดยมีบัญญัติอยู่ในมาตรา 48 ตามที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 3 กรณีดังกล่าวนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย จึงมีความแตกต่างกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์

จากกรณีดังกล่าว ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ยังคงทำงานล่วงเวลาและมีความต้องการทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการรายได้เพิ่มมากขึ้นและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ จึงทำให้มีปัญหาว่าการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 48 นั้น ใช้ไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ และทำให้มีปัญหาพิจารณาต่อไปว่า บทบัญญัติมาตรา 48 นั้น มีความเคร่งครัด และควรมีการแก้ไขหรือไม่ ซึ่งกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า เด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันบางส่วนมีความขยันหรือความวิริยะอุตสาหะ เด็กส่วนนี้จะเรียนหนังสือควบคู่กับการทำงานไปด้วย แต่มีเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันอีกเป็นจำนวนมากที่มีฐานะยากจน จึงต้องออกจากระบบการศึกษา เพื่อมาทำงานหาเงินเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว เมื่อเลิกงานในเวลาทำงานปกติแล้วก็ไม่ทราบว่าจะไปทำอะไร เด็กส่วนใหญ่จึงมักขอทำงานล่วงเวลากับนายจ้าง ประกอบกับสถานบริการน้ำมันบางแห่งมีพนักงานน้อยจึงต้องการให้เด็กทำงานล่วงเวลาเพื่อรอพนักงานในกะต่อไปเข้าทำงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมเด็กที่มีเวลาว่างได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ เด็กควรที่จะเอาเวลาที่เหลือนั้นไปใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าที่สุด เช่น ไปเรียนหนังสือหรือทำงานดีกว่าที่เด็กจะเอาเวลาไปใช้ในทางที่ผิด ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อเด็กและอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

ผู้เขียนจึงเห็นว่า มาตรา 48 มีความเคร่งครัดมากจนเกินไป และไม่มีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติ ฉะนั้น รัฐจึงควรมีการแก้ไขมาตรา 48 โดยตัดคำว่า “ทำงานล่วงเวลา” ออก ซึ่งจะเป็นการยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้เด็กที่สมัครใจทำงานล่วงเวลาสามารถทำงานล่วงเวลาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ทั้งนี้ควรมีการจำกัดเวลาในการทำงานล่วงเวลาของแรงงานเด็ก ซึ่งอาจจะอนุญาตให้เด็กทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง เพื่อเป็นการคุ้มครองเด็กมิให้ต้องตรากตรำทำงานมากจนเกินไป เพราะเด็กนั้นมีร่างกายที่อ่อนแอ และอยู่ในช่วงที่กำลังเจริญเติบโต เด็กนั้นจึงควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายและนายจ้าง รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างดีที่สุด

4.2.3 การทำงานในวันหยุด

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค.ศ. 1946 และอนุสัญญาฉบับที่ 106 และข้อแนะนำฉบับที่ 103 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี (งานพาณิชย์และสำนักงาน) ค.ศ. 1957 โดยมีมาตรการคุ้มครองให้ใช้บังคับแก่บุคคลทุกคนรวมถึงคนฝึกหัดงานหรือลูกจ้างทดลองงาน และคุ้มครองคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งทำงานในสถานประกอบการค้าขาย สถานประกอบการธุรกิจและสำนักงาน โดยกำหนดให้คนทำงานมีสิทธิหยุดประจำปีอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงสำหรับการทำงานในช่วงเวลา 7 วัน และสำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ควรได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ละ 2 วัน โดยไม่ควรมีข้อบังคับหรือระเบียบใดๆ ประกาศขกเว้นข้อกำหนดเกี่ยวกับการหยุดพักผ่อนประจำปีของคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และในส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีอนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข ค.ศ. 1970) โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำจะต้องให้คนทำงานหยุดไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานสำหรับการทำงานใน 1 ปี หากในปีใดมีการทำงานไม่ครบ 1 ปี ก็สามารถใช้สิทธิสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนได้ตามสัดส่วนกับระยะเวลาการทำงานในปีดังกล่าว

สำหรับวันหยุดตามประเพณีนั้น เนื่องจากว่าวันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดที่แต่ละประเทศได้กำหนดวันหยุดกันเอง เพื่อให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกไม่ให้นับวันหยุดราชการหรือวันหยุดตามประเพณีรวมไปในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และจากกรณีดังกล่าวกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดข้อห้ามเด็กทำงานในวันหยุดไว้เป็นการเฉพาะ เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กไว้แน่นอนแล้ว จึงไม่มีการบัญญัติห้ามเด็กทำงานในวันหยุดอีก เพราะนายจ้างไม่สามารถจ้างเด็กทำงานเกินชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ ส่วนข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ก็มีมาตรการ

คุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องนี้ โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุไม่เกิน 14 ปี หรือวัยรุ่นที่มีอายุเกิน 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน

สำหรับกรณีของประเทศไทย ได้มีมาตรการในเรื่องดังกล่าวเป็นบทบังคับเด็ดขาดอยู่ในมาตรา 48 โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุด โดยวันหยุดในกรณีนี้ หมายถึง วันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 3 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ เพียงแต่แตกต่างกันตรงที่อายุของลูกจ้าง โดยข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานในวันหยุด แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุด

จากกรณีดังกล่าว ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า เด็กส่วนใหญ่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ไม่ค่อยมีปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะนายจ้างจะจัดให้เด็กหยุดพักผ่อนอยู่แล้ว แต่สำหรับวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ยังคงทำงานในวันหยุดตามประเพณีและไม่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ว่าจะมีระยะเวลาทำงานมานานกี่ปี ถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพราะวันหยุดตามประเพณีที่สำคัญๆ มักหยุดติดต่อกันหลายวัน เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ และเด็กส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัดหรือมีภูมิลำเนาคนละจังหวัดกับสถานที่ที่ตนเองทำงานอยู่ และส่วนใหญ่ต้องการกลับภูมิลำเนาของตนเองในช่วงเทศกาลที่สำคัญ จึงทำให้มีพนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า และหากเป็นสถานบริการน้ำมันขนาดใหญ่และใกล้กับถนนสายหลักหรือใกล้แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ นายจ้างมักจะไมยอมให้ลูกจ้างหยุด เพราะปริมาณรถหรือลูกค้าที่มาใช้บริการจะมีมาก และนั่นก็หมายถึงรายได้ที่สถานบริการน้ำมันจะได้รับในช่วงวันหยุดดังกล่าว นายจ้างจึงบังคับให้ลูกจ้างทำงานหากลูกจ้างคนใดหยุด นายจ้างก็จะหักค่าจ้าง ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะหักเงินค่าจ้างของลูกจ้าง และสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พบว่า นายจ้างไม่ได้จัดให้เด็กมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะนายจ้างไม่ต้องการให้เด็กมีวันหยุดมาก และจากการสำรวจยังพบว่า นอกจากเด็กจะต้องการหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีแล้ว เด็กยังต้องการให้นายจ้างจัดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างด้วย ดังนั้น การที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ทำงานในวันหยุดนั้น ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการในการห้ามเด็กทำงานในวันหยุดเป็นมาตรการสากล และเป็นมาตรการที่ดี แต่เป็นปัญหาการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติ คือ นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย ปัญหาในเรื่องนี้จึงควรมีการแก้ไขที่บทกำหนดโทษ ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายใด จะมีสภาพบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างจริงจัง กฎหมายนั้นจะต้องมีบทลงโทษที่ได้คขาด เพื่อให้ผู้ฝ่าฝืน เกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย และเมื่อพิจารณาบทลงโทษของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ถือได้ว่าเป็นโทษที่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ฉะนั้น รัฐควรแก้ไขบทลงโทษนายจ้าง โดยเพิ่มโทษ ทั้งโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และเพื่อให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิดอีก สำหรับบทกำหนดโทษ ผู้เขียนจะได้กล่าวในหัวข้อที่ 4.5 ต่อไป

4.2.4 การทำงานในเวลากลางคืน

เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เด็กต้องถูกใช้แรงงานในเวลากลางคืนซึ่งเป็นเวลาพักผ่อน สำหรับเด็ก องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องนี้ไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 79 ว่าด้วยงานกลางคืนของเยาวชน ค.ศ. 1946 โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กมิให้ ทำงานในเวลากลางคืน โดยห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี และเด็กอายุเกิน 14 ปี ที่กำลังอยู่ในระหว่าง การศึกษาภาคบังคับทำงานในเวลากลางคืนเป็นเวลา 14 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมถึงการทำงานในช่วง ระหว่าง 20.00 นาฬิกา ถึง 8.00 นาฬิกา และห้ามเด็กอายุเกิน 14 ปี ที่พ้นจากการศึกษาภาคบังคับ และเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืนเป็นเวลา 12 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมถึงการทำงาน ในช่วงระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึง 6.00 นาฬิกา ซึ่งมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องนี้ ประเทศญี่ปุ่น ก็ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-05.00 นาฬิกา แต่ถ้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่ามีความจำเป็นรัฐมนตรีอาจเปลี่ยนเวลาห้ามเด็กทำงาน เป็นระหว่างเวลา 23.00-06.00 นาฬิกา เพื่อบังคับใช้กับพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้ และสำหรับงานที่ทำเป็นกะนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานได้ถึงเวลา 22.30 นาฬิกา หรืออาจให้ทำงานได้ ตั้งแต่เวลา 05.30 นาฬิกา และประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กหรือวัยรุ่นทำงาน ในเวลากลางคืนเช่นกัน

สำหรับประเทศไทยนั้นได้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยห้ามมิให้แรงงานเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-6.00 นาฬิกา เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ จากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวกับเรื่องการห้าม เด็กทำงานในเวลากลางคืนนี้สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับหลักกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและประเทศสิงคโปร์อีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ประเทศญี่ปุ่น

สิงคโปร์ และประเทศไทย ได้กำหนดนั้นอาจมีความแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

จากกรณีดังกล่าว ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า เด็กส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในเวลากลางคืน และไม่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในส่วนนี้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ค่อยมีปัญหาในการบังคับใช้ในทางปฏิบัติ นายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลากลางคืน เพราะอาจกลัวปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการทำงานที่ขาดตกบกพร่อง หรือเป็นเพราะเด็กไม่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน เนื่องจากกลัวอันตรายหรือต้องการพักผ่อนหรือต้องการอยู่กับพ่อแม่และพี่น้อง เป็นต้น ดังนั้น มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ห้ามเด็กทำงานในเวลากลางคืนตามมาตรา 47 นี้ จึงเป็นมาตรการที่ผู้เขียนเห็นว่า เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับหลักกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์อีกด้วย

4.2.5 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน

การให้ความสำคัญกับเวลาพักในระหว่างการทำงานนับว่าเป็นประโยชน์กับแรงงานเด็กโดยตรง เพราะจะทำให้เด็กไม่เคร่งเครียดกับการทำงานมากจนเกินไป อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กผ่อนคลายร่างกายและสมอง ทำให้ตัวเด็กสามารถที่จะเจริญเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคตต่อไป

สำหรับมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กในเรื่องนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ แต่ประเทศสิงคโปร์ได้มีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยห้ามมิให้นายจ้างว่าจ้างเด็กอายุไม่ถึง 14 ปี ให้ทำงานเป็นคนทำงานโดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 6 ชั่วโมงในแต่ละวัน และห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุไม่เกิน 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงานเป็นคนทำงานโดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 7 ชั่วโมงในแต่ละวัน สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 46 โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้แก่แรงงานเด็กเป็นพิเศษกว่าแรงงานผู้ใหญ่ คือ ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากทำงานมาแล้ว 4 ชั่วโมง ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศและประเทศญี่ปุ่นที่ไม่ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับข้อบังคับการทำงานเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์แล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักเมื่อเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง อันเป็นมาตรการทางกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แต่แตกต่างกันตรงที่ระยะเวลาในการพัก เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ

กรณีดังกล่าว ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า มาตรการในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ไม่เป็นปัญหาในการบังคับใช้ เพราะแรงงานเด็กส่วนใหญ่จะมีเวลาพักอยู่แล้ว แต่อาจจะมีสถานบริการน้ำมันบางแห่งที่นายจ้างไม่กำหนดเวลาพักให้แรงงานเด็กไว้อย่างแน่นอน สาเหตุเนื่องมาจากเป็นสถานบริการน้ำมันขนาดใหญ่แต่มีลูกจ้างน้อย หรือเป็นสถานบริการน้ำมันที่อยู่ในทำเลใกล้กับแหล่งท่องเที่ยวหรือถนนสายหลัก ซึ่งในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันจะมีลูกค้าเข้าไปใช้บริการเป็นจำนวนมาก นายจ้างจึงไม่สามารถกำหนดเวลาพักในระหว่างการทำงานได้ แต่เด็กจะได้พักก็ต่อเมื่อไม่มีลูกค้าเข้ามาใช้บริการ ซึ่งในทางปฏิบัติแรงงานเด็กเหล่านี้จะพักรับประทานอาหารหรือพักผ่อนอยู่ในบริเวณตำแหน่งที่ตนปฏิบัติงาน ประกอบกับแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันส่วนใหญ่จะพักได้เรื่อยๆ เมื่อไม่มีลูกค้าเข้ามาใช้บริการ โดยเด็กจะสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปพักหรือไปรับประทานอาหารกลางวัน ซึ่งเมื่อรวมระยะเวลาในการพักแล้วในวันหนึ่งอาจมีเวลาพักระหว่างการทำงานมากกว่าเวลาตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

4.3 การตรวจสอบสุขภาพ

ในปัจจุบันแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันยังคงทำงานในตำแหน่งพนักงานเติมน้ำมันหรือพนักงานซ่อมเครื่องยนต์ได้อยู่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเป็นการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายเป็นอย่างมาก ทั้งในรูปของสารเบนซินหรือสารเคมีอื่นๆ ที่อาจเข้าไปสะสมในร่างกาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของเด็ก รวมทั้งอันตรายในรูปแบบอื่นๆ ล้วนมีผลทำให้สุขภาพของแรงงานเด็กมีอัตราเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆ มากมายในอนาคต โดยเฉพาะเด็กซึ่งยังอยู่ในวัยที่อ่อนแอทั้งสุขภาพร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสม ผู้เขียนจึงเห็นว่า มาตรการในการตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเป็นมาตรการที่รัฐควรให้ความสำคัญ ประกอบกับเป็นมาตรการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะแรงงานเด็ก อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในหลายๆ ฉบับ จึงได้วางมาตรการในการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานไว้ อาทิเช่น

อนุสัญญาฉบับที่ 78 ว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพแก่เยาวชน ค.ศ. 1946 และอนุสัญญาฉบับที่ 136 ว่าด้วยการคุ้มครองจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน ค.ศ. 1971 และอนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อากาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือน) ค.ศ. 1977 โดยอนุสัญญาฉบับที่ 78 ได้มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก โดยกำหนดให้เด็กควรมีการตรวจร่างกายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จนกว่าจะมีอายุครบ 18 ปี แต่หากเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อสุขภาพร่างกาย ก็ให้มีการตรวจสอบสุขภาพจนกว่าเด็กจะมีอายุครบ 21 ปี โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่สำหรับแรงงานทั่วไปนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 136 ได้กำหนดให้คนทำงานที่ทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุมะเร็งเบนซินต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนการจ้างงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน และควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพอีกเป็นช่วงๆ โดยเว้นระยะเวลาห่างของการตรวจร่างกายไม่ควรเกิน 1 ปี ซึ่งในการนี้ให้รวมถึงการตรวจเลือดในช่วงเวลาดังกล่าวด้วย สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 148 ได้วางมาตรการกำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของคนทำงานที่อาจได้รับอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากมลพิษทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือนเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติตามเงื่อนไข และในสถานการณ์ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยคนทำงานไม่ต้องรับภาระในค่าตรวจสอบสุขภาพ

สำหรับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนั้นมิได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้เป็นพิเศษ แต่ในส่วนของประเทศสิงคโปร์ได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสอบสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้มีมาตรการในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพโดยบัญญัติอยู่ในมาตรา 107 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง แล้วส่งผลการตรวจนั้นไปให้พนักงานตรวจแรงงาน โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีการกำหนดถึงมาตรการในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งมาตรการตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และหลังพ้นจากสถานะของความเป็นลูกจ้างหรือลาออกจากงานไปแล้ว ถือได้ว่าเป็นมาตรการเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กที่สำคัญ กล่าวคือ การตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กก่อนเข้าทำงาน ก็เพื่อดูความพร้อมของสภาพร่างกายว่ามีความพร้อมในการทำงานหรือไม่ การตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กในระหว่างการทำงาน ก็เพื่อดูว่าแรงงานเด็กนั้นยังคงมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ พร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือไม่ และการตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็ก เมื่อเด็กนั้นพ้นจากสถานะของความเป็นลูกจ้างหรือได้ลาออกจากงานไปแล้ว ก็เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กนั้นได้รับผลกระทบอย่างไรบ้างจากการทำงาน เพื่อจะได้รับการรักษาเยียวยาได้ทันทั่วถึง จึงเห็นได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

ควรมีการกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และ หลังพ้นจากสถานะความเป็นลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า รัฐควรมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ บทบัญญัติในเรื่องการตรวจสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ โดยกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพ ร่างกายแก่แรงงานเด็กก่อนเข้าทำงาน และควรมีการตรวจปีละหนึ่งครั้งในระหว่างการทำงานจนกว่า เด็กจะมีอายุครบ 18 ปี และหลังพ้นจากสถานะความเป็นลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย ทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้กำหนดไว้ และหากเป็นไปได้ควรมีการตรวจสุขภาพร่างกายของผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน ทุกคน ก็จะถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด

นอกจากนี้ จากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถาน บริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ นายจ้างไม่ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย ซึ่งเป็นปัญหา ในทางปฏิบัติ ที่นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้เขียนจึงเห็นว่า นอกจากรัฐควรแก้ไข กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายแก่แรงงานเด็กตามข้างต้นแล้ว รัฐควรมี การแก้ไขบทลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะหากรัฐไม่มีมาตรการลงโทษ ที่เด็ดขาดแล้ว นายจ้างก็จะมีข้ออ้างเพื่อที่จะไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ สำหรับบทกำหนดโทษ ผู้เขียนจะได้กล่าวในหัวข้อที่ 4.5 ต่อไป

4.4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานบริการน้ำมันหากมองผิวเผินแล้วอาจถือได้ว่าเป็นสถานที่ที่ไม่น่าจะเป็นอันตราย แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในแง่ของความปลอดภัยแล้ว ก็อาจจะถือได้ว่าเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อม ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สังคมหรือผู้ใช้แรงงานภายในสถานบริการน้ำมันได้ เช่น การเกิดระเบิด หรืออัคคีภัยหรือการรั่วไหลของน้ำมันต่างๆ ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน หรือประชาชนโดยทั่วไป องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานเป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดมาตรการในการคุ้มครอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้น เพื่อคุ้มครองคนทำงานจากอันตราย ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน ซึ่งอยู่ใน อนุสัญญาฉบับที่ 148 โดยอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท ฉะนั้น จึงรวมถึงกิจการในสถานบริการน้ำมันด้วย อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้มี

อนุสัญญาฉบับที่ 155 ซึ่งเป็นมาตรการคุ้มครองแรงงานว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้บัญญัติอยู่ในหมวด 8 ตั้งแต่มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 สำหรับมาตรการทางกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กล่าวถึงไว้แต่อย่างใด แต่มาตรการดังกล่าวถือได้ว่าเป็นมาตรการหลักที่มีเจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันด้วย แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็มิได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศกระทรวงแรงงาน ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ออกมาใช้บังคับอย่างหลากหลาย แต่ไม่มีประกาศของกระทรวงใดที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันไว้โดยเฉพาะ แต่อาจจะมีประกาศของกระทรวงบางฉบับที่ผู้เขียนเห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้กับแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ เช่น

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย
2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในส่วนกลางของสารเคมี
3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง
4. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
5. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้าง
6. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย ดังที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 3 ผู้เขียนจึงเห็นว่า กระทรวงแรงงานควรมีการออกประกาศที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานดังกล่าวให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาว่า หน่วยงานของรัฐมีอยู่หลายหน่วยงานและแต่ละหน่วยงานมีอำนาจที่จะออกประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรการในเรื่องต่างๆ มาใช้บังคับแก่สถานประกอบการ เพื่อวัตถุประสงค์ในการควบคุมดูแลสภาพแวดล้อมความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานสำหรับแรงงาน ซึ่งกฎระเบียบดังกล่าวมีอยู่เป็นจำนวนมาก และออกมาใช้บังคับโดยหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งทำให้ผู้ใช้แรงงานหรือประชาชนเกิดความไม่สะดวกที่จะตรวจสอบและปฏิบัติตาม ผู้เขียนเห็นว่า การปฏิบัติตามมาตรการหรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีและเป็นมาตรฐานสากลที่ควรนำมาปรับใช้กับกิจการสถานประกอบการนั้น แต่รัฐควรมีการรวบรวมข้อมูลด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีหน่วยงานกลางขึ้นมาดูแล เพื่อรับผิดชอบในการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างขึ้นมาโดยเฉพาะ และรัฐควรมีวิธีการออกประกาศและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหรือแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เพื่อปฏิบัติตามหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้บังคับ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานราชการมีการใช้สื่อในหลายรูปแบบไม่ว่าทางวิทยุ โทรทัศน์ หรือทางอินเทอร์เน็ต ดังนั้น รัฐจึงควรนำมาใช้กับกรณีการเผยแพร่กฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้แรงงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยในการทำงานที่ดี

4.5 บทกำหนดโทษ

บทกำหนดโทษนับเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นกฎหมายฉบับใดถ้าขาดบทกำหนดโทษเสียแล้ว ส่วนใหญ่ก็จะไม่มีผลบังคับใช้ โดยในส่วนของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแทบทุกอนุสัญญาในส่วนท้ายก็มักจะกำหนดไว้เสมอว่ารัฐที่เป็นสมาชิกจะต้องหามาตรการที่จำเป็นทุกประการ รวมทั้งการกำหนดบทกำหนดโทษที่เหมาะสมเพื่อให้บทบัญญัติของอนุสัญญานั้นๆ มีผลบังคับใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ

สำหรับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์นั้น ก็ได้มีบทกำหนดโทษต่อผู้ฝ่าฝืนในการใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดไว้แตกต่างกัน เช่น บทกำหนดโทษในกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนั้น หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามผู้ฝ่าฝืนอาจได้รับโทษปรับหรือจำคุกตามอัตราโทษที่กำหนดไว้ในแต่ละความผิดแตกต่างกันออกไป ซึ่งอัตราโทษที่หนักที่สุด คือ จำคุกตั้งแต่ 1 ปี ถึง 10 ปี

หรือปรับ 200,000-3,000,000 บาท³ สำหรับกฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ได้มีบทกำหนดโทษ หากบุคคลใดปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งปรับและจำคุก (เว้นแต่ความผิดดังกล่าว มีบทกำหนดโทษไว้เป็นอย่างอื่นโดยเฉพาะเจาะจง) และหากกระทำผิดซ้ำอีกในความผิดเดียวกัน อาจได้รับโทษเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว คือ ปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์⁴ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก

สำหรับบทกำหนดโทษในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย กรณีนายจ้างผู้ใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องเวลาพัก การห้ามจ้างเด็กทำงานในเวลากลางคืน การห้ามจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำและ การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แต่ถ้าหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการห้ามจ้างเด็ก ทำงานในเวลากลางคืน การห้ามจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ประเภทของงานอันตราย ที่ห้ามเด็กทำ เป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนในเรื่องของการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

จากลักษณะบทกำหนดโทษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่าการกำหนด อัตราโทษในลักษณะที่แตกต่างกันตามความรุนแรงของการกระทำความผิด ซึ่งการกำหนดเช่นนี้ ถือว่ามีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและ สิงคโปร์ก็จะเห็นได้ว่ามีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงระดับความรุนแรง ของระวางโทษในแต่ละฐานความผิด

จากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากนายจ้าง มักจะถูกนายจ้าง กดขี่ ข่มเหง รังแก และเอาเปรียบ โดยการไม่ปฏิบัติตามต่อแรงงานเด็กตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดไว้ เช่น ในเรื่องของวันหยุดต่างๆ กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุด แต่ทางปฏิบัติพบว่า นายจ้างยังคงให้แรงงานเด็กทำงานในวันหยุด หากเด็กหยุดงาน

³ 1 บาท เท่ากับ 29.11 บาท อัตราแลกเปลี่ยนของธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2550.

⁴ 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ เท่ากับ 22.94 บาท อัตราแลกเปลี่ยนของธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2550.

นายจ้างก็จะหักเงินค่าจ้าง อีกทั้งปัญหาในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพ พบว่า นายจ้างมักไม่ยอมจัดมีการตรวจสอบสุขภาพร่างกายแก่แรงงานเด็ก ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเป็นอย่างมาก

ฉะนั้น ถึงเวลาแล้วที่รัฐควรมีการทบทวนกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีสภาพการบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องบทกำหนดโทษที่ยังไม่เคยมีการแก้ไข โดยเฉพาะโทษปรับหากมองในปัจจุบันแล้วจะเห็นว่าเป็นโทษปรับที่มีจำนวนเพียงเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับฐานะทางการเงินและอำนาจต่อช่องทางเศรษฐกิจของนายจ้างแล้ว ค่าปรับจำนวนเพียงเท่านี้อาจส่งผลให้นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย การใช้แรงงานเด็กโดยเฉพาะแรงงานเด็กที่ทำงานอยู่ในสถานบริการน้ำมันมักจะมีปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก การที่จะให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการของสถานบริการน้ำมันเกรงกลัวต่อกฎหมาย และใช้กฎหมายให้ได้ผลอย่างจริงจังจะต้องมีการแก้บทกำหนดโทษในหมวด 16 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมาตรา 144 วรรคแรก ผู้เขียนเห็นว่า ระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท เป็นโทษจำคุกและปรับที่เบาเกินไป ควรมีการแก้ไขเป็นระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน สำหรับมาตรา 144 วรรคสอง ควรมีการแก้ไขจากโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นระวังโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 400,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับมาตรา 148 เรื่อง ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ก็ได้มีการกำหนดโทษสำหรับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไว้ หากฝ่าฝืนต้องระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท ซึ่งจากการที่ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า สถานบริการน้ำมันบางแห่งมีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี รวมอยู่ด้วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า เป็นเพราะนายจ้างไม่ค่อยเกรงกลัวต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉะนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มาตรา 148 ก็ควรมีการแก้ไข เป็นระวังโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ปรับไม่เกิน 400,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และบทบัญญัติในมาตราอื่นๆ ในหมวด 16 ว่าด้วยบทกำหนดโทษก็เช่นกัน รัฐควรมีการทบทวนและแก้ไขระวางโทษเสียใหม่ เพื่อที่จะเอาผิดกับนายจ้างที่ฝ่าฝืน โดยเฉพาะโทษปรับควรมีการระวางโทษปรับให้สูงมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้บัญญัติขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 ซึ่งปัจจุบันค่าเงินต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ประกอบกับเป็นการลงโทษนายจ้างหรือผู้ประกอบการในเชิงธุรกิจอีกทางหนึ่งด้วย

4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน โดยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นจำนวน 300 คน จากสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งผู้เขียนขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยขอแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังปรากฏตามตารางข้างล่างดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	182	60.70
หญิง	118	39.30
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15 ปี	47	15.70
15- 18 ปี	253	84.30
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 15-18 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 และอายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้เรียนหนังสือแต่อ่านออกเขียนได้	26	8.70
ชั้น ป. 1 – ป. 6	86	28.70
ชั้น ม. 1- ม. 3	153	51.10
อาชีวะหรือเทียบเท่า	35	11.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับชั้น ม.1 - ม.3 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมามีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับชั้น ป. 1 - ป. 6 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวะหรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และไม่ได้เรียนหนังสือแต่อ่านออกเขียนได้ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการศึกษาต่อ

ความต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการศึกษาต่อ	190	63.30
เฉยๆ	110	36.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 และรู้สึกเฉยๆ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ	50	16.67
ต่างจังหวัด	250	83.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	121	40.30
1- 2 ปี	154	51.30
มากกว่า 2 ปี	25	8.30
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมา คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.03 และ มากกว่า 2 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามตำแหน่งงาน/หน้าที่

ตำแหน่งงาน/หน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานหน้าลาน (เติมน้ำมัน)	130	43.33
แม่บ้าน(ทำความสะอาด)	17	5.67
ช่างซ่อมและถ่าน้ำมันเครื่องยนต์	34	11.33
พนักงานล้างอัดฉีด	39	13.00
พนักงานขายของในร้านค้า	40	13.33
ปะยาง	20	6.67
เด็กเสิร์ฟในร้านอาหารหรือร้านกาแฟ	20	6.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานหน้าลาน (เดิมน้ำมัน) จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมา คือ พนักงานขายของในร้านค้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และตำแหน่งที่น้อยที่สุด คือ แม่บ้าน (ทำความสะอาด) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานต่อหนึ่งวัน

จำนวนชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 7 ชั่วโมง	20	6.67
7 ชั่วโมง	2	0.67
8 ชั่วโมง	88	29.33
9 ชั่วโมงขึ้นไป	190	63.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานวันละ 9 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมา คือ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 ทำงานวันละน้อยกว่า 7 ชั่วโมง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 (ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน part-time) และทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกเวลาพักระหว่างการทำงานต่อหนึ่งวัน

เวลาพักระหว่างการทำงานต่อหนึ่งวัน	จำนวน	ร้อยละ
1 ชั่วโมง	293	97.67
2 ชั่วโมง	7	2.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 97.67 และมีเวลาพัก 2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์

จำนวนวันที่ทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
5 วัน	9	3.00
6 วัน	201	67.00
7 วัน	59	19.67
อื่น ๆ เช่น สิบห้าวันหยุด 1 วัน	31	10.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนวันที่ทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ 6 วัน มากที่สุดจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมา ทำงาน 7 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ หรือไม่มีวันหยุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 และอื่นๆ เช่น ทำงานสิบห้าวันหยุด 1 วัน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 และทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 จำแนกจำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่ทำงานและไม่ทำงานในเวลากลางคืน (22.00 นาฬิกา - 6.00 นาฬิกา)

ทำงานเวลากลางคืน	จำนวน	ร้อยละ
ทำ	17	5.67
ไม่ทำ	283	94.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในเวลากลางคืน จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 94.33 และทำงานในเวลากลางคืน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการทำงานในเวลากลางคืน
(22.00 นาฬิกา - 6.00 นาฬิกา)

ความต้องการทำงานในเวลากลางคืน	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	44	14.67
ไม่ต้องการ	256	85.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 85.33 เหตุผลเนื่องจากส่วนใหญ่ต้องการพักผ่อน กลัวความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยากใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว สำหรับผู้ที่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 เหตุผล เนื่องจากทำงานในเวลากลางคืนไม่ร้อน จำนวนรถที่มารับบริการไม่มาก

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่ทำงานและไม่ทำงานล่วงเวลา

ทำงานล่วงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ทำ	182	60.70
ไม่ทำ	118	39.30
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ทำงานล่วงเวลา จำนวน 182 คิดเป็นร้อยละ 60.70 และไม่ได้ทำงานล่วงเวลา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการทำงานล่วงเวลา

ความต้องการทำงานล่วงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	267	89.00
ไม่ต้องการ	33	11.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทำงานล่วงเวลา จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 เหตุผลที่ต้องการทำงานล่วงเวลาเพราะต้องการรายได้เพิ่ม และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่ไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา มีเป็นจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 เหตุผลเพราะต้องการพักผ่อน เหนื่อย ต้องการให้เวลากับครอบครัว

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่มีและไม่มีวันหยุดในหนึ่งสัปดาห์ของการทำงาน

หนึ่งสัปดาห์ของการทำงานมีวันหยุดหรือไม่	จำนวน	ร้อยละ
มี	241	80.33
ไม่มี	59	19.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวันหยุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.33 และไม่มีวันหยุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่นายจ้างได้จัดให้หยุดในวันหยุดตามประเพณี

นายจ้างได้จัดให้หยุดในวันหยุดตามประเพณี	จำนวน	ร้อยละ
ได้	67	22.30
ไม่ได้	233	77.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้หยุดตามประเพณีต่างๆ จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และได้หยุดตามประเพณี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กที่นายจ้างได้จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
ได้	70	23.30
ไม่ได้	230	76.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 และมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามความต้องการของเด็กที่ต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	280	93.33
ไม่ต้องการ	20	6.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการมีวันหยุดตามประเพณีและต้องการมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และไม่ต้องการมีวันหยุดตามประเพณีและพักผ่อนประจำปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก จำแนกตามอาการของเด็ก
เมื่อได้รับไอระเหยจากน้ำมัน (ตอบได้มากกว่า 1 อาการ)

อาการ	จำนวน	ร้อยละ
ปวดศีรษะ	199	35.73
เหม็น	173	31.06
แสบจมูก	58	10.41
หายใจไม่ออกแน่นหน้าอก	34	6.10
คลื่นไส้อาเจียน	27	4.85
ภูมิแพ้	21	3.77
แสบผิวหนัง	10	1.80
เป็นลม	10	1.80
คอแห้ง	9	1.62
มีนงง	7	1.26
แสบตา	6	1.08
เป็นหวัด	2	0.36
เหนื่อยง่าย	1	0.18
รวม	557	100

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เมื่อได้รับไอระเหยจากน้ำมันแล้ว มีอาการปวดศีรษะมากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 35.73 รองลงมา คือ เหม็น จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 31.06 แสบจมูก 58 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 จำแนกจำนวนและร้อยละของแรงงานเด็ก ที่นายจ้างได้จัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี

นายจ้างจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
มี	16	5.30
ไม่มี	284	94.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ชายจ้างไม่ได้จัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 94.70 และ มีการตรวจร่างกายประจำปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

4.7 สรุปผลข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนได้ใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยทำการเก็บข้อมูลจากแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เป็นจำนวน 300 คน จากสถานบริการน้ำมันทั่วประเทศ โดยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลและนำผล มาวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็น ได้ผลดังจะกล่าวต่อไปนี้

ผู้ใช้แรงงานเด็กจำนวน 300 คน เป็นชายจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเป็นหญิงจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 15-18 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 และมีอายุที่ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 เด็กส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ระหว่างชั้น ม.1-ม.3 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา คือ ชั้น ป.1-ป.6 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และมีความต้องการศึกษาต่อจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 เด็กส่วนใหญ่เป็นเด็กต่างจังหวัดหรือมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และอีก 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เป็นคนกรุงเทพหรือมีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพ ระยะเวลา ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 และมากกว่า 2 ปี จำนวน 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.30 (ปรากฏตามตารางที่ 4.1 - 4.6)

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ผู้เขียนได้ไปทำการสำรวจแรงงานเด็กที่ทำงาน ในสถานบริการน้ำมัน โดยได้แจกแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้เขียนได้แจกแบบสอบถาม อันมีลักษณะกระจายตำแหน่งงานของเด็ก เพื่อต้องการที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของเด็ก ในหลายๆ ตำแหน่งงาน ที่อยู่ในสถานบริการน้ำมัน โดยมีรายละเอียดของจำนวนเด็กในลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

1. พนักงานหน้าลานหรือพนักงานเติมน้ำมัน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33
2. พนักงานขายของในร้านค้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33
3. พนักงานล้างอัดฉีด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00
4. ช่างซ่อมหรือถ่าน้ำมันเครื่องยนต์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33
5. เด็กเสิร์ฟในร้านอาหารหรือร้านกาแฟ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

6. พนักงานปะยาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67
7. แม่บ้าน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 (ปรากฏตามตารางที่ 4.7)

จากผลสรุปดังกล่าว สามารถแยกวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) เรื่องชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน สรุปได้ว่า เด็กผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ตอบว่า ทำงานวันละ 9 ชั่วโมงขึ้นไป ซึ่งเป็นการกำหนดชั่วโมงในการทำงานจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการของสถานบริการน้ำมัน และมีเด็กเพียง 88 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.33 ที่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง (ปรากฏตามตารางที่ 4.8) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ทำงานวันละ 9 ชั่วโมงขึ้นไป ถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งกำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงเท่านั้น

2) เรื่องเวลาพักระหว่างการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 97.67 ตอบว่า หนึ่งวันมีเวลาพัก 1 ชั่วโมง และที่ตอบว่า หนึ่งวันมีเวลาพัก 2 ชั่วโมง มีจำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.33 (ปรากฏตามตารางที่ 4.9) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้

3) เรื่องระยะเวลาในการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงาน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ เป็นจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมา คือ ทำงานวันละ 7 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ หรือไม่มีวันหยุด เป็นจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 และทำงาน 5 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 (ปรากฏตามตารางที่ 4.10) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ซึ่งถือได้ว่าเด็กจะมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ๆ ละ 1 วัน ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้

4) เรื่องการทำงานในเวลากลางคืน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 94.33 ตอบว่า ไม่ได้ทำงานในเวลากลางคืน และผู้ตอบแบบสอบถามอีกจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 ตอบว่า ได้ทำงานในเวลากลางคืน (ปรากฏตามตารางที่ 4.11) จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในเวลากลางคืนตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ และผู้ตอบแบบสอบถามในจำนวน 300 คนนี้ ตอบว่า ไม่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน เป็นจำนวน 256 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 85.33 เหตุผลเนื่องมาจากต้องการพักผ่อน กลัวความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และต้องการใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว และผู้ตอบแบบสอบถามอีกจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 ตอบว่า ต้องการทำงานในเวลากลางคืน เหตุผลเนื่องมาจากทำงานในเวลากลางคืน ไม่ร้อน จำนวนรถยนต์ที่มาใช้บริการมีไม่มาก (ปรากฏตามตารางที่ 4.12) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน

5) เรื่องการทำงานล่วงเวลา สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 ตอบว่า ทำงานล่วงเวลา และอีกจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ตอบว่า ไม่ได้ทำงานล่วงเวลา (ปรากฏตามตารางที่ 4.13) สรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ทำงานล่วงเวลา อันเป็นการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามในจำนวน 300 คนนี้ มีความต้องการที่จะทำงานล่วงเวลามีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 เหตุผลเพราะต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ต้องการทำงานล่วงเวลามีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 เหตุผลเพราะต้องการพักผ่อน หนี้อย และต้องการให้เวลากับครอบครัว (ปรากฏตามตารางที่ 4.14) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานล่วงเวลา

6) เรื่องการทำงานในวันหยุด สามารถแยกวิเคราะห์ออกเป็นดังนี้

6.1) วันหยุดประจำสัปดาห์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.33 ตอบว่า ได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 จะทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด (ปรากฏตามตารางที่ 4.15) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ได้หยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ซึ่งถือได้ว่าเด็กมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้

6.2) วันหยุดตามประเพณี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 ตอบว่า ไม่ได้มีวันหยุดตามประเพณี และอีกจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ตอบว่า ได้หยุดในวันหยุดตามประเพณี (ปรากฏตามตารางที่ 4.16) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ยังคงทำงานในวันหยุดตามประเพณี ถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในวันหยุด

6.3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 ตอบว่า ไม่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี และอีกจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตอบว่า ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ปรากฏตามตารางที่ 4.17) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในวันหยุด และผู้ตอบแบบสอบถามในจำนวน 300 คนนี้ ส่วนใหญ่จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 ตอบว่า ต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และอีกจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตอบว่า ไม่ต้องการมีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี เหตุผลเพราะนายจ้างจะหักเงินค่าจ้างและนายจ้างไม่มีนโยบายที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ปรากฏตามตารางที่ 4.18) ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่มีความต้องการให้นายจ้างจัดให้เด็กหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีและต้องการมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

7) เมื่อเด็กได้รับไอระเหยจากน้ำมันเบนซินหรือน้ำมันต่างๆ ของรถยนต์ จะมีอาการอย่างไรบ้าง สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะตอบอาการมากกว่า 1 อาการ ซึ่งในจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 35.73 จะตอบว่า ปวดหัว รองลงมา จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 31.06 จะตอบว่า เหนื่อย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 ตอบว่า แสบจมูก และจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตอบว่า หายใจไม่ออก แน่นหน้าอก ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อเด็กได้รับไอระเหยของน้ำมันเบนซิน มักจะมีอาการเบื้องต้นที่สามารถแสดงออกได้ว่าไอระเหยจากน้ำมันเบนซินหรือน้ำมันต่างๆ ของรถยนต์ เป็นผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของเด็ก (ปรากฏตามตารางที่ 4.19)

8) เรื่องการตรวจสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็ก สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า นายจ้างไม่ได้จัดให้มีการสุขภาพเป็นจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 94.70 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตอบว่า นายจ้างได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพ (ปรากฏตามตารางที่ 4.20) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้

เพราะฉะนั้น จึงมีข้อเสนอแนะที่สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นธรรม และเพื่อให้การใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพ ใช้ให้ได้ผลในทางปฏิบัติ อีกทั้งเพื่อจะได้เป็นมาตรฐานสากลต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน ตลอดจนสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน รวมถึงศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก กฎหมายแรงงานของต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กที่สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ รวมถึงอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก โดยศึกษาจากเอกสารและการสำรวจข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลจากแรงงานเด็กจำนวน 300 คน จากสถานบริการน้ำมันทั่วประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีความเหมาะสม และถือปฏิบัติได้ขึ้นใช้บังคับเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันให้ใกล้เคียงกับมาตรฐานสากล

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและกฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายของประเทศใดที่บัญญัติให้เด็กทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ อีกทั้งไม่มีกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันไว้โดยเฉพาะ แต่จะมีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก การกำหนดประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ และลักษณะการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้ ในส่วนของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการห้ามแรงงานเด็กทำงานในลักษณะที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และ

ศีลธรรมอันดีของเด็ก เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 136, 138 และ 182 โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 136 มี
วัตถุประสงค์ที่มุ่งคุ้มครองคนทำงานจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน



และศีลธรรมอันดีของเด็ก เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 136 138 และ 182 โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 136 มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งคุ้มครองคนทำงานจากอันตรายของสารพิษที่เกิดจากเบนซิน โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานใกล้ชิดกับสารเบนซิน และมีอีกหลายอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานเด็ก สำหรับในส่วนของประเทศไทย พบว่า แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน จะต้องได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ปัญหาก็คือ แรงงานเด็กส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม และเป็นธรรมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าว เนื่องจากปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับทางปฏิบัติ โดยสามารถพิจารณาได้จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำ ซึ่งการกำหนดประเภทของงานดังกล่าวยังขาดความเหมาะสม โดยการให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถทำงานในสถานบริการน้ำมันได้ ดังนั้น เด็กส่วนใหญ่จึงทำงานในตำแหน่งพนักงานเติมน้ำมันหรือพนักงานหน้าลาน ซึ่งเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุไวไฟและเป็นงานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบกับได้มีงานวิจัยหลายฉบับ พบว่า งานในลักษณะแบบนี้มีอันตรายโดยตรงต่อสุขภาพร่างกายของเด็ก และถือได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้

สำหรับสภาพการทำงาน พบว่า ชั่วโมงในการทำงานของแรงงานเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานของเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็ก จึงต้องไปใช้ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานทั่วไปมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น แรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันจึงต้องทำงานเท่ากับแรงงานผู้ใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานยังขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้ ไม่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับแรงงานเด็ก และปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของการทำงานแบบไม่เต็มเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองการทำงานในลักษณะแบบนี้เอาไว้ ซึ่งแรงงานเด็กในสถานบริการน้ำมันบางส่วนเป็นลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ปัญหาที่พบ คือ นายจ้างไม่ได้คุ้มครองแรงงานเด็กเหล่านี้เหมือนกับแรงงานที่ทำงานแบบเต็มเวลาเสมือนมีการเลือกปฏิบัติ ทั้งๆ ที่ แรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกัน

ปัญหาที่พบมากในทางปฏิบัติอีกประการหนึ่ง ก็คือ แรงงานเด็กส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานล่วงเวลา แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา ดังนั้น ถึงแม้ว่าเด็กสมัครใจทำงานล่วงเวลา ก็ถือว่านายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า กฎหมายดังกล่าวมีความเคร่งครัดมากจนเกินไป เนื่องจากเด็กสมัครใจที่จะทำงานล่วงเวลา รัฐจึงควรมีการแก้ไขโดยกำหนดให้เด็กสามารถทำงานล่วงเวลาได้

แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของเด็กเองมิใช่เป็นการบังคับ ชูเชิญให้ทำงาน มิฉะนั้นแล้ว นายจ้างอาจมีความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและอาจรวมไปถึงกฎหมายอาญาได้ แต่ทั้งนี้ ควรมีการจำกัดระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาของแรงงานเด็ก เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กมิให้ต้องตรากตรำทำงานมากเกินไป

ปัญหาการทำงานในวันหยุดของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ยังคงทำงานในวันหยุด โดยเฉพาะวันหยุดตามประเพณีและไม่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเด็กส่วนใหญ่มีความต้องการหยุดในวันหยุดตามประเพณีและต้องการมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ปัญหา คือ นายจ้างไม่จัดให้เด็กได้มีวันหยุดดังกล่าว ทั้งๆ ที่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กทำงานในวันหยุด สาเหตุเนื่องจากบทลงโทษที่จะเอาผิดกับนายจ้างเป็นโทษเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย

สำหรับการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานเด็ก พบว่า แรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในเวลากลางคืนและไม่ต้องการทำงานในเวลากลางคืน การทำงานของแรงงานเด็กในเรื่องนี้จึงไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และถือได้ว่าเป็นการทำงานที่ถูกต้องตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้

สำหรับเรื่องระยะเวลาพักระหว่างการทำงานของเด็ก พบว่า ไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากเด็กจะมีการสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปพักรับประทานอาหาร ประกอบกับเด็กจะมีเวลาพักได้เรื่อยๆ ในระหว่างการทำงานในขณะที่ไม่มีลูกค้า ซึ่งระยะเวลาในการพักนี้หากมีการรวมระยะเวลาพักของเด็กแล้ว เวลาในการพักในทางปฏิบัติอาจมีมากกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้

การตรวจสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็ก พบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ แต่ก็ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพร่างกายสำหรับลูกจ้างเอาไว้โดยบัญญัติอยู่ในมาตรา 107 และจากการสำรวจพบว่า มีแรงงานเด็กเป็นจำนวนมากที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน และทำงานในตำแหน่งงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายโดยตรง เช่น พนักงานเติมน้ำมันหรือพนักงานหน้าลาน แรงงานเด็กเหล่านี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายเป็นประจำทุกปี อีกทั้งควรมีมาตรการให้เด็กได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานและหลังพ้นจากสถานะของความเป็นลูกจ้าง ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ถือได้ว่ามาตรการในเรื่องนี้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่ได้มาตรฐานตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ต้องมีมาตรการในเรื่องนี้กำหนดไว้ให้ชัดเจน เพื่อคุ้มครองสุขภาพร่างกายและอนามัยของแรงงานเด็ก และมาตรการในการตรวจสุขภาพร่างกายของลูกจ้างที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ ถือได้ว่ายังขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้ นายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีการตรวจสุขภาพร่างกาย เหตุที่กฎหมาย

ไม่มีสภาพบังคับใช้ ก็เนื่องมาจากบทกำหนดโทษที่จะเอาผิดกับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนมีอัตราโทษที่เบาเกินไป รัฐควรมีการแก้ไขอัตราโทษ โดยเฉพาะโทษปรับให้มีจำนวนที่สูงมากกว่าเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ มาตรการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นมาตรการที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เชื้อเพลิง และก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการรักษาสีงแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง แต่ก็มีได้มีประกาศของกระทรวงใด ที่มุ่งคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันไว้โดยเฉพาะ และในทางปฏิบัติมักจะพบปัญหาว่า หน่วยงานของรัฐมีอยู่หลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีอำนาจที่จะออกประกาศ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรการในเรื่องสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย สุขอนามัยในการทำงานมาใช้บังคับแก่สถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการควบคุมดูแลสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานสำหรับแรงงาน ซึ่งกฎระเบียบดังกล่าวมีอยู่เป็นจำนวนมาก และออกมาใช้บังคับโดยหลายหน่วยงานซึ่งอาจก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน ระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งทำให้ผู้ใช้แรงงานและประชาชนเกิดความไม่สะดวกที่จะตรวจสอบและปฏิบัติตาม

จากเหตุผลดังที่ได้ศึกษาดังกล่าว ทำให้ทราบถึงปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังขาดประสิทธิภาพและไม่เหมาะสม ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ เช่น ในเรื่องกำหนดห้ามเด็กทำงานในเวลากลางคืน การกำหนดระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ จึงสมควรได้รับการเสนอแนะและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ควรมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 49 (6) โดยตัดคำว่า “เว้นแต่ งานในสถานบริการน้ำมัน” ออกแล้วเพิ่มเติมอนุมาตราขึ้นอีกหนึ่งอนุมาตรา เป็นอนุ 14 โดยเพิ่มงานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน และควรบัญญัติเพิ่มเติมงานอีกประเภทหนึ่ง เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้อง

กับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ โดยเพิ่มเติม
อนุ 15 คือ งานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเด็ก
ดังนั้น เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49 แล้ว จะได้บัญญัติมาตรา 49 เป็นดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้าง
ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- 2) งานปั๊มโลหะ
- 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ

แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- 4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- 6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
- 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- 9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ใต้ถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์

ทำงาน

- 12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- 13) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- 14) งานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน
- 15) งานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย”

เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว กระทรวงแรงงานก็ควรมี
การแก้ไขกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ด้วยเช่นกัน โดยตัดข้อความว่า “งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง” ออก แล้วเพิ่มเติมนงานเกี่ยวกับ
สารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน และงานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย
ความปลอดภัยหรืออาชีวอนามัย โดยจะได้กฎกระทรวงเป็นดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำ ซึ่งมีงานดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือนและเสียงอันอาจเป็นอันตรายดังต่อไปนี้

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้า องศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

(2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟดังต่อไปนี้

(ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้

(ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

(ค) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่นๆ

(ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ ถักปั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ

(จ) งานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซินหรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน

(3) งานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย”

เมื่อแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎกระทรวงดังกล่าวแล้ว นายจ้างย่อมไม่สามารถจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่ใกล้ชิดกับสารเบนซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่บรรจุสารเบนซิน หรืองานในประเภทอื่นๆ ที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัย หรืออาชีวอนามัยของเด็กได้ ขอบเขตและการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.2 ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานของแรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานให้น้อยกว่าชั่วโมงทำงานของแรงงานทั่วไป โดยเพิ่มเติมบทบัญญัตินี้ไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กเพิ่มเติม เป็นมาตรา 46/1 โดยบัญญัติว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง” และรัฐควรมีการริเริ่มแนวคิดการคุ้มครองแรงงานเด็กแบบไม่เต็มเวลา โดยปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการนำหลักการและมาตรการการคุ้มครอง

แรงงานที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศมาปรับใช้ในประเทศไทย เพื่อที่จะออกเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาเอาไว้โดยเฉพาะ เพื่อมีผลใช้บังคับต่อไปในอนาคต

5.2.3 การทำงานล่วงเวลา ควรมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เด็กสามารถทำงานล่วงเวลาได้ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 48 โดยตัดคำว่า “ทำงานล่วงเวลา” ออก ซึ่งจะเป็นการยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้เด็กที่สมัครใจทำงานล่วงเวลาสามารถทำงานล่วงเวลาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ทั้งนี้ควรมีการจำกัดเวลาในการทำงานล่วงเวลาของแรงงานเด็กด้วย โดยอาจจะอนุญาตให้เด็กทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง เพื่อเป็นการคุ้มครองเด็กมิให้ต้องตรากตรำทำงานมากจนเกินไป เพราะเด็กควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายและนายจ้าง รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างดีที่สุด

5.2.4 ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบัญญัติในเรื่องการตรวจสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ โดยมีการกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และหลังพ้นจากสถานะของความเป็นลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด และหากเป็นไปได้ควรมีการตรวจสุขภาพของผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันทุกคน ก็จะถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด

5.2.5 กระทรวงแรงงานควรออกประกาศ เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเป็นกรณีเฉพาะ เพื่อมุ่งคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน และรัฐควรมีการรวบรวมข้อมูลทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีหน่วยงานกลางขึ้นมาดูแลเพื่อรับผิดชอบในการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งรัฐควรมีวิธีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติตามให้ถูกต้อง หรือปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้บังคับ เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงานที่ดี

5.2.6 รัฐควรมีการแก้ไขบทกำหนดโทษในหมวด 16 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

5.2.6.1 มาตรา 144 วรรคแรก จากเดิมผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แก้ไขเป็นผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.2.6.2 มาตรา 144 วรรคสอง จากเดิมผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แก้ไขเป็นผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 400,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.2.6.3 มาตรา 148 จากเดิมผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แก้ไขเป็นระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ปรับไม่เกิน 400,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

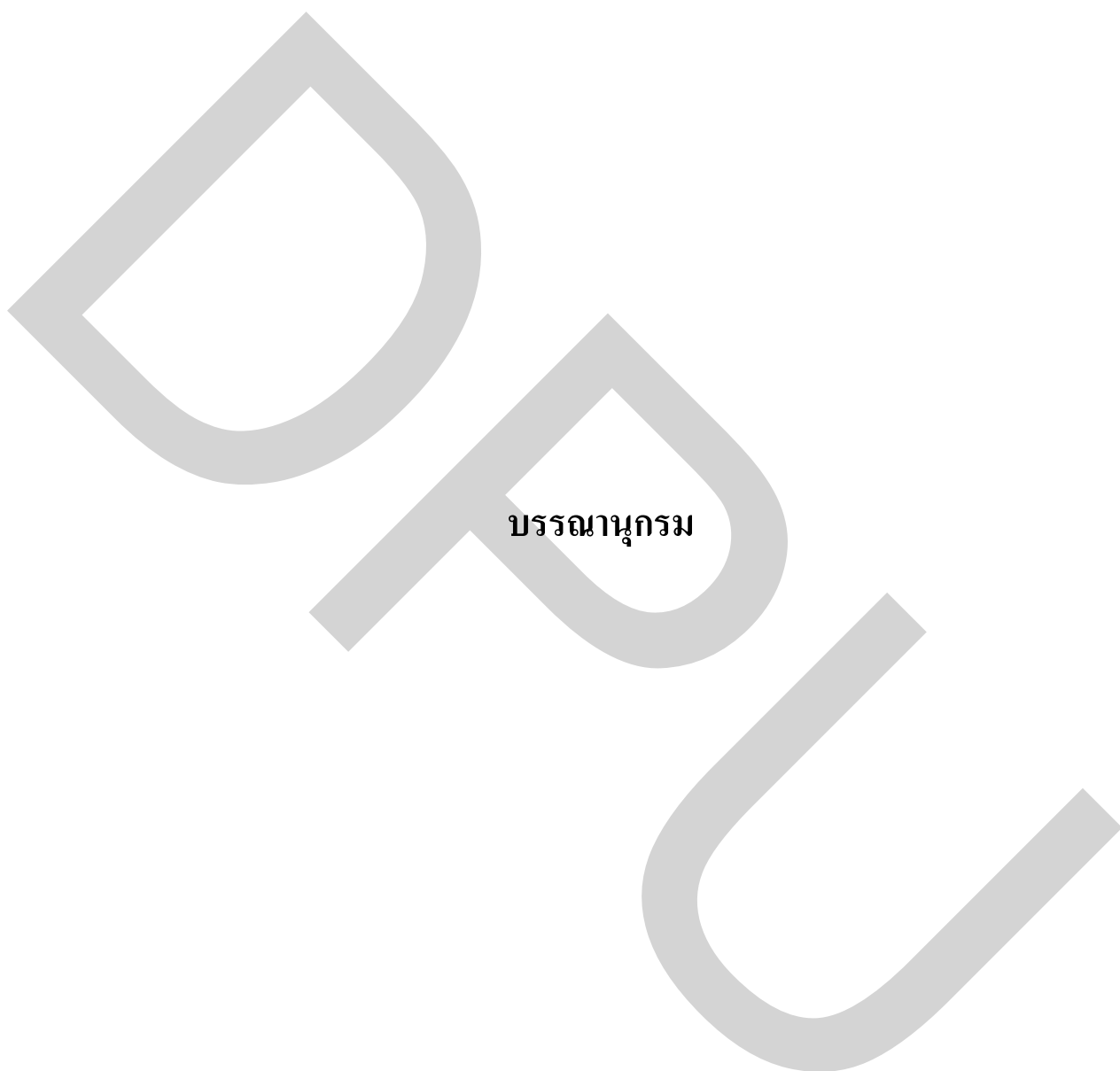
ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการสถานบริการน้ำมัน มีความเกรงกลัวต่อกฎหมาย ซึ่งส่งผลให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีสภาพบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม อีกทั้งควรมีมาตรการลงโทษเพิ่มเติม คือ การสั่งปิดกิจการหรือพักใบอนุญาต การประกอบการของนายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งน่าจะเป็นมาตรการที่ดี สมเหตุสมผลต่อการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน และสามารถที่จะทำให้ นายจ้างเกรงกลัวต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากยิ่งขึ้น

5.2.7 หากผู้ประกอบการของสถานบริการน้ำมัน หรือนายจ้างได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมมาตรการทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรัฐเห็นว่าสถานบริการน้ำมันนั้นเป็นสถานบริการน้ำมันที่ดีมีคุณภาพ และมีการใช้แรงงานเด็กเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รัฐควรจัดให้มีการมอบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองคุณภาพแก่สถานบริการน้ำมันนั้นๆ เพื่อเป็นการรับรองคุณภาพ และเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี แก่สถานบริการน้ำมันอื่นๆ เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติตามต่อไป

5.2.8 ควรมีมาตรการรองรับเด็กที่จะต้องออกจากงานในตำแหน่งพนักงานเดมน้ำมัน หรือพนักงานหน้าลาน โดยอาจจัดสลับเปลี่ยนตำแหน่งกับแรงงานทั่วไป ทั้งนี้ตามที่นายจ้างเห็นว่าเหมาะสมกับความสามารถของเด็ก โดยอาจจัดให้เด็กไปอยู่ในตำแหน่งอื่นๆ ของสถานบริการน้ำมัน อีกทั้งรัฐควรมีการอบรมอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับเด็ก เพื่อรองรับมิให้เด็กมีอัตรา

การว่างงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับรัฐจะต้องมีการพัฒนาทางการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับให้เหมาะสมกับเด็กต่อไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้เขียนต้องการแก้ไขปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และต้องการชี้ให้เห็นว่า การใช้แรงงานเด็กโดยเฉพาะแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน และไม่ว่าแรงงานเด็กนั้นจะทำงานในสถานประกอบการใด ก็มีส่วนช่วยทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองไปได้ และส่วนหนึ่งก็มาจากการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพสามารถใช้บังคับได้จริงในทางปฏิบัติ ดังนั้น การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยตรง แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือภาคธุรกิจเอกชนในการสนับสนุน เพื่อแก้ไขปัญหการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรมให้หมดไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กมลลักษณ์ โตสกุล และคณะ. (2528). **วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์**.

กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพฯ.

จรัญ โฆษณานันท์. (2549). **นิติปรัชญา** (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรกฤษณ์ ศิวัชเชษฐาเทพ. (2539). **เอกสารการสอนชุดวิชาพิษวิทยาและเวชศาสตร์อุตสาหกรรม**

หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิคม จันทร์วิฑูร. (2531). **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ**.

จิตรรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2548). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมาย**

แรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

สมคิด ศรีสังคม. (2504 ก). **ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจทวีปยุโรปภาคประเทศอังกฤษ** (เล่ม 1).

กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.

_____. (2504 ข). **ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจทวีปยุโรปภาคประเทศอังกฤษ** (เล่ม 2).

กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์

สุดาศิริ วสวงศ์. (2538). **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

_____. (2545). **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

สุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัย. (2533). **เอกสารการสอนวิชากฎหมายแรงงานสาขานิติศาสตร์**

หน่วยที่ 1 (เล่ม 1). กรุงเทพฯ.

เอี่ยม ฉายงาม. (2521). **ประวัติศาสตร์อังกฤษ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2537). จัดพิมพ์เป็นที่ระลึก

ในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศ

แห่งฟีลาเดลเฟีย โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 15.

เอกสารอื่นๆ

ธนสร ตันตฤณาร และคณะ. (2547). การศึกษาเบื้องต้นของผลกระทบของ BTEX และ MTBE

ต่อสุขภาพพนักงานสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง (รายงานการวิจัย).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุนวิจัยกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช.

ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

(2529-2538). อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ฉบับที่ 72-82).

ศุภาศิริ วิศวกรรม และคณะ. (2538). แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก

(รายงานการวิจัย). ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2543, 30 พฤษภาคม - 15 มิถุนายน). เอกสารการประชุม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88. ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 295.

วิทยานิพนธ์

คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์. (2529). ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยยะ. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและ

กฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กฎหมาย

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)

กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541)

ประมวลกฎหมายอาญา

พระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534.

พระราชบัญญัติน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2521.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Hepple, Bob and Fredman, Sandra. (1986). **Labour Law and Industrial Relations in Great Britain**. S.1.

Sugeno, Kazuo. (1992). **Japanese Labour Law**. Tokyo: University of Tokyo Press.

ARTICLE

International Labour Organization. (1991). "Condition of Work Digest on Child Labour."

Law and Practice, 10, 2.

LAW

Labour Standards Law of Japan 1947, Ministry of Labour Tokyo Japan: The Institute of Labour Administration (6 th ed.). (1990).

The Employment Act of Singapore 1981, Part 9 Employment of Children and Young Persons.

The Law Concerning the Improvement of Employment Management, etc. of Part-time Workers (Part-time Work Law) of Japan. (1993).

ELECTRONIC SOURCES

<http://natlex.ilo.org/txt/E81SGP01.htm>

http://www.doeb.go.th/knowledge/data/new_oil_law.htm

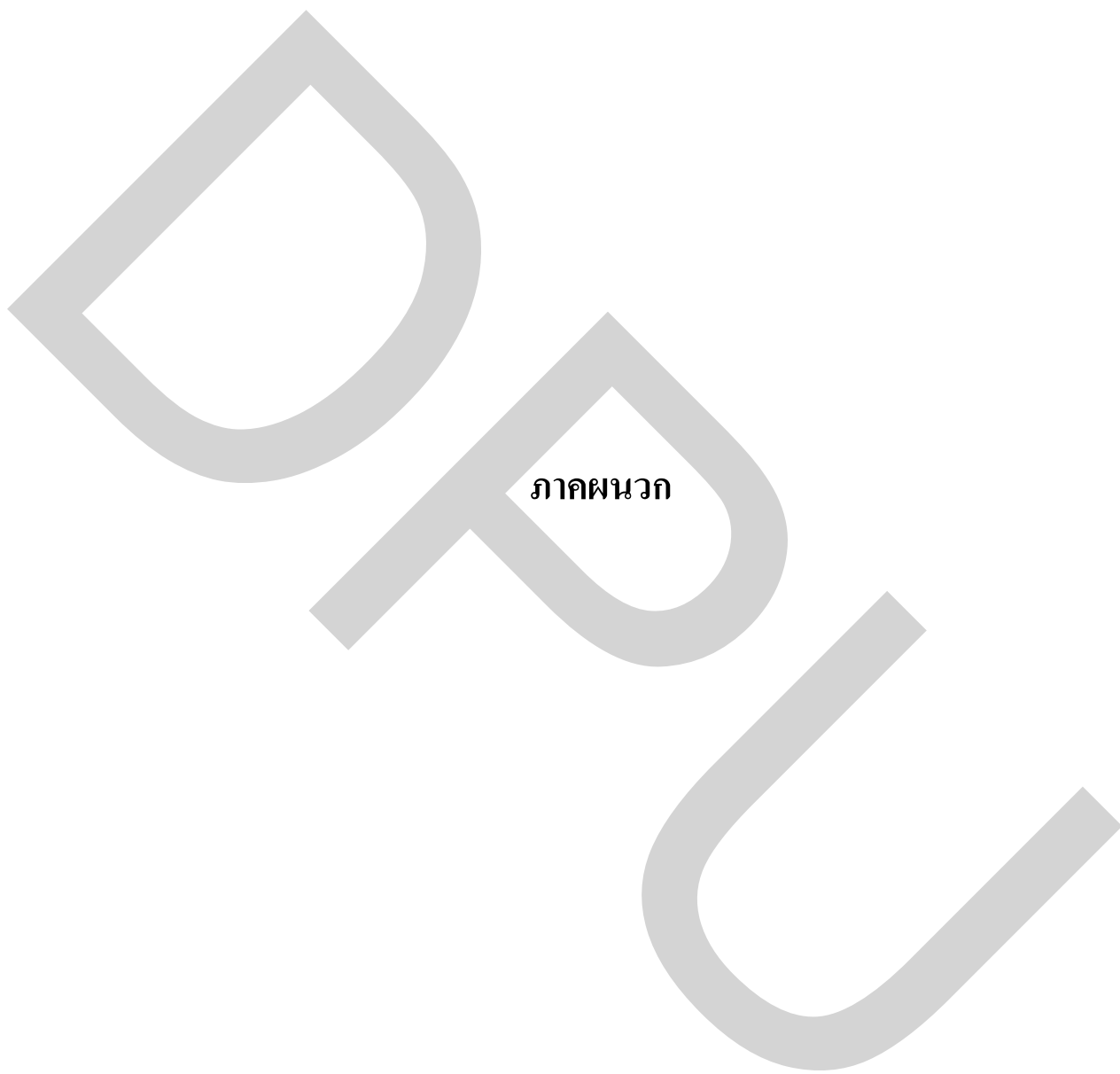
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdsp2.htm>

http://www.jil.go.jp/english/Labourinfo/library/documents/llj_law/-rev.pdf

<http://www.jil.go.jp/english/Labourinfo/library/laws.htm>



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

การใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณีงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของแรงงานเด็กที่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย / ใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ที่สุดตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () คำกว่า 15 ปี () 15 - 18 ปี
3. การศึกษา () ไม่ได้เรียนหนังสือ แต่อ่านออกเขียนได้
 () ชั้น ป.1 - ป.6
 () ชั้น ม.1 - ม.3
 () อาชีวะหรือเทียบเท่า
4. ต้องการศึกษาคือหรือไม่
 () ต้องการ เพราะ.....
 () เฉยๆ เพราะ.....
5. ภูมิลำเนาเดิม ท่านอยู่ที่จังหวัด.....
6. ท่านทำงานนี้มานานเท่าใดแล้ว
 () น้อยกว่า 1 ปี () 1-2 ปี
 () มากกว่า 2 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

1. ตำแหน่งงานของท่าน.....
2. ทำงานกี่ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

☐ น้อยกว่า 7 ชั่วโมง	☐ 7 ชั่วโมง
☐ 8 ชั่วโมง	☐ 9 ชั่วโมงขึ้นไป
3. มีเวลาพักกี่ชั่วโมงระหว่างการงานต่อหนึ่งวัน

☐ 1 ชั่วโมง	☐ 2 ชั่วโมง
------------------------------------	------------------------------------
4. ทำงานกี่วันต่อหนึ่งสัปดาห์

☐ 5 วัน	☐ 6 วัน
☐ 7 วัน	☐ อื่นๆ ระบุ.....
5. นายจ้างให้ท่านทำงานในเวลากลางคืน (22.00 นาฬิกา - 6.00 นาฬิกา) หรือไม่

☐ ไม่ทำ	☐ ทำ เวลา.....
--------------------------------	---------------------------------------
6. ท่านต้องการทำงานในเวลากลางคืน (22.00 นาฬิกา - 6.00 นาฬิกา) หรือไม่

☐ ต้องการ เพราะ.....
☐ ไม่ต้องการ เพราะ.....
7. นายจ้างให้ท่านทำงานล่วงเวลาหรือไม่

☐ ไม่ทำ	☐ ทำ
--------------------------------	-----------------------------
8. ท่านต้องการทำงานล่วงเวลาหรือไม่

☐ ต้องการ เพราะ.....
☐ ไม่ต้องการ เพราะ.....
9. หนึ่งสัปดาห์ของการทำงานมีวันหยุดหรือไม่

☐ มี	☐ ไม่มี
-----------------------------	--------------------------------
10. นายจ้างได้จัดให้ท่านหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีต่างๆ หรือไม่

☐ ได้
☐ ไม่ได้ เพราะ
11. นายจ้างได้จัดให้ท่านหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่

☐ ได้
☐ ไม่ได้ เพราะ.....

12. ท่านต้องการให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่

() ต้องการ

() ไม่ต้องการ เพราะ.....

13. ท่านมีอาการอย่างไรบ้าง เมื่อได้รับไอระเหยจากน้ำมันเบนซินหรือน้ำมันต่างๆ ที่เกี่ยวกับรถยนต์

.....
.....

14. นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีหรือไม่

() มี

() ไม่มี

ขอขอบคุณในความร่วมมือด้วยความจริงใจ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายฐานันดร เอมะศิริ

ประวัติการศึกษา

- นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2540

- เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 54 ปีการศึกษา 2544

- ประกาศนียบัตรกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา เนติบัณฑิตยสภา
รุ่นที่ 3 ปีการศึกษา 2547- ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2549

ประวัติการทำงาน

- ทนายความ บริษัท กฎหมายกรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2541-2544

- รับราชการ ศาลอุทธรณ์ภาค 5 พ.ศ. 2548

- รับราชการ ศาลอุทธรณ์ภาค 8 พ.ศ. 2548-2549

- รับราชการ ศาลอุทธรณ์ภาค 7 พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน