

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณีอาชีพ
พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

จිරฎาดา สำนักกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2557

**The Legal Measures for the Protection of Female Labour : A Case Study
of Female Security Guards**

Geerayada Samnuanklang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2014

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณีอาชีพ พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง
ชื่อผู้เขียน	จิรญาดา ล้านวนกลาง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชานิติศาสตร์	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมาและลักษณะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย ต่างประเทศและองค์กระระหว่างประเทศ รวมทั้งศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเสนอแนะรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเพื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทย โดยศึกษาจากปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การทำงานของหญิงตั้งครรภ์ ค่าตอบแทนในการทำงาน ชนิด และประเภทของงาน รวมทั้งงานที่อาจเป็นอันตรายต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง เป็นต้น เพื่อให้การคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะยังประสบปัญหาหลายด้าน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งสิ้น 10 ราย พบว่ายังไม่มีการกำหนดงานอันตรายที่ห้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยทำ รวมทั้งน้ำหนักแบก หาม ลาก เข็น ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดไว้ ในการทำงานในเวลากลางวันยังมีพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงบางส่วนยังคงปฏิบัติงาน ส่วนการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดได้อัตรากำลังเท่าเวลาปกติ นอกจากนี้การทำงานของแรงงานหญิงตั้งครรภ์มีการกำหนดไว้บางส่วนเท่านั้นไม่เพียงพอกับการคุ้มครองหญิงตั้งครรภ์ สำหรับค่าตอบแทนชายและหญิงได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แต่จะมีบางส่วนที่ถูกลดชั่วโมงการทำงานลงโดยไม่ทราบสาเหตุและสุดท้ายการกำหนดชนิดและประเภทการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดไว้ ส่วนในต่างประเทศพบว่ามีกฎหมายอันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่กำหนดเรื่องต่าง ๆ เป็นการทั่วไป เช่น เรื่องใบอนุญาต คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยและ

การฝึกอบรม เป็นต้น แต่ไม่ได้กำหนดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงให้แตกต่างจากชายไว้เป็นการเฉพาะ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอให้มีการจัดทำกฎกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในข้อ 2(2) ของพระราชกฤษฎีกา เรื่องการกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีการกำหนดกฎกระทรวงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะหรือกำหนดเพิ่มเติมในร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการร่าง นอกจากนี้ให้มีการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมกลางและสถาบันฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศและจัดทำสัญญากลาง และกำหนดข้อตกลงอันเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นวิถีทางเดียวกัน เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Thesis Title	The Legal Measures for the Protection of Female Labour : A Case Study of Female Security Guards
Author	Geerayada Samnuanklang
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2013

ABSTRACT

This thesis examines the scope of legal protection afforded to female security officers in Thailand. It first explores the definition, brief history and key features of this profession. It then reviews existing domestic and foreign laws and regulations pertaining to the protection of female security officers, as well as legal instruments developed and endorsed by international organizations. Several problematic issues concerning the current scope of legal protection are identified and analyzed including the protection of pregnant officers, adequacy of wages and the categorization of certain dangerous jobs.

It is submitted that the Labour Protection Act B.E. 2541 does not provide effective protection for women working in the security sector. Based on the interview with 10 sample security officers, it is clear that many issues are still left outside the remit of the current legislation such as the lack of categorization of certain dangerous jobs, insufficient remuneration for those working overtime and during weekends, possibility of female security officers working on the night shifts and inadequate protection of pregnant security officers. In some cases, female security officers were remunerated less favorably than their male counterparts with no evident justification. Furthermore, the Labour Protection Act is silent on the clear categorization of works designated to female security officers. Nonetheless, our comparative research shows that this lack of differentiation in regards to works between male and female security officers is also found in other foreign jurisdictions.

The author proposes a number of key recommendations to enhance the current level of protection. First, it is suggested that specific provision governing the protection of female security officers should be enacted, either through the issuance of Ministerial Regulation in

pursuance of the Labour Protection Act or the additional provision in the Private Security Act currently in the drafting process. Second, it is recommended that a central training center for female security officers should be set up to promote standardized practices. Third, where security companies provide their own in-house training, they should also adopt these standardized practices, which include standardized employment contracts and agreements. It is hoped that all of these recommendations will contribute to better and fairer treatment of women in the security sector.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เป็นอย่างสูงที่ทำให้ความกรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำ ให้ข้อมูล และความคิดเห็นต่าง ๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นอย่างสูงที่รับเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ คงสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิโชคเหมาะ เป็นอย่างสูงที่รับเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ ตลอดจนทั้งให้ความอนุเคราะห์ข้อคิดเห็นรวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบของพระคุณทุก ๆ ท่านทั้งเจ้าหน้าที่สาขานิติศาสตร์ รวมทั้งเพื่อน ๆ รุ่น 52 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนขอขอบคุณแม่และน้องชาย ของผู้เขียน รวมทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนรวมทั้งคุณต่อพงศ์ สมิติ และคุณกิตติบดี จันทร์ประวิตร ที่ช่วยแปลข้อมูลเรื่องต่าง ๆ และคุณวราวุธ บุญเกื้อ ที่เป็นกำลังใจให้ในทุก ๆ เรื่องเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงบุญคุณบิดา มารดา ของผู้เขียนที่ได้อบรมสั่งสอนและเป็นกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

จิรญาดา สำนักกลาง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. ความหมาย ความเป็นมา และลักษณะของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย 6	6
2.1 ความหมายของแรงงานหญิง และอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย..... 6	6
2.1.1 ความหมายของแรงงานหญิง.....	6
2.1.2 ความหมายของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	8
2.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิง	11
2.2.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย	11
2.2.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่น.....	13
2.2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในเครือรัฐออสเตรเลีย.....	15
2.2.4 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศแคนาดา.....	19
2.3 บทบาททางเพศ.....	22
2.4 การเลือกปฏิบัติ	25
2.5 ลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย.....	27
2.5.1 รูปแบบ และขอบเขตในการรักษาความปลอดภัย.....	28
2.5.2 คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.5.3	
มาตรฐานการรักษาความปลอดภัย และการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย.....	31
2.6	
อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ	33
2.7	
แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย.....	42
3.	
มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย และระหว่างประเทศ.....	45
3.1	
มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย.....	45
3.1.1	
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.....	45
3.1.2	
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	48
3.1.3	
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	51
3.1.4	
พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.....	52
3.1.5	
ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ.	59
3.2	
มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)	61
3.2.1	
การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองมารดาปี ค.ศ. 1919 (Convention concerning Maternity Protection, 1919) แก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาปี ค.ศ. 1952 (Convention on Maternity Protection, 1952) แก้ไขโดยอนุสัญญา 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาปี ค.ศ. 2000 (Convention on Maternity Protection, 2000) และข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาปี ค.ศ. 2000 (R191 Maternity Protection Convention, 2000)	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานที่มีน้ำหนักมาก ตามอนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ปี ค.ศ. 1987 (Convention No.127: The maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1987) และข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning The maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1967)	64
3.2.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานในเวลากลางคืน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Convention concerning Night Work, 1990) และข้อแนะนำฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990)	65
3.2.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงในค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Convention Concerning The Equal Remuneration, 1951) และข้อแนะนำฉบับที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Recommendation Concerning the Equal Remuneration, 1951)	66
3.2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยในการทำงาน ปี ค.ศ. 1981 (Convention Concerning the Occupational Safety and Health, 1981).....	67
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ	68
3.3.1 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศญี่ปุ่น	68
3.3.2 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเครือรัฐออสเตรเลีย และกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเครือรัฐออสเตรเลีย	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3.3 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดา และ กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศแคนาดา	80
4. ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงาน หญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	86
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ	86
4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักแบกหาม	90
4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงาน ในเวลากลางคืน	93
4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์	98
4.5 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน	102
4.6 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัยหญิง	104
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	115
5.1 บทสรุป	115
5.2 ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	126
ประวัติผู้เขียน	143

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ปัญหาเกี่ยวกับงานอันตรายที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำ.....	109
4.2	ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักแบกหาม	109
4.3	ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานใน เวลากลางคืน	110
4.4	ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์.....	111
4.5	ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน	113
4.6	ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทการทำงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัยหญิง.....	113

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

หากจะกล่าวว่าผู้หญิงเป็นเพศที่มีลักษณะทางสรีระร่างกายและจิตใจต่างไปจากเพศชาย หลายด้านคงไม่ผิดเพราะ โครงสร้างทางร่างกายผู้หญิงจะมีกล้ามเนื้อที่มีขนาดเล็กกว่าชาย เนื่องจากฮอร์โมนเพศที่แตกต่างกัน ทำให้โครงสร้างร่างกาย การทำงานของระบบไหลเวียน การหายใจ ไม่แข็งแรงเท่าผู้ชาย อีกทั้งเพศหญิงเป็นเพศที่มีจิตใจ อ่อนแอ อ่อนโยน อารมณ์อ่อนไหว ซึ่งเป็นลักษณะทางธรรมชาติที่แตกต่างกันและเพศหญิงเมื่อเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์และตั้งครรภ์ สภาพร่างกาย จะอ่อนแอกว่าผู้หญิงในช่วงปกติ เพราะฉะนั้นในระยะเวลาดังกล่าวเพศหญิงจะต้องได้รับการดูแล เพื่อให้บุตรในท้องปลอดภัย

นอกจากนี้ในอดีตการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของไทยมีแนวคิดเรื่อง บทบาทของหญิงด้อยกว่าชายหลายด้าน เกิดจากการเลี้ยงดูของครอบครัว ฐานะ ความเป็นอยู่และ ระดับการศึกษา มักมองว่าชายเป็นใหญ่ หญิงมีสติปัญญาที่ด้อยกว่าหรือที่กล่าวกันว่าผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้าและผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง โดยฝ่ายชายจะทำงานนอกบ้านและหาเงินมาจุนเจือครอบครัว ส่วนฝ่ายหญิงจะต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน ทำกับข้าว ดูแลงานบ้านและคอยปรนนิบัติสามี เมื่อกลับมาที่บ้าน ซึ่งหากหญิงใดจะทำงานนอกบ้านอาจถูกกล่าวหาว่าทรานโลก

ปัจจุบันแรงงานหญิงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จากการสำรวจแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเพศของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2555 พบว่ามีแรงงานชายร้อยละ 54 ส่วนแรงงานหญิงมีร้อยละ 46 นอกจากนี้ชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงต่อสัปดาห์โดยปกติเฉลี่ยปกติอยู่ที่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่จากการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรพบว่า ร้อยละ 34.03 ใช้เวลาในการทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมง และ 1 ใน 5 ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมง (ร้อยละ 23.33) เห็นได้ว่าแรงงานหญิงมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพราะด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปให้หญิงสามารถดูแลตัวเองเลี้ยงดูบุตรคนเดียวโดยไม่ต้องพึ่งฝ่ายชาย แต่กระนั้นผู้หญิงยังต้องรับภาระงานบ้านและดูแลคนในครอบครัว เช่นเดิม แต่ยังพบว่าสิทธิของผู้หญิงในด้านต่าง ๆ ยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควรและยังมีการเรียกร้องการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์จากการทำงานของผู้หญิงให้เห็นอยู่เป็นประจำในสังคม

ซึ่งการที่แรงงานหญิงถูกปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ค่อนข้างกว่าเพศชายอาจเป็นเพราะแรงงานหญิงมีภาระในการดูแลบุตรและครอบครัวเป็นสองเท่าจากผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงไม่อาจขยายเวลาทำงานมากกว่าเดิมได้และหากกล่าวถึงอาชีพที่เริ่มนิยมนำแรงงานหญิงเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย อาจเพราะในปัจจุบันการหาแรงงานเข้าทำงานได้ยากและค่าแรงของแรงงานหญิงอาจถูกกว่าแรงงานชาย

อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่โดยทั่วไปเข้าใจว่ามีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยอาคารสถานที่ ดูเหมือนว่าจะไม่มีรายละเอียดในเนื้องานมากนัก เพียงแต่สอดส่องดูแลสถานที่เท่านั้น แต่ในความเป็นจริงหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยยังต้องเขียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ประจำวัน ทุกครั้งตามเวลาที่ออกตรวจตามจุดตรวจต่าง ๆ ทุกชั่วโมง ควบคุมการผ่านเข้า/ออกของบุคคล ป้องกันการโจรกรรมวินาศกรรม อัคคีภัย ติดต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุเพื่อเข้ามาทำการรับผิดชอบตรวจค้นตามกฎหมาย ตรวจสอบอุปกรณ์บริเวณอาคารให้อยู่สภาพมั่นคงปลอดภัย ดูแลจัดระเบียบการจราจร อีกทั้งการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด มีการเปลี่ยนผลัดการทำงานกัน อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตอนกลางวันหรือกลางคืน โดยปฏิบัติงานในป้อมยามรักษาการณ์ บริเวณด้านหน้าประตูทางเข้าประตูอาคาร หน้าลิฟท์และทำหน้าที่ประจำแต่ละชั้น ในอาคาร รวมทั้งใช้รถหรือยานพาหนะในการออกจุดตรวจ แต่ละจุดขึ้นอยู่กับบริเวณพื้นที่และขนาดขององค์กรผู้ว่าจ้างหรือธุรกิจขององค์กรหรือผู้ประกอบการที่ต้องการความเข้มงวดในการตรวจตราผู้เข้าออกอย่างใกล้ชิด จากการสำรวจพบว่าการปฏิบัติงานทั้งพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหญิงและชายทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกันทั้งหมดและเหตุผลที่สนับสนุนให้แรงงานหญิงหันมาสนใจอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมากขึ้น เพราะในกลุ่มแรงงานที่มีความรู้ต่ำ อาชีพที่ใช้แรงงานส่วนใหญ่ เช่น แม่บ้าน เป็นต้น ซึ่งรายได้ไม่มากนัก จึงทำให้อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นทางเลือกใหม่ของแรงงานหญิงที่มีความต้องการรายได้มากเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวอย่างเพียงพอ

จะเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานในการดูแลรักษาความปลอดภัยจะต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืนและจะต้องตรวจตราบริเวณภายในและนอกอาคารอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงการจัดระเบียบการจราจรจะต้องใช้แรงในการเข็นรถเป็นจำนวนมากตลอดเวลาหากเป็นสถานที่ที่มีรถเข้าออกสม่ำเสมอและปัจจุบันพบว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยรับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหญิงเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ส่วนมากพบดูแลบริเวณที่จอดรถและเป็นเวรยามตรวจสอบบุคคลเข้าออกอาคารสถานที่ ทั้งนี้ทั้งนั้นอาจพบอันตรายจากการปฏิบัติงาน เช่น การดูแลรักษาความปลอดภัย อำนวยความสะดวกในที่จอดรถ พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนมากจะมีรูปร่างเล็กอาจได้รับอุบัติเหตุในการทำงานได้ รวมทั้งการทำงานรักษาความปลอดภัยในเวลา

กลางคืน อาจเป็นอันตรายกับสุขภาพและร่างกายของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง นอกจากนี้ยังพบมากในกรณีการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง และชาย ทั้งในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน อัตรา ค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากัน รวมทั้งอาจถูกเลิกจ้างหรือเปลี่ยนเวลาทำงานโดยลูกจ้างไม่ยินยอมเพราะเหตุแรงงานหญิงตั้งครรภ์หรือการลาคลอดบุตร เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานหญิง เพื่อไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง

ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีเนื้อหาสาระในการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นกรณีพิเศษเพื่อไม่ให้ต้องทำงานหนักเกินกำลังและมีความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นการเฉพาะแล้ว แต่ในทางปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงอาจยังไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่มีอยู่ในปัจจุบัน การเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ซึ่งแรงงานหญิงยังไม่ได้รับความเป็นธรรมที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และจากกฎหมายต่างประเทศ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นไปอย่างเหมาะสม

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมาและลักษณะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย และระหว่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
4. เพื่อเสนอแนะรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเพื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทย

1.3 สมมุติฐานของการศึกษา

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิง อาชีพดังกล่าวที่เหมาะสม ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิง อาชีพนี้ ทั้งเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม รวมไปถึงการ กำหนดประเภทการปฏิบัติหน้าที่ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงสามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นมาตรการทั่วไป ไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานอาชีพนี้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการกำหนดลักษณะงาน รูปแบบและเวลาในการทำงานให้เหมาะสม กับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง รวมทั้งค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกับพนักงาน รักษาความปลอดภัยชาย เพื่อให้แรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับความปลอดภัยและเป็นธรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความเป็นมา ลักษณะของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มาตรการการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมทั้ง สภาพปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยโดยศึกษาตามกฎหมายไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนกฎหมาย ต่างประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และประเทศแคนาดา รวมทั้งมาตรการ ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) เพื่อนำมาศึกษา เปรียบเทียบและนำมาปรับใช้กับประเทศไทยอย่างเหมาะสม

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ ผลงานทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความทั้งไทยและ ต่างประเทศ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแรงงาน ระหว่างประเทศ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าข้อมูล ให้มีความชัดเจนและเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์รูปแบบเชิงลึก (Indepth Interview)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความหมายและความเป็นมาของแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิง ทั้งในและระหว่างประเทศ
3. ทำให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง การคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมกับประเทศไทย
4. ทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทย

บทที่ 2

ความหมาย ความเป็นมา และลักษณะของ อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

การศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง จะต้องศึกษาความหมายของแรงงานหญิงและอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ความเป็นมาในการคุ้มครองแรงงานหญิงทั้งในไทยและต่างประเทศ ลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยและอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ รวมไปถึงแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในลำดับถัดไป ให้มีความแม่นยำ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.1 ความหมายของแรงงานหญิง และอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

ความหมายของแรงงานหญิง เป็นลักษณะหนึ่งของประเภทแรงงานที่มีความแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่น ๆ ทั้งลักษณะทางโครงสร้างร่างกายที่มีสรีระ สอโรมัน รวมทั้งจิตใจทำให้สามารถแยกแยะ และกำหนดมาตรการในการดูแลแรงงานหญิงให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ส่วนอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความหมายที่เป็นลักษณะเฉพาะของอาชีพ ที่มีวิธีปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างจากอาชีพอื่น เพราะเป็นอาชีพที่มีหน้าที่ปกป้องดูแลชีวิตและทรัพย์สินของผู้อื่นให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ให้เป็นไปโดยปกติ

2.1.1 ความหมายของแรงงานหญิง

ความหมายของคำว่า “แรงงาน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของ “แรงงาน” คือ คนงาน ผู้ใช้แรงในการทำงาน เช่น การพัฒนาชนบทต้องอาศัยแรงงานจากท้องถิ่น งานก่อสร้างต้องการแรงงานเพิ่ม ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้านนักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร เช่น วันแรงงาน แรงที่ใช้ในการทำงาน เช่น ถนนนี้สร้างสำเร็จด้วยแรงงานของชาวบ้าน ความสามารถในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิต

เศรษฐทรัพย์ นอกจากนี้ด้านเศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวว่า แรงงาน (Labour) เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน¹ และยังมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้นิยามความหมายของแรงงานไว้แตกต่างกัน เช่น Reynold, L.G ได้กล่าวไว้ว่า แรงงาน หมายถึงกำลังกายและกำลังสมอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ในบางครั้งคำว่า “แรงงาน” มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้เช่น หมายถึงชนชั้นแรงงาน (Working Class) เท่านั้น ซึ่งในความหมายนี้ “แรงงาน” จะหมายถึง บุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์กรธุรกิจ อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร หรือเครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า เป็นต้น² Malvin W.Reder ได้ให้คำจำกัดความของ “แรงงาน” ว่าหมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัว (หมายถึงร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)³ ศาสตราจารย์ ดร.จี๊ด เศรษฐบุตร ให้ความหมายของคำว่า “งาน” ในความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ว่า การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตน⁴

ดังนั้น “แรงงาน” หมายถึง บุคคลที่มีความพยายามในการใช้ความคิดและแรงกาย รวมทั้งใช้ความตั้งใจในการดำเนินการผลิต จำหน่ายและให้บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจที่เป็นไปตามกลไกตลาดโดยมุ่งหวังผลจากการใช้แรงงานเป็นค่าตอบแทน

ส่วน “แรงงานหญิง” หมายถึงลูกจ้างที่เป็นหญิง ซึ่งอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยแรงงานหญิงอาจแบ่งแยกความแตกต่างกับแรงงานอื่น ๆ ได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ในทางชีวภาพ แรงงานหญิง จะมีความแตกต่างกับแรงงานชายในหลาย ๆ ด้าน ทั้งสภาพทางสรีระร่างกายและจิตใจ เพราะโดยปกติผู้ชายร่างกายจะมีขนาดใหญ่กว่าผู้หญิงอยู่แล้ว หรือแม้ว่าผู้หญิงผู้ชายจะน้ำหนักเท่ากันผู้ชายมักจะแข็งแรงกว่าเพราะมีกล้ามเนื้อมากกว่า กระดูกใหญ่หรือแข็งแรงกว่า ความสามารถในการใช้กำลังจึงมากกว่า อีกทั้งโครงสร้างทางร่างกายผู้หญิงจะมีกล้ามเนื้อที่มีขนาดเล็กกว่าชาย เนื่องจากฮอร์โมนเพศที่แตกต่างกันทำให้โครงสร้าง

¹ นิคม จันทรวิทุร. (2536, มิถุนายน). “แรงงาน.” *จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน*, 3(25).

² สายทิพย์ สัตยงวิ. (2550). *ปัญหากฎหมายไทยกับการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานประจำเรือ*. น. 17.

³ เฉชา แก้วชาณุศิลป์. (2511). *การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี*.

⁴ จี๊ด เศรษฐบุตร. (2479). *คำสอนเศรษฐศาสตร์พิศดาร (งานบุคคล)*. น. 13.

ร่างกาย การทำงานของระบบไหลเวียน การหายใจ ไม่แข็งแรงเท่าผู้ชาย อีกทั้งเพศหญิงเป็นเพศที่มีจิตใจ อ่อนแอ อ่อนโยน อารมณ์อ่อนไหว ซึ่งเป็นลักษณะทางธรรมชาติที่แตกต่างกันและเพศหญิงเมื่อเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์และตั้งครรภ์ สภาพร่างกายจะอ่อนแอกว่าผู้ชายในช่วงปกติเพราะฉะนั้นในระยะเวลาดังกล่าวเพศหญิงจะต้องได้รับการดูแลเพื่อให้บุตรในท้องปลอดภัย

2. ในทางกฎหมาย แรงงานหญิง หากเทียบเคียงจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง โดยมาตรา 45 และมาตรา 47-50 จะกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่มีอายุ 15-18 ปี ว่านายจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ทั้งประเภทของงานที่สามารถทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดได้ ช่วงเวลาในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาจึงทำให้เห็นว่าประเภทของแรงงานเด็ก คือ 15 ปีขึ้นไป ส่วน 18 ปีขึ้นไปเป็นแรงงานทั่วไปที่สามารถทำงานได้โดยไม่กำหนดข้อยกเว้นในการทำงานมากเหมือนแรงงานเด็ก อย่างไรก็ตามแรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างกว้างขวางและเป็นธรรม เพราะหากตีความหมายว่า แรงงานหญิงคือแรงงานที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปนั้นจะทำให้การคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ครอบคลุมถึงแรงงานเด็กที่เป็นแรงงานหญิงที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี เพราะฉะนั้นแรงงานหญิงตามกฎหมาย หมายถึง แรงงานที่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป

หากจะกล่าวโดยสรุป “แรงงานหญิง” หมายถึง แรงงานที่เป็นเพศหญิงที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปโดยมีความพยายามในการใช้ความคิดและร่างกาย รวมทั้งใช้ความตั้งใจในการดำเนินการผลิต จำหน่าย และให้บริการ ในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจที่เป็นไปตามกลไกตลาด โดยมุ่งหวังผลจากการใช้แรงงานเป็นค่าตอบแทน

2.1.2 ความหมายของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

การรักษาความปลอดภัย แบ่งได้เป็นหลายประเภท คือ การรักษาความปลอดภัยสถานที่ การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับเอกสาร เป็นต้น โดยความหมายของ “ธุรกิจรักษาความปลอดภัย” โดยทั่วไปของภาคเอกชน หมายถึง ธุรกิจให้บริการรักษาความปลอดภัยโดยจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคล โดยได้รับเงินหรือประโยชน์การตอบแทนอื่น ส่วน “การรักษาความปลอดภัย” ของภาครัฐ หมายถึง บรรดามาตรการที่กำหนดขึ้นตลอดจนการดำเนินการทั้งปวงเพื่อพิทักษ์รักษาและคุ้มครองป้องกันสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ ข้าราชการ ส่วนราชการและทรัพย์สินของแผ่นดินให้พ้นจากการรั่วไหล การจารกรรม การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย และการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบกระเทือนหรือเป็นภัยต่อ

⁵ ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ., มาตรา 3.

ความมั่นคงของชาติ⁶ โดยความหมายของการรักษาความปลอดภัยของภาครัฐและเอกชน มีความหมายที่แตกต่างกันตามลักษณะ และอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ เช่น

1. การรักษาความปลอดภัยบุคคล

1) การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของสำนักปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ หมายถึง มาตรการที่บังคับกำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันแก่บุคคลสำคัญ เพื่อให้พ้นจากอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้น ได้จากอุบัติเหตุหรือจากการจงใจที่จะกระทำขึ้นของฝ่ายตรงข้ามที่มุ่งหวังผลต่อบุคคลสำคัญ เพื่อคุ้มครองป้องกันชีวิตของบุคคลสำคัญ ทั้งที่อาจเกิดจากอุบัติเหตุหรือเกิดจากการจงใจ ทั้งป้องกันมิให้บุคคลสำคัญถูกบีบบังคับ โดยวิธีที่ผิดกฎหมาย เช่น การข่มขู่ หรือการลักพาตัว รวมไปถึงการถูกลบลู่ คุกคาม⁷

2) การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคลตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 หมายถึง มาตรการที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้ปฏิบัติต่อราชการหรือบุคคลที่จะได้รับความไว้วางใจให้เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ หรือให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่สำคัญ เพื่อให้เป็นที่เชื่อแน่ว่าต้องเป็นผู้ที่ไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อเลือกเฟ้นตรวจสอบให้ได้บุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมแก่การบรรจุเข้ารับราชการ หรือให้ปฏิบัติหน้าที่และเพื่อกำหนดระดับความไว้วางใจในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความลับ⁸

2. การรักษาความปลอดภัยเอกสาร

1) การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับเอกสารตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 หมายถึง มาตรการที่กำหนดสำหรับการปฏิบัติต่อเอกสารลับ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ไม่มีอำนาจหน้าที่ได้ลู่ลวง หรือเข้าถึงเอกสารนั้น เพื่อกำหนดนโยบายและวิธีการในการพิทักษ์รักษาความลับทางราชการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติต่อเอกสารลับชั้นต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิธี⁹

3. การรักษาความปลอดภัยสถานที่

1) การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 หมายถึง บรรดามาตรการที่กำหนดขึ้นตลอดจนการดำเนินการทั้งปวงเพื่อพิทักษ์รักษา และคุ้มครองป้องกันสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ ราชการ ส่วนราชการ และทรัพย์สินของแผ่นดินให้พ้นจากการรั่วไหล การจารกรรม การก่อ

⁶ ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517, ข้อ 5.3

⁷ สมพร บุญฉายแสง. (2554). *คู่มือการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญรูปขบวนดิน*. น. 1.

⁸ ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517, บทที่ 3 ข้อ 16 – 17.

⁹ แหล่งเดิม. บทที่ 4 ข้อ 27 – 28.

วินาศกรรม การบ่อนทำลายและการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบกระเทือนหรือเป็นภัยต่อความมั่นคงแห่งชาติการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ คือมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาให้ความปลอดภัยแก่ที่สงวน อาคาร และสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าวให้พ้นจากการโจรกรรม จารกรรมและการก่อวินาศกรรม หรือเหตุอื่นใดอันอาจทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการได้¹⁰

2) การรักษาความปลอดภัยสถานที่ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 หมายถึง มาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์ รักษาความปลอดภัยแก่ที่สงวน อาคารและสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าวให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรม และการก่อวินาศกรรมหรือเหตุอื่นใด อันอาจทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการได้¹¹

ส่วน “พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต” ตามความหมายของภาคเอกชน หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต¹²

กล่าวโดยสรุป การรักษาความปลอดภัย แบ่งได้ออกเป็นหลายลักษณะขึ้นอยู่กับภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมายเพื่อการรักษาความปลอดภัย เช่น การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยสถานที่ และการรักษาความปลอดภัยของเอกสาร เป็นต้น ทั้งนี้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มาทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยขึ้นอยู่กับหน่วยงาน หากเป็นหน่วยงานราชการจะมีลักษณะการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นการเฉพาะเรื่อง โดยอาจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลรักษาความปลอดภัยนั้น ๆ แต่หากเป็นภาคเอกชนอาจถูกมอบหมายตามลักษณะงานโดยการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยจากบริษัทรักษาความปลอดภัยที่มีอยู่มากในปัจจุบัน โดยบุคคลเหล่านี้จะมีหน้าที่และค่าตอบแทนที่มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับหน่วยงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

แต่อย่างไรก็ดี พนักงานรักษาความปลอดภัยที่จะกล่าวถึงในงานวิจัยนี้ คือ “พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง” กล่าวโดยสรุปจากการประมวลความหมายจากข้างต้น จะหมายถึงหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้าง โดยใช้ความคิดความตั้งใจและกำลังร่างกาย ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อดูแลบุคคล สถานที่ และรักษาทรัพย์สิน ภายในสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้รับความปลอดภัย

¹⁰ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517, ข้อ 5.3.

¹¹ ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517, บทที่ 5 ข้อ 38.

¹² ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ., มาตรา 3.

2.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิง

แรงงานหญิงถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ แต่อย่างไรก็ดี การที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าไปได้จะต้องอาศัยหลายองค์ประกอบที่จะทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งของการดูแลกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศจะต้องดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ ลักษณะการทำงาน อัตราค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ รวมไปถึงการให้ความสำคัญในการดูแลความปลอดภัยให้กับแรงงานหญิงด้วย เพราะแรงงานหญิงมีข้อจำกัดในการทำงานบางอย่างที่อาจไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกาย เพราะอาจส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของแรงงานหญิงได้ เพราะฉะนั้นจึงมีการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานหญิงที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

2.2.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย

นับแต่มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นประชาธิปไตย ทั้งสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน โดยทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความตื่นตัวในด้านต่าง ๆ อันเกิดจากสภาพเศรษฐกิจมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จนในที่สุดบรรดาแรงงานจึงเกิดการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิที่ควรจะได้จากนายจ้างในด้านต่าง ๆ มากขึ้น โดยคณะราษฎรและรัฐบาลที่ทำการบริหารประเทศในช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้ส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานมากขึ้น โดยรัฐบาลทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบการในสินค้า ประเภทอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นของประเทศและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนและก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและส่งผลให้มีการรวมตัวของแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการเรียกร้องจากนายจ้าง การนัดหยุดงาน รวมไปถึงการรวมตัวเพื่อความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ

และในด้านขององค์กรของรัฐเมื่อปี พ.ศ. 2476 ได้จัดตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยหางานให้ประชาชนชาวไทยและต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกองกรรมกร โดยสังกัดกรมพาณิชย์ เพราะมีภาระหน้าที่ของงานเพิ่มมากขึ้น เช่นการตรวจสอบการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายสอบสวนภาวะกรรมกรที่ออกมาใน พ.ศ. 2479 เพื่อให้ทราบถึงลักษณะสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยมีพระราชบัญญัติว่าด้วยการป่าไม้ พ.ศ. 2480 ได้มีการกำหนดการห้ามทำงานในโรงเลื่อยในเวลากลางคืนเป็นกฎหมายที่มีผลในการปฏิบัติเป็นครั้งแรก

และจากการรวมตัวของแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการเรียกร้องจากนายจ้าง การนัดหยุดงาน รวมไปถึงการรวมตัวเพื่อความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ ในที่สุดได้มีการก่อตั้งกลุ่มสหภาพกรรมกรขึ้นในปี พ.ศ. 2488 และมีการจัดฉลองวันกรรมกร หรือ May Day (1 พฤษภาคม)

เป็นครั้งแรกและเนื่องจากรัฐบาลเริ่มมีนโยบายชาตินิยมทางเศรษฐกิจมากขึ้นเป็นลำดับ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490 ได้มีการออกกฎหมายบังคับเกี่ยวกับบังคับให้โรงสีและกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐ ต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด กฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทย กฎหมายควบคุมโควต้าคนจีนเข้าประเทศและค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าวทำให้ประชากรชาวจีน ลดลงไปมากและหลังจากสงครามครั้งที่ 2 ยุติ พ.ศ. 2488 สภาพเศรษฐกิจกลับฟื้นตัวโดยคนจีน ส่วนหนึ่งเดิมเป็นลูกจ้างแรงงาน กรรมกร ได้ผันตัวเองมาเป็นเจ้าของกิจการมากมายโดยอาศัย การร่วมหุ้นลงทุนกับคนไทย ต่อมาได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพ สำหรับคนไทยเป็นผลให้ผู้ใช้แรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและรัฐจะต้องดูแลการปฏิบัติของนายจ้าง ให้เป็นไปตามกฎหมายโดยในปี พ.ศ. 2498 ได้มีการจัดตั้งกองแรงงานและดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกที่ตราขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 และมีผลบังคับใช้ เมื่อ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีกระบวนการคุ้มครองแรงงานและแรงงาน สัมพันธ์ และให้สิทธิแก่ผู้ใช้แรงงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน แต่ต่อมาในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการปฏิวัติเป็นผลสำเร็จเมื่อ 20 ตุลาคม 2501 และคณะปฏิวัติได้ออกประกาศ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 และมีนโยบายนำประเทศไปสู่การพัฒนา ยุคใหม่¹³

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้มีการออกประกาศฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมายังบังคับใช้โดยให้กระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงในเรื่องเดียวกัน นอกจากนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2516-2517 ได้มีการนัดหยุดงานและ กรณีพิพาทเกิดขึ้นมากมายเพราะบ้านเมืองในขณะนั้นประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งประเทศมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมากขึ้นทำให้จำนวนแรงงานเพิ่มมากขึ้นและเกิดปัญหา เกี่ยวกับแรงงานเพิ่มขึ้นตามมามากด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และได้บัญญัติคุ้มครองการทำงานของสหภาพ แรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง

จนในปี พ.ศ. 2522 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี และข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2522 รวมทั้งกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกและ รวดเร็ว¹⁴

¹³ กมลลักษณ์ โตสกุล. (2528). วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์. น. 38 – 54.

¹⁴ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ. (2555). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง: ศึกษากรณี การขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก. น.17 – 18.

และในที่สุดได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 มีผลให้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 รวมทั้งประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานถูกยกเลิกไป โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ปรับปรุงขึ้นมาใหม่ให้เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งสอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁵ และได้มีการบัญญัติการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

โดยความหมายของการคุ้มครองแรงงานของศาสตราจารย์สุดาสิริ วสวงศ์ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควร เพื่อขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในระบบอุตสาหกรรม จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานขึ้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานได้ผล และลดปัญหาด้านแรงงานลง เพราะปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องจากปัญหาในด้านคุ้มครองแรงงานไม่ได้ผล¹⁶

อย่างไรก็ดีนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มาตรการในการคุ้มครองแรงงานจะถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงเช่นกัน จะมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง เช่น ปรับช่วงเวลาในการทำงาน และชนิดของงานที่แรงงานหญิงสามารถทำได้ รวมไปถึงกำหนดน้ำหนักงานแบกหามของแรงงานหญิง เป็นต้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและแรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

2.2.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่น

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ญี่ปุ่นได้รับความบอบช้ำจากสงครามเป็นอย่างมาก แต่ก็สามารถฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วเพราะปัจจัยหลายอย่างเช่น การแทรกแซงของรัฐบาล แรงงานที่ถูกและมีคุณภาพ อัตราการออมและการลงทุนที่สูง¹⁷ ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2500-2520 เป็นช่วงที่เศรษฐกิจญี่ปุ่นเติบโตอย่างมาก อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่แท้จริงในช่วงพุทธศวรรษที่ 2500-2510 และ 2520 เฉลี่ยร้อยละ 10, 5 และ 4 ตามลำดับ¹⁸ โดยได้รับการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจจากสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ช่วงต้นพุทธศวรรษที่ 2510 ญี่ปุ่นประสบปัญหาค่าเงินเยนแข็งตัวจนทำให้

¹⁵ สุดาสิริ วสวงศ์. (2543). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. น. คำนำ.

¹⁶ แหล่งเดิม. น. 53.

¹⁷ The Japanese Economy Takahashi Ito, pp. 3-4.

¹⁸ Japan: Patterns of Development. (1994). Retrieved November 11, 2013, from <http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-7176.html>

บริษัทจำนวนมากย้ายฐานการผลิตออกไปนอกประเทศ หลังจากเกิดฟองสบู่แตกต้นพุทธทศวรรษที่ 2530 เศรษฐกิจก็เริ่มชะลอตัวและส่งผลกระทบต่อเนื่องตลอดพุทธทศวรรษที่ 2530 รัฐบาลพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยวิธีต่าง ๆ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ และยังคงซ้ำเติมจากผลกระทบของเศรษฐกิจชะลอตัวในปี พ.ศ. 2543¹⁹ สภาพเศรษฐกิจหลังจากปี พ.ศ. 2548 ดูเหมือนจะฟื้นตัวขึ้นจากตัวเลขการขยายตัวของ GDP ที่สูงขึ้น แต่ญี่ปุ่นก็กลับประสบปัญหาอีกครั้งเมื่อเกิดวิกฤติทางการเงินที่ส่งผลกระทบไปทั่วโลกแม้ว่าธุรกิจภาคการเงินของญี่ปุ่นได้รับผลกระทบน้อยมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ เพราะทศวรรษแห่งภาวะเศรษฐกิจซบเซาที่ทำให้ญี่ปุ่นระมัดระวังในการลงทุนมากขึ้นแต่การที่ญี่ปุ่นพึ่งพาการส่งออกรถยนต์และสินค้าอิเล็กทรอนิกส์มากเกินไปก็ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและทำให้เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ญี่ปุ่นมีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของโลกรองจากสหรัฐอเมริกาเมื่อวัดด้วย GDP ก่อนปรับอัตราเงินเฟ้อ (ประมาณ 4.5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ) และอันดับที่ 3 รองจากสหรัฐอเมริกาและจีน เมื่อวัดด้วยอำนาจการซื้อญี่ปุ่นมีกำลังการผลิตที่สูงและเป็นประเทศต้นกำเนิดของผู้ผลิตชั้นนำที่ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น รถยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักร เหล็กกล้า โลหะนอกกลุ่มเหล็ก เรือ สารเคมี

ญี่ปุ่นมีลักษณะเฉพาะในการทำธุรกิจหลายอย่าง เช่นระบบเครือข่ายบริษัทจะมีอิทธิพลในเชิงธุรกิจ การจ้างงานตลอดชีวิตและการเลื่อนขั้นตามความอาวุโสจะพบเห็นได้ทั่วไป บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจจะถือหุ้นของกันและกัน ผู้ถือหุ้นมักจะไม่มีบทบาทกับการบริหารของบริษัท แต่ในปัจจุบันญี่ปุ่นเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงออกจากระบบเก่า ๆ เหล่านี้และการที่เศรษฐกิจของญี่ปุ่นสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา คือ แรงงานและแรงงานหญิงก็มีจำนวนมาก แต่พบว่าแรงงานหญิงจะต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างและระยะเวลาการทำงาน เพราะแรงงานหญิงส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน การศึกษาน้อย โดยจะต้องทำงานหนัก โดยแรงงานหญิงส่วนใหญ่จะต้องทำงานวันละ 12-16 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งค่าจ้างจะแบ่งเป็นรายวันหรือรายชิ้น

และนับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดในปี 1947 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน โดยการกำหนดการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำไว้ โดยมีหลักเกณฑ์สำหรับนายจ้างและลูกจ้าง และต่อมาในปี ค.ศ. 1960 แรงงานหญิงถูกกีดกีดในการทำงาน คือ ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย และขณะนั้นแรงงานหญิงเริ่มมีความรู้มากขึ้นโดยทำให้เห็นว่าเป็นเรื่องของการเลือกปฏิบัติระหว่าง

¹⁹ *World Factbook: Japan Economy*. Retrieved November 11, 2013, from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/docs/history.html>

เทศและต่อมาได้มีพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1987 โดยมีการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในกฎหมายฉบับนี้และได้มีการใช้มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงที่สำคัญ เช่น กำหนดห้ามแรงงานหญิงทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง หรือปีละ 150 ชั่วโมง ห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานหญิงระหว่าง 22:00-05:00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาต ห้ามนายจ้างจ้างแรงงานหญิงทำงานในเมืองแร่ ได้ดินหรืองานอันตราย ห้ามนายจ้างให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะ 6 สัปดาห์ก่อนและหลังคลอด ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตรต่ำกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีและห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานหรือทำงานอันตรายระหว่างมีประจำเดือน²⁰

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญ ดร. วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์ ผู้วิจัยปัญหาสมาพันธ์เพื่อการวิจัยความเห็นสาธารณะแห่งประเทศไทย และรองผู้อำนวยการสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวว่าญี่ปุ่นประสบปัญหาปริมาณการเกิดที่ต่ำ คู่แต่งงานจำนวนมากไม่นิยมมีบุตร สังคมญี่ปุ่นค่อย ๆ เปลี่ยนจากการหาเลี้ยงครอบครัวโดยสามีคนเดียวมาเป็นหาเลี้ยงครอบครัวโดยทั้งภรรยาและสามีมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่ในอดีตนั้นมีแต่แรงงานชายที่ปัจจุบันมีการเพิ่มจำนวนแรงงานผู้หญิงมากขึ้นในสาขาอาชีพเหล่านี้

ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญมาจากระบบคิดและวัฒนธรรมของชาวญี่ปุ่นที่ให้ความสำคัญกับชั่วโมงการทำงานไม่ใช่ผลผลิต แรงงานผู้หญิงที่ไม่ได้แต่งงานหรือแต่งงานแต่ไม่มีบุตรจะสามารถทัดเทียมกับแรงงานชายได้ แต่กับแรงงานผู้หญิงที่มีบุตรเงื่อนไขนี้จะกลายเป็นข้อจำกัดในทันทีซึ่งเหมือนกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันที่ผู้หญิงมีบทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัวมากขึ้น แต่ยังรับต้องการะในการดูแลครอบครัวอยู่²¹

2.2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในเครือรัฐออสเตรเลีย

ในปี 1945 หลังสงครามสิ้นสุดมีผู้อพยพหลายแสนคนจากทั่วยุโรปและตะวันออกกลางได้เดินทางมาถึงออสเตรเลีย หลายคนได้งานทำในช่วงที่ภาคการผลิตของออสเตรเลียที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่วนผู้หญิงจำนวนมากได้เข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขณะที่ผู้ชายออกไปร่วมรบและเมื่อสงครามสงบลงยังคงทำงานในโรงงานต่อไป นอกจากนี้เศรษฐกิจของออสเตรเลียเติบโตอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษ 1950 และมีโครงการที่สำคัญหลายโครงการ สินค้าส่งออกของออสเตรเลียส่วนใหญ่จะเป็น โลหะหนัก ขนสัตว์ เนื้อสัตว์และข้าวสาลีได้รับความนิยมนสูงขึ้น

²⁰ สิวฤทธิ์ นุ่มกุล. (2553). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม*. น.17 - 18

²¹ วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์. (2556). *เปิดเผยผลวิจัย “แรงงานสตรี” ทวิบทบาทสำคัญในโลกเศรษฐกิจ*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.cpall.co.th/CSR-Center/csr-news/>

ในตลาดโลก นอกจากนี้ออสเตรเลียยังได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงในช่วงทศวรรษ 1960 ทั้งเรื่องความหลากหลายทางเผ่าพันธุ์ของประชากร การเป็นอิสระมากขึ้นจากอังกฤษและความรู้สึกต่อต้านสงครามเวียดนามในหมู่ประชาชน ทั้งหมดนี้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมในออสเตรเลีย

ในปี 1967 ชาวออสเตรเลียได้ให้การสนับสนุนอย่างล้นหลามในการสำรวจประชามติ เรื่องการให้รัฐบาลกลางออกกฎหมายในนามของชาวอะบอริจินและให้รวมชาวอะบอริจินเข้าไว้ใน การสำรวจสำมะโนประชากรในอนาคตด้วย ผลที่ได้คือการบรรลุถึงจุดสูงสุดของการรณรงค์ปฏิรูป อย่างแข็งขันทั้งโดยชาวอะบอริจินและคนผิวขาวในออสเตรเลีย ต่อมาในปี 1972 พรรคแรงงาน ออสเตรเลียภายใต้การนำของนักกฎหมาย Gough Whitlam ได้รับเลือกตั้งให้เข้ามาบริหารประเทศ เป็นการปิดฉากการบริหารประเทศหลังสงครามโดยรัฐบาลผสมระหว่างพรรค Liberal และพรรค Country ในช่วงสามปีนับจากนั้นรัฐบาลของเขาได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหาร ยกเว้นค่าเล่าเรียนใน มหาวิทยาลัยและนำระบบการดูแลสุขภาพแบบถ้วนหน้าเข้ามาใช้และใช้นโยบายสร้างความ หลากหลายทางวัฒนธรรมแทนและได้นำการหย่าร้างที่ไม่ต้องมีสาเหตุความผิด (No-fault Divorce) รวมถึงการจ่ายค่าแรงผู้หญิงอย่างเท่าเทียมกับผู้ชายมาใช้ด้วย

และในระหว่างปี 1983 ถึง 1996 รัฐบาลพรรคแรงงานนำโดย Hawke และ Keating ได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจ เช่น ผ่อนคลายกฎระเบียบสำหรับระบบธนาคารและ ใช้นโยบายลอยตัวค่าเงินดอลลาร์ออสเตรเลีย ในปี 1996 รัฐบาลผสมนำโดย John Howard ได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งทั่วไปและได้รับการเลือกตั้งให้เข้ามาบริหารประเทศอีกในปี 1998, 2001 และ 2004 รัฐบาลผสมพรรค Liberal-National ได้ออกกฎหมายเพื่อการปฏิรูปหลายประการรวมถึง เปลี่ยนแปลงการจัดเก็บภาษีและระบบความสัมพันธ์ของการอุตสาหกรรม ในปี 2007 พรรคแรงงาน นำโดย Kevin Rudd ได้รับเลือกตั้งโดยมีนโยบายหลักเน้นการปฏิรูประบบความสัมพันธ์ ของการอุตสาหกรรม นโยบายด้านการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลกและงานด้านสาธารณสุข และการศึกษาของประเทศ²²

โดยลักษณะทั่วไปของออสเตรเลียเป็นทวีปเกาะ ซึ่งเป็นเกาะใหญ่ที่สุดและเป็นทวีป ที่เล็กที่สุดในโลก ตั้งอยู่ในมหาสมุทรแปซิฟิกตอนใต้ถูกล้อมรอบด้วยทะเลและเป็นประเทศที่ใหญ่ เป็นอันดับ 6 ของโลก มีเมืองหลวงชื่อกรุงแคนเบอร์ราและสภาพแวดล้อมออสเตรเลียเป็นประเทศ ที่แห้งแล้งประเทศหนึ่งรวมทั้งอุณหภูมิของน้ำทะเลและดินมีค่อนข้างต่ำ มีการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยแบบสหพันธ์ นอกจากนี้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มีความสามารถในการแข่งขัน

²² ประวัติประเทศออสเตรเลีย. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2557, จาก

ที่สูงเป็นเพราะผลจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งภาคเอกชนที่มีการพัฒนาพร้อมที่จะรับกับการแข่งขัน รวมทั้งแรงงานยังมีความยืดหยุ่นและมีทักษะสูงและในเรื่องปัญหาด้านเศรษฐกิจมีอัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำ และมีการขยายตัวของเศรษฐกิจที่สูงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมาและยังมีโครงสร้างด้านเศรษฐกิจที่ทันสมัยและมั่นคง รวมทั้งในเรื่องภาษีมียการจัดเก็บที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจมีเศรษฐกิจและค่าจ้างแรงงานที่สูง²³

โดยในเรื่องของกฎหมายแรงงานแห่งออสเตรเลีย มีพัฒนาการที่มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นจากกฎหมายที่ใช้ในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษอื่น ๆ โดยในปี 2443 พระราชบัญญัติว่าด้วยการไต่ถามเกี่ยวกับพิพาทและอนุญาโตตุลาการ ได้ผ่านการอนุมัติเพื่อใช้บังคับในเรื่องการไต่ถามเกี่ยวกับพิพาท และอนุญาโตตุลาการ สำหรับการป้องกันและการระงับข้อโต้แย้งทางอุตสาหกรรมที่ขยายออกไปนอกเหนือขอบอำนาจของแต่ละรัฐ ในปี 2548 พระราชบัญญัติ ทางเลือกในการทำงาน ได้หักล้างกฎหมายต่าง ๆ บางฉบับเกี่ยวกับการเลิกจ้างและหักล้าง “การไม่มีการทดสอบไร้ประโยชน์ (No Disadvantage Test)” และทำให้แรงงานสามารถยื่นข้อตกลงที่ได้รับการรับรองโดยตรงต่อหน่วยงานที่มีอำนาจด้านสถานที่ทำงาน แทนที่จะยื่นผ่าน คณะกรรมการอุตสาหกรรมสัมพันธ์แห่งออสเตรเลีย นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติในเรื่องทางเลือกในการทำงานที่ทำให้แรงงานมีความยากลำบากในการทำการประท้วง และทำให้ง่ายต่อนายจ้างที่จะบังคับให้ลูกจ้างทำข้อตกลงสถานที่ทำงานเป็นราย ๆ ไป แทนที่จะเป็นข้อตกลงแบบที่ใช้ร่วมกัน และยังมีข้อบัญญัติห้ามไม่ให้มีการทำข้อตกลงสถานที่ทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาคมการค้าต่าง ๆ ด้วย

ตั้งแต่ปี 2536 รัฐบาลแห่งชาติออสเตรเลียได้เริ่มออกกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน อำนาจนี้ช่วยให้รัฐสภาแห่งชาติสร้างกฎหมายที่เกี่ยวกับ “ความร่วมมือทางการค้าและการเงินที่ก่อขึ้นในขอบเขตของประเทศในเครือจักรภพ” ตลอดจนความร่วมมือด้านการต่างประเทศ รัฐบาลผสมของจอห์น โฮเวิร์ด ได้ประกาศแผนต่าง ๆ ขึ้นในปี 2548 ในการใช้อำนาจนี้แทนที่ระบบต่าง ๆ ของรัฐและรวมเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์ให้อยู่ภายใต้กรอบอำนาจระดับชาติต่อไป การเปลี่ยนแปลงที่เสนอดังกล่าวยังรวมถึงการแนะนำคณะกรรมการอิสระว่าด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแห่งออสเตรเลียให้กำหนดค่าแรง และเสริมพลังให้แก่สำนักงานนายความด้านการจ้างงาน และเพิ่มบทบาทของผู้ให้การประสานงานให้แก่คณะกรรมการอุตสาหกรรมสัมพันธ์แห่งออสเตรเลียด้วย

ทางเลือกการทำงานได้มีการนำมาบังคับใช้ในปี 2549 โดยให้การควบคุมที่มีประสิทธิภาพต่อร้อยละ 85 ของระบบกฎหมายแรงงานแห่งออสเตรเลียแก่รัฐบาลแห่งชาติ การมีผล

²³ ประเทศออสเตรเลีย. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2557, จาก

ใช้บังคับของกฎหมายได้มีประเด็นท้าทายเกิดขึ้นต่อศาลสูงแห่งออสเตรเลีย ใน New South Wales & Ors v Commonwealth ศาลดังกล่าวตัดสินโดยมีมติเสียงส่วนใหญ่ 5 ต่อ 2 (เคอร์บีและคัลลิแนน เจเจ มีความเห็นขัดแย้ง) ในเดือนพฤศจิกายน 2549 ว่าการปฏิรูปทั้งหมดให้ใช้การได้นอกจากนั้น กรณีนี้ยังเป็นการตัดสินทางกฎหมายที่สำคัญในด้านความสัมพันธ์ระดับประเทศ-รัฐอีกด้วย

ทางเลือกการทำงานฉบับแก้ไขในปี 2551 ยังได้รับการขยายกรอบอำนาจของรัฐบาลแห่งชาติออกไปถึงความสัมพันธ์ระดับลูกจ้างต่อลูกจ้าง โดยห้ามไม่ให้มีการตัดสินที่จะได้รับการกำหนดโดยรัฐหรือเขตอาณาต่าง ๆ หรือจะไม่กระทบต่อแต่ละรัฐและเขตอาณาเหล่านั้น

ทางเลือกการทำงานในท้ายที่สุดได้นำไปสู่การสิ้นสุดอำนาจที่ครอบคลุมมากกว่า 11 ปีของรัฐบาลจอห์น โฮเวิร์ด การเลือกตั้งทั่วไปแสดงให้เห็นการพ่ายแพ้ของประเด็นนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเขาได้พยายามผลักดันให้มีสิทธิต่าง ๆ มากกว่าที่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งชาวออสเตรเลียประสงค์ที่จะรับ โฮเวิร์ดได้กลายเป็นนายกรัฐมนตรีรายที่สองที่สูญเสียตำแหน่งของตน

นอกจากนี้องค์กรการทำงานที่ชอบธรรมแห่งออสเตรเลีย (Fair Work Australia: FWA) เป็นสถาบันอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของรัฐบาลแห่งใหม่ที่ก่อตั้งขึ้นมาจากพระราชบัญญัติการทำงานที่ชอบธรรมของรัฐบาลแห่งชาติ ALP พ.ศ. 2552 (Fair Work Act 2009) โดยเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นต้นมา²⁴ โดยวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว คือ การให้กรอบการทำงานที่สมดุลรวมทั้งความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพใน การทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์ในการส่งเสริมความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศ และสังคมสำหรับชาวออสเตรเลียทุกคน โดยบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เป็นธรรม อีกทั้งให้การทำงานของชาวออสเตรเลียมีความยืดหยุ่นและในด้านธุรกิจเป็นการส่งเสริมการผลิตและทำให้เศรษฐกิจของออสเตรเลียมีการเจริญเติบโต อีกทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจ เพราะมีมาตรการที่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้พระราชบัญญัติดังกล่าวยังกำหนดเกี่ยวกับการการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง เกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของการทำงานและครอบครัวของพวกเขาที่ต้องรับผิดชอบ โดยการให้ทำงานที่มีความยืดหยุ่น อีกทั้งยังมีการควบคุมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการทำงานด้วย โดยการตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพของทุกฝ่าย²⁵

²⁴ Australian labour law. Retrieved March 30, 2014, from http://en.wikipedia.org/wiki/Australian_labour_law

²⁵ Fair Work Act 2009. Chapter 1 Introduction Part 1-1 Introduction Division 2 Object of this Act Section 3.

2.2.4 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดามีประชากรประมาณ 33 ล้านคน มีภาษาราชการ 2 ภาษาคือ ภาษาฝรั่งเศสและอังกฤษ มีระบอบการปกครองในเครือจักรภพของอังกฤษภายใต้รัฐธรรมนูญ โดยมีกษัตริย์เป็นประมุขและนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้ารัฐบาล ระบบรัฐสภา ประกอบด้วยรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ประเทศแคนาดาเป็นประเทศที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีติดอันดับหนึ่งในสี่ของโลกโดยมีระบบประกันสังคม และสวัสดิการ เช่นการจัดการศึกษาของรัฐ ประกันว่างงาน สวัสดิการสังคมกิจกรรมครอบครัวที่ดี

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมสัมพันธ์มีการยอมรับบทบาทสหภาพแรงงานกลาง การรวมตัวของลูกจ้างภาครัฐทำให้เกิดความเข้มแข็งในการยอมรับจากรัฐ

ปี ค.ศ. 1946 ศาลได้มีการตัดสินให้คนงานทุกคนที่มีสัญญาจ้างเดียวกันต้องจ่ายค่าบำรุงหรือค่าธรรมเนียมสมาชิกสหภาพแรงงาน หลักการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO.) ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรองถูกนำมาใช้อย่างเข้มข้นในแคนาดา การปรากฏตามกฎหมายแรงงานของแต่ละรัฐ เป็นหลักการประชาธิปไตยไม่ใช่นายจ้างเข้มแข็งฝ่ายเดียวลูกจ้างต้องเข้มแข็งด้วย เพื่อการถ่วงดุลการนัดหยุดงานทั่วไปเป็นการรณรงค์ทางการเมืองเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย แต่สามารถหยุดงานเรียกร้องสิทธิด้านแรงงานได้ คือหยุดงานได้ แต่ต้องไม่หยุดการให้บริการ ข้อตกลงร่วมสหภาพแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าของประกันสังคมและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยสัดส่วนสหภาพแรงงานแคนาดามีแรงงานชายร้อยละ 30 ผู้หญิงร้อยละ 33 ภาครัฐร้อยละ 70 ภาคเอกชนร้อยละ 25 องค์การสหภาพแรงงานหลัก คือ Canadian Labour Congress (CLC) มีสมาชิก 3 ล้านคน มีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศแคนาดาและอเมริกาเหนือ มีการรณรงค์ระดับท้องถิ่นในการต่อต้านมาตรการแบบเสรีนิยมใหม่ สหภาพแรงงานรัฐกับพันธมิตรสังคมในระดับประเทศ เนื่องจากแคนาดาเป็นประเทศที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ การสื่อสารระหว่างสหภาพและความปรองดองจึงไม่กระชับเท่าที่ควร รัฐบาลแคนาดาก็มีการต่อต้านเรื่องกฎหมาย และคำตัดสินของศาลกรณีที่ทำให้ทุกคนที่ทำงานต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยอ้างประเทศอเมริกา แต่ทางสหภาพแรงงานก็อ้างประเทศในแถบสแกนดิเนเวียที่มีสมาชิกสหภาพที่แนวทางนี้และคุณภาพชีวิตของคนงานดี

ในยุคโลกาภิวัตน์หรือเสรีนิยมใหม่ ที่ประธานาธิบดีโรนัลด์เรแกนกับมาร์กาเร็ต แทตเชอร์เข้ามามีอำนาจทำให้ใช้แนวทางนโยบายแบบเสรีนิยมใหม่มาบริหาร ใช้การจ้างงานแบบยืดหยุ่นเป็นหลัก การบริหารของภาครัฐแม้ว่ายังไม่มีการแปรรูปก็จะเอาแนวคิดทุนบริหารจัดการหลังจากประเทศโซเวียตล่มสลายลง โลกทุนนิยมเข้ามาโดยไม่เกรงใจ ปี ค.ศ. 1980 ฝ่ายนายทุนก็ผยอง

กลมกลืนเสรีนิยมใหม่ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงค่าจ้างคนงานถูกกดให้ต่ำ สวัสดิการถูกลดลงทุกอย่างรัฐบาลมีนโยบายมุ่งทำลายสหภาพแรงงานมากขึ้น ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอลงใช้มาตรการทางกฎหมาย เข้ามามากับบทบาทโดยพรรคการเมืองมีการแทรกแซงคั่นข้างเป็นแนวเผด็จการ

กองทุนชราภาพของคนงานเองเป็นข้อตกลง จ่ายเป็นค่าบำรุงเข้าสามารถมาลดภาษี แต่ก็ไม่ได้ สหภาพแรงงานนำเงินกองทุนเข้าช่วยบริษัท หรือสถานประกอบการที่กำลังจะล้มละลาย เพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้

รัฐบาลมีอำนาจจำกัด เพราะมีการบริหารโดยรัฐบาลท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางไม่สามารถที่จะแทรกแซงได้ สหภาพแรงงานสมานฉันท์สากลที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ถูกรัฐตัดงบประมาณสนับสนุน ทั้งนี้เรื่องที่ยังเป็นปัญหาอยู่ในขณะนี้คือ เรื่องประกันการว่างงาน โดยระดับชาติยังมีปัญหาในการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการว่างงานรวมทั้งถูกบังคับให้ทำงาน²⁶

ในปี 1980 มีการดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญหลายเรื่องและได้มีการดำเนินการโดยสหภาพต่าง ๆ ตัวแทนจากพันธมิตรบริการสาธารณะของประเทศแคนาดา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจะประสบปัญหาได้ค่าจ้างค่อนข้างต่ำซึ่งรัฐบาลไม่ทราบถึงความไม่เท่าเทียมกันในระบบการจ่ายเงินและเงื่อนไขสำหรับผู้หญิง จึงได้มีการนัดหยุดงานหลาย ๆ ครั้ง โดยในปี 1980 มีการนัดหยุดงานครั้งหนึ่ง ที่เน้นในเรื่องการจ่ายเงินและผลประโยชน์ที่แรงงานหญิงต้องเผชิญ โดยเรื่องนี้กลายเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับสหภาพและผู้หญิง นอกจากนี้แรงงานยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเพิ่มค่าชดเชยการจ่ายเงินรางวัลและเงินบำนาญของพวกเขาเหล่านี้ ข้อพิพาทดังกล่าวทำให้รัฐบาลเตือนให้รัฐต่าง ๆ ให้ออกกฎหมายเงินชดเชยที่ดีขึ้น เพื่อป้องกันในกรณีที่ลูกจ้างต้องเผชิญปัญหาเมื่อเกิดการปิดโรงงาน²⁷

โดยกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา ออกโดยรัฐบาลแคนาดาโดยการรวบรวมกฎเกณฑ์ ข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานและมีวัตถุประสงค์คือการ อำนวยความสะดวกในกระบวนการทางเศรษฐกิจและควบคุม ทั้งเรื่องการนัดหยุดงาน การดูแลความปลอดภัยเกี่ยวกับอาชีวอนามัยของแรงงานให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการจ้างงาน ซึ่งกฎหมายนี้ใช้กับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม รวมถึง การสื่อสาร โทรคมนาคม ธนาคาร เหมာ บริการ ไปรษณีย์ สนามบิน และการขนส่งทาง

²⁶ นักสื่อสารแรงงาน. (ม.ป.ป.). *บทความปริทัศน์การเมืองแคนาดา ลัทธิเสรีนิยมใหม่ ผลกระทบแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2557, จาก <http://voicelabour.org>

²⁷ Canadian Labour History. Retrieved March 28, 2014, From <http://www.newlearner.com/courses/hts/cln4u/pdf/labourhistory.pdf>

อากาศ การขนส่งทางเรือ และระหว่างประเทศ (เช่น ถนน ทางรถไฟ เรือข้ามฟาก หรือ ท่อ) ซึ่งอุตสาหกรรมในประเทศแคนาดาที่มีมาตรฐานการจ้างงานยังประสบปัญหา โดยนายจ้างมักจะใช้ประโยชน์จากแรงงาน โดยอาจคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยน้อยและยังไม่มี การดูแลความปลอดภัยในการทำงานที่ดีพอ เมื่อแรงงานมีการที่จัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีการเจรจาระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานมักจะไม่ค่อยได้ผลที่สมบูรณ์ ซึ่งเมื่อเกิดกรณีเหล่านี้สหภาพจะใช้วิธีการ เช่น การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรม ที่จะสร้างความสนใจของนายจ้าง ให้มีความคิดที่ว่าคนงานก็มีสิทธิ เป็นมนุษย์และสมควรได้รับ ความเคารพ โดยใช้วิธีการสร้างความเป็นปึกแผ่นระหว่างคนงานด้วยกัน แม้จะอยู่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันก็ตาม ทั้งนี้จึงทำให้รัฐบาลแคนาดาได้มีการจัดตั้งพระราชบัญญัติการเจรจาต่อรอง ปี 1900 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยระงับข้อพิพาทแรงงานและส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม และมีเงื่อนไขที่เหมาะสมกับแรงงาน

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลงกฎหมายแรงงานในแต่ละรัฐได้นำบทบัญญัติสำหรับการรับรองของสหภาพแรงงาน โดยสหภาพมีความเป็นปึกแผ่นมากขึ้นในปี 1973 การแก้ไขบทบัญญัติเหล่านี้รวมถึง การขยายสิทธิในการเจรจาต่อรองและการขยายอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่และยังมีบทบัญญัติ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่

และในปี 1985 แคนาดาได้มีกฎหมายแรงงาน Canada Labour Code 1985 โดยกฎหมายจะแบ่งออกเป็นสามส่วน โดยส่วนแรก เป็นเรื่องการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงาน และนายจ้าง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมและการสอบสวนคดีพิพาท ส่วนที่สอง เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่สาม เกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงาน แต่ส่วนใหญ่คล้ายตามกฎหมายของแต่ละรัฐ โดยส่วนแรกเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรม โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อเสนอ และการเจรจาต่อรองใน การระงับข้อพิพาท ให้อยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ ตามอนุสัญญา C87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้แรงงานมีสหภาพแรงงาน เพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งกำหนดขั้นตอนและระเบียบเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองและ นายจ้างจะต้องได้รับการรับรองจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แคนาดา โดยบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แคนาดา คือตีความกฎหมาย รวมทั้งตรวจสอบ การร้องขอ เรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ส่วนที่สอง เรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เป็นการดูแลรักษา สุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานในสถานประกอบการ เป็นการให้ความรู้แรงงานเพื่อเป็นการป้องกันอันตรายไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อสุขภาพโดยมาตรา 124 และ 125 ที่กำหนดหน้าที่ของนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เช่นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ปฐมพยาบาล น้ำดื่ม สุขอนามัยและสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนบุคคล เช่น ห้องน้ำ โดยวัสดุที่ใช้จะต้องมี

ความปลอดภัย ส่วนกรณีการปฏิเสธงานที่อาจมีอันตรายได้กำหนดไว้ว่าแรงงานสามารถปฏิเสธที่จะทำงานลักษณะที่จะเชื่อว่าจะอ้างว่าอาจก่ออันตรายให้กับแรงงานหรือผู้อื่น

และส่วนที่สาม เรื่องมาตรฐานการจ้างงาน จะเกี่ยวข้องกับข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง การลา วันหยุดพักผ่อน และการล่วงละเมิดทางเพศ นอกจากนี้ยังกำหนดเงื่อนไขในการ เลิกจ้าง ส่วนเวลาการทำงานปกติ คือ แปดชั่วโมง และรวมกันสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบชั่วโมง โดยสามารถทำงานล่วงเวลาได้ และค่าล่วงเวลาจะจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ โดยจะต้องได้ค่าจ้างที่เป็นธรรม นอกจากนี้กำหนดให้การชำระค่าจ้างจะต้องทำ ภายในสามสิบวัน และกำหนดการลาคลอดบุตร ผู้ปกครองดูแลบุตรด้วย²⁸

2.3 บทบาททางเพศ

ส่วนหนึ่งของความแตกต่างของการทำงานของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้น มาจากความแตกต่างของเพศ เพราะอาชีพดังกล่าวมีทั้งหญิงและชาย ซึ่งการศึกษาบทบาททางเพศจะมีผลสืบเนื่องถึงลักษณะและรูปแบบของการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่พนักงานรักษาความปลอดภัยอาจได้มากน้อยไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงบทบาททางเพศ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

โดยบทบาททางเพศ (Gender) หมายถึง เพศที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรมให้แสดงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย ดังนั้นเพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์และเงื่อนไขของความเป็นเพศชายในอีกยุคสมัยหนึ่งก็ได้ คุณลักษณะของแต่ละเพศที่ปรากฏไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แต่ได้ถูกสร้างขึ้นโดยผ่านกระบวนการจัดกลาทางสังคมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นตัวตนทางสังคม ดังนั้นความเป็นเพศจึงเป็นตัวกำหนดความเป็นตัวตน ทักษะและความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นของคนในแต่ละเพศ²⁹ นอกจากนี้ยังหมายถึงบทบาทที่สังคมหนึ่ง ๆ คาดหวังให้บุคคลเพศชายหรือหญิงแสดงออกว่าเป็นชายหรือหญิง โดยถูกกำหนดด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยทางด้านชีวภาพ กล่าวคือความแตกต่างทางด้านร่างกาย เช่น อวัยวะเพศ โครงสร้างร่างกาย รวมทั้งฮอร์โมนต่าง ๆ ลักษณะภายนอกของหญิงที่จะมีรูปร่างเล็ก ขอบบาง มีประจำเดือนและตั้งครรภ์ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เป็นการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับแต่ละเพศ นอกจากนี้ยังจำเป็นที่จะต้องมียังปัจจัย

²⁸ Canada Labour Code. Retrieved March 25, 2014, from

http://en.wikipedia.org/wiki/Canada_Labour_Code

²⁹ เย็นจิตร ถิ่นขาม. (ม.ป.ป.). *ความเป็นเพศหญิงและความเป็นเพศชาย (femininity and masculinity)*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2557, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/357826>

ทางด้านอื่นเข้ามามีอิทธิพลร่วมด้วย คือ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมซึ่งมีอิทธิพลกับการพัฒนาต่อ บทบาทเพศ เช่น การอบรมเลี้ยงดูบุตร การคาดหวังของสังคมเพราะการเรียนรู้บทบาททางเพศ สามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่เด็ก จากการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่แวดล้อม ครอบครัว เป็นต้น ซึ่งเพศหญิงพ่อแม่จะมองว่าอ่อนแอและต้องดูแลใส่ใจมากกว่าเพศชาย ส่วนเด็กชายจะมีความ แข็งแรงมากกว่า นอกจากนี้ยังมีแนวคิดในการอธิบายความแตกต่างระหว่างเพศของ Bakan (1966 cited in Kaplan and Sedney, 1980:6) โดย Bakan เสนอว่าลักษณะความเป็นชายประกอบด้วย พฤติกรรมที่เรียกว่า เอเจนซี ซึ่งมีกรกระทำที่มีจุดเริ่มต้นจากตนเอง แสดงออกถึงความสารถในการ ปกป้องตนเอง กล้าแสดงออกมีความเป็นอิสระและมีอำนาจ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ส่วนลักษณะ ความเป็นหญิงประกอบด้วยพฤติกรรมที่เรียกว่า คอมมิวเนียน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและมักแสดงออกถึงการยอมรับผู้อื่น เป็นมิตรและชอบ ช่วยเหลือ แนวคิดของ Parson and Bales (1995 cited in Kaplan and Sedney, 1980:7) ได้เสนอ ลักษณะความเป็นชาย เรียกว่า พฤติกรรมเครื่องมือ ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตนเองวางไว้ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำ ความมั่นใจในตนเอง ความกล้าแสดงออก ส่วนลักษณะความเป็นหญิงมีลักษณะพฤติกรรมที่เรียกว่า พฤติกรรมการแสดงออก หมายถึง พฤติกรรมที่เน้นการแสดงออกทางอารมณ์ซึ่งเป็นลักษณะที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีในการอยู่ ร่วมกันกับผู้อื่น เช่น การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น การมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นสามารถ ตอบสนองได้อย่างเหมาะสม³⁰

ทั้งนี้มีแนวคิดของ Moser Framework เป็นกรอบแนวคิดวิเคราะห์บทบาทเพศปัจจุบัน ที่พัฒนาขึ้น โดย Carolyn Moser หน่วยวางแผนและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยลอนดอน ในปี 1993 ได้อธิบายแนวคิดในการวางแผนบทบาทเพศว่าในสังคมส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในประเทศโลกที่สาม (Third World Countries) ที่ผู้หญิงมีรายได้ต่ำนั้นจะมีบทบาท 3 บทบาท (A Triple Role) คือ 1. บทบาทความเป็นแม่ เป็นบทบาทด้านชีววิทยา (Reproductive Role) ที่สตรีต้องตั้งครรภ์ ทำหน้าที่เลี้ยงดูและดูแลความเป็นอยู่ให้กับสมาชิกในครัวเรือน ในเรื่องอาหารและการจัดการ บ้านเรือน 2. บทบาทการผลิตและการเป็นแรงงานในการผลิต (Productive Role) เป็นบทบาทที่สตรี ประกอบอาชีพเพื่อนำรายได้มาสู่ครอบครัว ทั้งที่เป็นตัวเงินสดหรือไม่ได้รับเป็นตัวเงินสดเป็นการ ทำงานในบ้านหรือทำงานนอกบ้านที่มีรายได้เป็นเงินเดือนรวมทั้งการประกอบอาชีพการเกษตร และการประกอบนอกภาคเกษตร เช่น ธุรกิจขนาดย่อมในชุมชน และ 3. บทบาทการจัดการใน ชุมชน (Community Role) เป็นบทบาทที่สตรีให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชน เช่น

³⁰ ดุลยา จิตตะยโสธร. (2551, มกราคม – มีนาคม). “บทบาททางเพศ: ในทัศนะของนักจิตวิทยา.” *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 28(1). น. 195 – 200.

การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในหลายด้าน เช่น การปรับปรุงสาธารณสุขโลก ของชุมชนด้านแหล่งน้ำ การขุดลอกหนองคลองบึง การปรับปรุงถนนเข้าสู่หมู่บ้าน การจัดการป่า ไม้ชุมชน รวมทั้งกิจกรรมด้านอนามัยและการศึกษาของชุมชน ในขณะที่ผู้ชายมีบทบาทในการผลิต และการจัดการในชุมชนเท่านั้น³¹ ซึ่งคำนิยามโดยทั่วไปคนยังมองว่าเพศชายเป็นเป็นผู้ที่มีบทบาท ในการหาเลี้ยงครอบครัว ถึงแม้ว่าในปัจจุบันเพศหญิงได้มีบทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัวมากขึ้น แล้วก็ตามแต่ก็ยังถูกมองว่าเป็นรองจากเพศชาย อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าแนวคิดเรื่องบทบาททางเพศ ยังมีผลต่อทัศนคติของคนไทยอย่างมากแม้ว่าจะมีการยอมรับเพศหญิงมากขึ้นแล้วก็ตาม ผู้หญิงยัง เสียเปรียบผู้ชายอยู่มาก โดยเฉพาะที่เห็นได้ชัดคือ เรื่องการทำงาน ค่าจ้าง โอกาสในการทำงาน ดังนั้นผลที่ตามมา คือ การถูกกดขี่ทางเศรษฐกิจ ระบบนายทุนกล่าวว่าหญิงไม่มีศักยภาพในการ ทำงานจึงเหมาะกับงานฝีมือมากกว่างานที่ใช้สมองในการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นงานทักษะต่ำทำให้ หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเพศชาย แม้ว่าจะเป็นงานประเภทเดียวกัน³²

นอกจากนี้เรื่องการแบ่งแยกอาชีพตามเพศงานผู้ชายกับงานผู้หญิง เนลิน แอลเพลล์ และ เอวา มาจอริน ศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงจะทำงานที่ถูกมองว่า “งานของผู้ชาย” หรือ “งานของผู้หญิง” ซึ่งการแบ่งงานลักษณะนี้มีอยู่ในระดับประเทศทั่วโลก แต่จะแตกต่างกันไป ในแต่ละประเทศ เช่น เกี่ยวกับการค้าขายจะทำโดยผู้ชายเกือบทั้งหมด แต่บางประเทศถือเป็นอาชีพ ของผู้หญิง ลักษณะการแบ่งแยกเช่นนี้ทำให้เห็นว่าอาชีพที่เหมาะสมกับเพศชายหรือหญิงขึ้นอยู่กับ การกำหนดจากสังคม อย่างไรก็ตามก็มีความคล้ายคลึงกันของแต่ละประเทศในการกำหนดแบ่งแยกงาน ตามเพศของประเทศต่าง ๆ ที่เห็นได้ชัด คือ งานของผู้หญิงจะอยู่ในงานลำดับที่ต่ำกว่าและประเภท ของอาชีพของหญิงส่วนใหญ่จะสะท้อนบทบาทดั้งเดิมของเพศหญิงในมิติทางด้านครอบครัวและ เพศจึงพบว่าผู้หญิงมักทำงาน เช่น เก็บเงิน การทำอาหาร และการทำงานเสมียน โดยลักษณะงาน ของชายและหญิงในระดับสากลจะเห็นว่าจำนวนอาชีพที่หญิงสามารถทำได้น้อยกว่าอาชีพของ ชายอยู่ประมาณ 7 เท่า นอกจากนี้ผู้หญิงมักอยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าชาย ทั้งเรื่องค่าตอบแทนที่สูงกว่า หญิงในด้านเศรษฐกิจ ไม่ว่าหญิงจะมีความสามารถมากแค่ไหนก็ตามและเนื่องจากอาชีพที่มีให้ หญิงทำมีจำนวนน้อยกว่า จึงทำให้เกิดสภาพแออัดในการทำงาน ซึ่งทำให้อำนาจการต่อรองของ หญิงต้องถูกลดทอนลง เช่น เรื่องค่าตอบแทน เป็นต้น³³

³¹ Candida March, Ines Smyth, and Maitrayee Mukhopadhyay. A Guide to Gender-Analysis Framework, an Oxfam publication, 1999.

³² มัทนา แบบวา. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน รมภ.หญิง. น. 7.

³³ แหล่งเดิม. น. 8.

2.4 การเลือกปฏิบัติ

ผู้หญิงยังเป็นกลุ่มคนที่ถูกเลือกปฏิบัติในด้านโอกาสของการทำงานรวมทั้งค่าตอบแทนในการทำงานไม่เฉพาะแต่ในประเทศไทยเท่านั้น ในระดับโลกผู้หญิงยังเป็นกลุ่มคนที่ถูกเลือกปฏิบัติ เว้นแต่ว่าผู้หญิงจะได้ทำงานในที่สำคัญในองค์กร เช่น ด้านกฎหมาย รวมทั้งด้านการบริหาร จะเป็นงานที่ถูกเลือกปฏิบัติที่น้อยลง แต่อย่างไรก็ดีผู้หญิงยังได้ทำงานประเภทนี้ยังไม่มากเท่าไรนัก หากเทียบกับหญิงที่ทำงานในด้านอื่น ๆ อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นอาชีพหนึ่งที่มีจำนวนแรงงานหญิงเข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้น อาจเป็นเพราะหญิงมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว และต้องการค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น แต่การทำงานดังกล่าวก็ยังประสบปัญหาในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

ทั้งนี้ความหมายของการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งสหประชาชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติที่แตกต่างกัน การกีดกัน การหน่วงเหนี่ยว หรือการล่าเหยียดซึ่งมีพื้นฐานมาจากเรื่องเพศ ผิว เชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือมีผลกระทบหรือทำให้สูญเสียเปล่าหรือทำให้การยอมรับต้องเสื่อมเสียไป การแสวงสิทธิหรือการใช้สิทธิโดยบุคคลทุกคนบนจุดยืนที่เสมอภาคกันซึ่งสิทธิและเสรีภาพทั้งหมด³⁴ ส่วนคำว่า “เลือกปฏิบัติ” หมายถึง การกีดกันหรือการใช้สิทธิพิเศษอันเนื่องมาจากความแตกต่าง เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกเชื้อชาติ หรือสังคมอันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อความเสมอภาคในโอกาส³⁵

นอกจากนี้อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบได้ให้ความหมายคำว่าเลือกปฏิบัติต่อสตรีไว้ว่าหมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับ การได้รับอุปโภคหรือใช้สิทธิโดยสตรีโดยไม่เลือกสถานภาพด้านการสมรสบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมืองหรือด้านอื่น ๆ³⁶ โดยอนุสัญญานับดังกล่าวได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2522 และมีผลใช้บังคับเมื่อปี 2524 โดยอนุสัญญานับนี้กำหนดให้รัฐต้องกำหนดแนวทาง นโยบายและมาตรการดำเนินงานนิติบัญญัติ ตุลาการ การบริหาร หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับการขจัดการเลือกปฏิบัติทั้งหมดต่อสตรีและ

³⁴ กุลพล พลวัน. (2543). *สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย*. น. 381 – 382.

³⁵ ชูลีรัตน์ ทองทิพย์. (2541). “สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานตามมาตรฐานสากล.” *วารสารแรงงานสัมพันธ์*, 39. น. 25 – 26.

³⁶ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ข้อที่ 1.

ให้หลักประกันว่าสตรีจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐ บนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษและอนุสัญญาดังกล่าวเป็นเครื่องมือสากลเพียงชิ้นเดียวที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายต่อรัฐในเรื่อง สิทธิมนุษยชนของผู้หญิงและเด็กผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีหน้าที่จัดให้มีกฎหมายใหม่เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรี กับทั้งยังต้องจัดให้มีสถาบันสาธารณะในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบไม่ว่าที่เกิดโดยบุคคลธรรมดา องค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนโดยประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญานี้เมื่อเดือนกันยายน 2528 และอนุสัญญานี้ไม่ได้เพียงแค่ส่งเสริมแนวคิดเรื่องความเสมอภาคที่เป็นนามธรรมเท่านั้น แต่ได้ให้ความหมายของการเลือกปฏิบัติที่มีความชัดเจน ซึ่งการเลือกปฏิบัติต่อสตรีขัดต่อหลักการของความเสมอภาคของสิทธิและความเคารพต่อเกียรติศักดิ์ของมนุษย์ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีด้วยเงื่อนไขที่เสมอภาคกับบุรุษในการดำรงอยู่ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในประเทศของตน ขัดขวางความเจริญเติบโตแห่งความรุ่งเรืองของสังคมและครอบครัว และทำให้พัฒนาการอย่างสมบูรณ์ของศักยภาพต่าง ๆ ของสตรีในการให้บริการแก่ประเทศของตนและมนุษยชาติเป็นไปได้โดยยากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สตรีเป็นส่วนสำคัญต่อสวัสดิการของครอบครัวและต่อพัฒนาการของสังคม แต่ปัจจุบันนี้ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ ความสำคัญทางสังคมของความเป็นเพศมารดาและบทบาทของบิดามารดาในครอบครัวและในการเลี้ยงดูบุตร และตระหนักว่า บทบาทของสตรีในการให้กำเนิดบุตรไม่ควรจะเป็นพื้นฐานในการเลือกปฏิบัติ แต่ตระหนักว่า การเลี้ยงดูบุตรต้องรับผิดชอบร่วมกันระหว่างบุรุษและสตรี และจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของบุรุษ รวมทั้งบทบาทของสตรีในสังคมและในครอบครัว เพื่อให้บรรลุถึงความเสมอภาคอย่างเต็มที่ระหว่างบุรุษและสตรี³⁷

ทั้งนี้อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงถูกเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง เช่น เรื่องค่าตอบแทน และวันหยุดในการทำงานรวมทั้งการถูกตัดชั่วโมงการทำงาน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องหาจุดสมดุลอันเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงให้เหมาะสมและเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และได้รับค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและยุติธรรม

³⁷ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ. น. 1 – 2.

2.5 ลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

กล่าวถึง ลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนมากในประเทศไทย จะมุ่งเน้นไปที่การควบคุมการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านอาคาร สถานที่ ชีวิตและทรัพย์สินของผู้ว่าจ้าง รวมทั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในสถานที่นั้น ๆ รวมไปถึงการกำกับดูแลการจราจรภายในอาคาร สถานที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้การปฏิบัติงานจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่โดยหน้าที่และข้อบังคับทั่วไปในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ

- 1) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในจุดหรือบริเวณที่กำหนดให้
- 2) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะละทิ้งหน้าที่ไปก่อนที่จะมีผู้มาเข้ารับเวรต่อเนื่องไม่ได้ ต้องรอจนกว่าจะมีผู้ที่มารับเวรก่อน จึงจะออกไปจากสถานที่ได้
- 3) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องมาถึงจุดที่ทำงานก่อนเวลาทำงาน (อย่างน้อย 15 นาที) เพื่อรับมอบงาน
- 4) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ทางบริษัทฯ และผู้ว่าจ้าง กำหนดเท่านั้น
- 5) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตื่นตัว รวดเร็วและพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกรูปแบบ
- 6) ห้ามบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน เข้ามาในสถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้าง
- 7) ขณะปฏิบัติหน้าที่จะต้องแต่งเครื่องแบบให้เรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบเสมอ
- 8) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องไม่เสพสุราหรือของมึนเมาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือก่อนเข้ารับหน้าที่
- 9) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องปิดประตูทางเข้าออกและล็อกคีย์ให้เรียบร้อย ทุกครั้ง
- 10) ห้ามมิให้ละเลยการตรวจค้นสำหรับจุดที่มีการตรวจค้น
- 11) ห้ามละเลยหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับผิดชอบ
- 12) ห้ามจับกลุ่มคุยกันในเวลาทำงาน
- 13) ห้ามขัดคำสั่งอันชอบของผู้บังคับบัญชา
- 14) ห้ามเล่นการพนันในสถานที่ทำงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่
- 15) ห้ามละทิ้งหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีเหตุอันควร

16) ห้ามอ่านหนังสือ คู่มือทัศน ฟิงวิท ในขณะปฏิบัติหน้าที่³⁸

2.5.1 รูปแบบ และขอบเขตในการรักษาความปลอดภัย

ในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจที่จำต้องอาศัยการดูแลรักษาความปลอดภัยทรัพย์สินและบุคลากรของหน่วยงานเป็นจำนวนมาก โดยหน่วยงานส่วนใหญ่จะทำการจ้างบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยดูแลชีวิต และทรัพย์สินในหน่วยงานของตน โดยหากจะแบ่งประเภทที่สถานที่ในการรักษาความปลอดภัยอาจแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การดูแลรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ กล่าวคือ การดูแลรักษาความปลอดภัยในบริเวณตัวอาคารทั้งหมด รวมทั้งรอบนอกอาคารของผู้ว่าจ้าง เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงพยาบาล คอนโดมิเนียม หมู่บ้าน รวมไปถึงสถานที่ราชการต่าง ๆ โดยมีลักษณะการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) ดูแลรักษาความปลอดภัยประจำบริเวณประตูทางเข้าออก รวมไปถึงตรวจสอบบริเวณพื้นที่หวงห้ามเพื่อตรวจสอบบุคคล พร้อมทั้งสิ่งของที่ผ่านเข้าออกโดยหากเป็นบุคคลภายนอกจะต้องมีการแลกบัตรประจำตัวไว้เพื่อความปลอดภัย เพื่อติดตามตัวผู้กระทำผิดได้ง่ายขึ้น และหากมีการกำหนดให้บันทึกหลักฐานในสมุดบันทึกผ่านเข้าออกให้จับบันทึกหรือลงหลักฐานไว้พร้อมทั้งแลกบัตร VISITOR ให้กับผู้มาติดต่อ หากสงสัยให้ลงชื่อในสมุดบันทึกการผ่านเข้าออก พร้อมตรวจสอบลายเซ็นกับหลักฐานแสดงตัวให้ถูกต้องตรงกัน และเมื่อผู้มาติดต่อเสร็จสิ้นธุระ ให้คืนบัตร VISITOR ให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและโดยในบริเวณนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะเป็นหญิง

(2) สังเกตบุคคล รวมทั้งสิ่งของบริเวณอาคาร และรอบนอก รวมทั้งสิ่งของที่ถูกทิ้งไว้โดยไม่มีเจ้าของ หรือสิ่งของที่น่าสงสัยว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายกับบริเวณที่รับผิดชอบ ถ้าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทราบ หรือสงสัยว่ามีผู้บุกรุกเข้ามาในสถานที่ของผู้ว่าจ้างจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบโดยเร็วและอย่าให้ผู้บุกรุกรู้ตัว จะต้องเฝ้าดูไม่ให้ผู้บุกรุกคลาดสายตา และควรบันทึกรูปร่างลักษณะต่าง ๆ ของผู้บุกรุกไว้ด้วย เช่น เพศ ความสูง อายุ สีผิว ทรงผม ลักษณะใบหน้า หู ตา จมูก ปาก การแต่งกาย ท่าทางการเดิน สำเนียงการพูดและหากมียานพาหนะเข้ามาให้บันทึกชนิดของยานพาหนะ ทะเบียน ยี่ห้อ สีหรือคำหอื่น ๆ ไว้ และแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องถิ่นให้เข้ามาระงับเหตุ ดำเนินการตามกฎหมาย

³⁸ บริษัท มิตรภาพ อินเทอร์เน็ต รักษาความปลอดภัย. (ม.ป.ป.). *ขั้นตอนงานเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.mig-security.com>

(3) การรายงานการปฏิบัติงาน และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง ที่มีเหตุการณ์สำคัญและสังเกตพื้นที่ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย ทั้งเขียนรายงานเหตุการณ์ทุกครั้ง ที่มีเหตุการณ์สำคัญ และหากเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและมีผลกระทบต่อถึงบริษัทฯ จะต้องแจ้งให้ ผู้ว่าจ้างหรือบริษัทฯ ทราบโดยเร็ว

2) การดูแลรักษาความปลอดภัยในการกำกับดูแลบริเวณลานจอดรถ กล่าวคือ เป็นส่วนหนึ่งของการดูแลรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ เพราะในหลายสถานที่มักพบ ปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ บุคคลที่มาติดต่อไม่ปฏิบัติตามพื้นที่ที่จัดให้มีการจอดรถจึงจำเป็นที่ จะต้องมีพนักงานที่มากำกับดูแลในบริเวณดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยเจ้าหน้าที่ รักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ ดังนี้

(4) ควบคุมการจราจรในบริเวณลานจอดรถให้มีความคล่องตัวไม่ให้เกิดจุดหรือ หยุดในที่ห้ามจอดและไม่ให้เกิดขวางการจราจร ตลอดจนรักษาความปลอดภัย และดูแลความสะอาด พื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้ผู้มาติดต่อสามารถจอดรถได้อย่างสะดวก โดยให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ยานพาหนะประจำอยู่ที่ช่องทางเข้าออกของสถานที่ตั้งพร้อมทำบันทึกหลักฐานยานพาหนะ เข้าออกโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ก. วันเวลาที่ยานพาหนะ เข้าออก
- ข. ชื่อคนขับและชื่อผู้โดยสาร
- ค. เลขทะเบียนยานพาหนะ
- ง. ลักษณะและจำนวนสิ่งของที่บรรทุกบนยานพาหนะที่นำเข้าและนำออก
- จ. วัตถุประสงค์และสถานที่ที่ยานพาหนะจะเข้าไป
- ฉ. วันและเวลาที่ยานพาหนะผ่านออก

(5) จัดตั้งจุดตรวจสอบยานพาหนะ พร้อมทั้งดูแลอุปกรณ์ในการผ่านเข้าออก สถานที่ เช่น กล้องวงจรปิด แผงกั้นทางเข้าออก ให้เป็นไปโดยปกติและเคลื่อนย้ายยานพาหนะที่เกิด ขวางการจราจร เพื่อให้สามารถเดินทางได้สะดวก

(6) จัดการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ขับขี่ เข้าออก ตามจุดที่ผู้ว่าจ้างกำหนดให้ เป็นระเบียบเรียบร้อย

(7) อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการในการเรียกแท็กซี่ พร้อมทั้งจัดบันทึกข้อมูล แท็กซี่ที่ผ่านเข้าออก สถานที่

(8) จัดระเบียบการจอดยานพาหนะ ในลานจอดรถให้เป็นระเบียบและไม่กีดขวาง การสัญจร พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ โดยเคลื่อนย้ายรถที่เกิดขวางออก

(9) จัดเวรยามในการตรวจสอบบริเวณลานจอดรถตลอด 24 ชั่วโมง

2.5.2 คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต่อนายทะเบียนโดยการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคุณสมบัติผู้ที่เข้ามาเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยตามร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. ประกอบด้วย

คุณสมบัติ

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- 3) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
- 4) ได้รับหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย

จากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรองตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ลักษณะต้องห้าม

- 1) เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนด
- 2) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 3) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยต้องโทษคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย และความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับการพนัน หรือความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 4) เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมาแล้วไม่ถึง 2 ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต³⁹

และในความเป็นจริงแล้วในปัจจุบันการหาคนมาทำงานค่อนข้างยาก จึงไม่มีข้อจำกัดของคุณสมบัติมากนัก ส่วนใหญ่จะไม่เป็นไปตามความต้องการของบริษัท เพราะปัจจุบันจำนวนผู้ว่าจ้างที่ต้องการให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยเข้าไปดูแลชีวิตและทรัพย์สินนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว อันเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว บริษัทรักษาความปลอดภัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เพียงพอ

³⁹ ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ., มาตรา 34.

ความต้องการของผู้ว่าจ้าง จนไม่อาจคัดเลือกคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ได้ในข้างต้น จนอาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เช่น การกำหนดขนาดส่วนสูงของผู้ปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบางสถานที่จำเป็นต้องอาศัยการมองเห็นที่ชัดเจน เช่น ในบริเวณลานจอดรถ เพราะในขณะที่ผู้ขับขี่กำลังขับรถเข้าที่จอดรถนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งที่จะต้องอำนวยความสะดวกจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการให้สัญญาณเข้าที่จอดรถ และเพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับความปลอดภัยด้วยเช่นกัน

2.5.3 มาตรฐานการรักษาความปลอดภัย และการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

1) มาตรฐานการรักษาความปลอดภัย

บริษัทรักษาความปลอดภัยจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่คณะกรรมการกำหนด โดยจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. จะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

2. จะต้องมีระบบบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย

3. จะต้องมีส่วนประสานงานที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยอนุญาตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

4. จะต้องจัดให้มีอุปกรณ์สื่อสารที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารระหว่างศูนย์ประสานงานกับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

5. จัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและการฝึกอบรมให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ⁴⁰

2) การฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

โดยทั่วไปบริษัท หรือหน่วยงานที่มีบริการจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มมีการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยที่จะต้องมีความพร้อมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน เพราะหน้าที่รักษาความปลอดภัยเป็นหน้าที่ที่จำต้องมีความพร้อม และตื่นตัวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นเสมอ อีกทั้งจะต้องมีวิธีการรับมือกับปัญหา

⁴⁰ ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ., มาตรา 26.

ที่จะต้องเกิดขึ้นจากสิ่งที่ไม่คาดคิด ไม่ว่าจะเป็นการถูกรุกรมสิ่งของภายในอาคารสถานที่ การเกิดอัคคีภัย รวมไปถึงการปองร้ายจากบุคคลภายนอกต่อชีวิต หรือทรัพย์สินก็ตาม เพราะฉะนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัยทุกคน ก่อนออกประจำจุดเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้ทราบถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น บริษัทฯ ห้างร้าน โรงงาน และสถานที่ต่าง ๆ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร แต่ละสถานที่ ควรจะปฏิบัติอย่างไร การควบคุมเขตรับผิดชอบและการตรวจค้น หรือการสังเกตการณ์ต่าง ๆ รอบ ๆ บริเวณเขตรับผิดชอบ การควบคุม กำแพง การแจ้งเหตุ และการระงับเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังดับเพลิง อาวุธประจำกาย มารยาทในการปฏิบัติหน้าที่ การแสดงความเคารพ และปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด โดยหลักสูตรที่บริษัท หรือหน่วยงานส่วนใหญ่จะนำมาฝึกอบรมพนักงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบของบริษัทฯ และระเบียบวินัยทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาเบื้องต้นและการประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันตัวเบื้องต้น และการป้องกันการโจรกรรมต่าง ๆ ความรู้เกี่ยวกับการรายงานเหตุการณ์ และรักษาสถานที่ที่เกิดเหตุ ความรู้เกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย และการใช้เครื่องมือดับเพลิง ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสื่อสารและการใช้ สัญญาณบอกเหตุ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการรักษาความปลอดภัยและการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ และความรู้เกี่ยวกับการสังเกตจดจำบุคคล และยานพาหนะ

แต่สำหรับหลักสำคัญในการทำงานรักษาความปลอดภัยที่พนักงานรักษาความปลอดภัย จะต้องใช้อยู่เป็นประจำไม่ว่าสถานที่ในการรักษาความปลอดภัยจะแตกต่างกันอย่างไรก็ตามจะต้อง มีการฝึกคิดปะการต่อสู้และการควบคุมตัว โดยจะจัดฝึกอบรมศิลปะการต่อสู้และเทคนิคในการ จับกุมโดยใช้ครุฝึกที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และนำหลักสูตรการต่อสู้ด้วย มือเปล่า การต่อสู้ด้วยกระบอง และเทคนิคการจับกุม จนมั่นใจว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขัน เพื่อให้ พนักงานรักษาความปลอดภัยกล้าเผชิญเหตุด้วยความมั่นใจและเข้มแข็ง และนอกจากนี้เมื่อเผชิญ เหตุและมีผู้ได้รับบาดเจ็บ พนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเรียนรู้วิชาการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ณ สถานที่เกิดเหตุ โดยใช้อุปกรณ์เท่าที่จะหาได้ในขณะนั้น ก่อนที่ผู้บาดเจ็บจะได้รับการดูแลรักษาจากบุคลากรทางการแพทย์หรือส่งต่อไปยังโรงพยาบาลและ เป็นการช่วยชีวิตและอาจช่วยลดความรุนแรงของการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วย และทำให้บรรเทา ความเจ็บปวดทรมาน และช่วยให้กลับสู่สภาพเดิมโดยเร็ว นอกจากนี้เหตุการณ์ที่มักจะเกิดขึ้นตาม อาคาร สถานที่ที่ได้ตลอดเวลาสร้างความสูญเสียแก่องค์กรอย่างมหาศาลอยู่เสมอ นั่นคืออัคคีภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบวิธีการการป้องกันและระงับอัคคีภัย เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชำนาญ

และทันทีที่เกิดเหตุอัคคีภัย สามารถปฏิบัติกรตามแผนที่สถานประกอบการกำหนดได้ทันที ทั้งการเข้าพจญเพลิงและการเข้าสู่แผนอพยพและสุดท้ายสำหรับสิ่งที่เป็นสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องมีความรู้เทคนิคในการใช้เครื่องมือทั้งก่อนปฏิบัติหน้าที่และขณะปฏิบัติหน้าที่ เช่นการใช้วิทยุสื่อสาร การใช้เคมีดับเพลิง การใช้ระบบสัญญาณเตือนภัย การใช้เครื่องสแกนโลหะ การใช้ CCTV และการใช้ MOS ตรวจจุด เป็นต้น เพื่อให้การรักษาความปลอดภัยเป็นไปโดยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ⁴¹

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (หรือผู้คอยดูแลความปลอดภัย) คือ บุคคลที่ถูกว่าจ้าง เพื่อให้ทำการปกป้องทรัพย์สินสมบัติ ทรัพย์สินที่มีค่า หรือคน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมักจะเป็นบุคลากรพลเรือนที่ถูกว่าจ้างในลักษณะเอกชนอย่างเป็นทางการ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยทั่วไป จะสวมเครื่องแบบและปกป้องทรัพย์สินโดยการสอดส่องดูแลอย่างเข้มงวดเพื่อขยับยังป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมายและไม่เหมาะสม ตรวจตราสังเกต (โดยตรง โดยการลาดตระเวนหรือโดยการดูผ่านระบบเตือนภัยหรือกล้องวงจรปิด) ถึงสัญญาณของอาชญากรรม อัคคีภัยหรือความผิดปกติต่าง ๆ และจากนั้นจะดำเนินการและการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใด ๆ ให้กับลูกค้าและหน่วยบริการฉุกเฉินต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ในอดีต “ยาม” เป็นทหารได้รับมอบหมายให้คุ้มครองเมืองของกรุงโรม มักจะได้รับการยอมรับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของทั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและตำรวจแม้ว่าหน้าที่หลักของพวกเขาจะเป็นหน่วยดับเพลิง การมียามกลางคืนนั้นได้เริ่มมาอย่างน้อยตั้งแต่สมัยยุคกลางในยุโรป เมืองกำแพงสมัยโบราณยังมียาม แก้อัฟพิเศษปรากฏขึ้นในยุโรปในช่วงปลายยุคกลางที่เรียกว่าแก้อัฟของยาม แก้อัฟไม้นี้มีที่นั่งข้างหน้าต่างลาดเอียงเพื่อป้องกันไม่ให้ยามหลับในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

โดยในทศวรรษที่ 1980 ศัพท์คำว่า ยามรักษาการณ์ ได้ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการทำงานแบบนี้ การใช้ศัพท์ดังกล่าวได้ถูกใช้มาอย่างน้อยย้อนหลังไปถึงยุคกลางในยุโรป คำศัพท์นี้ถูกนำไปใช้ถึงทวีปอเมริกาเหนือ ซึ่งใช้สลับกันกับคำว่า ยามกลางคืน จนกระทั่งคำศัพท์ทั้งสองคำถูกแทนที่ด้วยศัพท์ของการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบางครั้งได้รับการยกย่องว่าได้ทำหน้าที่เป็นตำรวจเอกชน

⁴¹ Wikipedia, the free encyclopedia. *Security guard*. Retrieved October 20, 2013, from http://en.wikipedia.org/wiki/Security_guard

และในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functions and Duties) บริษัทรักษาความปลอดภัยและหน่วยงานรักษาความปลอดภัยจำนวนมาก ได้มีการฝึกซ้อมวิธีการปฏิบัติการเกี่ยวกับการ ตรวจสอบ ยับยั้งเหตุ สืบเหตุการณ์ และการรายงาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่จำเป็นต้องทำการจับกุม แต่ก็มีอำนาจที่จะจับกุมประชาชนหรือทำหน้าที่เป็นตัวแทนของผู้บังคับใช้กฎหมาย เช่น ทำตามคำร้องขอจากเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือนายอำเภอ

หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน คือ การป้องกันและป้องปรามอาชญากรรม พนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถบังคับใช้กฎหมายของบริษัท และสามารถกระทำการปกป้องชีวิตและทรัพย์สินและพวกเขามักจะมีภาระหน้าที่ตามสัญญาที่จะต้องทำการเหล่านี้ นอกจากการยับยั้งเหตุขั้นพื้นฐานแล้ว เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมักจะได้รับการฝึกฝนการปฏิบัติการเฉพาะทาง เช่น การจับกุม และการควบคุม (รวมทั้งใส่กุญแจมือและการควบคุมตัว) การใช้อุปกรณ์ ฉุกเฉิน การปฐมพยาบาล การกู้ชีพ การจذبบันทึกที่ถูกต้อง การเขียนรายงานอย่างละเอียดและดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ลูกค้าต้องการ

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคน จะต้องผ่านการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการพกพาอาวุธ เช่น กระบอง อาวุธปืน และสเปรย์พริกไทย (ตัวอย่างเช่น สำนักงานรักษาความปลอดภัยและการสืบสวน ในรัฐแคลิฟอร์เนีย มีกฎระเบียบว่าอาวุธดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีใบอนุญาตสำหรับอาวุธแต่ละรายการและจะต้องนำติดตัวไว้ขณะปฏิบัติหน้าที่) เจ้าหน้าที่บางคนจะต้อง ได้รับการรับรองจากหน่วยงานตำรวจสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่พิเศษ การฝึกอบรมการรักษาความปลอดภัยในรัฐเวอร์จิเนียนั้น เทียบเท่ากับการฝึกอบรมตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาวุธปืน (ปืนลูกซองและปืนพก) แต่ไม่ได้วางข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตสำหรับรายการอื่น ๆ เพียงกำหนดว่าต้องมีการฝึกอบรมที่มีตำราคู่มือ บริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่งให้การรับรองและการฝึกเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้ในการป้องกันทรัพย์สินร่วมกับการใช้สัญญาไฟ ไซเรนด้วย

โดยในสหรัฐอเมริกาที่มีการคาดการณ์ว่างานด้านการรักษาความปลอดภัยจะมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นก่อนปี 2016 เนื่องจากมีการยกระดับภัยคุกคามของการก่อการร้าย โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะต้องมีการฝึกอบรม การรับมือกับการชู้วางระเบิดและ/หรือ การฝึกอบรมในภาวะวิกฤตกรณีฉุกเฉิน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมายที่อ่อนไหว เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงเรียนและพื้นที่อื่น ๆ ที่ประชาชนทั่วไปอยู่ร่วมกัน

เหตุผลหลักในการจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คือ บริษัทประกันภัย (โดยเฉพาะผู้ให้บริการประกันอัคคีภัย) จะให้ส่วนลดค่าเบี้ยประกันเป็นพิเศษสำหรับสถานที่ที่มีการรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง สำหรับทรัพย์สินที่มีความเสี่ยงหรือมูลค่าสูง ส่วนลดมักจะมีจำนวนเกินกว่าเงินที่ถูกใช้ไปกับการรักษาความปลอดภัย ส่วนลดได้ถูกนำเสนอ เพราะการมีการรักษาความ

ปลอดภัยในสถานที่ เป็นการช่วยเพิ่มผู้สังเกตการณ์ไฟไหม้และรายงานไปยังหน่วยดับเพลิงท้องถิ่น ก่อนที่ความสูญเสียโดยสิ้นเชิงจะเกิดขึ้น นอกจากนี้การมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่มีขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ) มีแนวโน้มที่จะลด ขโมย การประทุติตัวไม่เหมาะสมของพนักงาน และการละเมิดกฎความปลอดภัย ความเสียหายต่อ ทรัพย์สิน หรือแม้กระทั่งการก่อวินาศกรรม คาสีโนหลายแห่งจ้างยามรักษาความปลอดภัยเพื่อ ป้องกันเงินในขณะที่มีการขนส่งเงินออกจากคาสีโนไปที่ธนาคารของคาสีโน

พนักงานรักษาความปลอดภัย ยังอาจดำเนินการควบคุมการเข้าถึงที่ทางเข้าอาคารและ ประตูรถ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาจะทำให้มั่นใจว่าพนักงานและผู้มาเยี่ยม ได้แสดงบัตรผ่านหรือ บัตรแสดงตัวที่เหมาะสมก่อนเข้าสถานที่ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมักจะถูกเรียกในกรณี ถูกฉ้อโกงเล็กน้อย เช่น เกี่ยวกับคนสูญหาย ประตูรถถูกล็อก แบตเตอรี่รถยนต์เสีย เป็นต้น และให้ ความช่วยเหลือในกรณีถูกฉ้อโกงร้ายแรง โดยนำทางหน่วยงานกู้ภัยฉุกเฉินมาซึ่งที่เกิดเหตุ และช่วย เปลี่ยนเส้นทางจราจรทางเท้าไปยังสถานที่ ปลอดภัย และจุดบันทึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในรายงานเหตุการณ์ประจำวัน

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ติดอาวุธนั้นมีการทำหน้าที่เสมือนเจ้าหน้าที่บังคับใช้ กฎหมายอยู่บ่อยครั้ง จนกว่าสถานการณ์ที่สถานที่ของลูกค้ายู่ภายใต้การควบคุม และ/หรือ มีเจ้าหน้าที่ของรัฐมาถึงที่เกิดเหตุ และการลาดตระเวนเป็นหน้าที่ส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย บ่อยครั้งที่การลาดตระเวนเหล่านี้ จะถูกบันทึกไว้โดยการใช้ระบบลาดตระเวนรักษา ความปลอดภัย ซึ่งต้องลาดตระเวนตามปกติ อย่างไรก็ตามการลาดตระเวนตามปกติจะเป็น มาตรฐานของอุตสาหกรรมที่ได้รับการยอมรับลดลง เนื่องจากมันทำให้อาชญากรสามารถการ คาดการณ์ได้ และยังทำให้เกิดความซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัย การลาดตระเวนแบบสุ่ม สามารถทำในระบบบิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างง่ายดาย ช่วยทำให้มี เสรีภาพในการเคลื่อนที่ไม่เป็นที่สงสัยมาก ระบบระบุพิกัดผ่านดาวเทียมได้เริ่มนำมาใช้เพราะทำให้ สามารถติดตามการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบุคคลากรเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ประกอบไปด้วย

“In-house” (คือ การว่าจ้างจากบริษัทเดียวกันหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น ห้างสรรพสินค้า สวนสนุก หรือ คาสีโน) เดิมมักจะเรียกในสหราชอาณาจักรว่า ตำรวจงาน หรือ ตำรวจรักษาความปลอดภัย

“ผู้กำกับดูแลความปลอดภัย” คือ จะพบกับลูกค้ำและลูกจ้างเมื่อจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่า ลูกค้ำและลูกจ้างได้รับความพึงพอใจ

“ผู้วางแผนกำหนดนัดหมาย” คือ การมอบหมายงานและวางแผนงานให้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาพนักงานและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา จะอยู่ภายใต้การวางแผนทางการเงินของเขตนั่น ๆ

“ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์” คือผู้ที่ส่งมอบบริการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แรงงานสัมพันธ์ การจ้างงานของพนักงาน/การชดเชยผลประโยชน์ การบริหารการฝึกอบรมและ การพัฒนา การชดเชยแรงงาน และการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

“ผู้จัดการงานบริการลูกค้า” ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางการเงินสำหรับเขตนั่น ๆ โดยสร้างความมั่นใจในการรักษาฐานลูกค้า, การรักษาอัตราเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการสนับสนุน สำหรับการพัฒนาธุรกิจใหม่

“หัวหน้างานบริการลูกค้า” ให้บริการรักษาความปลอดภัยสำหรับลูกค้าที่กำหนดส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาอัตราเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและการเจริญเติบโตทางการเงินสำหรับเขตนั่น ๆ ให้บริการในพื้นที่ขนาดใหญ่และซับซ้อน

“ผู้รักษาความปลอดภัยสาธารณะ” คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (โดยปกติจะติดอาวุธ) โดยหน่วยงานของรัฐหรือรัฐบาล

“ตำรวจเอกชน” หรือ “ตำรวจพิเศษ”

“เจ้าหน้าที่ลาดตระเวนเอกชน” เจ้าหน้าที่ที่ใช้งานพาหนะปกป้องสถานที่ของลูกค้าหลาย ๆ สถานที่

“Parapolice” บริษัทที่มีความมั่นใจในการสืบสวนและจับกุมอาชญากร

คำศัพท์ในอุตสาหกรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมถึงยามรักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ตรวจตราความปลอดภัย ตำรวจภาคเอกชน เจ้าหน้าที่บังคับใช้การรักษาความปลอดภัย และความปลอดภัยของประชาชน คำศัพท์สำหรับงานพิเศษ ผู้ตรวจความปลอดภัยหน้าประตู บอดี้การ์ด เจ้าหน้าที่ปกป้องผู้บริหาร การป้องกันการสูญเสียมูลค่า การตอบรับสัญญาณฉุกเฉิน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในห้างสรรพสินค้า เจ้าหน้าที่ป้องกันอาชญากรรม พลตระเวน เจ้าหน้าที่ลาดตระเวนภาคเอกชนและผู้ดำเนินการลาดตระเวนเอกชน เป็นต้น

รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นได้วางข้อกำหนดในการใช้งานของคำศัพท์เหล่านี้ตามกฎหมายในบางครั้ง ตัวอย่างเช่น บางคำและวลีที่ว่า “ให้ความประทับใจว่าเขาหรือเธอมีการเชื่อมต่อในทางใดทางหนึ่งกับรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางการเมืองของภาครัฐ” เป็นสิ่งต้องห้ามใช้งานโดยผู้ถือใบอนุญาตการรักษาความปลอดภัยรัฐแคลิฟอร์เนีย ตามกฎธุรกิจ

และวิชาชีพ ดังนั้น คำว่า “ตำรวจคดีฆาตกรรมภาคเอกชน” หรือ “เจ้าหน้าที่พิเศษ” ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายในการถือใบอนุญาตรักษาความปลอดภัยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งเป็นทำนองเดียวกันในพระราชบัญญัติต่าง ๆ ของประเทศแคนาดา ซึ่งห้ามมิให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภาคเอกชนใช้คำว่าเจ้าหน้าที่คุ้มครอง ผู้บังคับใช้กฎหมาย ตำรวจ หรือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

รัฐอัลเบอร์ตาและ รัฐออนตาริโอ ห้ามใช้คำว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในขณะที่มีการใช้คำศัพท์ดังกล่าวอย่างแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกามานานหลายทศวรรษ การเปลี่ยนแปลงล่าสุดของพระราชบัญญัติยังได้เข้มงวดในเรื่องข้อจำกัดในเครื่องแบบสีของยานพาหนะและเครื่องหมาย เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนมีความแตกต่างอย่างชัดเจนจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ แหล่งข่าวบางแห่งรู้สึกว่าการจำกัดบางส่วนได้กำหนดมาเพื่อตอบสนองสมาคมตำรวจแคนาดา

มีข้อบ่งชี้ที่แตกต่างระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับยามและผู้ที่มีบทบาทมากกว่าในการปกป้องบุคคลและทรัพย์สิน ในอดีตมักจะเรียกว่า “ยาม” จะถูกสอนว่าให้ “สังเกตและแจ้งรายงาน” โดยได้รับการฝึกฝนเพียงน้อยนิดและไม่ถูกคาดหวังว่าจะจัดการกับประชาชนหรือเผชิญหน้ากับอาชญากร

ต่อมามักจะได้รับการฝึกฝนอาวุธในบางครั้งโดยขึ้นอยู่กับสัญญาที่ตกลงไว้กับลูกค้า และมีแนวโน้มที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนทั่วไปและเผชิญหน้ากับอาชญากรรม พนักงานเหล่านี้มักจะมีภาคภูมิใจในชื่อ “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย” หรือ “เจ้าหน้าที่ป้องกัน” และแต่ก็มักจะถูกดูหมิ่นด้วยคำว่า “ยาม”

งานรักษาความปลอดภัยนั้นจะมีการจ่ายเงินและมีหน้าที่แตกต่างกันไปอีกทั้งความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และการจ่ายเงินก็ไม่มีความสัมพันธ์กันในบางครั้ง เช่น ห้างสรรพสินค้าบางแห่ง “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย” ที่มีความเสี่ยงร้ายแรงมีรายได้ต่อชั่วโมงน้อยกว่า “ยามรักษาความปลอดภัยในเขตอุตสาหกรรม” ที่มีการฝึกอบรมและความรับผิดชอบน้อย แต่ในขณะนี้มีตำแหน่งในบทบาทของการรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้แค่แยกจากชื่อแต่เนื่องงานด้วยบทบาทของงานเริ่มมีความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อให้มีพื้นที่มากขึ้นสำหรับบุคลากรในงานรักษาความปลอดภัยที่ต้องการ

ตัวแทนการรักษาความปลอดภัยมักจะมีงานในส่วนงานการป้องกันการสูญเสียดและการป้องกันส่วนบุคคลหรือป้องกันผู้บริหาร (บอดีการ์ด) บทบาทหลักของพวกเขาจะทำงานโดยสวมใส่ชุดธรรมดา (ไม่มีเครื่องแบบ) และมักจะได้รับการฝึกอบรมอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อที่จะทำหน้าที่ในการป้องกันชีวิตหรือทรัพย์สินโดยตรง

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยพื้นฐานเป็นประชาชนเป็นหลักและมีข้อผูกมัดตามกฎหมาย และกฎระเบียบเดียวกับของพลเมืองที่พวกเขาให้บริการตามสัญญา ดังนั้นจึงไม่ได้รับอนุญาตให้เป็นแสดงตัวเองว่าเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย

ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ เช่นเดียวกับอาชีพตำรวจ ความต้องการมีการฝึกอบรมสำหรับอุตสาหกรรมการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนก็มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาหลายปีที่ผ่านมาการรักษาความปลอดภัยมีการคัดเลือก ที่ไม่ดีและไม่ได้มีการฝึกอบรมที่ดี ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ทำสัญญากับลูกค้าเอกชนในภาคอุตสาหกรรม ได้รับค่าจ้างน้อยมากสำหรับการให้บริการรักษาความปลอดภัยของพวกเขา ส่วนมากนั้นการที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจะได้ทำสัญญากับลูกค้า จะต้องผ่านกระบวนการแข่งขันประมูลและบริษัทที่ถูกเลือกก็มักจะทำบนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายมากกว่า ประสิทธิภาพหรือความเป็นมืออาชีพของบริษัทรักษาความปลอดภัย การเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด เกิดเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2001 เมื่อผู้ก่อการร้ายอิสลามหัวรุนแรงโจมตีประเทศสหรัฐอเมริกา เหตุการณ์ดังกล่าวได้ขยับความสำคัญของความกังวลต่อภัยคุกคามขององค์กรมาอยู่ลำดับแรกสำหรับการทำสัญญาการรักษาความปลอดภัย ซึ่งเริ่มคัดเลือกจากความเป็นมืออาชีพ มีการลงทุนในเรื่องการรักษาความปลอดภัยมากขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้เงินสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คำว่า “การรักษาความปลอดภัยมืออาชีพ” เริ่มเป็นภาพลักษณ์และการเพิ่มขนาดบริษัทรักษาความปลอดภัย เอกชน เช่น แบลควอเตอร์ สหรัฐอเมริกาเริ่มมีการให้บริการฝึกอบรมสำหรับอุตสาหกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชนที่ใกล้เคียงกับระดับของการฝึกอบรมของทหาร บริษัทรักษาความปลอดภัยเริ่มจ่ายเงินมากพอที่จะดึงดูดผู้คนที่มีความสามารถที่สำคัญในการบังคับใช้กฎหมายและการทหาร โดยส่วนมากจะอยู่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ การฝึกอบรมกลายเป็นสิ่งสำคัญไปทั่วทั้งอุตสาหกรรมนี้ตลอดจนผู้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยที่มีประสบการณ์ เช่น บทบาทของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็เริ่มปรากฏขึ้นในที่วงการ แนวโน้มของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และได้รับการอบรมที่ดีขึ้นได้แพร่กระจายไปทั่วโลกและยังคงมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นทุกวันนี้ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ได้ถูกมองว่าเป็นเพียงผู้ส่งต่องานในระดับล่างของเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจอีกแล้ว การปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยเอกชนที่มีค่าบริการในระดับสูงได้ถูกว่าจ้างไปทั่วโลก เพื่อช่วยเสริมการปฏิบัติการทางทหารใน สถานที่ เช่น อิรักและอัฟกานิสถาน และแนวโน้มนี้จะยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องจากการขาดแคลน บุคลากรซึ่งในวันนี้ส่วนใหญ่เป็นทหารอาสาสมัคร

ในประเทศออสเตรเลีย ผู้ใดก็ตามที่ดำเนินธุรกิจหรือเป็นลูกจ้างในด้านการรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการใด ๆ ในประเทศออสเตรเลียจะต้องได้รับใบอนุญาต รัฐแต่ละรัฐทั้งหกรัฐและสองภูมิภาคของประเทศออสเตรเลียมีกฎหมายที่แยกจากกันในส่วนที่ครอบคลุมกิจกรรมการรักษาความปลอดภัยทั้งหมด การจัดการใบอนุญาตในแต่ละรัฐ/ดินแดนที่แตกต่างกันและจะดำเนินการโดยตำรวจหรืออัยการหรือ กระทรวงยุติธรรมหรือกระทรวงที่คุ้มครองผู้บริโภค โดยมีข้อบังคับกฎหมายแบ่งตามพื้นที่ต่าง ๆ ของออสเตรเลีย ดังนี้

1. New South Wales-(Police) Security Industry Act 1997 & Security Industry Regulation 2007
2. Victoria-(Police) Private Security Act 2004
3. Queensland-(Justice & Attorney-General) Security Providers Act 1993
4. South Australia-(Consumer & Business Affairs) Security and Investigation Agents Act 1995
5. Western Australia-(Police) Security & Related Activities (Control) Act 1996 & Security & Related Activities (Control) Regulations 1997
6. Tasmania-(Police) *Security and Investigation Agents Act 2002
7. Northern Territory-(Justice) Private Security Act & Private Security (Security Officer/Crowd Controller/Security Firms/Miscellaneous Matters) Regulations;
8. Australian Capital Territory-(Regulatory Services) Security Industry Act 2003 & Security Industry Regulation 2003

กฎหมายทั้งหมดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ของอุตสาหกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจกรรมการรักษาความปลอดภัยทุกคนจะต้องได้รับการอบรมในหลักสูตรของการพัฒนาวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ กรณีดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดเสมอไปและการประกาศใช้ข้อกำหนดนี้ก็เพื่อที่จะควบคุมมาตรฐานการศึกษาและเป็นพื้นฐานความรู้เพื่อให้สามารถทำงานเฉพาะทางได้

ข้อกำหนดที่เข้มงวดจะกำหนดในเรื่องประเภทของรูปแบบ และเครื่องหมายที่ใช้โดยบริษัท รักษาความปลอดภัย รูปแบบหรือป้ายที่อาจจะทำให้เกิดความสับสนกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่ได้รับอนุญาต นอกจากนี้การใช้งานของ “ตำรวจรักษาความปลอดภัย” หรือ “นักสืบเอกชน” นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ในขณะที่คำว่า “ยามรักษาความปลอดภัย” เป็นคำที่ใช้โดยบริษัทหน่วยงานราชการและเอกชนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเป็นคำที่ถือว่าเหมาะสมกว่าเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ประตูเป็นคำที่ใช้สำหรับการควบคุมฝูงชน และนักสืบในห้างสรรพสินค้านั้นจะใช้คำว่า เจ้าหน้าที่ป้องกันการสูญเสียน้ำหรือเจ้าหน้าที่ปกป้องทรัพย์สิน

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาจพกพา กุญแจมือ อาวุธปืนหรือกระบองตามข้อกำหนดในหน้าที่ของพวกเขาและจะต้องทำในขณะที่ปฏิบัติงานและมีใบรับรองที่เหมาะสมกับประเภทใบอนุญาตของพวกเขา

ในสหรัฐอเมริกา จำนวนของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนมีมากกว่าจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตั้งแต่ ทศวรรษที่ 1980 ก้าวล่วงไปถึงความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยนำโดยการโจมตีในวันที่ 11 กันยายน 2001 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ทำสัญญาจำนวนมากกว่า 1 ล้านคนและมีการประเมินว่ามีเจ้าหน้าที่จำนวนเท่ากันได้ทำงานโดยตรงกับบริษัทของสหรัฐอเมริกา ซึ่งนำหน้าจำนวนเจ้าหน้าที่ บังคับใช้กฎหมายแบบสาบานตนในประเทศสหรัฐอเมริกา

รัฐส่วนใหญ่กำหนดให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องมีใบอนุญาตในการทำงาน ใบอนุญาตนี้อาจรวมถึงการตรวจสอบประวัติทางอาชญากรหรือประวัติการฝึกอบรมและยามรักษาความปลอดภัยมีอำนาจในการจับกุมเช่นกัน ในฐานะพลเมืองเอกชน เรียกว่า การจับกุม “บุคคล” การจับกุม “บุคคลใด” หรือ “การจับกุมของประชาชน” เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ไม่ได้พกอาวุธ ถ้ามีการพกอาวุธจะต้องใบอนุญาตเพิ่มเติม และมักจะต้องการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่พกอาวุธ โดยทั่วไปจะถูกว่าจ้างเพื่อป้องกันสถานที่ที่สำคัญ เช่น ที่ตั้งของรัฐบาลและทหาร การค้าเลี้ยงเงิน โดยรถหุ้มเกราะ คาสีโน ธนาคารและสถาบันการเงินอื่น ๆ และโรงงานไฟฟ้านิวเคลียร์ อย่างไรก็ตามการรักษาความปลอดภัยติดอาวุธได้กลายเป็นมาตรฐานสำหรับเจ้าหน้าที่ลาดตระเวนโดยยานพาหนะและในสถานที่ที่ไม่ใช่รัฐบาลอย่างรวดเร็ว

ในบางรัฐบริษัทมีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัย เอกชน โดยใช้การวิเคราะห์พฤติกรรม คอมพิวเตอร์สามารถตรวจจับภัยคุกคามได้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีข้อผิดพลาดน้อยลงในการตัดสินใจโดยใช้กลไกเฉพาะ เครื่องคอมพิวเตอร์ในขณะนี้สามารถตรวจจับ ภาษากายที่ก้าวร้าวและการป้องกัน ซึ่งก่อให้เกิดการแจ้งเตือนไปยังผู้รักษาความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ระบบเหล่านี้ยังสามารถติดตามการเคลื่อนที่และกิจกรรมอื่น ๆ ที่บริษัททั่วไปในอเมริกามีประสบการณ์

ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในประเทศสหรัฐอเมริกามีการขยายตัวอยู่ในขอบเขต ตัวอย่างเช่น แนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของการใช้การรักษาความปลอดภัยเอกชนเพื่อสนับสนุนการให้บริการ โดยประเด็นเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายสาธารณะ มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรงหรือทางอ้อมกับการให้บริการรักษาความปลอดภัย สิ่งเหล่านี้สามารถแสดงให้เห็น

โดยเหตุผลของทางเลือกหรือผู้ให้บริการเสริม การใช้บริการของตำรวจภาคเอกชนมีความน่าสนใจ เพราะเจ้าของทรัพย์สินหรือเจ้าของธุรกิจ สามารถทำสัญญาเพื่อใช้บริการเพื่อป้องกันภัยสาธารณะ ได้โดยตรงซึ่งเป็นการช่วยบรรเทาภาระงบประมาณของเทศบาล ในที่สุดการทำงานของตำรวจภาคเอกชนสามารถมีความยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับการเงิน องค์กร การเมืองและสถานการณ์ของลูกค้า โดยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ยามรักษาความปลอดภัยจะต้องได้รับใบอนุญาตจากสำนักงานบริการรักษาความปลอดภัยและ สืบสวนของกระทรวงคุ้มครองผู้บริโภคแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย ผู้สมัครจะต้องมีอายุอย่างน้อย 18 ปี ผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมผ่านกระทรวงยุติธรรมของรัฐแคลิฟอร์เนีย และสำนักงานสืบสวนกลาง และผ่านการอบรมที่จำเป็น 40 ชั่วโมง การฝึกอบรมนี้ได้ถูกแบ่งลงเป็นหลักสูตรย่อยและมีช่วงเวลา การฝึกอบรมครั้งแรกคือการเรียนการสอนที่ออกแบบในเรื่องอำนาจในการจับกุมและอาวุธ จำนวน 8 ชั่วโมง จากนั้นภายใน 30 วันของการได้รับ ใบอนุญาตแต่ละประเภท พวกเขาจะต้องได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบังคับและวิชาเลือกต่าง ๆ จำนวน 16 ชั่วโมง และสุดท้ายภายใน 6 เดือน ของการได้รับใบอนุญาต พวกเขาจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรบังคับและวิชาเลือกต่าง ๆ เพิ่มเติมอีก 16 ชั่วโมง โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในรัฐแคลิฟอร์เนียยังจะต้องได้รับการฝึกอบรมประจำปีเกี่ยวกับหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยอีก 8 ชั่วโมง นอกเหนือไปจากการอบรมครั้งแรก 40 ชั่วโมง ส่วนการฝึกอบรมและการสอบอาจจะบริหาร โดยเจ้าหน้าที่เอกชนหรือสถานที่อบรมที่ได้รับการรับรองใด ๆ การฝึกอบรมนี้สามารถอยู่ในรูปแบบห้องเรียนหรือออนไลน์

ในรัฐเพนซิลวาเนีย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปราศจากอาวุธไม่ต้องมีใบอนุญาตให้ทำงานในหน้าที่ดังกล่าว แต่ทุกคนที่พกพาอาวุธปืนหรืออื่น ๆ “อาวุธร้ายแรง” ในเงื่อนไขและขอบเขตของการจ้างงานของพวกเขาจะต้องได้รับการฝึกฝนให้เป็น “ตัวแทนที่ได้รับการรับรอง” และได้รับการฝึกอบรม 40 ชั่วโมง (รวมทั้งเวลายังระยะไกล) เพื่อให้ได้รับการรับรองในการพกอาวุธขณะปฏิบัติหน้าที่ การรับรองจะรวมถึงการตรวจร่างกาย การตรวจสอบทางจิตวิทยา การฝึกอบรมในห้องเรียนและผ่านคุณสมบัติการยิงปืนที่มีการยิงกระสุนขนาดใหญ่กว่า .380 ACP จำนวน 50 นัด ตัวแทนยังจะต้องผ่านคุณสมบัติเกี่ยวกับปืนลูกซองใบรับรองจะมีอายุห้าปีซึ่งจะมีหลักสูตรทบทวน จำนวนแปดชั่วโมงมีฉะนั้นใบรับรองจะถูกเพิกถอน

และในเดือนมิถุนายน ปี 1947 รัฐสภาองเกรสแห่งสหรัฐอเมริกาผ่านพระราชบัญญัติ Taft-Hartley ซึ่งได้วางข้อจำกัดกับสหภาพแรงงานมาก มาตรา 9 (B) (3) แห่งพระราชบัญญัติป้องกันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (NLRB) จากการได้รับการรับรองในการเจรจาต่อรองของหน่วยพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นหน่วยผสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย

และที่ไม่ใช่พนักงานรักษาความปลอดภัย ข้อจำกัดนี้ได้จำกัดความสามารถของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่จะเข้าร่วมสหภาพที่มีพนักงานในด้านอื่นด้วย

พนักงานรักษาความปลอดภัยอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพอิสระ “การรักษาความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว” สหภาพแรงงานไม่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานประเภทอื่น ๆ เช่น สหพันธ์แรงงานอเมริกัน และรัฐสภาขององค์การอุตสาหกรรม สหภาพที่ยังแสดงให้เห็นถึงลูกจ้างไม่ใช่พนักงานรักษาความปลอดภัย ยังอาจเป็นตัวแทนและต่อรองราคาในนามของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วยหากได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

โดยสหภาพที่ใหญ่ที่สุดสองสหภาพ คือ สหภาพเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย และผู้เชี่ยวชาญด้านไฟของมืออาชีพอเมริกา (SPFPA) และสหภาพเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของรัฐบาลอเมริกา (UGSOA)

ในประเทศแคนาดา ยามรักษาความปลอดภัยจำนวนมากในแคนาดาจะอยู่ในรูปสหภาพแรงงาน สหภาพหลักซึ่งเป็นตัวแทนของยามรักษาความปลอดภัยในประเทศแคนาดาคือเป็นกลุ่มแรงงานด้านอาหารและพาณิชย์ และกลุ่มแรงงานเหล็กซึ่งมีสาขาในแคนาดา ในทางตรงกันข้ามกับข้อจำกัดทางกฎหมายในประเทศสหรัฐอเมริกา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งประเทศไทยจะรับรองหน่วยเจรจาต่อรองของยามรักษาความปลอดภัยสำหรับแรงงานรัฐสภาแคนาดาสหภาพแรงงานในเครือหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกันกับการจำแนกประเภทอื่น ๆ ของพนักงาน

2.7 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นอาชีพที่มีความสำคัญอาชีพหนึ่งที่เป็นความคาดหวังจากผู้ว่าจ้างที่จะได้รับความปลอดภัยในการดูแลชีวิต และทรัพย์สินให้เป็นไปโดยปกติสุข แต่อย่างไรก็ดีการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความสามารถ และประสิทธิภาพจากตัวพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีความจำเป็นกับทุกสถานที่ที่มีความต้องการความคุ้มกันป้องกันความปลอดภัย แต่จำนวนผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ยังมีจำนวนไม่มากนัก ผู้ประกอบการบริษัทจากเดิมที่พนักงานรักษาความปลอดภัยจะเป็นเพศชาย แต่ปัจจุบันเห็นว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหญิงมากยิ่งขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นหลาย ๆ ด้าน ทั้งความต้องการจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของผู้ว่าจ้าง ทั้งเพศหญิงหันมาสนใจทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัยมากขึ้น เพราะผู้หญิงส่วนใหญ่จากเดิมที่ทำงานในชนบทมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอกับการดูแลครอบครัว แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเมื่อแรงงานหญิงเข้ามาทำงานในเมืองงานส่วนมากจะเป็นแม่บ้านหรืองานก่อสร้าง ซึ่งงานเหล่านั้นมีรายได้ค่อนข้าง

ต่ำไม่เพียงพอกับการหาเลี้ยงครอบครัวเช่นกัน จึงเป็นผลให้แรงงานหญิงหันมาทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

แต่จากการที่แรงงานหญิงหันมาประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมากขึ้น เพื่อหวังที่จะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกับได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างที่ไม่เป็นธรรมในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระยะเวลาการทำงานอาจไม่เหมาะสม นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนานจนถึงเวลากลางคืน หรือข้ามคืนจนถึงเช้า ซึ่งสถานที่ที่ให้พนักงานหญิงดูแลรักษาความปลอดภัยนั้นอาจไม่ปลอดภัยกับสุขภาพอนามัย และชีวิตของแรงงานหญิงได้นอกจากนี้อัตราค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกับเพศชายทั้งที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากัน รวมไปถึงที่เราเห็นอยู่บ่อยครั้ง คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่อยู่ตามพื้นที่ลานจอดรถ ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเข็นรถที่มีการกดขวางพื้นที่ ทั้งที่มีกฎหมายกำหนดเรื่องน้ำหนักการแบก หามหรือลากไว้ชัดเจนที่ไม่ให้แรงงานหญิงปฏิบัติ นอกจากนี้เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงตั้งครรภ์ นายจ้างอาจย้ายพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไปทำงานในส่วนอื่นที่ไม่กระทบการตั้งครรภ์ได้ แต่นายจ้างจะให้ลูกจ้างดังกล่าวหยุดทำงานจนกว่าจะคลอดเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งไม่มีการการันตีได้ว่า เมื่อคลอดบุตรแล้วนายจ้างจะรับลูกจ้างคนดังกล่าวเข้าทำงานอีก ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานหญิงคนดังกล่าวประสบปัญหาการดูแลเลี้ยงดูบุตรต่อไปเพราะอาจทำให้ตกงาน ทำให้เห็นว่าในกฎหมายที่มีการบังคับให้อยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีเนื้อหาสาระในการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นกรณีพิเศษ เช่น งานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ ในงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ทั้งกรณีลูกจ้างหญิงทำงาน ระหว่างเวลา 24.00 น - 06.00 น. และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้รายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณา และมีคำสั่งให้เปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ นอกจากนี้ในเรื่องสิทธิเท่าเทียมกันลูกจ้างชายและหญิง ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง ส่วนงานที่ห้ามผู้หญิงมีครรภ์ทำ ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น ถึง เวลา 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด คือ งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและในเรื่องสิทธิ

การลาคลอดและการทำหมัน ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อน และหลังคลอดได้ครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด ระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ถ้ามีใบรับรองแพทย์ แสดงว่าทำงานในหน้าที่เดิมต่อไม่ได้ ลูกจ้างมี สิทธิขอให้ นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด ได้ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน ได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งกำหนดและ ออกใบรับรอง โดยได้รับค่าจ้าง และงานที่อาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ ในตำแหน่ง ผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และการคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศ ห้ามมิให้นายจ้างหรือ ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง

อย่างไรก็ดีถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็น การเฉพาะแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างยังไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ควร รวมทั้งข้อกำหนดที่มีอยู่ยังไม่มีความคุ้มครองที่ให้ความคุ้มครองดูแลพนักงานรักษาความ ปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะ เพราะเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงทั้งสุขภาพอนามัย อัตราค่าจ้าง รวมไปถึงความแน่นอนในการทำงาน

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงาน รักษาความปลอดภัยของไทย และระหว่างประเทศ

การคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยตามที่ได้ทราบมาแล้วนั้นจะต้องอาศัยมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในหลาย ๆ ด้าน ทั้งกฎหมายไทยและต่างประเทศ รวมทั้งมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย

กฎหมายไทยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นหญิง เพราะในปัจจุบันมีแรงงานหญิงเป็นจำนวนมากที่นอกจากจะต้องดูแลครอบครัวแล้ว ยังต้องออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวอีกด้วยซึ่งจะเห็นได้ว่าได้มีการกำหนดข้อกฎหมายที่คุ้มครองสตรีในหลาย ๆ ด้านทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในประเทศได้ครบทุกด้าน ดังนี้

3.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในประวัติศาสตร์การปกครองของชาติไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และสาเหตุที่เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครอง คือ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 แห่งราชวงศ์จักรีทรงมีพระราชประสงค์ที่จะพระราชทานรัฐธรรมนูญ เพื่อเป็นหลักในการปกครองของประเทศให้แก่ประชาชนชาวไทย อีกทั้งหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 เศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกผลอันนี้ได้กระทบมาถึงไทย พระองค์จึงแก้ไขเศรษฐกิจ

โดยปลดข้าราชการออกทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ข้าราชการ ซึ่งขณะนั้นอิทธิพลจากตะวันตกเกี่ยวกับอุดมการณ์ทางการเมือง ทำให้กลุ่มคนต้องการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองขึ้น

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ข้าราชการทหารและราษฎรทั่วไปจึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง โดยการปฏิวัติมีคณะผู้รักษาการพระนครฝ่ายทหาร ซึ่งประกอบด้วย พันเอกพระยาพลพยุหเสนา พันเอกพระยาทรงสุรเด และพันเอกพระฤทธิอาคเนย์ เป็นผู้บริหารประเทศ โดยในวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญชั่วคราว เรียกว่า “พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว” สาระสำคัญของธรรมนูญการปกครองฉบับนี้ได้แก่ การที่กำหนดว่าอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศหรืออำนาจอธิปไตยเป็นของราษฎรทั้งหลาย การใช้อำนาจสูงสุดก็ให้มีบุคคลคณะบุคคลเป็นผู้ใช้อำนาจแทนราษฎร ดังนี้ คือ 1. พระมหากษัตริย์ 2. สมาชิกแทนราษฎร 3. คณะกรรมการราษฎร และ 4. ศาล

และในวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 เป็นวันที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรสยาม ฉบับถาวรเพื่อเป็นหลักในการปกครองของประเทศให้แก่ประชาชนชาวไทยจึงถือเป็นวันรัฐธรรมนูญเป็นต้นมา จนในปัจจุบันเป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ 18 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2550

รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เมื่อมีคนอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ที่วางกฎ ระเบียบ หรือกฎหมาย ที่เข้ามาควบคุม โดยมีกลไกที่มีความสำคัญเกี่ยวกับอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ รวมทั้ง กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับรัฐนั้น ๆ เช่น ดินแดน ประชากร มีสิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ รัฐบาล อำนาจอธิปไตย รวมทั้งการจัดระบบระเบียบความสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงหรือการดำเนินการใด ๆ จะขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญไม่ได้ ซึ่งแต่ละประเทศย่อมมีรัฐธรรมนูญทั้งสิ้น แต่บางประเทศรัฐธรรมนูญอาจไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ประเทศอังกฤษ ส่วนประเทศที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส และไทย โดยรัฐธรรมนูญฉบับที่ 18 ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน มีเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในหลาย ๆ เรื่อง เช่น บุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ทั้งชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่รวมถึงมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ยังได้กำหนดเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ให้มีสิทธิได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตามศักยภาพที่เหมาะสมรวมทั้งการคุ้มครองเด็ก และสตรี และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐ ไม่ให้ถูกใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

รวมทั้งให้ได้รับการบำบัดฟื้นฟูในกรณีที่มีการถูกใช้ความรุนแรง ซึ่งสิทธิที่เด็กและเยาวชนจะได้รับการดูแลจากรัฐซึ่งไม่มีผู้ดูแล มีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมที่เหมาะสมจากรัฐ

นอกจากนี้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ทั้งให้ความคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้ความเสมอภาคของหญิงและชาย นอกจากนี้ยังต้องดูแลสุขภาพของประชาชนให้ได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุขด้วย ซึ่งในส่วนนี้ภาคเอกชนอาจหมายถึงผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการดูแลสุขภาพอนามัยของแรงงานของตนให้มีสุขภาพอนามัยที่ปลอดภัยจากการทำงานด้วยทั้งรัฐธรรมนุญยังกำหนดให้มีการสนับสนุนการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลกับการประกอบกิจการ ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องใช้หลักนี้ในการบริหารกิจการ และดูแลพนักงานของตนอย่างเป็นธรรม

และในการทำงานรัฐธรรมนุญได้กำหนดให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ้มครอง ส่งเสริม และขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ และยังได้กำหนดให้การส่งเสริมประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และผู้ที่ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปรัฐธรรมนุญฉบับปัจจุบันได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งในส่วนของความเท่าเทียมกันของชายและหญิง (ม.30) การไม่ให้กระทำรุนแรงต่อหญิง รวมทั้งการดูแลบุตร และครอบครัวของประชาชนให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมการมีสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่จะสามารถดำเนินการใด ๆ (ม.32) ที่จะไม่ขัดกับรัฐธรรมนุญและในกรณีของบุตร แรงงานหญิงมักประสบปัญหาและความจำเป็นอย่างมากในระหว่างที่ปฏิบัติงานเพราะไม่มีใครดูแลบุตร จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่รัฐจะต้องจัดให้สถานที่รับเลี้ยงบุตรของแรงงาน โดยเฉพาะเด็กก่อนวัยเรียน เพราะปัจจุบันมีแรงงานหญิงจำนวนมากที่จะต้องดูแลบุตรเพียงคนเดียว ซึ่งในกฎหมายต่างประเทศของบางประเทศได้กำหนดให้สถานประกอบการจัดให้สถานที่เลี้ยงบุตรของแรงงานหรือหากไม่มีให้จัดหาค่าใช้จ่ายให้ในการหาสถานที่เลี้ยงแทน

3.1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหนึ่งที่มีความสำคัญกับแรงงานในทุกสาขาอาชีพ เพราะพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยมีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร และเนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนังสือประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน¹

นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานหญิงยังเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงที่จะต้องนารายได้ไปเลี้ยงดูครอบครัวอีกด้วย เพราะการทำงานของแรงงานหญิงส่วนมากขยันอดทนกว่าฝ่ายชาย นายจ้างจึงมีการจ้างแรงงานหญิงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย แต่แรงงานหญิงก็ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับสรีระ ร่างกายทั้งในเรื่องของการ ยก แบก หาม ลาก ทั้งช่วงระยะเวลาการทำงานที่อาจเป็นช่วงเวลาที่ทำให้แรงงานหญิงอาจได้รับอันตรายเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย รวมไปถึงการคุกคามทางเพศได้ ทั้งนี้แรงงานหญิงยังประสบปัญหาในการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ เช่น การจ่ายค่าจ้างไม่เท่าเทียมกับแรงงานชาย รวมไปถึงการได้รับเลือกให้ปฏิบัติงานหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเป็นการเฉพาะที่เหมาะสมกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง อย่างไรก็ตามในกฎหมายไทยได้มีบทบัญญัติเป็นการเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานหญิงดังนี้

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หมายเหตุ.

งานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ (ม.38) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานเกี่ยวกับเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป รวมทั้งงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ยังมีมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวงกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ในข้อ 1 ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน โดยลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ไม่เกิน 20 กิโลกรัม และ 25 กิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปและหากน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง²

ช่วงเวลาทำงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ (ม.39/1) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดและกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร

สิทธิเท่าเทียมกันลูกจ้างชายและหญิง (ม.15) ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

งานที่ห้ามผู้หญิงมีครรภ์ทำ (ม.39) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม งานที่ทำในเรือและงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สิทธิการลาคลอด (ม.41) ตามพระราชบัญญัตินี้ “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร โดยการลาให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์ไม่เกิน 90 วัน ต่อการตั้งครรภ์หนึ่งครั้ง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่ง

² กฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547. ข้อ 1.

เป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน สี่สิบห้าวัน

งานที่อาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ (ม.39/1) คือ กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

สิทธิการขอเปลี่ยนงาน (ม.42) ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไบบรรองของ แพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงาน ในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสม ให้แก่ลูกจ้างนั้น

การเลิกจ้างแรงงานหญิง (ม.43) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุ มีครรภ์

การคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศ (ม.16) ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือ ผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

และนอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 65 มีการกำหนดเรื่องลักษณะการทำงานที่ลูกจ้างจะไม่ได้ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่จะได้อัตราการทำงานต่อชั่วโมงในวันที่ทำ ซึ่งรวมถึงลักษณะงานการ ปฏิบัติหน้าที่ของอาชีพรักษาความปลอดภัยด้วย อาจทำให้แรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความ ปลอดภัยได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทั้งที่ทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงเป็นเวลานาน จนไปถึงกลางคืน โดยการทำงานดังกล่าวจะต้องใช้ทั้งกำลังแรงงานและความคิดที่จะต้อง กระตือรือร้น และระแวดระวังรักษาความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา อีกทั้งแม้ว่าบริษัทจะมี การกำหนดอัตราค่าทำงานล่วงเวลาไว้แล้วก็ตาม แต่ในความเป็นจริงพนักงานอาจไม่ได้รับค่าจ้าง ตามที่ตกลงหรือหากได้ก็จะได้ไม่เท่ากับที่ตกลงไว้ ส่วนการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพนั้น ในสภาพที่พนักงานรักษาความปลอดภัยของไทยทำงานอาจเป็นสถานที่ที่แตกต่างกันไป บางสถานที่ที่ออกปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมอาจไม่เปรี้ยว และไม่ใช่อันตราย เป็นแหล่งที่มีผู้คน อาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงก็ยังสามารถปฏิบัติงานในเวลากลางคืน ได้ แต่หากสถานที่ที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นที่เปรี้ยว ก็ควรปรับเวลาในการปฏิบัติงานของแรงงานหญิง ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ที่จะจัดการการดูแลพนักงานให้เหมาะสม เช่น ควรปรับเปลี่ยนเวลา สำหรับแรงงานหญิงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานที่

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นเฉพาะทั้งงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ ช่วงเวลาการทำงานของลูกจ้างหญิง สิทธิเท่าเทียมกันของลูกจ้างหญิงและชาย การคุ้มครองแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์อันเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานที่ห้ามทำ สิทธิในการลาคลอด รวมไปถึงงานที่ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์สามารถทำได้ อีกทั้งสิทธิในการขอเปลี่ยนงาน การห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงตั้งครรภ์ และการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ถูกล่วงเกินทางเพศ แต่อย่างไรก็ดีมาตรการดังกล่าวยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหญิงได้อย่างเหมาะสม

3.1.3 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ในมาตรา 575-586 กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่กำหนดให้ฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” และอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า “นายจ้าง” ตกลงที่จะทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนจากอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อหนี้ให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายโดยฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างมีหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานซึ่งผลตามกฎหมายหากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ได้เช่นกันและการกำหนดอัตราค่าจ้าง อาจกำหนดระยะเวลาในการทำงานรวมทั้งหน้าที่ของนายจ้าง เช่น หน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างให้เป็นไปตามกำหนด การดูแลลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ รวมทั้งหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงาน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานตามที่นายจ้างสั่ง ลูกจ้างต้องรายงานก่อนหยุดงาน หรือรายงานไม่เกินที่นายจ้างกำหนด ลูกจ้างจะต้องไม่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือไม่กระทำการอย่างใดที่ให้นายจ้างเสียหาย เป็นต้น

ทั้งนี้สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญา กล่าวคือ เป็นนิติกรรมสองฝ่ายระหว่างคู่สัญญา ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่มีการบัญญัติไว้เป็นเอกเทศในลักษณะจ้างแรงงาน จ้างทำของ และไม่มีแบบหรือหลักฐานเป็นหนังสือ กล่าวคือ กฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องทำตามแบบหรือทำเป็นหนังสือ ฉะนั้นเพียงแต่ เจตนาของทั้งสองฝ่ายตรงกัน ก็ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว (ม.575)

และนอกจากนี้ในการโอนสิทธิของนายจ้างจะ โอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกไม่ได้ แต่จะต้องให้ลูกจ้างยินยอมก่อนในกรณีเมื่อลูกจ้างตายลง สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับ ทายาทจะสวมสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาไม่ได้ สามารถให้บุคคลอื่นทำงานแทนตนได้ หากว่านายจ้างยินยอม (ม.577) และการบอกเลิกสัญญา ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาได้และยังสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนได้อีกด้วย เช่น กรณีนายจ้างเลิกสัญญา โดยที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง และยังไม่ถึงกำหนดเวลา หรือนายจ้างโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลอื่นโดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม เป็นต้น ซึ่งการ

เลิกจ้างนั้นจะบอกเป็นวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้ แต่จะต้องแจ้งเหตุผลในการบอกเลิกสัญญาด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้วอาจถูกฟ้องในภายหลัง (ม.582) และเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงต้องออกไปสำคัญรับรองแสดงการทำงานไม่ว่าจะสิ้นสุดลงเพราะนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง หรือลูกจ้างออกจากงานเองให้แก่ลูกจ้างนั้น ต้องมีข้อความระบุเกี่ยวกับลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ รวมทั้งระยะเวลาในการทำงาน เริ่มต้น และสิ้นสุดลงเมื่อใด (ม. 585) และหากนำลูกจ้างมาจากต่างถิ่นในการเดินทางเข้ามาทำงานนายจ้างต้องออกค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางขากลับให้เช่นกัน เว้นแต่การจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพราะการกระทำความผิดของลูกจ้าง (ม. 586) แต่อย่างไรก็ดีสัญญาจ้างแรงงานอาจเป็นความตกลงในการทำงานที่ต้องใช้ทั้งแรงกายและสติปัญญา โดยสินจ้างอาจเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่น แล้วแต่จะตกลงกันได้

และถึงแม้ว่าจะมีสัญญาจ้างแรงงานแล้วก็ตาม ความไม่เป็นธรรมจากการทำงานยังเกิดขึ้นได้ ส่วนใหญ่แล้วมักจะเกิดกับลูกจ้างที่ไม่มีความรู้และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ซึ่งปัจจุบันพบปัญหาการทำงานสำหรับลูกจ้างมีหลากหลายมากมายแต่ที่พบบ่อย คือ นายจ้างไม่จ่ายเงินตามกฎหมายแรงงานกำหนด หรือได้รับค่าจ้างไม่เท่ากันระหว่างพนักงานหญิงและชาย ถูกบีบบังคับให้ออกให้ทำงานที่หนักเกิน งานเสี่ยงอันตรายหรือปีบออกเพราะตั้งครรภ์ รวมไปถึงทั้งเมื่อออกจากงานแล้วไม่ได้รับเงินค่าทดแทนและที่เป็นอันตรายกับแรงงานที่เป็นเพศหญิงมากในปัจจุบัน คือ นายจ้างหรือหัวหน้างาน ใช้อุบายในการคุกคามทางเพศอีกด้วย แต่ปัญหาเหล่านี้ก็ยังมีอยู่เพราะลูกจ้างเลือกไม่ได้จึงจำต้องยอม เพราะกลัวตกทั้งที่เมื่อเกิดปัญหานี้ นายจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้กับลูกจ้างที่ถูกกระทำได้ ทำให้เห็นว่าอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยสำหรับเพศหญิงยังไม่ได้รับความคุ้มครองให้เป็นไปตามสัญญาจ้างเท่าที่ควร

3.1.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

เนื่องจากการทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นอาชีพที่มีระยะเวลาดูติดต่อกันยาวนานและอาจคาบเกี่ยวไปถึงเวลากลางคืน อีกทั้งลักษณะสภาพของการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ในการปฏิบัติงานในลานจอดรถ อาจจำเป็นต้องใช้กำลังแรงกายในการดันรถยนต์ที่จอดกีดขวางการจราจร หรือ มลภาวะจากท่อไอเสียของรถยนต์ ซึ่งจำเป็นต้องมีกฎหมายที่มาควบคุมดูแลอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนี้

โดยพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้องกับสภาวะการณ์ใน

ปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานจนถึงแก่บาดเจ็บ ทูพพลภาพ พิกัด เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงาน ซึ่งนับว่ามีอัตราเพิ่มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่อง การคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2544 เป็นต้นไป โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีสาระสำคัญอันเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยได้ให้ความหมายของ “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ว่าการกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

และมีการกำหนดให้หน้าที่ของนายจ้างทั่วไป (ม.6) มีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย รวมทั้งลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการด้วย

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานหรือที่มีสภาพอันตราย (ม.14) กล่าวคือ นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

การทำงานในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง (ม.18) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใช้ในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ

หน้าที่ของนายจ้างในการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยของลูกจ้าง (ม.32) ต้องควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการจัดให้มีการประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการรวมทั้งส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมและวิธีการดำเนินการของนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผลจากผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

การดำเนินการของนายจ้างเมื่อลูกจ้างเกิดอันตรายร้ายแรง นายจ้างจะต้องดำเนินการโดยกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีและให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายใน 7 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต กรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิตหรือมีบุคคลได้รับอันตรายเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิดสารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีและให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายใน 7 วันนับแต่วันเกิดเหตุ กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายใน 7 วันด้วยและเมื่อแจ้งเป็นหนังสือ และพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยเร็ว

กล่าวโดยสรุปพระราชบัญญัติฉบับนี้มีขึ้นเพื่อให้ นายจ้างดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้กับลูกจ้างในทุก ๆ ด้าน ทั้งการตรวจสอบความปลอดภัยต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานรวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อเกิดอันตรายร้ายแรงเกิดขึ้นและรวมถึงการที่ลูกจ้างไปทำงานในสถานที่ที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยของสถานที่นั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ได้ปฏิบัติงานภายในสถานที่ของผู้ประกอบกิจการ แต่ทำงานในสถานที่ต่าง ๆ ตามที่นายจ้างมอบหมาย เพราะฉะนั้นนายจ้างจึงจำเป็นต้องมีการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในการรับมือกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างในการทำงานลักษณะที่แตกต่างกันไปของในแต่ละสถานที่ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างทันทั่วถึง

นอกจากนี้ยังมีกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553) โดยกำหนดให้กิจการหรือสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับ (1) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี (2) การทำผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง ดัดแปลง แปรสภาพ ทำให้เสีย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน รวมทั้งการต่อเรือ การให้กำเนิดแปลงและจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น

(3) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทางรถใต้ดิน ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรือสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียม หรือวางรากฐานของการก่อสร้าง (4) การขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศและรวมทั้งการบรรทุกขนถ่ายสินค้า (5) สถานีบริการหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือ ก๊าซ (6) โรงแรม (7) ห้างสรรพสินค้า (8) สถานพยาบาล (9) สถาบันทางการเงิน (10) สถานตรวจ ทดสอบทางกายภาพ (11) สถานบริการบันเทิง นันทนาการ หรือการกีฬา (12) สถานปฏิบัติการทาง เคมีหรือชีวภาพ (13) สำนักงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนสถานประกอบกิจการตาม (1) ถึง (12) และ (14) กิจการอื่นตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด (ข้อ1)

ทั้งนี้ได้กำหนดรายละเอียดการกำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของนายจ้างไว้ เช่น ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบ กิจการ ซึ่งอย่างน้อยต้องกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยเพื่อควบคุมมิให้มี การกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และนายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมและ ฝึกปฏิบัติงานว่าลูกจ้างจะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย รวมทั้งจัดวางระบบควบคุม กำกับ ดูแล ในการทำงานทุกระดับ และให้รวมถึงนายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วง เข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการด้วย (ข้อ3)

ทั้งนี้หากนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ หรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะหรือ สภาพของงานที่แตกต่างไปจากเดิมอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างให้นายจ้าง จัดการอบรมลูกจ้างให้มีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับและคู่มือตามขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานก่อน การปฏิบัติงาน และหากนายจ้างส่งให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ สถานที่อื่นซึ่งอาจเสี่ยงต่อการเกิด อันตราย ให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายจากการทำงานในสถานที่ดังกล่าว พร้อมทั้งวิธีการ ป้องกันอันตรายให้ลูกจ้างทราบก่อนการปฏิบัติงานด้วย (ข้อ5)

และกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ ดังนี้ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีระบบการจัดการ ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ โดยจะต้องมี

1. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน
3. แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและ การนำไปปฏิบัติ

4. การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยนายจ้างดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานและมีหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินการตามระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และส่งเสริมให้ลูกจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และกรณีที่ผู้แทนนายจ้างระดับบริหารเป็นผู้ดำเนินการแทนนายจ้าง ให้รายงานผลการดำเนินการตามระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจัดให้มีระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเก็บไว้ในสถานประกอบกิจการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันจัดทำและพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และต้องจัดให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานได้

ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ทั้งนี้ ในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนใหญ่จะทำในสถานที่ เช่น ลานจอดรถ ซึ่งอาจมีอยู่ในชั้นใต้ดิน โดยอาจมีก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ (Carbonmonoxide) เป็นแก๊สไม่มีสี ไม่มีกลิ่น และหากมีปริมาณมากจะเป็นพิษ เกิดจากการเผาไหม้ไม่สมบูรณ์ของเครื่องยนต์ประมาณร้อยละ 60 ของปริมาณแก๊สคาร์บอนมอนอกไซด์เกิดมาจากไอเสียของรถยนต์ด้วยเหตุนี้เอง แก๊สคาร์บอนมอนอกไซด์จึงมีปริมาณสูงในบริเวณที่มีการจราจรหนาแน่น³ โดยที่ซึ่งมีรถผ่านเข้าออกเป็นจำนวนมากซึ่งส่งผลให้ก๊าซออกซิเจนลดลงจนอาจเป็นอันตรายต่อร่างกายของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ โดยได้มีกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานในที่อับอากาศ ดังนี้ “ที่อับอากาศ” หมายความว่า ที่ซึ่งมีทางเข้าออกจำกัดและมีการระบายอากาศไม่เพียงพอที่จะทำให้อากาศภายในอยู่ในสภาพถูก

³ พื้นที่อับอากาศคืออะไร. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2557, จาก <http://www.thai-safetywiki.com/index.php/2013-03-19-09-08-58/72-2009-02-25-08-59-21>.

สุขภาพและปลอดภัย เช่น อุโมงค์ ถ้ำ บ่อ หลุม ห้องใต้ดิน ห้องนิรภัย ถังน้ำมัน ถังหมัก ถังไซโล ท่อ เตา ภาชนะหรือสิ่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน “บรรยากาศอันตราย” หมายความว่า สภาพอากาศที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากสภาวะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ มีออกซิเจนต่ำกว่าร้อยละ 19.5 หรือมากกว่าร้อยละ 23.5 โดยปริมาตร มีก๊าซ ไอ ละอองที่ติดไฟหรือระเบิดได้ เกินร้อยละ 10 ของค่าความเข้มข้นขั้นต่ำของสารเคมีแต่ละชนิดในอากาศที่อาจติดไฟหรือระเบิดได้ มีฝุ่นที่ติดไฟหรือระเบิดได้ ซึ่งมีค่าความเข้มข้นเท่ากับหรือมากกว่าค่าความเข้มข้นขั้นต่ำของสารเคมีแต่ละชนิดในอากาศที่อาจติดไฟหรือระเบิดได้ มีค่าความเข้มข้นของสารเคมีแต่ละชนิดเกินมาตรฐานที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย หรือสภาวะอื่นใดที่อาจเป็นอันตรายต่อร่างกายหรือชีวิตตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (ข้อ2)

โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการดูแลลูกจ้างในที่อับอากาศ เช่น นายจ้างต้องจัดทำป้ายแจ้งข้อความว่า “ที่อับอากาศ อันตราย ห้ามเข้า” ให้มีขนาดมองเห็นได้ชัดเจน ติดตั้งไว้โดยเปิดเผย บริเวณทางเข้าออกที่อับอากาศทุกแห่ง (ข้อ3) และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศ เว้นแต่นายจ้างได้ดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามกฎหมายนี้แล้วและลูกจ้างหรือบุคคลนั้นได้รับอนุญาตจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตโดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานโดยมอบหมายเป็นหนังสือให้ลูกจ้าง ซึ่งได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศแล้ว (ข้อ4) และนอกจากนี้ห้ามนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหรือบุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศหากนายจ้างรู้หรือควรรู้ว่าลูกจ้าง หรือบุคคลนั้นเป็นโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ โรคหัวใจ หรือโรคอื่นซึ่งแพทย์เห็นว่าการเข้าไปในที่อับอากาศอาจเป็นอันตรายต่อบุคคลดังกล่าว (ข้อ5)

อย่างไรก็ดีในด้านมาตรการความปลอดภัย นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจวัด บันทึกผลการตรวจวัด และประเมินสภาพอากาศในที่อับอากาศว่ามีบรรยากาศอันตรายหรือไม่โดยให้ดำเนินการทั้งก่อนให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานและในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศ และหากนายจ้างตรวจพบบรรยากาศอันตราย ให้นายจ้างจะต้อง (1) นำลูกจ้างและบุคคลที่อยู่ในที่อับอากาศออกจากบริเวณนั้นทันที (2) ประเมินและค้นหาว่าบรรยากาศอันตรายเกิดจากสาเหตุใด และ (3) ดำเนินการเพื่อทำให้สภาพอากาศในที่อับอากาศนั้นไม่มีบรรยากาศอันตราย เช่น การระบายอากาศ หรือการปฏิบัติตามมาตรการอื่น แต่หากนายจ้างได้ดำเนินการตามข้างต้นแล้วที่อับอากาศนั้นยังมีบรรยากาศอันตรายอยู่ แต่นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้าง หรือบุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศที่มีบรรยากาศอันตรายนั้น ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหรือบุคคลนั้นสวมใส่หรือใช้อุปกรณ์

คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลชนิดที่ทำให้บุคคล ดังกล่าวทำงานในที่อับอากาศนั้นได้และที่สำคัญนายจ้างต้องเก็บบันทึกผลการตรวจวัดการประเมินสภาพอากาศด้วย (ข้อ6)

ทั้งนี้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศแล้ว เป็นผู้ช่วยเหลือ พร้อมด้วยอุปกรณ์ช่วยเหลือและช่วยชีวิตที่เหมาะสมกับลักษณะงาน คอยเฝ้าดูแลบริเวณทางเข้าออกที่อับอากาศโดยให้สามารถติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างที่ทำงานในที่อับอากาศได้ตลอดเวลาเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างออกจากที่อับอากาศ (ข้อ8) และจัดให้มีสิ่งปิดกั้นมิให้บุคคลใดเข้าหรือตกลงไปในที่อับอากาศที่มีลักษณะเป็นช่อง โปรง หลุม ถังเปิด หรือที่มีลักษณะคล้ายกัน (ข้อ10) และป้องกันมิให้พลังงานสาร หรือสิ่งที่เป็นอันตรายเข้าสู่บริเวณที่อับอากาศในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังทำงานให้บริเวณทางเดินหรือทางเข้าออกที่อับอากาศให้มีความสะดวกและปลอดภัยโดยห้ามลูกจ้างสูบบุหรี่ หรือพกพาอุปกรณ์สำหรับจุดไฟหรือดิไฟที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเข้าไปในที่อับอากาศปิดไว้บริเวณทางเข้าออกที่อับอากาศ และจัดให้มีอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เหมาะสมในการใช้งานในที่อับอากาศและตรวจสอบให้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดีในการทำงานในที่อับอากาศ นายจ้างจะต้องจัดให้มีหนังสืออนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศทุกครั้งและหนังสืออนุญาตนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (1) ที่อับอากาศที่อนุญาตให้ลูกจ้างเข้าไปทำงาน
- (2) วัน เวลา ในการทำงาน
- (3) งานที่ให้ลูกจ้างเข้าไปทำ
- (4) ชื่อลูกจ้างที่อนุญาตให้เข้าไปทำงาน
- (5) ชื่อผู้ควบคุมงาน
- (6) ชื่อผู้ช่วยเหลือ
- (7) มาตรการความปลอดภัยที่เตรียมไว้ก่อนการให้ลูกจ้างเข้าไปทำงาน
- (8) ผลการตรวจสภาพอากาศและสภาวะที่อาจเกิดอันตราย
- (9) อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และอุปกรณ์ช่วยเหลือและช่วยชีวิต
- (10) นตรายที่ลูกจ้างอาจได้รับในกรณีฉุกเฉินและวิธีการหลีกเลี่ยง
- (11) ชื่อและลายมือชื่อผู้ขออนุญาต และชื่อและลายมือชื่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาต (ข้อ19)

กล่าวโดยสรุปตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบกับที่ทำงานของงานบางประเภทเป็นที่อับอากาศ ซึ่งอาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือชีวิตของลูกจ้าง และจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และหลักสูตรที่กำหนด เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้โดยปลอดภัย

3.1.5 ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ.

พนักงานรักษาความปลอดภัยของแต่ละบริษัทจะกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้ใกล้เคียงกัน และเป็นไปตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีนโยบายให้จัดทำร่าง พรบ. รักษาความปลอดภัยภาคเอกชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 และผ่านการพิจารณาของรัฐบาลในแต่ละสมัย แต่ยังไม่ได้นำเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้ออกเป็นกฎหมายบังคับใช้ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2550 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำเสนอร่าง พระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. เข้าสู่ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีของรัฐบาล พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ และเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2550 คณะรัฐมนตรีอนุมัติรับหลักการของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้และนำเข้าสู่การพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ต่อมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีหนังสือถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2551 แจ้งยืนยันให้ตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. ต่อไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2551 โดยเมื่อผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 5) ได้มีการแก้ไขชื่อพระราชบัญญัติเดิมที่ว่า “พระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ.” เป็น “พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.” เพื่อให้เกิดความชัดเจนเนื่องจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้เป็นการควบคุมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดบทนิยามคำว่า ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าธุรกิจที่อยู่ภายใต้บังคับของร่างพระราชบัญญัตินี้ คือ ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยที่จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคล โดยได้รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นและยังกำหนดนิยามคำว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยอนุญาต ซึ่งหมายถึงผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เพื่อให้เกิดความแตกต่างกับคำว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยในปัจจุบันซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัตินี้ และไม่อยู่ภายใต้บังคับของร่างพระราชบัญญัตินี้

ทั้งนี้ขอบเขตการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับกับภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจการรักษาความปลอดภัยซึ่งจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคล และได้รับเงิน หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด

จากการดำเนินการดังกล่าว เช่น การให้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Guard Service) การให้บริการขนย้ายทรัพย์สินโดยรถที่มีพนักงานคุ้มกันความปลอดภัย (Armored Car Guard Service) อันเนื่องมาจากสำนักงานตำรวจเห็นว่า การส่งพนักงานรักษาความปลอดภัยไปให้บริการในสถานที่ต่าง ๆ เช่น อาคาร บ้าน สถานที่ทำงาน จะทำให้การบริการเกิดความใกล้ชิด และยังส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชนในสังคม จึงจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจดังกล่าวให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ รวมถึงประชาชนที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ดีหากบุคคลใดจะรับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัยแก่นายจ้างเป็นการเฉพาะหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจะให้บริการรักษาความปลอดภัยแก่นายจ้างเป็นการเฉพาะโดยไม่ผ่านบริษัทรักษาความปลอดภัย ก็สามารถทำได้ แต่ต้องไม่มีลักษณะเป็นการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามร่างพระราชบัญญัติ⁴ ซึ่งต้องดำเนินการในรูปแบบบริษัทและได้รับใบอนุญาตการประกอบธุรกิจดังกล่าว

ซึ่งเนื้อหาของสาระของร่างพระราชบัญญัตินี้ประกอบไปด้วย หมวด 1 คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย หมวด 2 ธุรกิจรักษาความปลอดภัย หมวด 3 พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต หมวด 4 การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต หมวด 5 การอุทธรณ์ หมวด 6 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ หมวด 7 บทกำหนดโทษและบทเฉพาะกาล⁴ เพื่อให้การให้บริการและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานมีความเป็นธรรมต่อทุก ๆ ฝ่าย รวมถึงการสงวนอาชีพนี้ไว้สำหรับผู้ที่มิสัญชาติไทย เนื่องจากเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ทรัพย์สิน และความสงบสุขของประชาชนโดยทั่วไป รวมถึงความมั่นคงของชาติในสถานที่ราชการต่าง ๆ

ทั้งนี้พระราชบัญญัตินี้ได้ผ่านการพิจารณาโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 5 โดยมีท่านวัฒนา รัตนวิจิตร เป็นประธาน และเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2557 ร่างฉบับดังกล่าวได้ออกจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขอความเห็นชอบร่างฯ

⁴ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประกอบร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. เรื่องเสร็จที่ 80/2556.

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ไอแอลโอ ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2462 โดย ILO เชื่อว่า “ความยากจนนั้นไม่ว่าจะเกิดขึ้น ณ ที่ใดในโลกจะส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ที่” และเข้ามาอยู่ในสังกัดของสหประชาชาติเมื่อได้มีการในปี พ.ศ. 2489 และได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกขององค์การสหประชาชาติและในปี พ.ศ. 2512 ไอแอลโอได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ เพราะนโยบายในการดำเนินงานมาจากการร่วมปรึกษาหารือวางนโยบายร่วมกันของผู้แทนจากภาครัฐ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของการทำงานในระบบ “ไตรภาคี” อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ ไอแอลโอที่แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ในองค์การสหประชาชาติและทำหน้าที่ในการกำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานสากลต่าง ๆ ให้บังคับใช้อย่างถูกต้องตามหลักการในนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสมาชิก ซึ่งปัจจุบัน (พ.ศ. 2552) ไอแอลโอมีสมาชิกมากกว่า 180 ประเทศ และในจำนวนนี้มีมากกว่า 30 ประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก⁵

โดยบทบาทของ ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมรับรองสิทธิมนุษยชนและทำให้เกิดความเคารพต่อสิทธินั้น สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกเว้นมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือประเทศที่เป็นสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเป็นการส่งเสริมให้หญิงและชายมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้ทำงานที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพมีเสถียรภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเป้าหมายหลักในการทำงาน คือ การส่งเสริมเรื่องสิทธิในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดโอกาสแห่งการจ้างงานที่มีคุณค่า รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการร่วมกันดำเนินการทำงานในประเด็นต่าง ๆ โดยรูปแบบข้อปฏิบัติโดยทั่วไปจะมี “อนุสัญญา” ซึ่งทำหน้าที่ตราสารที่มีสภาพบังคับซึ่งได้กำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ใช้บังคับเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว โดยประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคม และเมื่อให้สัตยาบันแล้ว ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดต่ออนุสัญญา และนอกจากนี้ยังมี “ข้อแนะ” เป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน โดยระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไป

⁵ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, *ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549 – 2558*. น. 2.

เป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ 2 ประเภท คือ ข้อเสนอเสริมอนุสัญญา เป็นข้อเสนอที่มีเนื้อหาที่เป็นการอธิบายหรือเพิ่มเติมรายละเอียดในทางปฏิบัติให้อนุสัญญานั้น ๆ เนื่องจากตัวบทของอนุสัญญาจะบัญญัติไว้เฉพาะหลักการหรือมาตรฐานเบื้องต้นและข้อเสนอที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ ข้อเสนอประเภทนี้เป็นเพียงตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญสำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นต้องออกเป็นอนุสัญญาหรือประเด็นซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วว่ายังไม่สมควรมีสถานะให้บังคับใช้ได้ในรูปแบบอนุสัญญา

อย่างไรก็ดี ประเทศไทยได้ปฏิบัติการกิจในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การดำเนินการระหว่างประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยการเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขและให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร รายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO และจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO รวมไปถึงการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน เพื่อความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO

ทั้งนี้ ILO มีอนุสัญญาและข้อเสนอที่สำคัญหลายเรื่องที่สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย ดังนี้

3.2.1 การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1919 (Convention concerning Maternity Protection, 1919) แก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 (Convention on Maternity Protection, 1952) แก้ไขโดยอนุสัญญา 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (Convention on Maternity Protection, 2000) และข้อเสนอที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (R191 Maternity Protection Convention, 2000)

อนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา (Maternity Protection Convention) เกิดขึ้นเป็นฉบับแรกโดยมุ่งที่จะคุ้มครองผู้หญิงก่อนและหลังการคลอดต่อมาในปี พ.ศ. 2495 (1952) อนุสัญญาฉบับนี้ได้มีการแก้ไขโดยได้บัญญัติอนุสัญญาฉบับที่ 103 เรียกร้องให้แต่ละประเทศกำหนดสิทธิลาคลอดให้แก่หญิงทำงานมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์ โดยยังได้รับค่าจ้างในการแก้ไขอนุสัญญาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อเป็นการประกันว่าหญิงทำงานจะไม่ต้องสูญเสียหน้าที่การงานเพราะเหตุอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอด เพราะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

ระหว่างเพศในการทำงานในปี พ.ศ. 2543 (2000) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดาได้รับการแก้ไขอีกครั้ง

และต่อมาได้มีการปรับปรุงอนุสัญญาฉบับที่ 103 โดยอนุสัญญาฉบับที่ 183 ได้ปรับปรุงในส่วนของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ทั้งมารดาและบุตรได้รับความปลอดภัย เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศสมาชิก รวมทั้งการพัฒนาการคุ้มครองความเป็นมารดาด้วย และหลักการโดยทั่วไปของอนุสัญญาฉบับนี้จะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้สิทธิลาคลอดนานถึง 14 สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาคลอดภายหลังการคลอดบุตร นอกจากนี้ได้มีคำแนะนำว่าควรที่จะขยายระยะเวลาในการคลอดให้ได้ถึง 18 สัปดาห์เป็นที่น่าสังเกตว่าอนุสัญญาฉบับที่ 183 นี้ไม่ได้กล่าวถึงเพียงแต่การให้ความคุ้มครองหญิงมีครรภ์หรือหญิงมารดาเท่านั้น แต่ยังได้บัญญัติชัดเจนว่าคุ้มครองถึงหญิงที่กำลังให้นมลูกด้วย

และนอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ “สตรี” ว่าหมายถึงบุคคลเพศหญิงทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ ทั้งสิ้นและอนุสัญญาฉบับนี้ยังให้การคุ้มครองแรงงานหญิงทุกคน รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้วย และในด้านของการคุ้มครองสุขภาพจะไม่ให้แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่วนในกรณีลาคลอดตามที่ได้กล่าวไปในข้างต้น สามารถขยายระยะเวลาในการลาคลอดได้โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ นอกจากนี้การลายังครอบคลุมไปถึงการลาในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือโรคแทรกซ้อนที่เสี่ยงต่อการมีครรภ์ด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จะต้องจ่ายค่าตอบแทนลูกจ้างเป็นเงินสด หรืออย่างอื่นตามแนวทางของประเทศนั้น ๆ และค่าตอบแทนจะต้องเหมาะสมและเพียงพอสำหรับแรงงานหญิงและการเลี้ยงดูบุตรและกรณีที่แรงงานหญิงอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินสดในกรณีใด ๆ ให้จัดให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนช่วยเหลือทางสังคม รวมทั้งให้การคุ้มครองสิทธิทางการแพทย์ด้วย และในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการไม่เลือกปฏิบัติจะเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมายหากนายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ หรือกรณีลาคลอดหรือลาเพราะเกิดการเจ็บป่วยหรือโรคแทรกซ้อนหรือในระหว่างกลับเข้าทำงาน โดยให้กำหนดกรณีดังกล่าวไว้ในกฎหมาย ยกเว้นกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การตั้งครรภ์ ลาคลอด หรือการให้นมบุตร ในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำการพิสูจน์ และในการกลับเข้าทำงานแรงงานจะต้องได้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าอัตราค่าจ้างเดิม และประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดให้การตั้งครรภ์ไม่เป็นสาเหตุของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วย ทั้งนี้การสมัครงานห้ามให้มีการตรวจการตั้งครรภ์หรือการแสดงใบรับรองแพทย์เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ และให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักให้นมบุตรไม่น้อยกว่า

วันละ 1 ครั้ง หรือในการลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้มีบุตรโดยการลดชั่วโมงหรือพักให้มบุตรดังกล่าวให้ถือเป็นชั่วโมงทำงานและได้รับค่าจ้าง

และข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ.2000 (R191 Maternity Protection Convention, 2000) ให้มีการเสริมอนุสัญญาในหลาย ๆ ด้าน เช่น การกำหนดให้ประเทศสมาชิกขยายระยะเวลาการลาคลอดให้อย่างน้อย 18 สัปดาห์ และการให้ขยายการลาคลอดแม้มีบุตรหลายครั้ง รวมทั้งให้สิทธิกับแรงงานหญิงที่ลาคลอดในการเลือกวันลาที่ไม่อยู่ในช่วงบังคับก็ได้ ทั้งก่อนและหลังคลอดบุตร ในด้านเกี่ยวกับการประกันสังคมอันเกี่ยวกับการมีครรภ์ของหญิง เรื่องการเสียภาษี โดยนายจ้างจ่ายร่วมกับลูกจ้าง หรือนายจ้างจ่ายแต่เพียงผู้เดียว ให้เก็บเงินสมทบหรือภาษีจากทั้งชายและหญิงโดยไม่คำนึงถึงเพศ และในกรณีที่แรงงานหญิงกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม การลาเพื่อคลอดบุตร และลาในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือโรคแทรกซ้อนให้ถือว่าเป็นระยะเวลาที่ลาดังกล่าวเป็นวันเวลาทำงาน และห้ามแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือระยะเวลาให้มบุตร ทำงานในเวลากลางคืนเมื่อมีใบรับรองแพทย์ยืนยันว่างานดังกล่าวไม่เหมาะสม⁶

ในส่วนของประเทศไทยนั้นไม่ได้ให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาทั้งสามฉบับ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีประเทศในจำนวนน้อยที่เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา แต่ในทางปฏิบัติแล้วหลาย ๆ ประเทศที่ไม่ได้เป็นภาคีก็ได้บัญญัติกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่หญิงทำงานในระดับที่มากกว่าหรือเท่าเทียมกับการคุ้มครองที่กำหนดภายใต้อนุสัญญา⁷

3.2.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานที่มีน้ำหนักมาก ตามอนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ปี ค.ศ. 1987 (Convention No.127: The maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1987) และข้อแนะฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning The maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1967)

ในการคุ้มครองแรงงานมีข้อกำหนดหลายข้อที่มีความจำเป็นสำหรับการคุ้มครองแรงงานในทุก ๆ ประเภท ที่จะต้องกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการที่ให้ลูกจ้าง ยก แบก หามหรือลากสิ่งที่มีน้ำหนักมากและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งความปลอดภัยของลูกจ้าง ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในการทำงานเกี่ยวกับการ ยก แบก หาม หรือลากของหนักหรือที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอย่างถูกวิธี โดยแรงงานหญิงจะได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษมากกว่าแรงงานชาย กล่าวคือ สำหรับรัฐที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องกำหนดห้ามมิให้

⁶ สีวฤทธิ์ นิมกุล. เล่มเดิม. น. 51-53.

⁷ ปารีณา ศรีวนิชย์. (2550). ทบทวนวรรณกรรม เรื่อง “นมแม่” ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย: สิทธิของแม่ทำงานกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. น. 7 – 8.

ผู้ประกอบการจ้างลูกจ้างอนุญาตให้ลูกจ้าง แบก หาม ยก ลาก หรือสิ่งของที่มีน้ำหนักมากที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และกำหนดมาตรการสำหรับลูกจ้างที่จะต้องเคลื่อนย้ายสิ่งของที่มีน้ำหนักมากกว่าปกติให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการในการเคลื่อนย้ายสิ่งของอย่างถูกวิธีให้ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย รวมทั้งการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่สามารถให้แรงงานหญิงหรือเด็ก แบก หาม ยก ลาก หรือเข็น โดยเป็นไปตามข้อกำหนด และจะต้องน้ำหนักต่ำกว่าน้ำหนักที่แรงงานชายสามารถทำได้ นอกจากนี้ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นตามอนุสัญญาให้สอดคล้องกับข้อกำหนด โดยให้บูรณาการร่วมกันกับผู้แทนสูงสุดของนายจ้าง และลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ตามข้อแนะนำที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning The maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1967) ได้มีหลักการและแนวทางการคุ้มครองที่เสริมอนุสัญญาฉบับนี้ ได้กำหนดว่าประเทศสมาชิกจะต้องหารือกับองค์กรนายจ้าง และลูกจ้างถึงการบังคับใช้มาตรการจำกัดน้ำหนักที่แรงงานจะต้องทำ และจะต้องให้แรงงานได้รับการฝึกอบรม รวมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงาน อีกทั้งแรงงานจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพ และมีผลการตรวจสุขภาพจากแพทย์ว่าสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย และจะต้องให้แรงงานตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ อย่งไรก็ดี โดยทั่วไปแรงงานชายจะสามารถแบกน้ำหนักได้ต่อคนสูงสุดไม่เกิน 55 กิโลกรัม และน้อยกว่านี้ และแรงงานหญิงและเด็กไม่ควรได้รับมอบหมายให้แบก หาม ยก ลาก หรือเข็น สิ่งของที่มีน้ำหนักครั้งละมาก ๆ รวมทั้งหญิงมีครรภ์⁸

3.2.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานในเวลากลางคืน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Convention concerning Night Work, 1990) และข้อแนะนำที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990)

ในการกำหนดการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิงไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งเรื่องการทำงานในเวลากลางคืนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะทำงานกันในเวลากลางคืน เพราะเป็นยามวิกาลที่อาจผู้ไม่หวังดีมีความประสงค์ที่จะบุกรุกสถานที่ เพื่อให้ได้ความปลอดภัยสูงสุด และจำนวนของพนักงานอาจไม่เพียงพอ จึงมีผู้ประกอบการหลายรายที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหญิงทำงานในเวลากลางคืนอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งนอกจากจะได้รับอันตราย

⁸ สิวฤทธิ์ นุ่มกุล. เล่มเดิม. น. 46.

จากผู้อาจเข้ามาขโมยทรัพย์สินแล้ว อาจได้รับรับอันตรายจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองจากการล้วงละเมิดทางเพศได้

โดยอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีการกำหนดได้ให้ความหมาย “การทำงานกลางคืน” หมายถึงงานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งตั้งแต่ 24:00-05:00 น. ซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับกับแรงงานโดยทั่วไป ยกเว้น แรงงานด้านการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง และการเดินเรือทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ทำงานในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานหญิงเพื่อให้แรงงานหญิงรับความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม โดยการที่จะให้แรงงานหญิงสามารถปฏิบัติงานในเวลากลางคืนได้จะต้องเป็นช่วงที่ก่อนและหลังแรงงานหญิงคลอดบุตร โดยเป็นระยเวลานานับรวมกันอย่างน้อย 16 สัปดาห์ โดยจะต้องมีการรับรองจากแพทย์ว่าระยะเวลาในการที่จะเข้าปฏิบัติงานได้นั้นเหมาะสมและเป็นไปตามสุขภาพของมารดาและบุตร และหากว่าระยะเวลาก่อนและหลังคลอดเกินกว่า 16 สัปดาห์ให้กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ หรือตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง และนอกจากนี้อาจเปลี่ยนให้ลูกจ้างไปทำงานในตอนกลางวัน รวมทั้งการขยายช่วงระยะเวลาการลาคลอดอีกด้วย อย่างไรก็ตามในระยเวลาดังกล่าว ห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์หรือ การคลอดบุตร อีกทั้งแรงงานหญิงจะต้องได้รับรายได้ที่เหมาะสมและไม่เสียผลประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ควรจะได้รับอยู่เดิม รวมทั้งการได้รับความคุ้มครองต่าง ๆ ด้วย⁹

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990) เพื่อสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการให้ลูกจ้างหญิงเปลี่ยนไปทำงานในตอนกลางวันได้ตามความเหมาะสม¹⁰

3.2.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงในค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Convention Concerning The Equal Remuneration, 1951) และข้อเสนอฉบับที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Recommendation Concerning the Equal Remuneration, 1951)

⁹ Night Work Convention, 1990 (No. 171). Article 7 1-4 from

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C171

¹⁰ มณี สุขผล. (2543). การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. น. 50.

อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่เรื่องของความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในการทำงานที่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นค่าจ้างจะต้องเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ ซึ่งประเทศสมาชิกใดที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องตกลงที่จะส่งเสริมหลักการที่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน และในส่วนของ ข้อแนะนำฉบับที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Recommendation Concerning the Equal Remuneration, 1951) ออกมาเพื่อสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Convention Concerning The Equal Remuneration, 1951) เกี่ยวกับการตอบแทนระหว่างชายหญิงในงานที่มีคุณค่าเท่า ๆ กัน เพราะฉะนั้นควรมีมาตรการที่จะทำให้ผลในทางปฏิบัติตามข้อแนะนำเป็นไปตามเป้าหมายที่จะได้รับการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของสตรี ซึ่งจะต้องอาศัยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน รวมถึงโอกาสได้งานเท่าเทียมกัน โดยไม่ขัดกับหลักการสากล

3.2.5 ความปลอดภัยในการทำงาน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยในการทำงาน ปี ค.ศ. 1981 (Convention Concerning the Occupational Safety and Health, 1981)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับคนงานทุกประเภท หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างในการทำงานและบังคับใช้กับกิจการทุกประเภทที่มีการจ้างงาน โดยคุ้มครองครอบคลุมไปทุกสถานที่ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานที่ใดก็ตาม และอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง โดยอาจไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างก็ได้ รวมถึงการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งมีใช้เฉพาะจากความเจ็บป่วยในกรณีทั่วไปเท่านั้น แต่รวมถึงการได้รับอันตรายจากการทำงานด้วย

โดยประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบและรับประกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยจากเครื่องจักร อันตรายจากสารเคมีในความครอบครองของตน รวมทั้งจะต้องจัดวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างอีกด้วย ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องจัดทำมาตรการในการป้องกันกรณีมีเหตุฉุกเฉิน โดยจัดให้มีการปฐมพยาบาล จัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการแก้ไขสถานการณ์ที่อาจเป็นอันตรายในการทำงานและมีนายจ้างตั้งแต่สองรายขึ้นไปดำเนินกิจการร่วมกันในสถานที่ทำงาน นายจ้างทั้งสองจะต้องดำเนินการร่วมในสถานที่ทำงาน นายจ้างทั้งสองจะต้องร่วมกันดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดและในส่วน of ลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด โดยการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการด้านความปลอดภัยในการทำงานของนายจ้าง รวมทั้งหาข่าวสารด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการและเข้ารับ

การอบรมด้านความปลอดภัยตามที่นายจ้างกำหนด รวมทั้งมีหน้าที่รายงานถึงอันตรายหรือความไม่ปลอดภัยในที่ทำงานให้หัวหน้างานของตนทราบ¹¹

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ

การคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย จำต้องศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เพราะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ยังมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่เพียงพอ และเพื่อให้แรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับความคุ้มครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ และนำมาปรับใช้กับประเทศไทย เพื่อให้แรงงานอาชีพดังกล่าวได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม

3.3.1 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศญี่ปุ่น

1) มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) และมีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหลัก ๆ คือ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 (Labour Standard Law of Japan, 1974) แก้ไขเพิ่มเติม ปี ค.ศ. 2003 ที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานขั้นต่ำทั่วไปเอาไว้โดยมุ่งเน้นคนทำงาน (Worker) เป็นหลัก ทั้งนี้ยังมีข้อกำหนดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหลายประการทั้งในเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การลาคลอดบุตร งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งการทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งสิ้น ทั้งนี้กฎหมายฉบับนี้ใช้กับกิจการเกี่ยวกับด้านบริการ ซึ่งอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพบริการเช่นกัน และการคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศญี่ปุ่นมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามไม่ให้นายจ้างจ้างแรงงานหญิงที่อายุ 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืนตั้งแต่ 22:00-05:00 น. เว้นแต่ว่างานที่ทำเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ¹² หรือเป็นงานที่จำเป็นต้อง

¹¹ ธนิการต์ เอี่ยมอ่อง. (2553). มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ค.ศ. 1981 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. น. 45 – 46.

¹² สิวฤทธิ์ นิ่มกุล. เล่มเดิม. น. 60.

ทำในเวลากลางคืนแต่ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่าปกติหรือแรงงานหญิงสมัครใจทำงานในเวลากลางคืน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองก่อน

การทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิง ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามนายจ้าง จ้างหญิงที่มีอายุ 18 ปี ทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี หรืองานที่ทำงานเกี่ยวกับกิจการงานอุตสาหกรรมการผลิต กิจการเหมืองแร่ กิจการงานวิศวกรรมโยธา กิจการงานก่อสร้าง ลักกิจการงานขนส่ง เว้นแต่จะเป็นงานเกี่ยวกับการคำนวณ งานเอกสาร บัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาแต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อ 2 อาทิตย์ แต่อย่างไรก็ดีการทำงานจะต้องคำนึงถึงสภาพร่างกายของคนงานว่าจะต้องไม่กระทบต่อสุขภาพ และสวัสดิการของหญิงนั้น แต่การห้ามทำงานล่วงเวลาดังกล่าวไม่รวมถึงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร หรืองานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเทคนิคเฉพาะด้าน

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหญิงที่มีอายุ 18 ปี ทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ แต่มีข้อยกเว้นหากมีการตกลงกันโดยมีการระบุในกฎกระทรวงว่าเป็นงานที่จำเป็นต้องทำเป็นการชั่วคราว¹³

การลาของแรงงานหญิง¹⁴ ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดโดยทั่วไปการลาป่วยจะไม่ได้กำหนดวัน แต่จะขึ้นอยู่กับตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนการลาคคลอดบุตร หญิงตั้งครรภ์สามารถลาคคลอดก่อนตั้งครรภ์ได้ 6 สัปดาห์ แต่หากเป็นกรณีแฝดลาได้ 14 สัปดาห์ และ 8 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร แต่อย่างไรก็ดีตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคคลอดซึ่งจะขึ้นอยู่กับตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่หากไม่ได้จะได้รับเงินช่วยเหลือจากระบบประกัน (National Health Insurance Scheme) ร้อยละ 60 และรัฐบาลให้เงินช่วยเหลือผ่านระบบประกันจำนวน 300,000 เยน¹⁵ สำหรับการคลอดในแต่ละครั้งและถึงแม้ว่าก่อนคลอดจะแท้งก็ตามก็ได้สิทธิในการลาคคลอดด้วยเช่นกัน การลาเพื่อดูแลบุตรกฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นได้กำหนดว่าหญิงที่อยู่ในช่วงดูแลบุตรและบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้นมวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีซึ่งเป็นเวลานอกเหนือจากเวลาพักทำงานในแต่ละวันและนอกจากนี้ทั้งแรงงานชายและ

¹³ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 64-2.

¹⁴ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* (รายงานผลการวิจัย). น. 62 – 67.

¹⁵ 100 เยน = 32.62 บาทไทย อัตราแลกเปลี่ยน. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2557, จาก http://www.bangkokbank.com/bangkokbankthai/webservices/rates/pages/fx_rates.aspx

หญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร (Child Care Leave) เช่นกัน ซึ่งจะไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างแต่จะได้จากระบบประกันและในกรณีที่บุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บลูกจ้างมีสิทธิลางานได้ 5 วันต่อปี นอกจากนี้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ปู่ย่าตายาย ที่อยู่ในภาวะที่ต้องดูแลอย่างต่อเนื่องและเต็มเวลาไม่เกิน 3 เดือน และสามารถใช้อัตริตลาดูแลบุคคลในครอบครัวได้ครั้งละ 1 คน การลาในช่วงมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาได้โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรใน 1 ปีทำงานอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมาก รวมไปถึงการทำงานเกี่ยวกับของหนักหรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายที่อาจได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ การขอเปลี่ยนงาน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างได้ โดยเปลี่ยนหน้าที่ให้ใช้แรงงานน้อยลง¹⁶

2) กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยอย่างมาก ประเทศหนึ่งซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยตาม Security Services Act 1972¹⁷ กล่าวโดยสรุปได้ว่าบริการรักษาความปลอดภัยกฎหมายไม่อนุญาตให้พนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยใช้อาวุธที่ต้องห้ามตามกฎหมายดาบและอาวุธปืนควบคุมโดยบริการรักษาความปลอดภัยตามกฎหมายมีความต้องการให้พนักงานทำหน้าที่ให้บริการรักษาความปลอดภัยเท่านั้น

และการบริการรักษาความปลอดภัยจะให้บริการกับสถานที่ เช่น สำนักงานที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกการทำงาน ที่จอดรถ สวนสนุกและอื่น ๆ และการบริการรักษาความปลอดภัยนี้ ยังมีหน้าที่แจ้งเตือนการเกิดขึ้นของการเกิดอุบัติเหตุหรือถูกขโมยในเพื่อป้องกันไม่ให้ได้รับการบาดเจ็บ หรือเมื่ออยู่ในสถานที่ที่มีความเสี่ยงในสถานที่ที่ให้บริการ รวมทั้งดูแลความปลอดภัยในสถานที่ที่เร่ร่อน รวมทั้งการจราจร รวมทั้งการแจ้งเตือนการเกิดขึ้นของการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ การถูกลักขโมยเงินสดหรือที่เกี่ยวข้องในระหว่างการขนส่งสิ่งของที่มีค่าหรืองานศิลปะอื่น ๆ รวมทั้งเพื่อป้องกัน ระมัดระวังไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิตร่างกายของผู้อื่นและได้ให้นิยามของ “ขาม” ว่าการบริการรักษาความปลอดภัยในงานด้านต่าง ๆ ตามที่ผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยมอบหมาย

ทั้งนี้ได้กำหนดข้อยกเว้นสำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัย โดยผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยได้จะต้องไม่เป็นผู้ที่ได้รับการ

¹⁶ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 64-3.

¹⁷ Japan Security Services Act 1972.

พักฟื้นในหอผู้ป่วย เป็นบุคคลล้มละลาย และผู้ที่ถูกตัดสินจำคุกและยังไม่พ้นโทษภายในห้าปี รวมทั้งผู้ที่กระทำความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และประชาชนในการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่น ๆ นอกจากนี้รวมถึงการติดยาเสพติด เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กัญชา ฝิ่น ไม่สามารถทำงานในอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยได้ เพราะไม่สามารถดำเนินการอย่างถูกต้องเกี่ยวกับบริการรักษาความปลอดภัยอื่น เนื่องมาจากความล้มเหลวของสภาพจิตใจและร่างกาย รวมทั้งผู้เยาว์ไม่สามารถทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยได้¹⁸ และผู้ที่ทำงานรักษาความปลอดภัยได้จะต้องมีอายุ 18 ปีบริบูรณ์

นอกจากนี้ในการรักษาความปลอดภัยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการรักษาความปลอดภัยโดยผู้ประกอบการบริการรักษาความปลอดภัยจะต้องจัดให้มีการสร้างแผนเพื่อการศึกษาและให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามที่ระบุไว้โดยสำนักงานคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ทั้งอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยบนพื้นฐานของการจัดทำแผนและการให้ความรู้โดยผู้ที่จะได้รับการออกไปรับรองการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเป็นผู้พิจารณาคณะสมบัติว่าบุคลากรพนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยได้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ โดยผู้ที่ผ่านการอบรมจะได้รับใบรับรองการฝึกอบรม¹⁹ และนอกจากนี้เพื่อให้บรรลุการดำเนินงานที่เหมาะสมของบริการรักษาความปลอดภัยสำหรับคนที่มุ่งมั่นที่จะกลายเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องมีการทดสอบความสามารถโดยทดสอบว่ามีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือยามรักษาความปลอดภัยบริการรักษาความปลอดภัยตามชนิดของงาน โดยการสอบปฏิบัติและการสอบข้อเขียนเพื่อดูว่าคุณ มีความสามารถและความรู้²⁰

ทั้งนี้ในบริษัทรักษาความปลอดภัยของประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดข้อกำหนดของบริษัทรักษาความปลอดภัยโดยทั่วไปของประเทศญี่ปุ่นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ไม่มีอาวุธ มีหน้าที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บริการการป้องกันเป็นหลัก เช่นการดูแลอาคารและสถานที่ ปกป้องอุปกรณ์ และวัสดุ และการควบคุม การเข้าถึงการติดตั้ง โดยพนักงานและผู้มาติดต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินบังคับใช้กฎระเบียบและการนำฝูงชน รวมทั้งการดูแลลานจอดรถ และการควบคุมการจราจร การตรวจตรา และการควบคุมการเข้าถึงภายในโดยเจ้าหน้าที่ รักษาความปลอดภัยไม่ได้ทำหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่บังคับใช้

¹⁸ Japan Security Services Act 1972. p. 1/23.

¹⁹ Japan Security Services Act 1972. p. 7/23.

²⁰ Japan Security Services Act 1972. p. 8/23.

กฎหมายและไม่มีอำนาจ ในการ จับกุม และนอกจากนี้อาจจัดที่พักที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้บุคคล ที่อาจจะมีความพิการสามารถปฏิบัติงานที่สำคัญในตำแหน่งนี้ได้

หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เช่น การปฏิบัติตามนโยบาย ทางบุคคลและความปลอดภัยของบริษัททุกประการ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง ในลักษณะที่ทำให้ปลอดภัย รวมทั้งต้องมาถึงที่ทำงานตามเวลาที่กำหนดเพื่อให้มีเวลาในการ แต่งกายในเครื่องแบบ ที่กำหนดและรับอุปกรณ์ในการทำงาน และต้องดำเนินการตามคำสั่งทั่วไปและคำสั่งพิเศษสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ทั้งต้องติดต่อสื่อสารผ่านทางวิทยุสื่อสาร โทรศัพท์และวาจาตามคำสั่ง และจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ และคุ้มครองบุคลากรภาครัฐและอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยของเครื่องแบบและอุปกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้การควรมีการพบปะ ทักทาย และมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน บุคคลสำคัญ และประชาชนทั่วไปอย่างมีอาชีพ รักษาอาการและการควบคุมตนเองในสภาวะภายใต้ความกดดัน

ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยการร่างและเขียนรายงานที่ชัดเจน รัดกุม ถูกต้องและลงรายละเอียด เขียนได้ชัดเจน และได้ใจความ การสะกดและไวยากรณ์ สามารถเขียนได้หลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการนำเสนอข้อมูลที่เป็นเชิงตัวเลขอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถอ่าน และแปล ความหมายข้อมูล การพูด ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎ ที่ตีพิมพ์ รายละเอียดคำสั่ง คำแนะนำและการฝึกอบรมรวมทั้งดูแลสัญญาณเตือน อุปกรณ์ส่งสัญญาณการติดตามได้ ในระยะเวลาของการปฏิบัติงานจะต้องสามารถทำงานในเวลาที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งรวมถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่อาจได้รับมอบหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจ

และเพื่อการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ พนักงานรักษาความปลอดภัยควรแสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในเวลาที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล อย่างชำนาญสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ ทำงานได้ดีในการแก้ปัญหารูปแบบกลุ่ม และการใช้เหตุผล แม้ว่าจะมีเรื่องของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องในส่วนของจริยธรรม พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเคารพ การรักษาคำพูด เพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้อื่นและทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรมเป็นการส่งเสริมคุณค่าขององค์กรด้วย

ในด้านกรวางแผนการทำงานงาน ควรจัดลำดับความสำคัญและการวางแผนการทำงาน ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวางแผนในการใช้ทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ จัดการหรือจัดตารางเวลาและงาน และพัฒนาแผนปฏิบัติการ ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและการประสานงานกับผู้อื่นควรมีบุคคลิกที่สง่า ด้วยความเคารพและพิจารณาผู้อื่น

โดยไม่คำนึงถึงสถานะหรือตำแหน่งของเขา และทางด้านจิตใจพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องไม่เคยได้รับการวินิจฉัยว่ามีความเจ็บป่วยทางจิตใด ๆ ที่จะทำให้เป็นอุปสรรคหรือสร้างสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยสำหรับพนักงานและหรือประชาชน หากพนักงานได้รับการวินิจฉัยว่ามีความเจ็บป่วยทางจิต พนักงานต้องแสดงหลักฐาน ว่าการเจ็บป่วยนั้นสามารถควบคุมได้ด้วยการรักษา และพนักงาน มีการใช้ยา ตามที่กำหนดเพราะการหยุดรักษา ด้วยยาตามที่แพทย์กำหนด จะส่งผลให้ถูกเลิกจ้าง ทันทีและในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานจะต้อง นั่ง พุดคุย หรือฟังเป็นประจำ พนักงานจะต้องเดิน ใช้มือและแขน นิ้ว จับ การเอื้อมมือในบางครั้งพนักงานจำเป็นต้องยืน ปีน หรือ สมดุลตัวเอง และก้ม กุกเข่า หมอบ หรือ คลานและบางครั้งพนักงานต้อง ยกและ/หรือเคลื่อนย้าย สิ่งของ ที่หนักถึง 25 ปอนด์ ความสามารถเฉพาะในการมองเห็นมีความจำเป็นในงานนี้รวมถึง การมองในระยะใกล้ ในการฝึกอบรมพนักงานจะต้องผ่านการฝึกอบรมก่อนจ้างงาน การตรวจร่างกายจากแพทย์ และการทดสอบทางจิตวิทยา ตามที่กำหนดในสัญญาและพนักงานจะทำงานตามปกติในสภาพแวดล้อมห้องทำงานที่มีการควบคุมอุณหภูมิร่วมกับการทำงานที่ต้องอยู่กับ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักงาน โดยระหว่างการเข้าไปยังพื้นที่ปฏิบัติงานอาจต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่เย็นมากหรือร้อนมาก บางครั้งอาจต้องได้รับการสัมผัสกับ ควันหรือฝุ่นในอากาศ สารเคมีที่เป็นพิษหรือมีฤทธิ์กัดกร่อนและเสียงที่ดังมาก

ทั้งนี้คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศญี่ปุ่นนั้นจะต้องคุณสมบัติขั้นต่ำคือในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ให้เป็นที่น่าพอใจ ข้อกำหนดที่ระบุไว้ ด้านล่างนี้เป็น ตัวอย่างของความรู้ ทักษะและ/หรือความสามารถที่จำเป็น อาจจะมีการจัดที่พักที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้บุคคลที่อาจมีความพิการสามารถปฏิบัติงานที่สำคัญในตำแหน่งนี้ได้

การศึกษาและ/หรือประสบการณ์

1. การศึกษาขั้นต่ำใบประกาศนียบัตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ GED

2. ต้องมีอายุอย่างน้อย 21 ปี

3. หากมีประสบการณ์ในกองทัพ พลเรือน หรือพนักงานรักษาความปลอดภัย

จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

4. การปลดประจำการอย่างมีเกียรติ (ถ้ามี)

5. สำเร็จการอบรมทั้งหมดและได้รับใบอนุญาตที่จำเป็นต้องใช้ทั้งหมดไปรับรองและ

การอบรมการรักษาความปลอดภัยสำหรับสถานที่นั้น ๆ

ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

1. ทักษะในการใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและอุปกรณ์สำนักงานทั่วไป
2. จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ต่าง ๆ (MSWord, Excel,

Access, PowerPoint) และ Outlook

ไม่มีประวัติการใช้ยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย การขาย มีไว้ในครอบครองหรือผลิตยาเสพติดในช่วงห้าปีที่ผ่านมา

ไม่มีความผิดทางอาญา ไม่ได้รับการพิพากษาว่ากระทำความผิดที่กระทบต่อความน่าเชื่อถือของบุคคล รวมทั้งอาชญากรรมที่จัดอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ Lautenberg²¹

3.3.2 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเครือรัฐออสเตรเลีย และกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเครือรัฐออสเตรเลีย

1) มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเครือรัฐออสเตรเลีย ออสเตรเลียใช้ระบบกฎหมายแบบคอมมอนลอว์ (Common Law) ตามแบบอย่างของประเทศอังกฤษหรือเรียกกันว่า “ระบบกฎหมายไม่เป็นลายลักษณ์อักษร” หรือ “ระบบกฎหมายจารีตประเพณี” ระบบคอมมอนลอว์ไม่ได้มีการรวบรวมเอากฎหมายจารีตประเพณีมาบันทึกเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร กฎหมายคอมมอนลอว์จึงเกิดจากจารีตประเพณีและคำพิพากษาของศาลคำพิพากษาของศาลยุติธรรมเป็นที่มาของกฎหมาย กล่าวคือเมื่อมีคดีเกิดขึ้นและศาลได้วินิจฉัยไปแล้ว คำพิพากษาของศาลย่อมถือเป็นบรรทัดฐานของศาลต่อ ๆ มาซึ่งจะพิพากษาคดีที่มีประเด็นอย่างเดียวกันเหมือน ๆ กันเป็นกรณีที่พิจารณาจากเรื่องเฉพาะเรื่องมาสู่หลักเกณฑ์ทั่วไป ระบบนี้มีแหล่งกำเนิดและวิวัฒนาการในประเทศอังกฤษเป็นแห่งแรกเนื่องจากมีประวัติศาสตร์ในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการปกครองในระบบศักดินา ทำให้ท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นต่างพิจารณาข้อพิพาทพิพากษาโดยใช้จารีตประเพณีของท้องถิ่นนั้นโดยไม่ทราบว่าท้องถิ่นอื่นพิพากษาว่าอย่างไร สิทธิและหน้าที่ของบุคคลจะมีมากน้อยเพียงใดจึงอยู่ที่สถานะของบุคคลตามท้องถิ่น พระมหากษัตริย์ในฐานะผู้พิพากษาสูงสุดและเป็นที่มาของความยุติธรรม ซึ่งพยายามรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง จึงได้จัดตั้งศาลหลวงขึ้นมาเองและส่งผู้พิพากษาเดินทางหมุนเวียนไปพิพากษาคดีทั่วราชอาณาจักรและผู้พิพากษาก็ได้สร้างหลักเกณฑ์ทั่วไปซึ่งเป็นสามัญ (Common) เป็นลักษณะเดียวกันใช้บังคับในทุกส่วนราชอาณาจักรเป็นกฎหมายคอมมอนลอว์ซึ่งมีแนวความคิดพื้นฐานอยู่บนหลักความเสมอภาค นอกจากนี้ออสเตรเลียยังมีกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ความเสมอภาคในด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทั้งแรงงานชายและหญิงไว้ เพื่อให้การทำงานเป็นไป

²¹ *Static Security Guard*, Japan. Retrieved January 02, 2014, from

ด้วยความปลอดภัยและเป็นธรรม คือ พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ปี 2009 (Fair Work, 2009) โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ ดังนี้

ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงโดยทั่วไปที่เป็นลูกจ้างถาวรสามารถทำงานสูงสุดไม่เกิน 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่สำหรับลูกจ้างชั่วคราวสามารถทำงานได้ชั่วโมงสูงสุดน้อยกว่า 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และลูกจ้างสามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาได้หากไม่มีเหตุผลที่สมควร²² นอกจากนี้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่มาทำงานสำหรับการจ้างงานในวันหยุดราชการ อย่างไรก็ตามก็ยินยอมจ้างอาจขอให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดราชการได้เมื่อการขอนั้นเป็นการสมควร แต่การปฏิเสธลูกจ้างจะต้องพิจารณาก่อนว่าการขอให้ทำงานไม่สมควร โดยการปฏิเสธทำงานในวันหยุดราชการจะต้องคำนึงถึงลักษณะของสถานที่ทำงานหรือบริษัทของนายจ้างรวมถึงลักษณะของงานที่ทำโดยลูกจ้างนั้น รวมทั้งพิจารณาว่าลูกจ้างจะสามารถคาดการณ์ตามสมควรได้ว่านายจ้างอาจขอให้ทำงานในวันหยุดราชการ และการมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าล่วงเวลา อัตราค่าตอบแทนที่มีในการทำงานในวันหยุดราชการ²³ ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานโดยฐานการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในระบบแห่งชาติเป็นอัตราการจ่ายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างรายนั้น แต่ไม่รวมถึงรายการ การจ่ายค่าจ้างใจและการให้เงินรางวัลพิเศษ ค่าเบี่ยงเบนที่เป็นตัวเงิน อัตราค่าล่วงเวลา หรือค่าปรับ โดยข้อตกลงการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกิจการที่ใช้บังคับกับลูกจ้างตามมาตรฐานการจ้างงานแห่งชาติ²⁴

การทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิง แรงงานหญิงสามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลา หากเห็นว่าไม่สมเหตุสมผล โดยต้องมีการระบุว่าจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาดังกล่าวนั้นสมเหตุสมผล โดยการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลานั้นว่าสมเหตุสมผลหรือไม่ จะต้องมีการคำนึงถึง ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างจากการทำงานในชั่วโมงที่เกินกว่าปกติ พิจารณาตามแต่สถานการณ์เฉพาะบุคคลของลูกจ้างแต่ละราย รวมถึงภาระครอบครัวรวมทั้งความจำเป็นของสถานที่ทำงานหรือกิจการที่ลูกจ้างได้รับการจ้างงานอยู่ อีกทั้งลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา อัตราค่าปรับ หรือค่าชดเชยอื่น ๆ สำหรับการทำงานล่วงเวลานั้นหรือระดับค่าตอบแทนที่สะท้อนความคาดหวังในการทำงานล่วงเวลานั้น ๆ หรือไม่ นอกจากนี้นายจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวเกี่ยวกับการกำหนดการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างด้วย ทั้งต้องพิจารณารูปแบบการทำงานปกติของอุตสาหกรรม ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ รวมทั้งระดับความรับผิดชอบของลูกจ้าง²⁵

²² Fair Work Act 2009. Article 62.

²³ Fair Work Act 2009. Article 114.

²⁴ Fair Work Act 2009. Article 16.

²⁵ Fair Work Act 2009. Article 62.

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ลูกจ้างสามารถโอนย้ายไปทำงานที่ปลอดภัยใช้บังคับกรณีลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ โดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาคลอด/ลาเลี้ยงดูบุตร โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนและลูกจ้างได้ให้หลักฐานที่แสดงชื่อบุคคลอันสมควรที่แสดงว่าลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานแต่ไม่แนะนำให้ทำงานในตำแหน่งที่ลูกจ้างทำอยู่ในขณะนั้นในระหว่างช่วงระยะเวลาที่กำหนด (ระยะเวลาเสี่ยง) แก่นายจ้าง เนื่องจากความเจ็บป่วยหรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการตั้งครรภ์ของลูกจ้างรายนั้นหรืออันตรายที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้น โดยนายจ้างอาจขอใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานสำหรับสิ่งนี้อ้างถึงไว้ในย่อหน้านั้น ๆ ทั้งนี้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้ทำงานที่ปลอดภัยหรือการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างระยะเวลาเสี่ยงหากยังมีตำแหน่งงานที่ปลอดภัยว่างอยู่นายจ้างต้องโอนลูกจ้างไปยังงานนั้นในช่วงระยะเวลาเสี่ยง โดยที่ต้องไม่ทำการเปลี่ยนแปลงต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้างนั้น หรือหากไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนสำหรับระยะเวลาเสี่ยง ทั้งนี้งานปลอดภัยที่เหมาะสม คืองานปลอดภัยที่มีชั่วโมงทำงานปกติเช่นเดียวกับที่มีอยู่สำหรับตำแหน่งในขณะนั้นของลูกจ้าง และจำนวนชั่วโมงทำงานปกติที่ต่างจากเดิมได้แต่ตกลงกับลูกจ้างไว้แล้ว โดยการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างหากมีการ โอนไปทำงานที่ปลอดภัยที่เหมาะสมในช่วงระยะเวลาเสี่ยง นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างสำหรับงานที่ปลอดภัยดังกล่าวในอัตราเต็มตามที่ลูกจ้างได้รับ (สำหรับงานที่ลูกจ้างได้ทำมาก่อนจะโอนย้าย) สำหรับชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างดังกล่าวได้ทำในช่วงระยะเวลาเสี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างหากอยู่ระหว่างการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทน หากลูกจ้างลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนในช่วงระยะเวลาเสี่ยง นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตามฐานอัตรการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาเสี่ยงนั้นและหากการตั้งครรภ์ของลูกจ้างเสร็จสิ้นก่อนการสิ้นสุดระยะเวลาเสี่ยง ให้ระยะเวลาเสี่ยงสิ้นสุดเมื่อการตั้งครรภ์สิ้นสุดลง²⁶

การลาของแรงงานหญิง การลาโดยทั่วไปกรณีเป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิลาได้ แต่หากเป็นลูกจ้างประจำจะสามารถลางานได้ก็ต่อเมื่อทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน แต่มีข้อยกเว้นในกรณีที่ว่าลูกจ้างชั่วคราวสามารถลาได้หากได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือนโดยนายจ้างอนุญาต²⁷ ในการลาเกี่ยวกับแรงงานหญิงที่หยุดทำงานเพื่อลาคลอดรับผิชอบเลี้ยงดูบุตรนายจ้างอาจมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังลูกจ้างกำหนดให้ลูกจ้างกลับมาทำงานตามวันที่กำหนดโดยต้องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ในการบอกกล่าวไปยังลูกจ้างและหาก

²⁶ Fair Work Act 2009. Article 81.

²⁷ Fair Work Act 2009. Article 67.

เป็นการลาที่เกี่ยวข้องกับการคลอดบุตรโดยลูกจ้างหญิงที่ได้คลอดบุตร จะกลับมาทำงานต้องไม่เร็วไปกว่า 6 สัปดาห์หลังจากวันที่คลอดบุตร²⁸ นอกจากนี้แรงงานหญิงสามารถลางานโดยการลาได้รับค่าตอบแทนในหลายกรณี เช่น ลากิจ สามารถลาได้ 10 วัน ต่อปี²⁹ และการลาประจำปี³⁰ รวมทั้งวันหยุดนักขัตฤกษ์และการลาเพื่อดูแลคนในครอบครัวที่ได้รับการความเจ็บป่วยและการลาเพราะพนักงานไม่สามารถทำงานได้ เพราะการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่มีผลต่อการทำงาน

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีกรรมในการลาเกี่ยวกับการคลอดบุตร โดยทั่วไปลูกจ้างจะต้องลาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันเพียงครั้งเดียว และหากการลาเกี่ยวข้องกับคลอดสำหรับลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือให้กำเนิดแก่บุตร ระยะเวลาการลาจะเริ่มตั้งแต่ 6 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร แต่ต้องไม่เริ่มหลังจากวันที่บุตรถือกำเนิด ส่วนกรณีของการลาที่เกี่ยวข้องกับการรับเลี้ยงบุตรระยะเวลาจะต้องเริ่มขึ้นในวันที่ได้รับบุตรไว้ในอุปการะ โดยการลาจะต้องลาภายใน 12 เดือนหลังจากวันที่คลอดหรือวันที่ได้รับบุตรมาไว้ในอุปการะ³¹ ส่วนการลาคลอดกรณีที่มีภริยาต่างฝ่ายต่างลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การลาต้องทำเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันเพียงครั้งเดียว ระยะเวลาลาของลูกจ้างหนึ่งรายจะต้องเริ่มขึ้นก่อนตามกฎเกณฑ์ดังนี้ ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้กำเนิดบุตร ระยะเวลาการลาต้องเริ่มขึ้นไม่เกิน 6 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอด แต่จะต้องไม่เริ่มขึ้นหลังจากวันที่คลอดบุตร ระยะเวลาลาของลูกจ้างอีกฝ่ายจะต้องเริ่มทันทีหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาของลูกจ้างฝ่ายที่ลาก่อน และเมื่อการลาเกี่ยวข้องกับการรับเลี้ยงบุตรจะต้องเริ่มขึ้นระยะเวลาของลูกจ้างฝ่ายหนึ่งจะต้องเริ่มขึ้นในวันที่ได้รับบุตรมาอยู่ในความอุปการะและระยะเวลาลาของลูกจ้างอีกฝ่ายจะต้องเริ่มทันทีหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาของลูกจ้างฝ่ายที่ลาก่อน และอีกกรณีหนึ่งคือ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาคลอด/การลาเลี้ยงบุตร โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนพร้อมกันได้³² ในกรณีการลาคลอด 6 สัปดาห์ก่อนคลอด หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ในระหว่างช่วง 6 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะทำการคลอดบุตร นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ต่อนายจ้างโดยระบุถ้อยคำว่าแสดงความลูกจ้าง

²⁸ Fair Work Act 2009. Article 78.

²⁹ Fair Work Act 2009. Article 96.

³⁰ Fair Work Act 2009. Article 87.

³¹ Fair Work Act 2009. Article 71.

³² Fair Work Act 2009. Article 72.

มีความพร้อมที่จะทำงานหรือไม่หากลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงาน ต้องมีถ้อยคำแสดงว่าแนะนำให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ทำอยู่ต่อไปหรือไม่ โดยแสดงเหตุผลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยหรือความเสียหายที่เกิดจากการตั้งครุฑของลูกจ้าง หรืออันตรายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง³³ และเมื่อคลอดลูกแล้วสามีภรรยาสามารถทำงานได้คนละไม่เกิน 8 สัปดาห์ต่อคน แต่ห้ามพ้นจาก 12 เดือนหลังจากคลอดบุตรและสามารถขยายเวลาการลาได้อีก 12 เดือน

ความเท่าเทียมกันในการทำงานของแรงงานหญิงในเครือรัฐออสเตรเลียจะมีพระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับสตรีในสถานที่ทำงาน ค.ศ. 1999 ในข้อ 2A ซึ่งวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ (A) เพื่อส่งเสริมหลักการที่ว่าการทำงานสตรีควรจะมีขึ้นบนพื้นฐานคุณธรรม และ (B) เพื่อสนับสนุนในระหว่างกลุ่มลูกจ้างซึ่งการกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและข้อกำหนดด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับสตรีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ด้านการทำงาน และ (C) เพื่อสนับสนุนการประชุมหารือในสถานที่ทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับสตรีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2) กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเครือรัฐออสเตรเลีย

กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ของอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยเอกชน ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจกรรมการรักษาความปลอดภัยทุกคนจะต้องได้รับการอบรมในหลักสูตรของการพัฒนาวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การทำงานเฉพาะทางด้านรักษาความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเครือรัฐออสเตรเลียมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยหลายฉบับ แต่ที่นำมาศึกษาเป็นกรณีตัวอย่าง คือ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007 โดยพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย (สำหรับภาคเอกชน) แห่งภูมิภาคออสเตรเลียตอนเหนือ 2007 ดังกล่าวได้มีบทนิยามเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่สำคัญหลายคำนิยาม เช่น “ใบอนุญาตที่เหมาะสม” สำหรับการดำเนินการให้การรักษาความปลอดภัย คือ ใบอนุญาตชั่วคราวและถาวรสำหรับผู้รักษาความสงบในกรณีมีการข่มขู่ใบอนุญาตชั่วคราวและถาวรสำหรับผู้รักษาความปลอดภัย ใบอนุญาตสำหรับบริษัทรักษาความปลอดภัยและใบอนุญาตสำหรับผู้ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามประกาศภายใต้มาตรา 8 ซึ่งจะรวมถึงใบอนุญาตชั่วคราวด้วย “บริษัทรักษาความปลอดภัย” คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ให้บริการต่อไปนี้อย่างหนึ่งเพื่อแลกกับค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ โดยจัดหาผู้รักษาความสงบในกรณีมีการข่มขู่ผู้รักษาความปลอดภัยหรือจัดหาบุคคลซึ่งทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย³⁴ “ผู้รักษาความปลอดภัย”

³³ Fair Work Act 2009. Article 73.

³⁴ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007. Article 7.

คือ ผู้ทำหน้าที่ลาดตระเวน หรือเฝ้าดูแลทรัพย์สินของผู้อื่น เพื่อแลกกับค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ³⁵ “ผู้จัดการรักษาความปลอดภัย” หมายถึง ผู้รักษาความสงบในกรณีที่มีการชุมนุม ผู้รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัยและบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย³⁶ และ “ผู้รักษาความสงบในกรณีที่มีการชุมนุม” คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ในสถานที่ที่ได้รับใบอนุญาตตามคำนิยามของพระราชบัญญัติว่าด้วยสุรา สถานที่ที่ให้ความบันเทิงสำหรับสาธารณชน หรือสถานที่ที่ใช้จัดงานสำหรับสาธารณชนทั่วไปหรือจัดงานส่วนตัว ทำหน้าที่ควบคุมและดูแลความเรียบร้อยของพฤติกรรมของผู้อื่นในสถานที่นั้น ควบคุมและคัดกรองผู้ประสงค์เข้างาน และนำตัวผู้ประพฤติไม่เหมาะสมหรือกระทำการอื่นใดออกจากสถานที่นั้น เป็นต้น และนอกจากนี้ ได้กำหนดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยไว้ ดังนี้

ผู้มีสิทธิในการได้รับใบอนุญาตการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องได้รับผ่านการพิจารณามาตรฐานความสามารถและผ่านการฝึกอบรม โดยได้รับการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง โดยผู้มีอำนาจจะต้องเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ถือ และการพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นบุคคลที่เหมาะสมที่จะถือใบอนุญาต ผู้มีอำนาจ ออกใบอนุญาต อาจจะต้องพิจารณา เช่น การทุจริต ความซื่อสัตย์ รวมไปถึงบุคคลดังกล่าวเคยมีประวัติอาชญากรรมที่มีความร้ายแรง รวมทั้งเคยมีความผิดเกี่ยวกับกฎหมายของล้มละลาย หรือทุพพลภาพหรือมีสภาพร่างกายที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน³⁷

ในการออกใบอนุญาต หน่วยงานที่รับผิดชอบออกใบอนุญาตต้องเก็บข้อมูล/ทะเบียนของผู้รับใบอนุญาต รวมถึงผู้ที่เสียสิทธิในการได้รับใบอนุญาต ด้วยวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสม นอกจากการรวบรวมข้อมูลการออกใบอนุญาตซึ่งไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบออกใบอนุญาตจะต้องจัดทำฐานข้อมูลการออกใบอนุญาตอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งสาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ภายในเวลาทำการปกติ หรือตามวันเวลาที่มิใช่วันหยุดราชการหรือวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หน่วยงานที่รับผิดชอบออกใบอนุญาตจะต้องไม่กรอกข้อมูลประวัติอาชญากรรมที่เป็นการลงโทษประเภทที่ศาลกำหนดให้จำเลยกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งหลังจากจำเลยได้กระทำการดังกล่าวแล้ว จะถือว่าการลงโทษยุติลง ส่วนมากจะเป็นความผิดที่ไม่รุนแรงมากลงในฐานข้อมูลเปิดเผยต่อสาธารณชน³⁸

³⁵ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007. Article 6.

³⁶ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007. Article 4.

³⁷ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007. Article 15.

³⁸ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007. Article 11.

มาตรฐานและการฝึกอบรม มาตรฐาน ความสามารถ และการฝึกอบรมมีความจำเป็นสำหรับความสำเร็จในการทำงานรักษาความปลอดภัยโดยความสามารถในแต่ละส่วนจะเกี่ยวกับประเภทของใบอนุญาตโดยผู้มีอำนาจจะต้องมีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละประเภทใบอนุญาต³⁹

3.3.3 มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดา และกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศแคนาดา

1) มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดามีรัฐธรรมนูญ มีทั้งแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรและแบบลายลักษณ์อักษร (2 ฉบับ คือเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2410 (1867) เป็นการก่อตั้งเขตการปกครอง 4 มณฑลและ 17 เมษายน 2525 (1982) เป็นการโอนอำนาจอย่างเป็นทางการจากอังกฤษมาสู่แคนาดาและเพิ่มบทบัญญัติเรื่องสิทธิและเสรีภาพ รวมทั้งกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญระบบกฎหมาย ที่มีรากฐานมาจากกฎหมายจารีตประเพณีอังกฤษ (English Common Law) ยกเว้นในรัฐ Quebec ที่กฎหมายแพ่งมีรากฐานมาจากกฎหมายฝรั่งเศส ขอมรับเขตอำนาจโดยบังคับของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (ICJ) โดยมีการสงวนสิทธิ์บางประการ ซึ่งประเทศแคนาดาได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานโดยได้มีกฎหมายที่เข้ามาควบคุมดูแลเกี่ยวกับแรงงาน คือ Canada Labour Code, 1985 โดยมีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานหญิงดังต่อไปนี้

ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ชั่วโมงทำงานมาตรฐานของลูกจ้างจะไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในวันใด ๆ หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงในสัปดาห์ใด ๆ แต่หากมีจัดสรรชั่วโมงทำงานที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง จะต้องคำนวณเป็นเกณฑ์เฉลี่ยสำหรับระยะเวลาตั้งแต่ 2 สัปดาห์ขึ้นไปตามลักษณะและสถานการณ์ โดยชั่วโมงทำงานเฉลี่ยที่คำนวณ คือ กรณีที่การเฉลี่ยชั่วโมงทำงานได้รับการตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร โดยนายจ้างและสมาคมการค้าสำหรับระยะเวลาของข้อตกลงดังกล่าว หรือสำหรับระยะเวลาที่สั้นกว่านั้นตามแต่จะตกลงกันไว้โดยฝ่ายต่าง ๆ หรือในกรณีที่การเฉลี่ยชั่วโมงทำงานไม่ได้มีการตกลงกันไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยนายจ้างและสมาคมการค้าจะต้องไม่เกินกว่าสามปีและในหนึ่งสัปดาห์จะมีวันหยุดทั่วไป 1 วันหรือมากกว่าก็ได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าตอบแทนในสัปดาห์นั้น⁴⁰ และกรณีที่ลูกจ้างมีข้อตกลงร่วมกับนายจ้างในการกำหนด

³⁹ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007. Article 53.

⁴⁰ Canada Labour Code 1958. Article 169.

ชั่วโมงทำงานเกินกว่าปกติ สามารถแก้ไข หรือยกเลิกตารางทำงานโดยต้องตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรโดยนายจ้างและสมาคมการค้า⁴¹

การทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิง ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้แต่ในแต่ละสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในการทำงาน ของอุตสาหกรรมนั้น⁴² และกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร สามารถแก้ไขหรือยกเลิกชั่วโมงที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานมาตรฐานที่กำหนดไว้⁴³ และเมื่อลูกจ้างถูกกำหนดให้ หรือได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานมาตรฐาน ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานในอัตราค่าแรงที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าหรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ⁴⁴

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายลูกจ้างอาจปฏิเสธที่จะทำงานที่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ ที่จะปฏิบัติงานในสถานที่หรือที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ หากในขณะที่ทำงาน ลูกจ้างมีเหตุอันสมควรให้เชื่อได้ว่า การใช้หรือการเดินเครื่องจักรหรือสิ่งทีก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างหรือต่อลูกจ้างรายอื่น รวมทั้งสภาพที่ปรากฏอยู่ในสถานที่ดังกล่าวก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้าง หรือการดำเนินกิจกรรมก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างหรือลูกจ้างรายอื่น แต่การที่ลูกจ้างที่ปฏิเสธที่จะใช้หรือเดินเครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ จะต้องรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวให้แก่ นายจ้างโดยไม่ชักช้าโดยหากนายจ้างยอมรับว่าอันตรายเกิดขึ้น นายจ้างจะดำเนินการโดยทันทีที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากอันตรายนั้น นายจ้างจะแจ้งให้คณะกรรมการสถานทำงานหรือผู้แทนด้านสุขภาพและความปลอดภัยทราบซึ่งเรื่องและการดำเนินการที่จะใช้เพื่อแก้ไขเรื่องดังกล่าว แต่หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ ลูกจ้างอาจทำการปฏิเสธต่อไปและลูกจ้างจะรายงานสถานการณ์เรื่องนี้ให้แก่ นายจ้าง และให้แก่คณะกรรมการสถานทำงานหรือผู้แทนด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยไม่ชักช้า⁴⁵ และเมื่อได้รับแจ้งว่าลูกจ้างยังคงปฏิเสธที่จะใช้หรือเดินเครื่องจักรหรือสิ่งใด ๆ ในขณะที่ทำงานหรือทำกิจกรรมใด ๆ เจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะต้องสืบสวนคดีต่อหน้านายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลอื่นใดอีกหนึ่งรายซึ่งเป็นลูกจ้างรายหนึ่งที่เป็นคณะกรรมการสถานทำงาน ผู้แทนด้านสุขภาพและความปลอดภัย และเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวน เจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะตัดสินใจว่ามีอันตรายเกิดขึ้นหรือไม่

⁴¹ Canada Labour Code 1958, Article 170.

⁴² Canada Labour Code 1958, Article 171.

⁴³ Canada Labour Code 1958, Article 172.

⁴⁴ Canada Labour Code 1958, Article 174.

⁴⁵ Canada Labour Code 1958, Article 128.

และจะมีหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งผลการตัดสินใจดังกล่าวไปยังนายจ้างและลูกจ้าง โดยทันที⁴⁶ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นลูกจ้างห้ามปฏิเสธการใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ ที่จะปฏิบัติงานใน สถานที่หรือที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าการปฏิเสธทำให้เกิดอันตรายโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพ หรือ ความปลอดภัยของบุคคลอื่นหรืออันตรายที่เป็นไปในสภาพปกติของการจ้างงาน

การลาของแรงงานหญิง นายจ้างห้ามเลิกจ้าง ระวัง ให้ออก ปรับลดระดับตำแหน่ง หรือดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างเนื่องจากการลาที่เกิดจากการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บในกรณีที่ ลูกจ้างได้รับการจ้างงานครบสามเดือนต่อเนื่องกันแล้วโดยนายจ้างก่อนที่จะลา โดยระยะเวลาที่ลา จะต้องไม่เกิน 17 สัปดาห์ และหากได้รับการร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรโดยนายจ้างภายใน 15 วัน หลังจากกลับมาทำงานลูกจ้างจะต้องแสดงใบรับรองแพทย์จากบุคลากรทางการแพทย์ที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ให้แก่ นายจ้าง โดยแสดงว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากความเจ็บป่วย หรือการบาดเจ็บสำหรับระยะเวลาดังกล่าว และระยะเวลาดังกล่าวตรงกับระยะเวลาที่ลูกจ้าง ไม่มาปฏิบัติงาน โดยนายจ้างอาจมอบหมายให้ลูกจ้างที่หลังจากการลาเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือ การบาดเจ็บแล้วไม่สามารถทำงานที่เคยทำมาก่อนการลาได้ให้ไปทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างไป โดยมีเงื่อนไขและข้อกำหนดการจ้างที่แตกต่างไป⁴⁷ ทั้งนี้ลูกจ้างทุกรายที่ได้ทำงานกับนายจ้างครบ 6 เดือน ต่อเนื่องกันมีสิทธิที่จะและจะได้รับอนุญาตให้ลาพักจากการทำงานไม่เกินกว่า 37 สัปดาห์ เพื่อดูแลบุตรที่คลอดใหม่ของลูกจ้างหรือบุตรที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างในส่วนของการรับ อุปการะภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ในเรื่องการรับอุปการะ โดยการลาพักจะมีระยะเวลา 52 สัปดาห์ นับจากวันที่คลอดบุตร และกรณีของการรับอุปการะนั้นนับแต่วันที่บุตรได้เข้าสู่การดูแลของลูกจ้างจริง และหากบุตรอยู่ในการรักษาพยาบาลระยะจะขยายออกไปตามจำนวนสัปดาห์ระหว่างที่บุตรอยู่ใน การรักษาพยาบาล แต่ระยะเวลาที่ขยายจะต้องไม่ไม่เกินกว่า 104 สัปดาห์ส่วนกรณีที่คู่สมรสลาหยุด เพื่อคลอดบุตรหรือดูแลบุตรจะต้องไม่เกิน 37 สัปดาห์⁴⁸

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลอาจหยุด ปฏิบัติหน้าที่หากโดยเหตุที่การทำงานในหน้าที่ของตนต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพ ของตนหรือต่อสุขภาพของบุตรได้เมื่อได้รับแจ้งซึ่งการหยุดดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะแจ้งให้ คณะกรรมการสถานที่ทำงานหรือผู้แทนด้านสุขภาพและความปลอดภัยทราบโดยที่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะต้องหารือกับแพทย์ว่าหน้าที่การทำงานในปัจจุบันของตนอาจ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของหรือต่อสุขภาพของบุตรต่อไปหรือไม่ และหากแพทย์ได้ตัดสินใจ

⁴⁶ Canada Labour Code 1958. Article 129.

⁴⁷ Canada Labour Code 1958. Article 239.

⁴⁸ Canada Labour Code 1958. Article 206.1.

ว่ามีความเสี่ยงลูกจ้างจะมีสิทธิที่จะหยุดปฏิบัติหน้าที่ของตน สำหรับระยะเวลาระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ นายจ้างอาจมอบหมายให้กลับไปทำงานอื่น ๆ ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือสุขภาพของบุตร ทั้งนี้ต้องมีการหารือกับลูกจ้างแล้วและการที่ลูกจ้างได้รับการมอบหมายให้ทำงานอื่นใดแล้ว จะถือว่าลูกจ้างยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในขณะที่ลูกจ้างได้หยุดปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว และจะยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการจากงานดังกล่าวสำหรับช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน⁴⁹ ทั้งนี้ในช่วงเริ่มต้นตั้งครรภ์หรือเมื่อสิ้นสุดระยะ 24 สัปดาห์หลังคลอด ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลอาจร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งานของตนหรือมอบหมายงานอื่นให้แก่ตน หากการทำงานในหน้าที่เดิมอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือสุขภาพของบุตรได้ ซึ่งการการร้องขอให้เปลี่ยนงานจะต้องมีเอกสารประกอบ คือ ใบรับรองแพทย์จากบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระบุถึงการเลือกดังกล่าวของลูกจ้าง โดยแสดงระยะเวลาที่คาดว่าจะมีความเสี่ยงดังกล่าวได้ และกิจกรรมหรือเงื่อนไขที่จะต้องหลีกเลี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงนั้น ๆ⁵⁰

อย่างไรก็ดีลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลมีสิทธิที่ได้รับสิทธิให้ลาพักระหว่างระยะเวลาดังแต่เริ่มตั้งครรภ์ถึงเมื่อสิ้นสุดสัปดาห์ที่ 24 หลังจากการคลอดหากเธอได้แสดงให้แก่นายจ้างซึ่งใบรับรองแพทย์จากบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระบุถึงการเลือกดังกล่าวของลูกจ้าง โดยแสดงว่าเธอไม่สามารถปฏิบัติงานเนื่องจากการตั้งครรภ์หรือการพยาบาลดังกล่าว ตลอดจนระยะเวลาที่เธอจะไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วย⁵¹ ทั้งนี้ห้ามนายจ้างไม่ให้เลิกจ้าง ระวัง ให้ออก ปรับลดระดับหรือดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรือได้ขอลาพัก หรือนำเรื่องการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหรือเจตนาของลูกจ้างที่จะขอลาพักจากการทำงานมาพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งหรือการฝึกอบรมของลูกจ้าง⁵²

2) กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศแคนาดา

พนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวนมากในแคนาดาจะอยู่ในรูปสหภาพแรงงาน สหภาพหลักซึ่งเป็นตัวแทนของขามรักษาความปลอดภัยในประเทศแคนาดา โดยประเทศแคนาดาให้ความสำคัญกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในหลายด้าน โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยรวมถึงลักษณะของการรักษาความปลอดภัย โดยประเทศแคนาดามีกฎหมายที่เกี่ยวกับการรักษา

⁴⁹ Canada Labour Code 1958. Article 132.

⁵⁰ Canada Labour Code 1958. Article 204.

⁵¹ Canada Labour Code 1958. Article 205.1.

⁵² Canada Labour Code 1958. Article 209.3.

ความปลอดภัย คือ Private Security Act 2006 โดยกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย (สำหรับภาคเอกชน) ของแคนาดา 2006 นี้ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยโดยให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยไว้หลายคำนิยาม เช่น “การรักษาความปลอดภัย” ซึ่งหมายรวมถึง การเฝ้าระวัง หรือ การให้ความคุ้มครองบุคคล ทรัพย์สิน หรืออสังหาริมทรัพย์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยอันดี”การสืบ” ซึ่งหมายรวมถึง การสืบหาบุคคล ข้อมูลหรือทรัพย์สิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิด หรือการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง “การเก็บรักษาของมีค่า” ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำบัญชี การติดตั้ง ดูแลรักษา และซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ใช้ในการล็อกทั้งที่เป็นแบบทั่วไปและแบบอิเล็กทรอนิกส์ การติดตั้ง ดูแลรักษา ซ่อมแซม หรือ เปลี่ยนรหัสของผู้บริโภค ห้องนิรภัยสำหรับเก็บของมีค่า หรือกล่องที่ใช้สำหรับรับฝากของมีค่า การออกแบบและบริหารจัดการระบบบัญชีกลาง การเก็บรักษาทรัพย์สินของบัญชี การจัดทำบัญชี การเปิดประตูอาคาร ฟอร์นิเจอร์ หรือตู้นิรภัยด้วยวิธีอื่นใดนอกจากการใช้กุญแจและวิธีการอื่นข้างต้น “การติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยแบบอิเล็กทรอนิกส์” หมายรวมถึง การติดตั้ง ดูแลรักษา ซ่อมแซม ระบบกันขโมยระยะไกล ระบบเตือนภัย ระบบวิดีโอรักษาความปลอดภัย ระบบการควบคุมการเข้าออก แต่ไม่รวมถึงระบบความปลอดภัยในยานยนต์ “การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย” หมายรวมถึง บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองและป้องกันภัยจากการลักทรัพย์ การบุกรุก หรือการทำลายทรัพย์สินส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการให้บริการที่เป็นอิสระจากกิจกรรมที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น ทั้งนี้ การให้คำปรึกษายังหมายถึง การจัดทำ พัฒนา หรือนำเสนอ โครงการหรือแผนการรักษาความปลอดภัย

นอกจากนี้ผู้ที่จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเป็นผู้ได้รับอนุญาตโดยต้องมีคุณสมบัติ คือ ผ่านการฝึกอบรมตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้ เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี เป็นผู้ไม่เคยต้องคดีภายใต้ประมวลกฎหมายอาญา หรือความผิดของประมวลกฎหมายอาญาหรือเป็นความผิดที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้ยื่นขอใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับการยกโทษและต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และผ่านเกณฑ์อื่นใดตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้⁵³

ทั้งนี้ใบอนุญาตมีอายุ 5 ปีและสามารถต่ออายุได้ 5 ปี ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่พระราชบัญญัติหรือกฎระเบียบภายใต้พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดไว้⁵⁴ และสำนักงานสามารถระงับเพิกถอน หรือปฏิเสธใบอนุญาตได้ในกรณีที่ได้รับใบอนุญาตไม่ผ่านเงื่อนไขที่พระราชบัญญัติหรือกฎระเบียบภายใต้พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดไว้อีกต่อไป ผู้ได้รับใบอนุญาตไม่จ่าย

⁵³ Private Security Act 2006. Article 19.

⁵⁴ Private Security Act 2006. Article 21.

ค่าธรรมเนียมรายปี ผู้ได้รับใบอนุญาตถูกตัดสินให้เป็นผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติหรือกฎระเบียบภายใต้พระราชบัญญัตินี้ ผู้ได้รับใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของสำนักงานและผู้ได้รับใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตามคำขอของสำนักงานให้เปลี่ยนตัวแทน⁵⁵ นอกจากนี้ในการฝึกอบรมรัฐบาลสามารถประกาศระเบียบในเรื่องการวางเกณฑ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมซึ่งเป็นเงื่อนไขสำหรับการขอใบอนุญาต กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการรักษาความปลอดภัยในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม กำหนดเงื่อนไขในกรณีที่สำนักงานประสงค์จะเสนอการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ และกำหนดเงื่อนไขในกรณีที่สำนักงานประสงค์จะเสนอผู้ฝึกอบรมหรือหน่วยงานฝึกอบรมต่อรัฐมนตรี⁵⁶

⁵⁵ Private Security Act 2006. Article 29.

⁵⁶ Private Security Act 2006. Article 112.

บทที่ 4

ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน ของแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยประเทศญี่ปุ่น เกาหลีรัฐออสเตรเลีย และประเทศแคนาดา มาแล้วในบทก่อนหน้านั้น เห็นได้ว่ามีหลายมาตรการที่มีความเหมือนและแตกต่างกันในหลายประการ จึงจำเป็นต้องนำมามาตรการต่าง ๆ มาวิเคราะห์ถึงปัญหา และปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ

เนื่องจากแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ในการดูแลปกป้องทรัพย์สินรวมไปถึงระวังภัยที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลตามสถานที่ที่ได้รับการว่าจ้าง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาถึงสถานที่ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงสามารถทำได้โดยไม่เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเหตุที่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงทำงาน เพราะตามความหมายของ “แรงงานหญิง” ตามที่ได้กล่าวไปนั้น หมายถึง แรงงานที่เป็นเพศหญิงที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยมีความพยายามในการใช้ความคิดและร่างกาย รวมทั้งใช้ความตั้งใจในการดำเนินการผลิต จำหน่ายและให้บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจที่เป็นไปตามกลไกตลาด โดยมุ่งหวังผลจากการใช้แรงงาน และแรงงานหญิงจะต้องให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ เพราะแรงงานหญิงจะมีความแตกต่างกับแรงงานชายในหลาย ๆ ด้าน ทั้งสภาพทางสรีระร่างกายและจิตใจ ผู้ชายมักจะแข็งแรงกว่าเพราะมีกล้ามเนื้อมากกว่า กระดูกใหญ่หรือแข็งแรงกว่า ความสามารถในการใช้กำลังอีกทั้งโครงสร้างทาง

ร่างกายผู้หญิงจะมีกล้ามเนื้อที่มีขนาดเล็กกว่าชายและฮอร์โมนเพศที่แตกต่างกัน ทำให้โครงสร้างร่างกายจึงต่างกันและไม่เท่าผู้ชาย นอกจากทางกายแล้วเพศหญิงเป็นเพศที่มีภาวะทางจิตใจและอารมณ์อ่อนไหว ซึ่งเป็นลักษณะทางธรรมชาติและเมื่อเข้าสู่ช่วงตั้งครรภ์ สภาพร่างกายจะอ่อนแอกว่าผู้หญิงในช่วงปกติอีกด้วย

นอกจากนี้ผู้เขียนเห็นว่าในทางกฎหมายแรงงานหญิงหากเทียบเคียงจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างโดยมาตรา 45, 47-50 จะกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่มีอายุ 15-18 ปี ว่านายจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ทั้งประเภทของงานที่สามารถทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดได้ ช่วงเวลาในการทำงานและการทำงานล่วงเวลา จึงทำให้เห็นว่าประเภทของแรงงานเด็ก คือ 15 ปีขึ้นไป ส่วน 18 ปีขึ้นไปเป็นแรงงานทั่วไปที่สามารถทำงานได้โดยไม่กำหนดข้อยกเว้นในการทำงานมากเหมือนแรงงานเด็ก อย่างไรก็ตามแรงงานเด็กจะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างกว้างและเป็นธรรม เพราะหากตีความหมายว่า แรงงานหญิงคือแรงงานที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปนั้น จะทำให้การคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ครอบคลุมถึงแรงงานเด็กที่เป็นแรงงานหญิงที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี เพราะฉะนั้นแรงงานหญิงตามกฎหมาย หมายถึง แรงงานที่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้จากการศึกษากฎหมายของไทย มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายอันเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศนั้น ของประเทศไทยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 38 เกี่ยวกับงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำโดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานเกี่ยวกับเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป รวมทั้งงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากนี้มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยในการทำงาน ปี ค.ศ. 1981 (Convention Concerning the Occupational Safety and Health, 1981) อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับคนงานทุกประเภท หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างในการทำงานและบังคับใช้กับกิจการทุกประเภทที่มีการจ้างงาน โดยคุ้มครองครอบคลุมไปทุกสถานที่ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานที่ใดก็ตาม และอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง โดยอาจไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างก็ได้รวมถึงการ

คุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งมีไม่เฉพาะจากความเจ็บป่วยในกรณีทั่วไปเท่านั้น แต่รวมถึงการได้รับอันตรายจากการทำงานด้วยโดยนายจ้างรับผิดชอบและรับประกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งความปลอดภัยจากเครื่องจักร อันตรายจากสารเคมีและจะต้องจัดวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2003 (Labour Standards Act of Japan, 1947) ใน Article 64-2 ได้กำหนดเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย โดยห้ามมิให้นายจ้างหญิงที่มีอายุ 18 ปี ทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ แต่มีข้อยกเว้นหากมีการตกลงกันโดยมีการระบุในกฎกระทรวงว่าเป็นงานที่จำเป็นต้องทำเป็นการชั่วคราวซึ่งเป็นข้อควรปฏิบัติของนายจ้างในการกำหนดพื้นที่ที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเข้าทำงาน

ในส่วนมาตรการทางกฎหมายของเครือรัฐออสเตรเลียได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ปี 2009 (Fair Work, 2009) ใน Article 81 ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างสามารถโอนย้ายไปทำงานที่ปลอดภัยใช้บังคับกรณีลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ทั้งนี้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้ทำงานที่ปลอดภัยหรือการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างระยะเวลาเสี่ยง และนายจ้างอาจโอนลูกจ้างไปยังงานนั้นในช่วงระยะเวลาเสี่ยง โดยที่ต้องไม่ทำการเปลี่ยนแปลงต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้างนั้นหรือหากไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนสำหรับระยะเวลาเสี่ยง

และมาตรการทางกฎหมายของประเทศแคนาดา ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานแคนาดา ค.ศ. 1985 (Canada Labour Code, 1985) ใน Article 128-129 ได้กำหนดเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย โดยลูกจ้างอาจปฏิเสธที่จะทำงานที่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ ที่ลูกจ้างมีเหตุอันสมควรให้เชื่อได้ว่าการใช้หรือการเดินเครื่องจักรหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างหรือต่อลูกจ้างรายอื่น แต่การที่ลูกจ้างที่ปฏิเสธที่จะใช้หรือเดินเครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ จะต้องรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวให้แก่นายจ้างโดยไม่ชักช้า

ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยใน การทำงาน ปี ค.ศ. 1981 (Convention Concerning the Occupational Safety and Health, 1981) ได้กำหนดให้นายจ้างให้ความคุ้มครองความปลอดภัยจากเครื่องจักร อันตรายจากสารเคมี ต้องจัดหาอุปกรณ์เพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตราย รวมทั้งต้องมีการจัดฝึกอบรมให้ลูกจ้าง รวมทั้งนายจ้างจะต้องดูแลลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะปฏิบัติงานในสถานที่ใดก็ตาม นอกจากนี้มาตรการทางกฎหมายของทั้ง

ประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น มีความคล้ายคลึงกัน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานเกี่ยวกับเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา แต่มีข้อยกเว้นให้พิจารณาว่าสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรืออนุญาตให้ทำการชั่วคราว ส่วนในเครือรัฐออสเตรเลีย ได้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถโอนย้ายงานที่เห็นว่าอาจเป็นอันตรายต่อร่างกายได้กรณีลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ทั้งนี้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้ทำงานที่ปลอดภัยหรือการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างระยะเวลาเสี่ยง และประเทศแคนาดา ลูกจ้างอาจปฏิเสธที่จะทำงานที่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ ที่ลูกจ้างมีเหตุอันสมควรให้เชื่อได้ว่า การใช้หรือการเดินเครื่องจักรหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างหรือต่อลูกจ้างรายอื่น ซึ่งในแต่ละประเทศมีข้อกำหนดเกี่ยวกับงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำ มีลักษณะที่คล้ายกันและแตกต่างกันบางส่วน ทั้งนี้ในประเทศไทยไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับงานอันตรายในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างรวดเร็ว อันเป็นเพราะหลาย ๆ ปัจจัยทั้งความต้องการค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้นกว่างานอาชีพเดิมที่แรงงานหญิงเคยทำ เช่น คนรับใช้ในบ้าน งานภาคเกษตรกรรม เป็นต้น อีกทั้งผู้ประกอบการด้านการรักษาความปลอดภัยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ต้องพนักงานรักษาความปลอดภัยมากขึ้น จึงจำเป็นต้องรับแรงงานเข้ามาในอุตสาหกรรมนี้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานให้ได้รับความปลอดภัย จากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนถึงแก่บาดเจ็บ ทุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยกำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องในกรณีให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานหรือที่มีสภาพอันตราย กล่าวคือนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

อย่างไรก็ดีสภาพการทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนใหญ่จะอยู่ที่สถานที่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง เช่น บริเวณลานจอดรถที่มีสภาวะของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจมีผลต่อสุขภาพร่างกายของหญิง และอาจส่งผลในการตั้งครรภ์ได้ในอนาคต ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยจะต้องมีการให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธงานที่อาจเป็น

อันตรายโดยนายจ้างต้องจัดงานที่เหมาะสมให้ รวมทั้งกำหนดสถานที่ในการทำงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัยหญิงไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บริษัทรักษาความปลอดภัยปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานรักษาความปลอดภัยมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะในอนาคตอัตราความต้องการเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักแบกหาม

ในการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้อง ยก แบก หาม ลาก เพราะในสภาพปัจจุบันการทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยการถูก ว่าจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานที่ต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นห้างสรรพสินค้า หอพัก คอนโด เป็นต้น ซึ่งสถานที่ดังกล่าวนอกจากจะต้องประจำตามจุดเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยแล้ว ยังต้องอยู่บริเวณ ลานจอดรถเป็นส่วนใหญ่ ทั้งทำหน้าที่ในการจัดการที่จอดรถให้เพียงพอกับจำนวนรถ เพราะปัจจุบันตามคอนโดมิเนียมมักมีที่จอดรถไม่เพียงพอกับจำนวนห้อง ทำให้เกิดปัญหาการจอดรถไม่เพียงพอ จึงเป็นหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่จะดำเนินการให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย แต่อย่างไรก็ดีการดำเนินการจัดระเบียบรถยนต์จำเป็นต้องอาศัยการ ลาก เข็น เพื่อให้ รถยนต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยรถยนต์ทั่ว ๆ ไปจะมีน้ำหนักประมาณ 1,150 กิโลกรัม¹ เป็น ต้นไป

ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดในงานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ งานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง ทั้งนี้ตามมาตราดังกล่าวกำหนดไว้เฉพาะในส่วนองแรงงานหญิงมีครรภ์เท่านั้น แต่ทั้งนี้ในมาตรา 37 ในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ไว้ในข้อ 1 ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดย เฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน โดยลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18ปี ไม่เกิน 20 กิโลกรัม และ 25 กิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป และหากน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนด

¹ Honda City 1.5 SV AT . Siam New Car. Retrieved January 17, 2014, from http://www.siamnewcar.com/showgrade_th.php?gid=12

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

นอกจากนี้ตามการคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานที่มีน้ำหนักมาก ตามอนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ปี ค.ศ. 1987 (Convention No.127: The Maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1987) และข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning the Maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1967) ได้กล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานมีข้อกำหนดหลายข้อที่มีความจำเป็นสำหรับการคุ้มครองแรงงานในทุก ๆ ประเภท ที่จะต้องกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการที่ให้ลูกจ้าง ยก แบก หาม หรือลากสิ่งที่มีน้ำหนักมาก และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งความปลอดภัยของลูกจ้าง ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในการทำงานเกี่ยวกับการ ยก แบก หาม หรือลากของหนักหรือที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอย่างถูกวิธี โดยแรงงานหญิงจะได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษมากกว่าแรงงานชาย และสำหรับรัฐที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องกำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบการจ้างลูกจ้างอนุญาตให้ลูกจ้าง แบก หาม ยก ลาก หรือสิ่งของที่มีน้ำหนักมาก ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และกำหนดมาตรการสำหรับลูกจ้างที่จะต้องเคลื่อนย้ายสิ่งของที่มีน้ำหนักมากกว่าปกติให้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีในการเคลื่อนย้ายสิ่งของอย่างถูกวิธีให้ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย รวมทั้งการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่สามารถให้แรงงานหญิงหรือเด็ก แบก หาม ยก ลากหรือเข็น โดยเป็นไปตามข้อกำหนด และจะต้องน้ำหนักค่าน้ำหนักที่แรงงานชายสามารถทำได้ นอกจากนี้ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นตามอนุสัญญาให้สอดคล้องกับข้อกำหนด โดยให้บูรณาการร่วมกันกับผู้แทนสูงสุดของนายจ้าง และลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ตามข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning The Maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1967) ได้มีหลักการและแนวทางการคุ้มครองที่เสริมอนุสัญญาฉบับนี้ ได้กำหนดว่าประเทศสมาชิกจะต้องหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างถึงการบังคับใช้มาตรการจำกัดน้ำหนักที่แรงงานจะต้องทำ และจะต้องให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้กระทบกับสุขภาพของแรงงาน อีกทั้งแรงงานจะต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพและมีผลการตรวจสอบสุขภาพจากแพทย์ว่าสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย และจะต้องให้แรงงานตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ อย่งไรก็ดีโดยทั่วไปแรงงานชายจะสามารถแบกน้ำหนักได้ต่อคนสูงสุดไม่เกิน

55 กิโลกรัม และน้อยกว่านี้และแรงงานหญิงและเด็กไม่ควรได้รับอนุญาตให้แบก หาม ยก ลาก หรือเข็น สิ่งของที่มีน้ำหนักครั้งละมาก ๆ รวมทั้งหญิงมีครรภ์

นอกจากนี้มาตรการทางกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นอันเกี่ยวกับการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานเกี่ยวกับของหนักตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2003 (Labour Standards Act of Japan, 1947) ใน Article 64-3 ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรใน 1 ปี ทำงานอันตรายที่เกี่ยวกับการควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมาก รวมไปถึงการทำงานเกี่ยวกับของหนักหรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายที่อาจได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ การขอเปลี่ยนงาน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างได้ โดยเปลี่ยนหน้าที่ให้ใช้แรงงานน้อยลง

จากการศึกษาพบว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 38 ได้กำหนดเกี่ยวกับแรงงานหญิงตั้งครรภ์ ทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม แต่ได้มีกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ไว้ในข้อ 1 ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน โดย ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ไม่เกิน 20 กิโลกรัม และ 25 กิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปและหากน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนด ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และตามข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning The Maximum Permissible Weight to be carried by one Worker, 1967) ได้กำหนดให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกระทบกับสุขภาพของแรงงาน และต้องมีผลการตรวจสุขภาพจากแพทย์ว่าสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ดีโดยทั่วไปแรงงานชายจะสามารถแบกน้ำหนักได้ต่อคนสูงสุดไม่เกิน 55 กิโลกรัมและน้อยกว่านี้และแรงงานหญิงและเด็กไม่ได้รับอนุญาตให้แบก หาม ยก ลาก หรือเข็นสิ่งของที่มีน้ำหนักครั้งละมาก ๆ รวมทั้งหญิงมีครรภ์ ซึ่งทำให้เห็นว่ามาตรการของ ILO ไม่ได้กำหนดว่าแรงงานหญิงสามารถ แบก หาม หรือลาก ไว้ไม่เกินกี่กิโลกรัม แต่ไม่เกินกว่าน้ำหนักที่แรงงานชายส่วนในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดเกี่ยวกับแรงงานห้ามนายจ้างให้หญิงตั้งครรภ์ที่เพิ่งคลอดลูกมาไม่เกิน 1 ปี ที่ทำงานอันตรายที่เกี่ยวกับการควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมาก รวมไปถึงการทำงานเกี่ยวกับของหนัก หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายที่อาจได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์

แต่อย่างไรก็定会เห็นได้ว่าน้ำหนักตามที่กำหนดนั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงในปัจจุบัน เพราะสภาพการทำงานในลานจอดรถของ สถานที่ต่างจะต้องมีการ ลาก เ็นรถยนต์เพื่อจัดระเบียบอยู่ตลอดเวลา ทั้งในห้างสรรพสินค้าได้ กำหนดให้มีชั้นลานจอดรถสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะและจะสังเกตเห็นได้ว่าชั้นดังกล่าวอาจมี จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเพียง 1-2 คนเท่านั้นนอกจากห้างสรรพสินค้า คอนโดมิเนียมแล้ว สถานที่ราชการก็เป็นอีกสถานที่หนึ่งที่มีจำนวนรถยนต์ที่เข้าออกเป็นจำนวน มาก พนักงานรักษาความปลอดภัยนอกจากทำหน้าที่ดูแลผู้เข้าออก สถานที่ราชการแล้วจะต้อง ดูแลเพื่อให้รถยนต์ที่หมุนเวียนเข้ามาในที่จอดรถเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และการลากหรือเข็น รถยนต์แต่ละคันนั้น น้ำหนักจะอยู่ที่ 1,150 กิโลกรัม เป็นต้น ไป ซึ่งมีน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดอยู่ หลายเท่า ทั้งนี้จึงเห็นว่าประเทศไทยจะต้องมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของพนักงานรักษาความ ปลอดภัยหญิงให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพราะการลากหรือเข็นรถยนต์ที่มีน้ำหนักมากเป็นระยะ เวลานานอาจส่งผลต่อร่างกายของแรงงานในอนาคตในการตั้งครรภ์ รวมไปถึงสภาพร่างกายต่าง ๆ ของแรงงานหญิงด้วย

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน

ในการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดแทบจะเป็นเรื่องปกติของอาชีพพนักงาน รักษาความปลอดภัย เพราะระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่จะเริ่มตั้งแต่เช้าถึงเย็นและอาจคาบเกี่ยว ไปในตอนกลางคืนและโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยที่จะต้องทำงาน ในเวลากลางคืน อาจทำให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจได้ เช่น ในกรณีที่เลิกงานในเวลา 22:00 น. การเดินทางกลับบ้านอาจทำให้เกิดอันตรายได้ เพราะเวลาดังกล่าวเป็นยามวิกาลอาจทำให้ เกิดอาชญากรรมได้ง่าย อีกทั้งการทำงานในเวลากลางคืนของพนักงานรักษาความปลอดภัย อาจได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานจากบุคคลภายในสถานที่นั้น ๆ หรือบุคคลที่มุ่งร้ายต่อ สถานที่หรือบุคคลภายในสถานที่นั้น ๆ และนอกจากอันตรายจากการทำงานในเวลากลางคืนแล้ว การทำงานที่นานติดต่อกันหลายชั่วโมงอาจส่งผลเสียต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยอัน เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ได้ เพราะพนักงานรักษาการบางประเภทจะต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ หรืออยู่ในที่มีมลพิษในเวลานาน ๆ เป็นต้น

ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 5 ได้ ให้คำนิยามของ “วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน ประจำปี “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือ

เกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี “ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน “ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด และ “ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยมาตรา มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22:00-06:00 น. ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน และมาตรา 40 กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24:00-06:00 น. และหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 26 ให้กำหนดตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่า ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย และมาตรา 28 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

นอกจากนี้การคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงมีมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานในเวลากลางคืน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Convention concerning Night Work, 1990) และข้อแนะนำฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990) โดยอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีการกำหนดได้ให้ความหมาย “การทำงานกลางคืน” หมายถึงงานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งตั้งแต่ 24:00-05:00 น. ซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับกับแรงงานโดยทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ทำงานในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานหญิงเพื่อให้แรงงานหญิงรับความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม

โดยการที่จะให้แรงงานหญิงสามารถปฏิบัติงานในเวลากลางคืนได้จะต้องเป็นช่วงที่ก่อนและหลังแรงงานหญิงคลอดบุตร โดยเป็นระยะเวลาที่นับรวมกันอย่างน้อย 16 สัปดาห์ โดยจะต้องมีการรับรองจากแพทย์ว่าระยะเวลาในการที่จะเข้าปฏิบัติงานได้นั้นเหมาะสมและเป็นไปตามสุขภาพของมารดาและบุตรและหากว่าระยะเวลาก่อนและหลังคลอดเกินกว่า 16 สัปดาห์ให้กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ หรือตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง และนอกจากนี้อาจเปลี่ยนให้ลูกจ้างไปทำงานในตอนกลางวัน แต่ห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิง เว้นแต่ มีเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ หรือ การคลอดบุตร อีกทั้งแรงงานหญิงจะต้องได้รับรายได้ที่เหมาะสมและไม่เสียผลประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ได้รับอยู่เดิม รวมทั้งการได้รับความคุ้มครองต่าง ๆ ด้วยและข้อแนะนำปีที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990) เพื่อสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการให้ลูกจ้างหญิงเปลี่ยนไปทำงานในตอนกลางวันได้ตามความเหมาะสม

ในประเทศญี่ปุ่นได้มีมาตรการตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการดูแลพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง โดยกำหนดให้ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ห้ามไม่ให้ชายจ้างจ้างแรงงานหญิงที่อายุ 18 ปีขึ้นไป ทำงานในเวลากลางคืนตั้งแต่ 22:00-05:00 น. เว้นแต่ทำงานที่ทำเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือเป็นงานที่จำเป็นต้องทำในเวลากลางคืนแต่ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่าปกติ หรือแรงงานหญิงสมัครใจทำงานในเวลากลางคืน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองก่อน ซึ่งการทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิง กำหนดห้ามชายจ้างจ้างแรงงานหญิงที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี เว้นแต่จะเป็นงานเกี่ยวกับการคำนวณ งานเอกสาร บัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาแต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อ 2 อาทิตย์ แต่อย่างไรก็ดีการทำงานจะต้องคำนึงถึงสภาพร่างกายของคนงานว่าจะต้องไม่กระทบต่อสุขภาพและสวัสดิการของหญิงนั้น แต่การห้ามทำงานล่วงเวลาดังกล่าวไม่รวมถึงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหาร หรืองานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเทคนิคเฉพาะด้าน

ในเครือรัฐออสเตรเลีย ได้มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง โดยทั่วไปที่เป็นลูกจ้างสามารถทำงานสูงสุดไม่เกิน 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และลูกจ้างสามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาได้หากไม่มีเหตุผลที่สมควรและลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะไม่มาทำงานสำหรับการจ้างงานในวันหยุด อย่างไรก็ตามการปฏิเสธลูกจ้างจะต้องพิจารณาก่อนว่าการขอให้ทำงานไม่สมควร ส่วนการทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิงแรงงานหญิงสามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลา หากเห็นว่าไม่สมเหตุสมผล และหากนายจ้างให้ทำ

จะต้องมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลานั้นว่าสมเหตุสมผล จะต้องมีการคำนึงถึงความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างจากการทำงานในชั่วโมงที่เกินกว่าปกติ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวเกี่ยวกับการกำหนดการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างด้วย ทั้งต้องพิจารณารูปแบบการทำงานปกติของอุตสาหกรรม ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ รวมทั้งระดับความรับผิดชอบของลูกจ้าง

ส่วนในประเทศแคนาดา ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ชั่วโมงทำงานมาตรฐานของลูกจ้างจะไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในวันใด ๆ หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงในสัปดาห์ใด ๆ และในหนึ่งสัปดาห์จะมีวันหยุดทั่วไป 1 วันหรือมากกว่าก็ได้ ส่วนการทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิงลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้แต่ในแต่ละสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือน้อยกว่าที่กำหนดไว้และการที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร สามารถแก้ไขหรือยกเลิกชั่วโมงที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานมาตรฐานที่กำหนดไว้และเมื่อลูกจ้างถูกกำหนดให้หรือได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานมาตรฐานลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานในอัตราค่าแรงที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าหรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ

จากการศึกษาพบว่าในการกำหนดการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและในเวลากลางคืนของแรงงานหญิงพบว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในเวลาดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยได้กำหนด เรื่องการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืนไว้ แต่ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดเกี่ยวกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะเพราะข้อกำหนดดังกล่าวเป็นการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงโดยทั่วไป ซึ่งอาจไม่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่อง และยาวนานเหมือนกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ซึ่งต้องทำงานอย่างยาวนานและติดต่อกันจนเป็นปกติมิใช่ให้ทำงานเป็นลักษณะชั่วคราว ซึ่งเรื่องระยะเวลาการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะทำงานกันในเวลากลางคืนเพราะเป็นยามวิกาลที่อาจผู้ไม่หวังดีมีความประสงค์ที่จะบุกรุกสถานที่ โดยจะดำเนินการเพื่อให้ได้ความปลอดภัยสูงสุด อีกทั้งจำนวนของพนักงานอาจไม่เพียงพอจึงมีผู้ประกอบการหลายรายที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหญิงทำงานในเวลากลางคืนอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งนอกจากจะได้รับอันตรายจากผู้อาจเข้ามาขโมยทรัพย์สินแล้ว อาจได้รับรับอันตรายจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองจากการลวงละเมิดทางเพศได้ และหากพิจารณาเป็นประเด็นแล้วสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1) การทำงานในเวลากลางคืน

มาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงในการทำงานในเวลากลางคืนตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนปี ค.ศ. 1990 และข้อแนะนำฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนปี ค.ศ. 1990 โดยอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีการกำหนดได้ให้ความหมาย “การทำงานกลางคืน” หมายถึงงานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งตั้งแต่ 24:00-05:00 น. อีกทั้งได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนของหญิงก่อนและหลังตั้งครรภ์ และอาจให้เปลี่ยนงานได้ตามความเหมาะสม ซึ่งระยะเวลาการทำงานของไทยไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนไว้อย่างชัดเจน เพียงแต่หากทำงานในเวลากลางคืนแล้วได้รับอันตรายให้เปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเท่านั้น ส่วนของประเทศญี่ปุ่นห้ามไม่ให้ชายจ้างจ้างแรงงานหญิงที่อายุ 18 ปีขึ้นไปทำงานในเวลากลางคืน ตั้งแต่ 22:00-05:00 น. เว้นแต่ว่างานที่ทำเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และลูกจ้างยินยอมแต่ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าปกติ สำหรับประเทศไทยไม่ได้กำหนดห้ามการทำงานในเวลากลางคืนไว้อย่างชัดเจนแต่มีมาตรา 40 กำหนดให้กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24:00-06:00 น. และหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงจะทำการพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานได้ตามที่เห็นสมควร โดยกฎหมายของไทยกำหนดให้เป็นดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงานว่าจะพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานหรือไม่

2) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นห้ามนายจ้างจ้างแรงงานหญิงที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ส่วนการทำงานล่วงเวลาของไทยกำหนดให้ทำได้ถึง 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งต่างจากประเทศญี่ปุ่นพอสมควร โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะทำงานเป็นกะกะละ 12 ชั่วโมงในช่วงเวลา 07:00-19:00 น. หรือ 19:00-07:00 น. ซึ่งขัดกับมาตรา 23 ที่กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในหนึ่งวันไม่เกิน 8 ชั่วโมงและในบางส่วนไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งขัดกับมาตรา 28 ที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน ทั้งนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะต้องทำงานวันละ 12 ชั่วโมงซึ่งเท่ากับแต่ละวันทำงานล่วงเวลาวันละ 4 ชั่วโมงและทำงานในวันหยุดอีกวันละ 12 ชั่วโมงซึ่งเท่ากับทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดรวมกันทั้งสิ้น 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งขัดกับมาตรา 26 ให้กำหนดตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ที่กำหนดว่าชั่วโมงทำงานล่วงเวลาชั่วโมงการทำงานในวันหยุดเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงซึ่งการทำงาน of พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเกินกว่าชั่วโมงการทำงานกว่าที่กฎหมาย

กำหนดไว้มากพอสมควร แม้จะมีกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจน แต่นายจ้างก็กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้หลายชั่วโมง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้างได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

ทั้งนี้ในสภาพปัจจุบันอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงบางส่วน ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าที่จะเป็น ทั้งที่ทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงเป็นเวลานานจนไปถึงล่วงเวลาไป ถึงกลางคืนและในวันหยุดโดยการทำงานดังกล่าวจะต้องใช้ทั้งกำลังแรงงานและความคิดที่จะต้อง กระตือรือร้นและระแวดระวังรักษาความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา เช่น กรณีมีมือเบ้าเข้ามา ในสถานที่ราชการ ผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยคือพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งต้องเสี่ยงกับ เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันตลอดเวลา อีกทั้งแม้ว่าบริษัทจะมีการกำหนดอัตราค่าทำงานล่วงเวลาไว้แล้ว ก็ตาม แต่ในความเป็นจริงพนักงานอาจไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลง หรือหากได้ก็จะได้ไม่เท่ากับที่ ตกลงไว้ส่วนการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพนั้นในสภาพที่พนักงานรักษาความปลอดภัยของ ไทยทำงานอาจเป็นสถานที่ที่แตกต่างกันไป บางสถานที่ที่ออกปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมอาจ ไม่เปลี่ยวและไม่เป็นอันตราย เป็นแหล่งที่มีผู้คนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก พนักงานรักษาความ ปลอดภัยหญิงก็ยังสามารถปฏิบัติงานในเวลากลางวันได้ แต่หากสถานที่ที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นที่ เปลี่ยวจึงจำเป็นต้องปรับเวลาในการปฏิบัติของแรงงานหญิง ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะจัดการ การดูแลพนักงานให้เหมาะสม เช่น ปรับเปลี่ยนเวลาสำหรับแรงงานหญิงในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานที่

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์

ปัจจุบันในการทำงานของแรงงานหญิงเมื่อตั้งครรภ์และถึงเวลากำหนดคลอดโดยทั่วไป จะมีกฎหมายกำหนดการลาคลอดไว้อย่างชัดเจนตามช่วงระยะเวลา แต่ปัญหาที่พบระหว่างตั้งครรภ์ และทำงานจนไปถึงหลังจากคลอดบุตร นายจ้างจะเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างไปทำในตำแหน่ง ที่เหมาะสมระหว่างตั้งครรภ์ และอาจถูกลดค่าจ้างเพราะมีการเปลี่ยนประเภทของงานและเมื่อ ลาดคลอดแล้วกลับมาทำงานอาจไม่ได้ทำงานในตำแหน่งเดิม เลิกจ้าง หรือได้รับค่าแรงที่ลดลง

โดยประเทศไทยได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงตั้งครรภ์โดยเฉพาะ ในเรื่องของการลาเพื่อคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของ “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร และตามมาตรา มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอด บุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วยและนอกจากตาม

มาตรา 42 แรงงานหญิงมีครรภ์ที่มีใบรับรองของแพทย์แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ ทั้งนี้ตามมาตรา 43 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้นหลังจากลาคลอดลูกจ้างอาจไม่ได้รับกลับเข้าทำงานอีก

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1919 (Convention concerning Maternity Protection, 1919) แก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 (Convention on Maternity Protection, 1952) แก้ไขโดยอนุสัญญา 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (Convention on Maternity Protection, 2000) และข้อแนะนำที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (R191 Maternity Protection Convention, 2000) อนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา (Maternity Protection Convention) และได้บัญญัติอนุสัญญาฉบับที่ 103 ให้แต่ละประเทศกำหนดสิทธิลาคลอดให้แก่หญิงทำงานมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์และอนุสัญญาฉบับที่ 183 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้สิทธิลาคลอดนานถึง 14 สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาคลอดภายหลังการคลอดบุตรและจะขยายระยะเวลาในการลาคลอดให้ได้ถึง 18 สัปดาห์ รวมถึงห้ามนายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ และในการกลับเข้าทำงานแรงงานจะต้องได้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือเทียบเท่าอัตราค่าจ้างเดิม โดยประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดให้การตั้งครรภ์ไม่เป็นสาเหตุของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วย อีกทั้งให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักให้นมบุตรไม่น้อยกว่าวันละ 1 ครั้ง หรือในการลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้นมบุตร โดยการลดชั่วโมงหรือพักให้นมบุตรดังกล่าวให้ถือเป็นชั่วโมงทำงานและได้รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตามประเทศไทยนั้นไม่ได้ให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาทั้งสามฉบับอย่างไรก็ดี แต่สามารถดูนำมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางให้แรงงานหญิงได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่

ในส่วนของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง เกี่ยวกับการลาไว้ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น โดยการลาคลอดบุตรหญิงตั้งครรภ์สามารถลาคลอดก่อนตั้งครรภ์ได้ 6 สัปดาห์ แต่หากเป็นกรณีแฝดได้ 14 สัปดาห์และ 8 สัปดาห์ หลังจากการคลอดบุตร แต่หากไม่ได้จะได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอดจากนายจ้างจะได้รับจากระบบประกัน (National Health Insurance Scheme) ร้อยละ 60 และรัฐบาลให้เงินช่วยเหลือผ่านระบบประกันจำนวน 300,000 เยน สำหรับการคลอดในแต่ละครั้งและถึงแม้ว่าก่อนคลอดจะแจ้งรวมทั้งการลาเพื่อดูแลบุตร กำหนดว่าหญิงที่อยู่ในช่วงดูแลบุตร และบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้นมวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที และในกรณีที่บุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือ

ขาดเจ็บลูกจ้างมีสิทธิลางานได้ 5 วันต่อปี นอกจากนี้ลูกจ้างมีสิทธิ จะเห็นได้ว่าในประเทศญี่ปุ่น นอกจากการลาคลอดบุตรแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงการลาเพื่อดูแลบุตรอีกด้วย และถึงแม้ว่าจะไม่ได้ รับค่าจ้างจากนายจ้างรัฐบาลยังมีเงินในส่วนอื่น ๆ ให้ความช่วยเหลืออยู่ด้วย

สำหรับเครือรัฐออสเตรเลีย ได้กำหนดเกี่ยวกับแรงงานหญิงตั้งครรภ์ไว้ตาม พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ปี 2009 (Fair Work, 2009) โดยกำหนดการคุ้มครองแรงงาน หญิงมีครรภ์ ในการลาเกี่ยวกับการคลอดบุตรโดยทั่วไป ลูกจ้างจะต้องลาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน เพียงครั้งเดียว และหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือให้กำเนิดแก่บุตร ระยะเวลาการลาจะเริ่มตั้งแต่ 6 สัปดาห์ ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรแต่ต้องไม่เริ่มหลังจากวันที่บุตรถือกำเนิด ส่วนกรณีของการลาที่ เกี่ยวกับการรับเลี้ยงดู ระยะเวลาลาจะต้องเริ่มขึ้นในวันที่ได้รับบุตรไว้ในอุปการะ โดยการลาจะต้อง ลากภายใน 12 เดือนหลังจากวันที่คลอดหรือวันที่ได้รับบุตรมาไว้ในอุปการะ ในกรณีลูกจ้างยังคง ทำงานอยู่ในระหว่างช่วง 6 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะทำการคลอดบุตร นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้าง แสดงใบรับรองแพทย์ต่อนายจ้าง โดยระบุด้วยคำว่าแสดงความลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงาน หรือไม่ หากลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงาน ต้องมีถ้อยคำแสดงว่าแนะนำให้ลูกจ้างทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบันที่ทำอยู่ต่อไปหรือไม่โดยแสดงเหตุผลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยหรือความเสี่ยงที่เกิด จากการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหรืออันตรายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และเมื่อคลอดลูกแล้วสามัภรรยา สามารถลางานได้คนละไม่เกิน 8 สัปดาห์ต่อคน แต่ห้ามพ้นจาก 12 เดือนหลังจากคลอดบุตร

และประเทศแคนาดาได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้ตาม กฎหมายแรงงานแคนาดา (Canada Labour Code, 1985) โดยมีสาระสำคัญว่าการคุ้มครองแรงงาน หญิงมีครรภ์ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์อาจหยุดปฏิบัติหน้าที่หากก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของตนหรือ ต่อสุขภาพของบุตรได้และหากแพทย์ได้ตัดสินใจว่ามีความเสี่ยงลูกจ้างจะมีสิทธิที่จะหยุดปฏิบัติหน้าที่ ของตน สำหรับระยะเวลาระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่นายจ้างอาจมอบหมายให้กลับไป ทำงานอื่น ๆ ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือสุขภาพของบุตร ในขณะที่ ลูกจ้างได้หยุดปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จะยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการจากงานดังกล่าวสำหรับ ช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในช่วงเริ่มต้นตั้งครรภ์หรือเมื่อสิ้นสุดระยะ 24 สัปดาห์ หลังคลอด ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลอาจร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งาน ของตนหรือมอบหมายงานอื่น หากการทำงานในหน้าที่เดิมอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของ ลูกจ้างหรือสุขภาพของบุตรได้ และลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลมีสิทธิที่ได้รับสิทธิ ให้ลาพักระหว่างเริ่มตั้งครรภ์ถึงเมื่อสิ้นสุดสัปดาห์ที่ 24 หลังจากการคลอด ตลอดจนระยะเวลา ที่เธอจะไม่มีสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วย ทั้งนี้ห้ามนายจ้างไม่ให้เลิกจ้าง ระวัง ให้ออก ปรับลด ระดับ หรือดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างตั้งครรภ์หรือได้ขอลาพักหรือนำเรื่องการ

ตั้งครุฑของลูกจ้างหรือเจตนาของลูกจ้างที่จะขอลาพักจากการทำงานมาพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งหรือการฝึกอบรมของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่าการลาเกี่ยวกับการตั้งครุฑของแรงงานหญิงนั้นของประเทศไทยยังไม่มียกข้อกำหนดรายละเอียดมากนัก จะมีเพียงระยะเวลาในการลาคลอดเท่านั้น คือ คลอดบุตร 1 คน ไม่เกิน 90 วัน ตามมาตรา 41 และขอเปลี่ยนงานให้เหมาะสมในระหว่างก่อนและหลังคลอดบุตรได้ตามมาตรา 42 นอกจากนี้ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองดูแลแรงงานหญิงตั้งครุฑในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การลาคลอดนานถึง 14 สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้าง โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาคลอดภายหลังการคลอดบุตร รวมทั้งสามารถขยายเวลาในการลาคลอดให้ได้ถึง 18 สัปดาห์ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครุฑ การกำหนดให้กลับไปทำงานตำแหน่งเดิม หรือเทียบเท่าและการตั้งครุฑไม่เป็นสาเหตุของการเลิกปฏิบัติ การพักให้นมบุตรไม่น้อยกว่าวันละ 1 ครั้ง และให้ถือเป็นชั่วโมงทำงานและได้รับค่าจ้าง เป็นต้น และแม้ประเทศไทยยังไม่เป็นภาคีตามอนุสัญญานี้ก็ตาม แต่จำเป็นต้องนำมาปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นธรรมแก่แรงงานหญิงเพราะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในระยะเวลาว่างทำงานอาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานจนอาจส่งผลกระทบต่อบุตรที่เพิ่งคลอดออกมา ทั้งในเรื่องการเลี้ยงดู ให้นมบุตร และหากสุขภาพของมารดาไม่ดีอาจส่งผลกระทบต่อบุตรเช่นกัน และในขณะเดียวกันประเทศญี่ปุ่น มีข้อสังเกตว่าถึงแม้ว่าระยะเวลาที่ลาคลอดหรือลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนายจ้างอาจไม่จ่ายค่าจ้าง แต่รัฐบาลได้มีมาตรการช่วยเหลือและมีประกันสังคมที่เข้ามาดูแลค่าใช้จ่ายระหว่างดูแลบุตร ซึ่งในประเทศไทยไม่ได้มีการดูแลในลักษณะนี้ โดยการลาคลอดในบางครั้งอาจทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะเวลานาน ในแต่ละสถานที่พนักงานรักษาความปลอดภัยมักจะใช้ชุดเดิม เจ้าหน้าที่คนเดิม เพื่อป้องกันเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นได้ ในส่วนของเครือรัฐออสเตรเลียได้กำหนดเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรไว้ในหลายลักษณะเช่น หญิงที่ตั้งครุฑ สามารถลาได้ตั้งแต่ 6 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร โดยสามีภรรยาสามารถลาคนละช่วงหรือลาพร้อมกันได้ นอกจากนี้ยังสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีก คนละไม่เกิน 8 สัปดาห์ ในส่วนของประเทศแคนาดาได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ตั้งครุฑได้ว่า แรงงานหญิงสามารถลาพักระหว่างเริ่มตั้งครุฑ ตลอดจนระยะระยะเวลาที่เธอจะไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วย ทั้งนี้ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุแห่งการตั้งครุฑ รวมทั้งแรงงานหญิงสามารถขอให้ให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้ได้หากเป็นงานที่เสี่ยงกับสุขภาพของแรงงานหญิงหรือบุตร เป็นต้น เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยทั่วไปจะได้สิทธิในการลา 90 วัน และขอให้ให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้ได้หากอยู่ระหว่างตั้งครุฑ แต่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการเลี้ยงดูบุตร ระยะเวลาการลาเพื่อให้นมบุตรรวมไป

ถึงสวัสดิการใด ๆ เพิ่มเติม ทั้งที่เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งสุขภาพอนามัยซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบุตรหากไม่ได้รับการดูแลที่ดี

4.5 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

จากสภาพสังคมในอดีตจนถึงปัจจุบันเพศหญิงจะถูกปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันกับเพศชายในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการทำงาน ครอบครัว หรือแม้กระทั่งสิทธิที่จะได้รับหรือหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมาย เป็นต้น เพราะถูกมองมาแรงงานหญิงทำงานได้น้อยกว่าและมีข้อจำกัดเยอะในด้านสุขภาพร่างกาย แต่ในความเป็นจริงแล้วระยะเวลาในการทำงานได้ปฏิบัติงานระยะเวลาเท่าเทียมกันหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นจำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันด้วย

ในด้านของบทบาททางเพศได้มีนักคิดที่วิเคราะห์และได้สรุปเกี่ยวกับบทบาททางเพศไว้หลายด้าน สรุปได้ว่า บทบาททางเพศ คือ เพศที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรมให้แสดงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย ดังนั้นเพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมนี้จึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และเงื่อนไขของความเป็นเพศในอีกยุคสมัยหนึ่งก็ได้ คุณลักษณะของแต่ละเพศที่ปรากฏไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แต่ได้ถูกสร้างขึ้นโดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นตัวตนทางสังคม ดังนั้นความเป็นเพศจึงเป็นตัวกำหนดความเป็นตัวตน ทักษะและความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นของคนในแต่ละเพศ นอกจากนี้บทบาททางเพศยังมีผลต่อทัศนคติของคนไทยอย่างมากแม้ว่าจะมีการยอมรับเพศหญิงมากขึ้นแล้วก็ตามผู้หญิงยังเสียเปรียบผู้ชายอยู่มาก โดยเฉพาะที่เห็นได้ชัดคือ เรื่องการทำงาน ค่าจ้าง โอกาสในการทำงาน ดังนั้นผลที่ตามมา คือ การถูกกดขี่ทางเศรษฐกิจ ระบบนายทุนกล่าวว่าหญิงไม่มีศักยภาพในการทำงานจึงเหมาะกับงานฝีมือมากกว่างานที่ใช้สมองในการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นงานทักษะต่ำ ทำให้หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเพศชาย แม้ว่าจะเป็นงานประเภทเดียวกัน ทั้งงานของผู้หญิงจะอยู่ในงานลำดับที่ต่ำกว่าและประเภทของอาชีพของหญิงส่วนใหญ่จะสะท้อนบทบาทดั้งเดิมของเพศหญิงในมิติทางด้านครอบครัวและเพศจึงพบว่าผู้หญิงมักทำงาน เช่น เก็บเงิน การทำอาหารและการทำงานเสมือน เป็นต้น

ด้านการเลือกปฏิบัติมีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบได้ให้ความหมายคำว่าเลือกปฏิบัติต่อสตรีไว้ว่าหมายถึง การแบ่งแยก การกีดกันหรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับการได้รับอุปโภค หรือใช้สิทธิโดยสตรีโดยไม่เลือกสถานภาพด้านการสมรสบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมืองหรือด้านอื่น ๆ ซึ่งการเลือกปฏิบัติต่อสตรีขัดต่อหลักการของความเสมอ

ภาคของสิทธิและความเคารพต่อเกียรติศักดิ์ของมนุษย์ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีด้วยเงื่อนไขที่เสมอภาคกันกับบุรุษในการดำรงอยู่ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในประเทศของตน ขัดขวางความเจริญเติบโตแห่งความรุ่งเรืองของสังคมและครอบครัวและทำให้พัฒนาการอย่างสมบูรณ์ของศักยภาพต่าง ๆ ของสตรีในการให้บริการแก่ประเทศของตนและมนุษยชาติเป็นไปได้โดยยากยิ่งขึ้น เพราะสตรีมีส่วนช่วยอย่างสำคัญต่อสวัสดิการของครอบครัวและต่อพัฒนาการของสังคม แต่ปัจจุบันนี้ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่

ในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ชัดเจนในส่วนที่ 2 ความเสมอภาคตามมาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ ...”

และในเรื่องของความไม่เท่าเทียมที่มักเกิดขึ้นกับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง คือเรื่องการได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ใน มาตรา 575-586 กล่าวถึงสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงที่จะทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนจากอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งผลตามกฎหมายหากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายย่อมมีสิทธิ ที่จะไม่ชำระหนี้ได้เช่นกัน และการกำหนดอัตราค่าจ้าง อาจกำหนดระยะเวลาในการทำงานรวมทั้งหน้าที่ของนายจ้าง ค เช่น หน้าที่ในการจ่ายค่าจ้าง การดูแลลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ การมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำงาน เป็นต้น โดยข้อสัญญาที่นายจ้าง ตกลงทำกับลูกจ้างจะต้องมีอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะชายและหญิง แต่อย่างไรก็ดีในความเป็นจริงแม้จะมีสัญญากำหนดไว้ชัดเจนก็ตาม ในทางปฏิบัติก็ยังมีผู้ประกอบการบางรายที่ไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

นอกจากนี้มาตรการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงในค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Convention Concerning The Equal Remuneration, 1951) และข้อแนะฉบับที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 (Recommendation Concerning the Equal Remuneration,

1951) โดยอนุสัญญาฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่เรื่องของความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในการทำงานที่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นค่าจ้างจะต้องเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันรวมถึงโอกาสได้งานเท่าเทียมกันโดยไม่ขัดกับหลักการสากล

จากการศึกษาพบว่าในประเทศไทยมีการกำหนดไว้ว่าห้ามนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศในข้างต้น แต่อย่างไรก็ดีก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมของลูกจ้างชายและหญิง เช่น กรณีของนางรัศมี รัมศิริ พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง (ยามหญิง) เรียกร้องสิทธิเท่าเทียมชาย โดยในการทำงานรักษาความปลอดภัยนั้น ต้องทำงานวันละ 12 ชั่วโมง โดยเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 07:00-19:00 น. เป็นการทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติถึง 4 ชั่วโมง (แต่เวลาทำงานที่เกิน 4 ชั่วโมงนี้ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มตามชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นแต่อย่างใด) มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันคือวันอาทิตย์ (ปกติทำงานตลอดจาก 07:00-19:00 น. ไม่ได้หยุดบริษัทจ่ายให้ 2 เท่าของค่าแรงปกติ 8 ชั่วโมง ไม่มีจ่ายค่าแรงเพิ่มตามชั่วโมงที่ทำงานเกิน ในขณะที่พนักงานรักษาความปลอดภัยผู้ชายที่ทำงานในบริษัทเดียวกันได้รับค่าจ้างเพิ่มตามชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาปกติ) และมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน เป็นต้น² ซึ่งมาจากหลายปัจจัยทั้งในเรื่องบทบาททางเพศที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรมและแม้ว่าจะมีการยอมรับเพศหญิงมากขึ้นแล้วก็ตามแต่ผู้หญิงยังเสียเปรียบผู้ชายอยู่มาก โดยเฉพาะที่เห็นได้ชัดคือ เรื่องการทำงาน ค่าจ้าง โอกาสในการทำงาน ทั้งนี้ยังมีเรื่องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติระหว่างชายและหญิงเกิดขึ้นเช่นกันซึ่งขัดต่อหลักการของความเสมอภาคของสิทธิและความเคารพต่อเกียรติศักดิ์ของมนุษย์เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีที่เสมอภาคกันกับบุรุษในการดำรงอยู่ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมจะเห็นได้ว่าแม้จะมีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตามผู้ประกอบการก็ยังคงกระทำการให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง

4.6 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

สำหรับประเทศไทยไม่มีกฎระเบียบ ข้อกำหนดใด ๆ ไว้สำหรับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะ แต่จะมีร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. กำหนดไว้ในบางส่วน แต่ไม่แยกประเภทการทำงานของหญิงและชายเป็นการกำหนดเป็นการทั่วไปและข้อกำหนดของบริษัทรักษาความปลอดภัย โดยจากร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษา

² รัศมี รัมศิริ. (ม.ป.ป.). *พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง (ยามหญิง) เรียกร้องสิทธิเท่าเทียมชาย*. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2556, จาก

ความปลอดภัย พ.ศ. เช่น การกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องมีดังนี้
 1) มีสัญชาติไทย 2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ 3) สำเร็จการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมายว่าด้วย
 การศึกษาภาคบังคับ 4) ได้รับหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย
 จากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรองตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด
 ในกฎกระทรวง โดยมีลักษณะต้องห้าม คือ ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็น
 โรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนดไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ
 คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยต้องโทษ
 คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย และความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน
 ความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับการพนัน หรือความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เว้นแต่เป็นโทษ
 สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและต้องไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต
 เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมาแล้วไม่ถึง 2 ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็น
 พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

และจากข้อกำหนดของบริษัทรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย เช่น ลักษณะการ
 ทำงานของแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยบริษัทจะมุ่งเน้นไปที่การควบคุมการ
 รักษาความปลอดภัยทั้งด้านอาคาร สถานที่ ชีวิตและทรัพย์สินของผู้ว่าจ้าง รวมทั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่
 ภายในสถานที่นั้น ๆ ทั้งนี้การปฏิบัติงานจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่ ทั้งนี้
 มีรูปแบบและขอบเขตในการรักษาความปลอดภัยทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ โดยหน่วยงานส่วนใหญ่
 จะทำการจ้างบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยดูแลชีวิต
 และทรัพย์สินในหน่วยงานของตน โดยหากจะแบ่งประเภทสถานที่ในการรักษาความปลอดภัย
 มีทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ กล่าวคือ การดูแลรักษาความปลอดภัยในบริเวณตัว
 อาคารทั้งหมด รวมทั้งรอบนอกอาคารของผู้ว่าจ้าง เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงพยาบาล คอนโด
 มีเนียม หมู่บ้าน รวมไปถึงสถานที่ราชการต่าง ๆ เช่น ดูแลประตูทางเข้า-ออก ตรวจสอบบุคคล
 พร้อมทั้งสิ่งของ สัมเกตบุคคล รวมทั้งสิ่งของบริเวณอาคารและรอบนอก และหากพบเกิดเหตุที่เป็น
 อันตรายขึ้นให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ให้เข้ามาระงับเหตุ ดำเนินการตามกฎหมายทั้งนี้จะมี
 การรายงานการปฏิบัติงาน และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งที่มีเหตุการณ์สำคัญ
 นอกจากนี้ยังมีการดูแลรักษาความปลอดภัยในการกำกับดูแลบริเวณลานจอดรถเพราะในหลาย
 สถานที่มักพบปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ จึงจำเป็นที่จะต้องมีพนักงานที่กำกับดูแลในบริเวณ
 ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยการควบคุมการจราจรในบริเวณลานจอดรถให้มีความ
 คล่องตัว ไม่ให้เกิดขวางการจราจร เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยจำเป็น
 จะต้องทำการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

และโดยทั่วไปบริษัท หรือหน่วยงานที่มีบริการจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มมีการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยที่จะต้องมีความพร้อมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน โดยการฝึกจะจัดการฝึกอบรมศิลปะการต่อสู้และเทคนิคในการป้องกันตัว จนมั่นใจว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันเพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยกล้าเผชิญเหตุด้วยความมั่นใจและเข้มแข็ง และนอกจากนี้จะต้องเรียนรู้วิชาการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ณ สถานที่เกิดเหตุ รวมทั้งจำเป็นที่จะต้องทราบวิธีการป้องกันและระงับอัคคีภัย และการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยต่าง ๆ

ทั้งนี้ในปัจจุบันการหาคนมาทำงานค่อนข้างยาก จึงไม่มีข้อจำกัดของคุณสมบัติมากนัก ส่วนใหญ่มักจะไม่เป็นไปตามความต้องการของบริษัท จนไม่อาจคัดเลือกคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ได้ในข้างต้น จนอาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เช่น การกำหนดขนาดส่วนสูงของผู้ปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบางสถานที่จำเป็นต้องอาศัยการมองเห็นที่ชัดเจน เช่น ในบริเวณลานจอดรถ เพราะในขณะที่ผู้ขับขี่กำลังขับรถเข้าที่จอดรถนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งที่จะต้องอำนวยความสะดวกจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการให้สัญญาณเข้าที่จอดรถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ซึ่งมีทักษะการอำนวยความสะดวกที่อาจยังไม่กระชับกระเซงจนอาจทำให้เกิดอันตรายได้

นอกจากนี้ในบางประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่นจะมีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการบริการรักษาความปลอดภัยเป็นเฉพาะ โดยกำหนดไว้ใน Security Services Act 1972 กล่าวโดยสรุปได้ว่า บริการรักษาความปลอดภัยกฎหมายไม่อนุญาตให้พนักงานของ บริษัทรักษาความปลอดภัยใช้อาวุธที่ต้องห้ามตามกฎหมายดาบและอาวุธปืนควบคุม โดยทำหน้าที่ให้บริการรักษาความปลอดภัยกับสถานที่ต่าง ๆ ดูแลรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้ได้กำหนดผู้ที่ไม่สามารถเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยว่าจะต้องไม่เป็นผู้ที่ได้รับการพักฟื้นในหอผู้ป่วยเป็นบุคคลล้มละลาย หรือยังไม่พ้นโทษภายในห้าปี รวมทั้งผู้ที่กระทำความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงของรวมถึงการติดยาเสพติด เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ภัยไข้เจ็บและผู้ที่ทำงานรักษาความปลอดภัยได้จะต้องมีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ นอกจากนี้ในการรักษาความปลอดภัยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการรักษาความปลอดภัย และผู้บังคับบัญชาพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติว่าบุคลากรพนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยได้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ โดยผู้ที่ผ่านการอบรมจะได้รับใบรับรองการฝึกอบรมและจะต้องมีการทดสอบความสามารถ โดยทดสอบว่ามีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือยามรักษา

ความปลอดภัยบริการรักษาความปลอดภัยตามชนิดของงาน โดยการสอบปฏิบัติและการสอบข้อเขียนเพื่อดูว่าคุณมีความสามารถและความรู้

ประเทศญี่ปุ่นได้มีข้อกำหนดของบริษัทรักษาความปลอดภัยโดยทั่วไปของประเทศญี่ปุ่น เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ไม่มีอาวุธ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บริการการป้องกันเป็นหลัก เช่น การดูแลอาคารและสถานที่ ปกป้องอุปกรณ์และวัสดุ และการควบคุมการเข้าถึงการติดตั้งโดยพนักงานและผู้มาติดต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินบังคับใช้กฎระเบียบและการนำฝูงชน รวมทั้งการดูแลงานจราจร และการควบคุมการจราจร การตรวจตรา และการควบคุมการเข้าถึงภายในโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ได้ทำหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและไม่มีอำนาจในการจับกุมและนอกจากนี้อาจจัดที่พักที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้บุคคลที่อาจมีความพิการสามารถปฏิบัติงานที่สำคัญในตำแหน่งนี้ได้ เป็นต้น และมีคุณสมบัติทั่วไปจะต้องมีการศึกษาขั้นต่ำประกาศนียบัตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอายุไม่ต่ำกว่า 21 ปี หากมีประสบการณ์ในกองทัพ พลเรือนหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยจะได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษการปลดประจำการ อย่างมีเกียรติ (ถ้ามี) สำเร็จการอบรมทั้งหมดและได้รับใบอนุญาตที่จำเป็นต้องใช้ทั้งหมด ใบรับรองและการอบรมการรักษาความปลอดภัยสำหรับสถานที่นั้น ๆ มีทักษะในการใช้งาน คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและอุปกรณ์สำนักงานทั่วไปจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ต่าง ๆ (MS Word, Excel, Access, PowerPoint) และ Outlook ไม่มีประวัติ การใช้ยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย การขาย มีไว้ในครอบครองหรือผลิตยาเสพติดในช่วงห้าปีที่ผ่านมาและไม่มีคามผิดทางอาญาไม่ได้รับการพิพากษาว่ากระทำความผิดที่กระทบต่อความน่าเชื่อถือของบุคคลรวมทั้งอาชญากรรม

สำหรับเครือรัฐออสเตรเลียมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย (สำหรับภาคเอกชน) แห่งภูมิภาคออสเตรเลียตอนเหนือ 2007 (Northern Territory of Australia Private Security Act, 2007) จะมีการกำหนดเกี่ยวกับผู้มีสิทธิในการได้รับใบอนุญาตการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องได้รับการพิจารณามาตรฐานความสามารถและผ่านการฝึกอบรม รวมทั้งต้องพิจารณาเรื่องการทุจริต ความซื่อสัตย์ รวมไปถึงทั้งบุคคลประวัติอาชญากร ความผิดเกี่ยวกับกฎหมายของล้มละลาย หรือทุพลภาพ หรือมีสภาพร่างกายที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานหรือไม่ นอกจากนี้จะต้องมีมาตรฐานการฝึกอบรม และความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในการทำงานรักษาความปลอดภัยโดยความสามารถในแต่ละส่วนจะเกี่ยวกับประเภทของใบอนุญาต และการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่ของใบอนุญาตแต่ละประเภท

ในประเทศแคนาดา มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย คือ กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย (สำหรับภาคเอกชน) ของแคนาดา 2006 (Private Security Act, 2006) โดยให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยไว้หลายคำนิยาม เช่น “การรักษาความปลอดภัย” ซึ่งหมายรวมถึง การเฝ้าระวังหรือการให้ความคุ้มครองบุคคล ทรัพย์สินหรืออสังหาริมทรัพย์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยอันดี

นอกจากนี้ผู้ที่จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเป็นผู้ได้รับอนุญาตโดยต้องมีคุณสมบัติ คือ ผ่านการฝึกอบรมตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้เป็นผู้มีศีลธรรมอันดีเป็นผู้ไม่เคยต้องคดีภายใต้ประมวลกฎหมายอาญา หรือความผิดของประมวลกฎหมายอาญาหรือเป็นความผิดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ได้ยื่นขอใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับการอภัยโทษและต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีและผ่านเกณฑ์อื่นใดตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ใบอนุญาตมีอายุ 5 ปีและสามารถต่ออายุได้ 5 ปี นอกจากนี้ในการฝึกอบรมรัฐบาลสามารถประกาศระเบียบในเรื่องการวางแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรมซึ่งเป็นเงื่อนไขสำหรับการขอใบอนุญาต กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการรักษาความปลอดภัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่าในทั้ง 3 ประเทศมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรักษาความปลอดภัย แต่ก็ยังไม่ได้กำหนดให้มีความคุ้มครองครอบคลุมถึงการกำหนดชนิดและประเภทงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ซึ่งจะกำหนดเฉพาะคุณสมบัติทั่วไป และอำนาจหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำหนดเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย โดยในประเทศไทย ก็ยังไม่มีมีการประกาศใช้ยังเป็นร่างพระราชบัญญัติ ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยของแต่ละบริษัทจะได้รับความคุ้มครองรวมทั้งข้อกำหนดในด้านต่าง ๆ ตามข้อกำหนดของบริษัท และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ในหลาย ๆ ประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศก็ยังไม่ได้มีมาตรการใด ๆ เกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะนำกฎหมายของแรงงานแต่ละประเทศนำมาปรับใช้เท่านั้น

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงและชายเกี่ยวกับปัญหาการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (จากการสัมภาษณ์จำนวน 10 ราย แบ่งเป็นผู้ประกอบการ 3 ราย พนักงานรักษาความปลอดภัยชาย 3 ราย พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง 4 ราย) สรุปได้ว่า

ตารางที่ 4.1 ปัญหาเกี่ยวกับงานอันตรายที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำ

การกำหนดงานอันตรายที่ห้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำ	นายจ้าง	รปภ.ชาย	รปภ.หญิง	ร้อยละ
- ไม่ได้กำหนด	3	3	4	100
- กำหนด				
รวม	100			

และในส่วนของข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการและพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงพบว่าการกำหนดงานอันตรายที่ห้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำร้อยละ 100 ไม่ได้กำหนดไว้

และสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงมีสถานที่ในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันกับพนักงานรักษาความปลอดภัยชาย โดยผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของงานที่เป็นอันตรายของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอาไว้ โดยในการปฏิบัติโดยทั่วไปจะให้หัวหน้าชุดรักษาความปลอดภัยเป็นผู้พิจารณาว่างานใดเป็นงานอันตรายและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และหากพบเหตุการณ์ร้ายแรงมากหรืออันตรายจะแจ้งให้ผู้ว่าจ้างหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบเป็นรายกรณีไป

ตารางที่ 4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักแบกหาม

การกำหนดน้ำหนักแบกหาม ลาก เชื้อเพลิง ของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง	นายจ้าง	รปภ.ชาย	รปภ.หญิง	ร้อยละ
- ไม่ได้กำหนด	2	3	4	90
- กำหนด	1			10
รวม	100			

และในส่วนของข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงพบว่าการกำหนดน้ำหนักแบกหาม ลาก เชื้อเพลิงของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ร้อยละ 90 ไม่ได้กำหนดไว้

สำหรับการปฏิบัติงานมีลักษณะการทำงานเหมือนกัน ลาก หรือเข็นรถยนต์ จัดระเบียบภายในลานจอดรถเหมือนกัน โดยไม่แยกการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้โดยผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการดูแลพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเท่าที่ควร โดยปกติในการปฏิบัติถึงแม้จะทำงานลักษณะเดียวกัน แต่หากเกินกำลังของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะให้พนักงานรักษาความปลอดภัยช่วย

ตารางที่ 4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน

การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน	นายจ้าง	รปภ.ชาย	รปภ.หญิง	ร้อยละ
1. การทำงานล่วงเวลา				
1.1 การกำหนดค่าตอบแทน				
1) เพิ่มขึ้น	3	2	1	60
2) เท่าเดิม	-	1	3	40
รวม	100			
2. การทำงานในวันหยุด				
2.1 การจัดวันหยุด ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์				
1) จัดวันหยุดให้	3	-	1	40
2) ไม่มีวันหยุด	-	3	3	60
รวม	100			
3. การทำงานในเวลากลางคืน				
3.1 ผู้ประกอบการให้ทำงานหลังเวลา 24:00 น.				
1) ให้ทำ	-	1	2	30
2) ไม่ให้ทำ	3	2	2	70
รวม	100			

และในส่วน of ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาพบว่าร้อยละ 60 ได้คำตอบเพิ่มเติมมากขึ้นส่วนการกำหนดการจัดวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์พบว่าร้อยละ 60 ไม่มีวันหยุดและการทำงานในเวลากลางคืน

ผู้ประกอบกำหนดให้ทำงานหลังเวลา 24:00 น. พบว่าร้อยละ 70 ไม่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำ

ทั้งนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะได้ทำงานในช่วงเวลา 07:00-19:00 น. หรือ 19:00-07:00 น. แต่ในบางส่วนจะได้รับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น 2 เท่าในช่วงเวลาการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด แต่บางส่วนจะไม่ได้โดยได้เฉพาะวันหยุดนักขัตฤกษ์เท่านั้นและในการทำงานส่วนใหญ่จะไม่มีวันหยุดและพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนใหญ่จะทำงานในเวลากลางวัน แต่จะมีบางส่วนที่จะต้องได้ทำงานในเวลากลางคืน

ตารางที่ 4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์

การกำหนดการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์	นายจ้าง	รพภ.ชาย	รพภ.หญิง	ร้อยละ
1. เมื่อแรงงานหญิงตั้งครรภ์ผู้ประกอบการมีปรับเปลี่ยนงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงอย่างไร				
1) เปลี่ยนหน้าที่ให้ทำงานที่เบาลง	3	1	1	50
2) ทำหน้าที่เดิม	-	2	3	50
รวม			100	
2. ระยะเวลาในการลาคลอด				
1) 90 วัน	3	3	4	100
2) น้อยกว่า 90 วัน	-	-	-	
รวม			100	
3. หลังจากลาคลอดผู้ประกอบการให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงกลับเข้าทำงานหรือไม่				
1) ให้ทำ	3	3	2	80
2) ไม่ให้ทำ	-	-	2	20
รวม			100	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การกำหนดการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์	นายจ้าง	รพก.ชาย	รพก.หญิง	ร้อยละ
4. เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงกลับเข้าทำงานจะได้ทำงานตำแหน่งใด				
1) ตำแหน่งเดิม	2	3	2	70
2) ตำแหน่งใหม่ แต่เทียบเท่าตำแหน่งเดิม	1	-	2	30
3) ตำแหน่งใหม่ แต่ถูกลดตำแหน่งลง	-	-	-	-
รวม	100			

และในส่วน of ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ พนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิง เกี่ยวกับการทำงานของหญิงมีครรภ์พบว่าเมื่อแรงงานหญิงตั้งครรภ์ผู้ประกอบการมีปรับเปลี่ยนงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงผู้ประกอบการจะ เปลี่ยนหน้าที่ให้ทำงานที่เบาลง และทำหน้าที่เดิมร้อยละ 50 เท่ากันและการกำหนดระยะเวลาการลาคลอดร้อยละ 100 กำหนดให้ลาคลอดได้ 90 วันและหลังจากลาคลอดผู้ประกอบการให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงกลับเข้าทำงานร้อยละ 80 ทั้งนี้เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงกลับเข้าทำงานจะได้ทำงานตำแหน่งเดิมร้อยละ 70

อย่างไรก็ดีผู้ประกอบการจะให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงที่ตั้งครรภ์ทำตำแหน่งเดิม แต่อาจไม่ให้ทำการใดเกี่ยวกับของหนักและบางส่วนผู้ประกอบการจะเปลี่ยนหน้าที่ให้ไปทำในส่วนอื่น เช่น แลกบัตรผู้เข้าออกอาคาร เป็นต้น ทั้งนี้ในการลาคลอดพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงอาจกลับเข้ามาทำงานก่อน 90 วันทีลาคลอดได้ อย่างไรก็ดีจะมีบางส่วนจะถูกผู้ประกอบการปฏิเสธในการรับกลับเข้าทำงานในบางสถานการณ์ เช่น ผู้ประกอบการอ้างว่าไม่มีค่าจ้าง เป็นต้น และกรณีทีกลับเข้ามาทำงานได้อาจกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิมและบางส่วนอาจต้องเปลี่ยน ตำแหน่งใหม่โดยต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

ตารางที่ 4.5 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

การกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของพนักงาน รักษาความปลอดภัยหญิงและชาย	นายจ้าง	รปภ.ชาย	รปภ.หญิง	ร้อยละ
- เท่าเทียม	3	3	2	80
- ไม่เท่าเทียม	-	-	2	20
รวม	100			

และในส่วน of ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ พนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิง เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของ ชายและหญิงพบว่าร้อยละ 80 ได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

ทั้งนี้ปกติพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงจะได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แต่หัวหน้าชุดจะได้ค่าตำแหน่งเพิ่มเติม ทั้งนี้แม้ว่าค่าตอบแทนจะให้เท่าเทียมกันแต่พนักงานรักษา ความปลอดภัยหญิงจะถูกลดชั่วโมงการทำงานลงโดยไม่มีสาเหตุและไม่อาศัยความยินยอม ของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงและการทำงานเดิมไม่ได้เป็นอันตรายต่อสุขภาพของ พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ทั้งนี้ส่งผลให้ค่าครองชีพที่จะต้องนำมาดูครอบครัวลดลงไปด้วย

ตารางที่ 4.6 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทการทำงานของพนักงานรักษาความ ปลอดภัยหญิง

การกำหนดชนิดและประเภทการทำงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัยหญิง	นายจ้าง	รปภ.ชาย	รปภ.หญิง	ร้อยละ
- ไม่ได้กำหนด	2	3	4	90
- กำหนด	1	-	-	10
รวม	100			

และในส่วน of ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ พนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงเกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงพบว่าการกำหนดชนิดและประเภทการทำงาน of พนักงาน รักษาความปลอดภัยหญิงร้อยละ 90 ไม่ได้กำหนดไว้

อย่างไรก็ดีลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงมีลักษณะเดียวกัน เหมือนกัน และสามารถทดแทนตำแหน่งกันได้กรณีพนักงานไม่เพียงพอ แต่ในบางส่วนก็ได้กำหนดเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยแยกหน้าที่การปฏิบัติเอาไว้ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะอยู่ในส่วนรับแลกบัตรเข้าออก ส่วนพนักงานรักษาความปลอดภัยชายอยู่บริเวณที่จอดรถ แต่ส่วนใหญ่แล้วจากการสำรวจในบริเวณลานจอดรถไม่ว่าจะเป็นห้างสรรพสินค้า คอนโดมิเนียมหรือตามสถานที่ราชการก็ตามจะมีพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงดูแลรักษาความปลอดภัยอยู่เป็นจำนวนมาก

อนึ่ง ผู้เขียนได้ทำการสอบถามผู้ประกอบการและพนักงานรักษาความปลอดภัยว่ามีความต้องการอะไรเกี่ยวกับการทำงานรักษาความปลอดภัยและจากการสอบถามพบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรักษากฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงรักษาเวลาในการปฏิบัติงานในส่วนด้านพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้ผู้ประกอบการเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานให้มีอัตราที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงยังมีความต้องการให้ผู้ประกอบการพิจารณาสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายกับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง รวมทั้งกำหนดงานที่ต้องใช้กำลังแบก หาม ลาก เข็น ที่มีน้ำหนักมาก และให้ลดการทำงานในเวลากลางวันอีกทั้งเพิ่มการคุ้มครองแรงงานหญิงตั้งครรภ์ เป็นต้น

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง: ศึกษากรณีอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง” นั้นมาจากปัจจุบันแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะแรงงานหญิงมีภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูครอบครัวเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องหันมาหาอาชีพที่คิดว่ามีผลตอบแทนที่ดีกว่าเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ แต่จากสภาพสังคมในทุกวันนี้แรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยที่คาดหวังว่าตนจะได้รับความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว กลับประสบปัญหาทั้งในด้านอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงาน ระยะเวลาการทำงานที่ต้องทำติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน การทำงานในเวลากลางคืน การลากเข็นรถยนต์เพื่อจัดระเบียบที่จอดรถที่มีน้ำหนักมาก การให้ความคุ้มครองและดูแลระหว่างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิง รวมไปถึงลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับแรงงานหญิง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมทั้งสภาพปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยศึกษาจากกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ ตลอดจนมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบและนำมาปรับใช้กับประเทศไทยอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีข้อมูลปัญหาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากทั้งในส่วน of พนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิง รวมไปถึงสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นในการนำปัญหาไปประกอบการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ทางออกที่เหมาะสมกับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

ในการให้ความคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงในแต่ละประเทศตามกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศนั้น ไม่ได้มีกฎหมายแรงงานของประเทศใดให้ความ

คุ้มครองเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นการเฉพาะจะมีในประเทศญี่ปุ่นที่มีหมวดเกี่ยวกับการกำหนดการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นการเฉพาะแต่ก็ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้ ส่วนในเครือรัฐออสเตรเลียและประเทศแคนาดาไม่ได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงแยกเป็นหมวดไว้เป็นการเฉพาะจะกำหนดเป็นการทั่วไปและจะมีส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ คือเรื่องระยะเวลาในการลาคลอดบุตร รวมถึงการลาเกี่ยวกับการคลอดบุตรและค่าตอบแทนระหว่างการตั้งครรภ์และลาคลอดบุตร เป็นต้น และไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะ รวมทั้งอนุสัญญาระหว่างประเทศ จะมีกำหนดไว้เฉพาะแต่การคุ้มครองแรงงานหญิงทั่วไป ในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของไทย ญี่ปุ่น เครือรัฐออสเตรเลียและแคนาดา นั้นจะกำหนดไว้เกี่ยวกับการออกใบอนุญาต ข้อกำหนดของผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยและเกี่ยวกับการฝึกอบรมก่อนการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย แต่จะไม่มีเรื่องเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงและชายที่แยกจากกันเป็นการเฉพาะหรือการคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นการเฉพาะ

จากการศึกษาสรุปได้ว่ามีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเท่าที่ควรและยังประสบปัญหาจากการประกอบอาชีพอยู่ในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ 3 ราย พนักงานรักษาความปลอดภัยชาย 3 รายและพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง 4 ราย สรุปได้ว่า

1. การกำหนดงานอันตรายที่ห้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำร้อยละ 100 ไม่ได้กำหนดไว้และสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงมีสถานที่ในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันกับพนักงานรักษาความปลอดภัยชาย โดยผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของงานที่เป็นอันตรายของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเอาไว้ โดยในการปฏิบัติโดยทั่วไปจะให้หัวหน้าชุดรักษาความปลอดภัยเป็นผู้พิจารณาว่างานใดเป็นงานอันตรายและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และหากพบเหตุการณ์ร้ายแรงมากหรืออันตรายจะแจ้งให้ผู้ว่าจ้างหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบเป็นรายกรณีไป โดยแม้ว่าจะไม่ขัดกับกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ประเทศไทยไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับงานอันตรายในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งที่พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนใหญ่จะอยู่ที่สถานที่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างและอาจมีผลต่อสุขภาพร่างกายของหญิง อาจส่งผลในการตั้งครรภ์ได้ในอนาคต

2. การกำหนดน้ำหนักแบก หาม ลาก เข็น ของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ร้อยละ 90 ไม่ได้กำหนดไว้และสำหรับการปฏิบัติงานมีลักษณะการทำงานเหมือนกันทั้งชายและหญิง ลาก หรือ เข็น รถยนต์จัดระเบียบภายในลานจอดรถเหมือนกันโดยรถยนต์ทั่ว ๆ ไปจะมีน้ำหนักประมาณ 1,150 กิโลกรัม ซึ่งขัดกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานหนักเกิน 15 กิโลกรัม และในมาตรา 37 กำหนดตามกฎหมายกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ไว้ในข้อ 1 ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนัก 25 กิโลกรัม ซึ่งขัดกับความเป็นจริงที่อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้นต้อง ลาก เข็น รถที่มีน้ำหนักเกินกว่ากฎหมายกำหนดอยู่มาก

3. การทำงานในเวลากลางคืนจากผลการสำรวจการทำงานในเวลากลางคืน ผู้ประกอบการกำหนดให้ทำงานหลังเวลา 24:00 น. พบว่าร้อยละ 70 ไม่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำแต่ก็ยังมีพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงบางส่วนที่ต้องทำซึ่งการทำงานในเวลากลางคืนอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และอาจเป็นอันตรายต่อหญิง โดยกฎหมายของไทย กำหนดการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิงให้เป็นดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงานว่าจะพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงาน ในส่วนของค่าตอบแทนจากการสำรวจการทำงานล่วงเวลาร้อยละ 60 ได้ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นแต่มีพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงบางส่วนที่ทำงานล่วงเวลาแต่ได้อัตราค่าจ้างเท่าเวลาปกติซึ่งขัดกับ มาตรา 61-63 ที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างและร้อยละ 60 ไม่มีวันหยุดซึ่งขัดกับมาตรา 28 ที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน รวมทั้งขัดกับมาตรา 26 ให้กำหนดตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ที่กำหนดว่าชั่วโมงทำงานล่วงเวลาชั่วโมงทำงานในวันหยุดเมื่อรวมกันแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

4. การทำงานของแรงงานหญิงตั้งครรภ์ผู้ประกอบการมีปรับเปลี่ยนงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงผู้ประกอบการจะเปลี่ยนหน้าที่ให้ทำงานที่เบาและทำหน้าที่เดิม ร้อยละ 50 เท่ากัน และการกำหนดระยะเวลาการลาคลอดร้อยละ 100 กำหนดให้ลาคลอดได้ 90 วัน และหลังจากลาคลอดผู้ประกอบการให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงกลับเข้าทำงานร้อยละ 80 ทั้งนี้เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงกลับเข้าทำงานจะได้ทำงานตำแหน่งเดิมร้อยละ 70 บางส่วนจะถูกผู้ประกอบการเลิกจ้างในบางสถานการณ์ เช่น ผู้ประกอบการอ้างว่าตั้งครรภ์แล้วทำงานได้ไม่เต็มที่ เป็นต้น และซึ่งขัดกับตามมาตรา 43 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ ทั้งนี้บางส่วนหลังจากลาคลอดลูกจ้างอาจไม่ได้รับกลับเข้าทำงานอีก

5. การกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของชายและหญิงพบว่าร้อยละ 80 ได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ปกติพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงจะได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แต่หัวหน้าชุดจะได้ค่าตำแหน่งเพิ่มเติม โดยในเรื่องของความไม่เท่าเทียมที่มักเกิดขึ้นกับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง คือ เรื่องการได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกัน แม้จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้แล้วก็ตามในทางปฏิบัติผู้ประกอบการบางรายที่ไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

6. การกำหนดชนิดและประเภทการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงร้อยละ 90 ไม่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามก็ดีลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยชายและหญิงมีลักษณะเดียวกัน เหมือนกัน และสามารถทดแทนตำแหน่งกันได้กรณีพนักงานไม่เพียงพอ แต่จะมีร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. กำหนดไว้ในบางส่วนแต่ไม่แยกประเภทการทำงานของหญิงและชาย เป็นการกำหนดเป็นการทั่วไป แต่ไม่มีการกำหนดขึ้นมาคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นพิเศษจะมีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้น และจากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในหัวข้อถัดไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นควรมีทางออกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงได้รับความเป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหา ดังนี้

1. ควรจัดทำกฎกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในข้อ 2 (2) ของพระราชกฤษฎีกาเรื่องการกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีการกำหนดกฎกระทรวงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะหรือกำหนดเพิ่มเติมในร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการร่าง ดังนี้

(1) เรื่องงานอันตรายที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยทำ

โดยกำหนดสถานที่ในการทำงานที่มีทั้งสถานที่เปิดตามคอนโดมิเนียม ห้างสรรพสินค้า ด้านนอกและสถานที่ปิด ตามห้างสรรพสินค้าที่อยู่ในอาคารหรือชั้นใต้ดินที่เป็นพื้นที่อับรวมถึงกำหนดจุดในการปฏิบัติงาน เช่น ลานจอดรถ จุดแลกเปลี่ยนหรือส่วนต่าง ๆ ของตึกอาจส่งผลกระทบต่อ

สุขภาพอนามัยของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงได้ นอกจากนี้ควรกำหนดให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงปฏิบัติงานในจุดที่ไม่เป็นความเสี่ยงของสถานที่ที่ดูแลรักษาความปลอดภัย

(2) เรื่องการกำหนดน้ำหนักแบกหาม

โดยกำหนดห้ามแรงงานหญิงทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ ลาก เข็นของที่มีน้ำหนักมาก เพราะการทำงานรักษาความปลอดภัยลักษณะหนึ่งของการทำงาน คือ การเข็นรถยนต์ในลานจอดรถ ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อจัดระเบียบการจราจรให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยซึ่งเห็นว่าไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง เพราะรถยนต์เกินกว่าน้ำหนักที่กฎหมายกำหนดไว้มาก เห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยชายที่ทำงานประเภทนี้ เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยชายมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงกว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง แต่นายจ้างจะต้องมีการดำเนินการให้ไม่เป็นอันตรายกับพนักงานรักษาความปลอดภัยชายด้วย

(3) เรื่องการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน

โดยกำหนดในเรื่องช่วงเวลาการทำงานให้อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อให้การทำงานรักษาความปลอดภัยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งจัดให้มีที่พักภายในสถานที่ที่ปฏิบัติงานหรือบริเวณใกล้เคียงกรณีที่เกิดงานในเวลากลางคืน รวมทั้งกำหนดห้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยทำงานระหว่างเวลา 22:00-05:00 น.

(4) เรื่องการทำงานของแรงงานหญิงตั้งครรภ์

โดยกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตั้งครรภ์เพิ่มจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในปัจจุบันมี เช่น การกำหนดระยะเวลาในการให้นมบุตรระหว่างวัน การกำหนดระยะเวลาการลาพักเพื่ออุปการะเลี้ยงดูบุตร รวมไปถึงการกำหนดให้มีการลาเพื่อพบแพทย์ในการตรวจครรภ์ และควรกำหนดเพิ่มเติมในการจัดสถานที่เลี้ยงบุตรของแรงงานในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงาน

(5) เรื่องการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

โดยให้กำหนดงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงและชาย แยกต่างหากกัน แต่งานที่มีลักษณะเดียวกันจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราเดียวกันในส่วนงานที่แตกต่างกันควรกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามความยากง่ายของการปฏิบัติงานลักษณะนั้น ๆ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงอาจอยู่จุดแลกบัตร ตรวจทรัพย์สิน ส่วนพนักงานรักษาความปลอดภัยชายให้จัดระเบียบลานจอดรถและตรวจเวรประจำการในพื้นที่ที่อาจเป็นอันตรายมากกว่า

(6) เรื่องการกำหนดชนิดประเภท

โดยกำหนดชนิดและประเภทลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยชาย และหญิงไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้กระทบสุขภาพ เช่น ลานจอดรถ ไม่ควรให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำเพราะการทำงานดังกล่าวหนักเกินไปไม่ได้ที่จะต้องเช็กรถที่มีน้ำหนักมากอาจกระทบต่อสุขภาพ ส่วนจุดแลกบัตร ตรวจค้นสิ่งของ สามารถให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำได้ นอกจากนี้เวรยามประจำจุดจะต้องให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงอยู่ในส่วนที่มีผู้คนพลุกพล่านไม่เปลี่ยว ไม่ควรให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำงานในเวลากลางคืนเพราะเสี่ยงที่จะเกิดเหตุร้ายมากกว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยชาย แต่หากมีความจำเป็นจะต้องทำจะต้องอยู่ในจุดที่ปลอดภัยที่สุดในการปฏิบัติงาน

2. เนื่องจากการฝึกอบรมยังไม่มีมาตรฐานและยังไม่ปฏิบัติกันอย่างจริงจัง รวมถึงไปถึงเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพนี้ยังอยู่ในวงจำกัดควรมีทั้งสถาบันฝึกอบรมกลางและสถาบันฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยสามารถดำเนินการได้เอง แต่ให้มีการตรวจสอบใช้มาตรฐานเดียวกัน และให้มีการกำหนดมาตรฐานในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกันทั่วประเทศ ทั้งออกประกาศนียบัตรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

3. ควรจัดทำสัญญากลางและกำหนดข้อตกลงอันเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นวิธีทางเดียวกัน โดยจะต้องมีเรื่องเกี่ยวกับคุณสมบัติ ใบอนุญาต การผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน รวมไปถึงลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงที่แยกจากพนักงานรักษาความปลอดภัยชายอย่างชัดเจน

อนึ่ง ควรกำหนดให้มีการก่อตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาหรือดำเนินการเรื่องของการรักษาความปลอดภัยเอกชน เพื่อให้กองทุนนี้ได้มีบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ที่จะผลักดันงานรักษาความปลอดภัยเอกชนให้เข้มแข็งขึ้นและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งให้การประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีประสิทธิภาพและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักรที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547.
- กมลลักษณ์ โตสกุล. (2528). *วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพ.
- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์.
- กุลพล พลวัน. (2543). *สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: เค ซี กรุ๊ป.
- จิต เศรษฐบุตร. (2479). *เศรษฐศาสตร์พิศดาร* (งานบุคคล) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง.
- ชลธีรัตน์ ทองทิพย์. (2541). “สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานตามมาตรฐานสากล.” *วารสารแรงงานสัมพันธ์*, 39.
- ศุภยา จิตตะยโสธร. (2551, มกราคม – มีนาคม). “บทบาททางเพศ: ในทัศนะของนักจิตวิทยา.” *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 28(1).
- เดชา แก้วชาญศิลป์. (2511). *การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนิการต์ เขี่ยมอ่อง. (2553). *มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ค.ศ. 1981 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นักสื่อสารแรงงาน. (ม.ป.ป.). *บทความบริบทการเมืองแคนาดา ลัทธินิยมใหม่ ผลกระทบแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2557, จาก <http://voicelabour.org>
- นิคม จันทรวิฑูร. (2536, มิถุนายน). “แรงงาน.” *จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน*, 3(25).
- บริษัท มิตรภาพ อินเทอร์เน็ต การ์ด รักษาความปลอดภัย. (ม.ป.ป.). *ขั้นตอนงานเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.mig-security.com>
- บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประกอบร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. เรื่องเสรีจที่ 80/2556.

ประเทศออสเตรเลีย. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2557, จาก

www.thaifita.com/thaifita/portals/0/Australia-Internet-May%2009.pdf

ประวัติประเทศออสเตรเลีย. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2557, จาก

<http://www.australia.com/th/about/culture-history/history.aspx>

ปาริณา ศรีวนิชย์. (2550). *ทบทวนวรรณกรรม เรื่อง “นมแม่” ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย:*

สิทธิของแม่ทำงานกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. กรุงเทพฯ: ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

พื้นที่อับอากาศคืออะไร. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2557, จาก [http://www.thai-](http://www.thai-safetywiki.com/index.php/2013-03-19-09-08-58/72-2009-02-25-08-59-21)

[safetywiki.com/index.php/2013-03-19-09-08-58/72-2009-02-25-08-59-21.](http://www.thai-safetywiki.com/index.php/2013-03-19-09-08-58/72-2009-02-25-08-59-21)

มณี สุขผล. (2543). *การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน*

พ.ศ. 2541 ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

มัทนา แบบวา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน รปภ.หญิง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).*

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เย็นจิตร ถิ่นขาม. (ม.ป.ป.). *ความเป็นเพศหญิงและความเป็นเพศชาย (femininity and masculinity).*

สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2557, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/357826>

ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

รัศมี รามศิริ. (ม.ป.ป.). *พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง (ยามหญิง) เรียกร้องสิทธิเท่าเทียมชาย.*

สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2556, จาก [http://www.labourcrisiscenter.com/index.php?](http://www.labourcrisiscenter.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539165326&Ntype=5)

[lay=show&ac=article&Id=539165326&Ntype=5](http://www.labourcrisiscenter.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539165326&Ntype=5)

ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.

วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์. (2556). *เปิดเผยผลวิจัย “แรงงานสตรี” ทวีบทบาทสำคัญในโลกเศรษฐกิจ.*

สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.cpall.co.th/CSR-Center/csr-news/>

ศิววงศ์ คำรังสัจจ์ศิริ. (2555). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง:*

ศึกษากรณีการขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สมพร บุญฉายแสง. (2554). *คู่มือการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญรูปขบวนเดิน.* กรุงเทพฯ:

กรมสอบสวนคดีพิเศษ.

สายทิพย์ สัตยงวี. (2550). *ปัญหากฎหมายไทยกับการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานประจำเรือ* (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิวฤทธิ นุ่มกุล (2553). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุดาศิริ วสวงศ์. (2543). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

100 เยน = 32.62 บาทไทย อัตราแลกเปลี่ยน. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2557, จาก http://www.bangkokbank.com/bangkokbankthai/webservices/rates/pages/fx_rates.aspx

ภาษาต่างประเทศ

Ronald van Steden. "Research Article the Tragic Quality of Contract Guards: A Discussion of the Reach and Theory of Private Security in the world today." *The Journal of Criminal Justice Research (JCJR)*. Retrieved January 02, 2014, from dare.ubvu.vu.nl

Wikipedia, the free encyclopedia. *Security guard*. Retrieved October 20, 2013, from http://en.wikipedia.org/wiki/Security_guard

Canada Labour Code 1958.

Labour Standards Law of Japan 1947.

Fair Work Act 2009.

Japan Security Services Act 1972.

Northern Territory of Australia Private Security Act 2007.

Private Security Act 2006.

Japan: Patterns of Development. (1994). Retrieved November 11, 2013, from <http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-7176.html>

World Factbook: Japan Economy. Retrieved November 11, 2013, from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/docs/history.html>

Siam New Car. (ม.ป.ป.). *Honda City 1.5 SV AT*. Retrieved January 17, 2014, from http://www.siamnewcar.com/showgrade_th.php?gid=12

Static Security Guard, Japan. Retrieved January 02, 2014, from <http://internationalsecurityjobs.blogspot.com/2013/02/static-security-guard-japan.html>

Canadian Labour History. Retrieved March 28, 2014, from

<http://www.newlearner.com/courses/hts/cln4u/pdf/labourhistory.pdf>

Australian labour law. Retrieved March 30, 2014, from

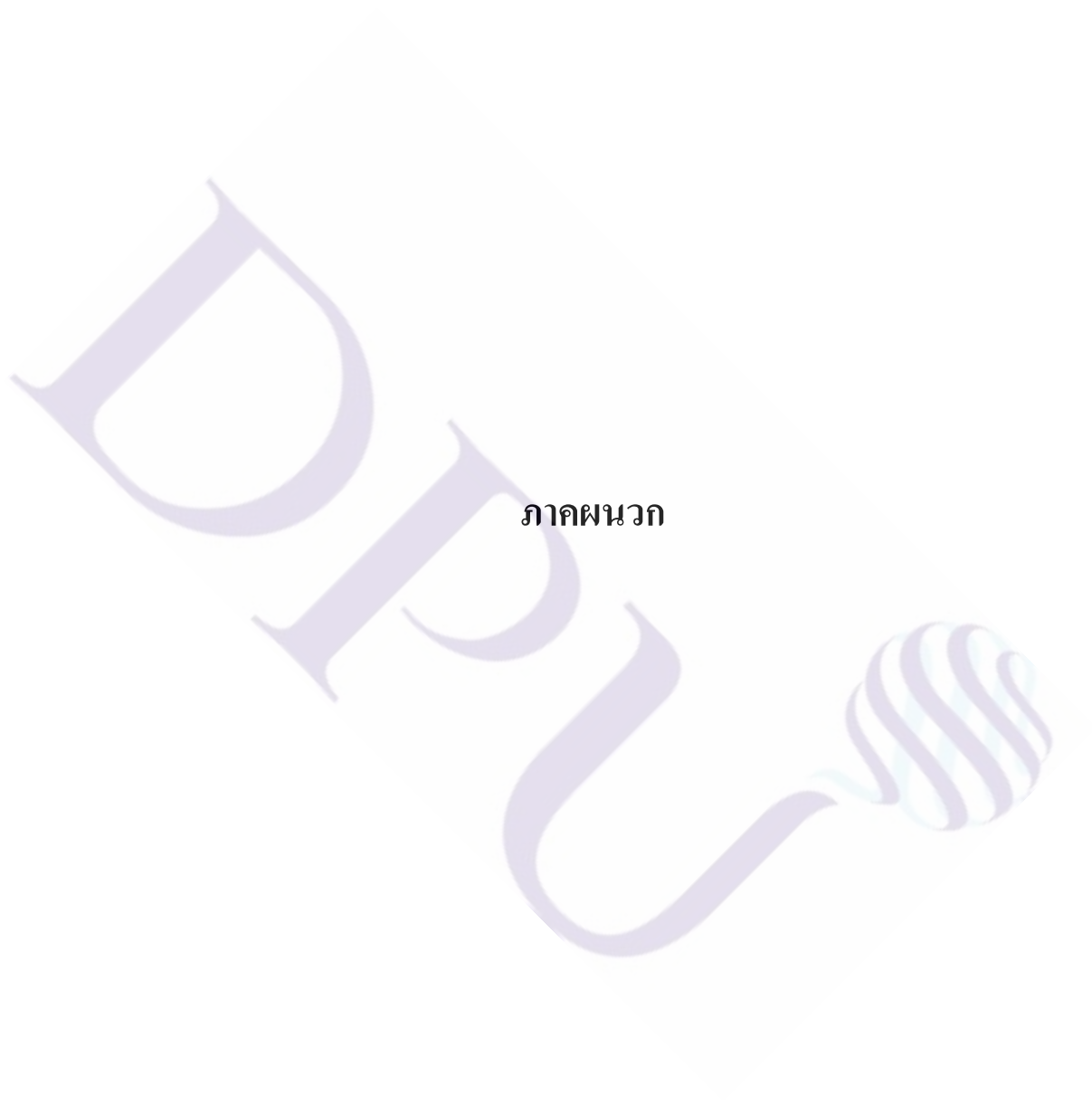
http://en.wikipedia.org/wiki/Australian_labour_law

Night Work Convention, 1990 (No. 171). Article 7 1-4. Retrieved November 23, 2013, from

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:>

[P12100_ILO_CODE:C171](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C171)





ภาคผนวก

ร่าง
พระราชบัญญัติ
ธุรกิจรักษาความปลอดภัย
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยธุรกิจรักษาความปลอดภัย

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ
ของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๕๑ และมาตรา ๕๓ ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย
พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติในหมวด ๑ และมาตรา ๙๐
ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้
“ธุรกิจรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า ธุรกิจการให้บริการรักษา
ความปลอดภัยโดยจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัย
ในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคล โดยได้รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด

“บริษัทรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า บริษัทซึ่งได้รับใบอนุญาตประกอบ
ธุรกิจรักษาความปลอดภัย

“บริษัท” หมายความว่า บริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
หรือบริษัทมหาชนจำกัดตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

“พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาต
เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

“คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย

๒

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด แล้วแต่กรณี

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้ผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นนายทะเบียนกลาง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนกลาง และเป็นนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ในเขต กรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบการจัดทำบัญชีรายชื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยและพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทั่วราชอาณาจักร

ให้ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเป็นนายทะเบียนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ในเขตจังหวัดของตน และรับผิดชอบการจัดทำบัญชีรายชื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยและพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในเขตจังหวัดของตน

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย

มาตรา ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย” ประกอบด้วย

(๑) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม ผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย และผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนหกคน ในจำนวนนี้ จะต้องเป็นผู้แทนจากองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้ผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรีขึ้นไปในกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจนครบาลแต่งตั้งไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถ

หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) นายกรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗

มาตรา ๑๐ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อให้นายทะเบียนรับไปปฏิบัติ

(๒) เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติ

(๔) ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย

(๕) ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานสถานฝึกอบรมและอัตราค่าธรรมเนียม

การฝึกอบรม

(๖) ออกประกาศกำหนดเครื่องหมายของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

๔

(๗) พิจารณาวินิจฉัยยุทธวิธีคำสั่งของนายทะเบียน

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

ระเบียบและประกาศตาม (๓) (๔) (๕) และ (๖) เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๑๑ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๒ ในการประชุมคณะกรรมการ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา แจ้งให้ที่ประชุมทราบ และพิจารณาว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นสมควรอยู่ในที่ประชุมหรือมีมติในการประชุมเรื่องนั้นหรือไม่

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการอาจเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาได้

มาตรา ๑๕ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ รับผิดชอบงานธุรการ งานวิชาการ และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานของคณะกรรมการ

หมวด ๒

ธุรกิจรักษาความปลอดภัย

มาตรา ๑๖ ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องเป็นบริษัท และได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยจากนายทะเบียน

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขในการประกอบธุรกิจไว้ด้วยก็ได้

๕

มาตรา ๑๗ บริษัทซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้อง

(๑) มีจำนวนหุ้นที่ถือโดยบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่งของทุนจดทะเบียนของบริษัทจำกัดหรือหุ้นชำระแล้วของบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณี

(๒) มีกรรมการซึ่งเป็นบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ กรรมการทั้งหมดของบริษัทต้องไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

(๓) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

มาตรา ๑๘ เมื่อได้รับคำขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งการออกหรือไม่ออกใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยไปยังผู้ขอรับใบอนุญาตภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอรับใบอนุญาต

มาตรา ๑๙ ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้มีอายุสี่ปีนับแต่วันที่ยอกใบอนุญาต

มาตรา ๒๐ บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องใช้คำนำหน้าชื่อว่า "บริษัทรักษาความปลอดภัย" และคำว่า "จำกัด" หรือ "จำกัด (มหาชน)" ต่อท้าย แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๑ ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากบริษัทรักษาความปลอดภัยใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจว่า "บริษัทรักษาความปลอดภัย" หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน

มาตรา ๒๒ การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยยื่นคำขอก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุ และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบธุรกิจต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๓ บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องแสดงใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบธุรกิจที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา ๒๔ ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ การให้บริการรักษาความปลอดภัยต้องทำสัญญาเป็นหนังสือระหว่างบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อและที่อยู่ของบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง

(๒) วันที่ทำสัญญา

(๓) ขอบเขตของงานและระยะเวลาให้บริการรักษาความปลอดภัย

๖

- (๔) ค่าจ้างและการจ่ายเงินค่าจ้าง
- (๕) หน้าที่และความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง
- (๖) ค่าปรับ
- (๗) การกำหนดค่าเสียหาย
- (๘) การเลิกสัญญา

ให้การให้บริการรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้ทำสัญญาเป็นหนังสือหรือมีรายการไม่ครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง เป็นโมฆะ

มาตรา ๒๖ บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วย

- (๑) การกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต
- (๒) ระบบบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย
- (๓) ศูนย์ประสานงานที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- (๔) อุปกรณ์การสื่อสารที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารระหว่างศูนย์ประสานงานกับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- (๕) ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและการฝึกทบทวนให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๒๗ ในการให้บริการรักษาความปลอดภัย ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเป็นผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ว่าจ้าง

มาตรา ๒๘ บริษัทรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ให้ความร่วมมือแก่ตำรวจซึ่งมีคำสั่งแต่ร้ายตำรวจขึ้นไปในการขอเจ้าตรวจดูข้อมูลบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัยตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน

มาตรา ๒๙ เมื่อได้รับแจ้งจากพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเกี่ยวกับข้อมูลอาชญากรรม เหวี่ยงแสบร้าย หรือการกระทำความผิดอาญาที่เกิดขึ้นหรือเชื่อว่าเกิดขึ้นภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในท้องที่ที่สถานที่รักษาความปลอดภัยนั้นตั้งอยู่ในทันที

มาตรา ๓๐ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่เป็นปัจจุบัน ยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

บัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีรายการเกี่ยวกับประวัติของพนักงานดังกล่าว ทั้งนี้ แบบบัญชีรายชื่อและวิธีการยื่นบัญชี ให้เป็นไปตามที่ นายทะเบียนประกาศกำหนด

มาตรา ๓๑ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา ยื่นต่อนายทะเบียนภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด

มาตรา ๓๒ บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งประสงค์จะเลิกประกอบธุรกิจในระหว่างอายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขออนุญาตเลิกประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อนายทะเบียน ในการอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ยื่นคำขอปฏิบัติด้วยก็ได้

หมวด ๓

พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

มาตรา ๓๓ ผู้ใดประสงค์จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต่อนายทะเบียน การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๔ ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) สำเร็จการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษภาคบังคับ
- (๔) ได้รับหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษา

ความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรองตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคติดต่อ

ที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับการพนัน หรือความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมาแล้วยังไม่ถึงสองปีนับถึงวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

มาตรา ๓๕ เมื่อได้รับคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตไปยังผู้ขอรับใบอนุญาต ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอรับใบอนุญาต

มาตรา ๓๖ ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้มีอายุสามปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

มาตรา ๓๗ การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตยื่นคำขอพร้อมกับหนังสือของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตนสังกัดรับรองสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรอง ทั้งนี้ ต้องยื่นก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

เมื่อได้อินคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ผู้ยื่นคำขอประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๘ ในกรณีที่ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตดังกล่าวต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องสวมเครื่องแบบ ติดเครื่องหมายพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต และมีบัตรประจำตัวของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตนสังกัดเพื่อแสดงเมื่อได้รับการร้องขอ

บัตรประจำตัวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด

มาตรา ๕๐ บริษัทรักษาความปลอดภัยจะกำหนดเครื่องแบบของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้เหมือนหรือคล้ายคลึงกับเครื่องแบบของทหาร ตำรวจ หรือเครื่องแบบของเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนดมิได้

มาตรา ๕๑ ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในการจับกุมผู้กระทำความผิด

(๒) รักษาความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของบุคคล รวมทั้งระงับเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

(๓) เมื่อมีการกระทำความผิดอาญาหรือน่าเชื่อว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้นภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ต้องแจ้งเหตุให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ที่ตั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ทราบโดยทันที รวมทั้งปิดกั้นและรักษาสถานที่เกิดเหตุให้คงสภาพเดิมไว้จนกว่าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจผู้มีอำนาจหน้าที่จะเดินทางมาถึงสถานที่เกิดเหตุ

หมวด ๕

การใช้และเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา ๕๒ เมื่อความปรากฏต่อนายทะเบียนว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำการ ดังต่อไปนี้ ให้นายทะเบียนสั่งให้บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียน

(๑) ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามมาตรา ๒๖

(๒) ไม่จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้ถูกต้องครบถ้วนตามมาตรา ๓๐

เมื่อพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง หากบริษัทรักษาความปลอดภัยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ถูกต้อง ให้นายทะเบียนสั่งพักใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้สองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน

มาตรา ๕๓ บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาการรักษาความปลอดภัยที่ได้ทำขึ้นก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตต่อไป แต่จะทำสัญญาการรักษาความปลอดภัยในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตไม่ได้ สัญญาการรักษาความปลอดภัยที่ทำขึ้นในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตไม่มีผลใช้บังคับ

มาตรา ๕๔ ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยใดขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๑๗ (๑) หรือ (๒) ให้นายทะเบียนสั่งให้บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียน

๑๐

มาตรา ๔๕ ให้นายทะเบียนสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย เมื่อความปรากฏต่อนายทะเบียนว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยใด

(๑) เคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่ต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก ไม่ว่าจะเหตุดีเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ ภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ถูกลงสั่งพักใช้ใบอนุญาตครั้งที่หนึ่ง

(๒) ไม่แก้ไขคุณสมบัติตามมาตรา ๑๗ (๑) หรือ (๒) ให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลา ตามมาตรา ๔๔

มาตรา ๔๖ คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ให้ทำเป็นหนังสือ และให้แจ้งบริษัทรักษาความปลอดภัยทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายทะเบียน ทำคำสั่งดังกล่าว พร้อมทั้งปิดประกาศหนังสือแจ้งการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ บริษัทรักษาความปลอดภัยนี้ รวมทั้งโฆษณาหนังสือแจ้งดังกล่าวในระบบ เครือข่ายสารสนเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

มาตรา ๔๗ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ดำเนินการตามสัญญารักษาความปลอดภัยที่ได้ทำขึ้นก่อนวันที่ถูกสั่ง เพิกถอนใบอนุญาตเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ว่าจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่นายทะเบียนกำหนด

มาตรา ๔๘ ให้นายทะเบียนสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เมื่อความปรากฏต่อนายทะเบียนว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาตผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๔

มาตรา ๔๙ คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือโดยระบุวันที่เพิกถอนใบอนุญาต และให้แจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยรับ อนุญาตและบริษัทรักษาความปลอดภัยที่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้นั้นสังกัดทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายทะเบียนทำคำสั่งดังกล่าว รวมทั้งโฆษณาหนังสือแจ้งดังกล่าวในระบบ เครือข่ายสารสนเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

หมวด ๕

การอุทธรณ์

มาตรา ๕๐ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาต หรือบุคคลซึ่งได้รับคำสั่งของนายทะเบียน มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ดังต่อไปนี้

(๑) คำสั่งไม่รับรองสถานฝึกอบรมการรักษาความปลอดภัย

(๒) คำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษา ความปลอดภัยตามมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี

(๓) คำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษา ความปลอดภัยรับอนุญาตตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๗ วรรคสอง แล้วแต่กรณี

๓๓

(๔) คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๔๕ แล้วแต่กรณี
 (๕) คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ตามมาตรา ๔๘

มาตรา ๕๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการ โดยอนุโลม

หมวด ๖

นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๕๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) เข้าไปในสถานที่ทำการของบริษัทรักษาความปลอดภัยในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
 - (๒) มีหนังสือเรียกให้กรรมการ ผู้จัดการ หรือพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจง หรือส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา
 - (๓) เรียกให้ผู้แสดงออกว่าตนเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต แสดงบัตรประจำตัวเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- ในการปฏิบัติหน้าที่ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๕๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๗

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๕ ผู้ใดประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๗ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๖ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๕๗ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ หรือ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๘ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๖ หรือฝ่าฝืน มาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๙ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ในกรณีที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา ๖1 กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ต่อเมื่อการกระทำความผิด ของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือ บุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอื่นเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือ บุคคลนั้น

มาตรา ๖๐ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๘ หรือ มาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

ในกรณีที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา ๖1 กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ต่อเมื่อการกระทำความผิด ของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือ บุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอื่นเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือ บุคคลนั้น

มาตรา ๖๑ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ หรือแสดง ข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งในรายงานผลการดำเนินงาน หรือไม่ส่งรายงาน ผลการดำเนินงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าร้อยบาทตลอดระยะเวลาที่ฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๖๒ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดทำสัญญารักษาความปลอดภัยในระหว่าง ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ในกรณีที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา ๖1 กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ต่อเมื่อการกระทำความผิด ของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือ บุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอื่นเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น

มาตรา ๖๓ ผู้ใดทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๔ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

มาตรา ๖๕ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรา ๔๑ ซึ่งตนอาจกระทำได้โดยไม่เกิดอันตรายแก่ตนเอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๖๖ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติกรตามมาตรา ๕๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๗ โฉกรรณที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตาม มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ หรือมาตรา ๖๑ กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ต่อเมื่อการกระทำความผิดของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของ กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ ของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น

มาตรา ๖๘ ให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบ

(๑) ในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ผู้แทนกรุงเทพมหานคร

ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด และนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร

(๒) ในเขตจังหวัดอื่นประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด อัยการจังหวัด และ

นายทะเบียนจังหวัด

บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษ ถึงจำคุกหรือไม่ควรอุกฟ้องร้อง ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบคดีมีอำนาจเปรียบเทียบ

มาตรา ๖๙ เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้ทำการเปรียบเทียบกรณีใด และผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามคำเปรียบเทียบภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการเปรียบเทียบ กำหนดแล้ว ให้คดีนั้นเป็นอันเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้ต้องหาไม่ยินยอมตามที่เปรียบเทียบหรือยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายใน กำหนดเวลาดังกล่าว ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๐ ในวาระเริ่มแรก ให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามมาตรา ๖ (๓) ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๑ ผู้ใดประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากประสงค์จะประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อไป ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเมื่อได้ยื่นคำขอแล้ว ให้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งมิได้เป็นบริษัทหรือเป็นบริษัทแต่มีสัดส่วนผู้ถือหุ้นหรือกรรมการไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๑๗ (๑) หรือ (๒) ต้องดำเนินการจดทะเบียนบริษัทหรือแก้ไขสัดส่วนผู้ถือหุ้นหรือกรรมการ แล้วแต่กรณี ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง หากไม่สามารถดำเนินการได้จะต้องเลิกประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยนับแต่วันพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

มาตรา ๗๒ ผู้ใดเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในสังกัดของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าประสงค์จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเมื่อยื่นคำขอรับใบอนุญาตแล้ว ให้ประกอบอาชีพต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน ทั้งนี้ มีให้นำมาตรา ๓๔ ก. (๓) มาใช้บังคับกับบุคคลดังกล่าว

ในวาระเริ่มแรก ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยตามวรรคหนึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยตามมาตรา ๓๔ ก. (๔) เป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนกำหนดเงื่อนไขให้บุคคลนั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว

พนักงานรักษาความปลอดภัยผู้ใดไม่ผ่านการฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคสอง จะประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อไปไม่ได้ และให้นายทะเบียนเพิกถอนใบอนุญาตและแจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายทะเบียนมีคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๗๓ ในวาระเริ่มแรกที่จำนวนสถานฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยมีไม่เพียงพอแก่การให้บริการ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยให้ถือเป็นหนังสือรับรองตามมาตรา ๓๔ ก. (๔)

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเรียกเก็บจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๑๕

มาตรา ๗๕ บุคคลใดใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจว่า “บริษัทรักษา
ความปลอดภัย” หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
ให้บุคคลนั้นเลิกใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อดังกล่าวภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้
ใช้บังคับ และภายในระยะเวลาดังกล่าวมิให้นำมาตรา ๕๖ มาบังคับใช้แก่บุคคลนั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

๑๖

อัตราค่าธรรมเนียม

(๑)	ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย	ฉบับละ	๕๐,๐๐๐	บาท
(๒)	ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย	ฉบับละ	๑,๐๐๐	บาท
(๓)	ใบแทนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย	ฉบับละ	๓,๐๐๐	บาท
(๔)	ใบแทนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย	ฉบับละ	๑๐๐	บาท
(๕)	การต่ออายุใบอนุญาต ครั้งละเท่ากับค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตแต่ละฉบับ			

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการประกอบธุรกิจจะกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกันโดยคำนึงถึงจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยของสถานประกอบการก็ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประสบการณ์ทำงาน

ปริญญาตรี จำนวนกลาง

ปีการศึกษา 2551 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นิติกร กรมทรัพย์สินทางปัญญา

พ.ศ.2553 นิติกร

สำนักป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์

