การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.ญาดา ประภาพันธ์
รองศาสตราจารย์สมรักษ์ รักษาทรัพย์
นางจริยา ขันธวิทย์
อาจารย์ณัฐวุฒิ ปงเมฆ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เสนอต่อ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบและคณะวิจัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะเศรษฐศาสตร์
ถนนรามคำแหง หัวหมาก กทม. 10240

หัวหน้าโครงการและนักวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ญาดา ประภาพันธ์ คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นักวิจัย

รองศาสตราจารย์สมรักษ์ รักษาทรัพย์ คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ณัฐวุฒิ ปงเมฆ คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยโยนก

ที่ปรึกษา

นางจริยา ขันธวิทย์

กิตติกรรมประกาศ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มอบหมายให้คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดำเนินการศึกษาวิจัยโครงการ “การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย”

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะนักวิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้บริหาร ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ตลอดจนพนักงานตรวจแรงงาน ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งรวมทั้งสำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่ได้ให้ข้อมูล และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ในการเข้าเก็บข้อมูลตามสถานประกอบกิจการต่าง ๆ นั้น คณะผู้วิจัยได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทั้งจากเจ้าของสถานประกอบกิจการ ฝ่ายบุคคล พนักงาน ลูกจ้างแรงงานตามสถานประกอบกิจการ เกษตรกร ชาวประมง และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านตลอดจนนักวิชาการด้านแรงงาน รวมถึงกลุ่มองค์กรเอกชน (NGOs) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ จนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ในการประสานงานนั้น คุณสุพรรณโชติ ดวงจินดา คุณนรีรัตน์ วัชโรบล ตลอดจนเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ดำเนินการอย่างดียิ่ง

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คณะนักวิจัย

คำนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยลดปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงาน และมาตรฐานแรงงาน อันจะนำสู่การลดปัญหาการค้าระหว่างประเทศที่ประเทศคู่ค้านำประเด็นเรื่องแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้าได้ นอกจากจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศแล้ว ยังช่วยให้นายจ้าง และลูกจ้างทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

ด้วยความสำคัญดังกล่าว การศึกษาวิจัยเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับปริมาณสถานประกอบกิจการ จำนวนพนักงานตรวจแรงงาน จำนวนแรงงาน และสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปในปัจจุบัน รวมทั้งการหาแนวทาง มาตรการ หรือรูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับการพัฒนาของประเทศไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย ทั้งผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประเทศชาติ

ญาดา ประภาพันธ์
หัวหน้าโครงการวิจัย

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 5 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย (2) ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการตรวจแรงงาน และคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (3) เสนอแนวทางและมาตรการในการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม (4) ศึกษาบทบาทและความสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ ชุมชน องค์กรเอกชนเพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างเครือข่ายความร่วมมืออันนำไปสู่ระบบตรวจแรงงานใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (5) เพื่อให้ได้ระบบและรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย คณะผู้วิจัยได้กำหนดวิธีวิจัยออกเป็นสองลักษณะคือ การวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการวิจัยเอกสารเป็นการศึกษาเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย จีน (ฮ่องกง) เกาหลีใต้ สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น ปากีสถาน และฟิลิปปินส์ รวมทั้งศึกษาหลักการและมาตรฐานการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ด้วย สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจทำโดยใช้แบบสอบถามและการสำรวจเชิงลึก โดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์นายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจำแนกตามประเภทกิจกรรมได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง ภาคการขนส่ง ภาคบริการ ภาคพาณิชยกรรม ภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ ภาคประมงทะเล และแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน วัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ลูกจ้างเพื่อต้องการทราบสภาพความจริงของสถานประกอบกิจการ ลักษณะการทำงาน ความรอบรู้ของแรงงานในสิทธิและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำโดยสัมภาษณ์ผู้ประกอบกิจการ (นายจ้าง) หรือผู้แทนนายจ้าง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านแรงงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO และ UNIFEM เจ้าหน้าที่สถานทูต และ NGOs

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพฯ และปริมณฑล และ ภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 837 ตัวอย่าง ซึ่งรวมลูกจ้าง (823 คน) และนายจ้าง (14 คน) ภาคเหนือ ทำการสำรวจที่จังหวัดลำปาง จำนวน 119 ตัวอย่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการสำรวจที่จังหวัดขอนแก่น จำนวน 143 ตัวอย่าง ภาคใต้ทำการสำรวจที่จังหวัดสงขลา จำนวน 103 ตัวอย่าง และภาคกลางทำการสำรวจที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา สมุทรสาครจำนวน187 ตัวอย่าง กรุงเทพฯและปริมณฑลทำการสำรวจที่ สมุทรปราการ ปทุมธานี และ กรุงเทพมหานครจำนวน 285 ตัวอย่าง โดย

มีผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสิ้น 50 ตัวอย่าง แยกเป็นกลุ่มผู้ประกอบกิจการ เช่น สภาองค์การนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ จำนวน 14 ตัวอย่าง กลุ่มข้าราชการเช่นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจำนวน 16 ตัวอย่าง กลุ่ม NGOs จำนวน 9 ตัวอย่าง เจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจำนวน 1 ตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ UNIFEM จำนวน 1 ตัวอย่าง นักวิชาการจำนวน 7 ตัวอย่าง และเจ้าหน้าที่สถานทูตของประเทศเป้าหมาย จำนวน 2 ตัวอย่าง

ผลการศึกษาเชิงสำรวจ

ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้าง

ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจะมีความแตกต่างกันในบางประเด็น แล้วแต่ลักษณะงาน พบว่าในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานมากกว่าร้อยละ 50 ในขณะที่ภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และการรับงานไปทำที่บ้านจะมีการทำสัญญาจ้างงานค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประมงทะเลมีการทำสัญญาจ้างงานเพียงร้อยละ 3.13 เท่านั้น

ในประเด็นเรื่องการทำประกันสังคมนั้น ในกิจกรรมส่วนใหญ่ลูกจ้างมีประกันสังคมในสัดส่วนที่สูง คืออยู่ระหว่างร้อยละ 60-100 ยกเว้นภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ และประมงทะเลที่มีการทำประกันสังคมในสัดส่วนที่ต่ำ คือร้อยละ 16.67 และ 3.13 ตามลำดับ ส่วนภาครับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ยังไม่มีการทำประกันสังคม ซึ่งผู้ที่มีประกันสังคม (ร้อยละ 14.47) คือแรงงานที่เคยทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ แล้วออกจากงานมาจึงมีการส่งเงินประกันสังคมต่อด้วยตนเอง

กิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ ส่วนใหญ่มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างในสัดส่วนที่สูง คือ มากกว่าร้อยละ 70 ยกเว้นภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสัดส่วนของการมีเอกสารแสดงการรับค่าจ้างจะต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 3 กิจกรรมสุดท้ายจะมีสัดส่วนต่ำมาก

โดยสรุปจะเห็นได้ค่อนข้างชัดเจนว่า กิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ ลูกจ้างกว่าร้อยละ 50 จะมีลักษณะการจ้างงานอย่างถูกต้อง และได้รับสวัสดิการตามมาตรฐานขั้นต่ำเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน มีสภาพการจ้างงานและสวัสดิการที่ไม่ดีนัก อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงาน และสถานที่ทำงานค่อนข้างยากต่อการตรวจ ทำให้ได้รับการตรวจแรงงานไม่ทั่วถึง อีกทั้งแรงงานในกลุ่มกิจกรรมเหล่านี้มักมีการศึกษาต่ำ คือมากกว่าร้อยละ 50 มีความรู้เพียงแค่ระดับประถมศึกษา ทำให้ไม่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน จึงอาจส่งผลต่อลักษณะการจ้างงาน และ

สวัสดิการที่ได้รับด้วย อย่างไรก็ดีในประเด็นของการตรวจแรงงานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความเชื่อถือระบบการตรวจแรงงานที่ดำเนินการโดยราชการมากกว่าการดำเนินการโดยเอกชน

ผลการสัมภาษณ์นายจ้าง

จากการสัมภาษณ์นายจ้างในหลายกิจกรรมจำนวน 14 ตัวอย่างพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเข้ามาตรวจแรงงานของหน่วยราชการ และรูปแบบที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ 57.14) ยังคงเป็นการให้เจ้าหน้าที่ของราชการเข้ามาตรวจ และรองลงมา (ร้อยละ 50.00) คือการตรวจโดยการร่วมมือของสามฝ่าย คือ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง มีผู้เห็นว่าควรจ้างเอกชนตรวจ ร้อยละ 14.19 แต่ก็ยังคงให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน จะเห็นได้ว่านายจ้างยังคงให้ความเชื่อมั่นกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ได้มีการจัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด (ตามตารางที่ 6.87 (ก) (ข) และ (ค)) รวมทั้งการส่งพนักงานของตนไปพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนทักษะร้อยละ 85 ยังมีสถานประกอบกิจการร้อยละ 35.71 กล่าวว่าไม่เคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของตน นายจ้างร้อยละ 71.43 เห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้าตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำ เพื่อจะได้หารือเรื่องแรงงาน เป็นต้น แต่ในกรณีของการรับสมัครพนักงาน / คนงาน ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรร้อยละ 35.71

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าการตรวจแรงงานมีปัญหาทั้งจากระดับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาทิเช่น ปัญหาข้อกฎหมายแรงงาน ปัญหางบประมาณจำกัด ปัญหาจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่สมดุลกับจำนวนสถานประกอบกิจการ ส่วนกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบกิจการที่ให้การสัมภาษณ์ เห็นว่าการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน ยังให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาน้อยเกินไป และยังเห็นว่าการตรวจแรงงานมีผลทำให้ต้นทุนการประกอบกิจการสูงขึ้นด้วย ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มผู้ประกอบกิจการบางส่วนอาจขาดความเข้าใจต่อการตรวจแรงงาน ผู้ประกอบกิจการเสนอว่าควรมีการรณรงค์เรื่อง การตรวจแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนนักวิชาการและNGOs เห็นว่า รัฐบาลควรทำการรณรงค์ด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างรับรู้และเข้าใจสิทธิของตนมากขึ้น รวมทั้งให้ความเห็นว่า นอกจากการลงโทษผู้ประกอบการที่ทำความผิดแล้ว ควรให้แรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการที่ทำถูกต้อง

ผลการวิจัยเอกสาร

การวิจัยเอกสารเกี่ยวกับเรื่องระบบการตรวจแรงงานของต่างประเทศ พบว่า การตรวจแรงงานของทุกประเทศอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภาครัฐ ขณะที่รูปแบบการตรวจแรงงานของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันบ้างตามสถานภาพของแต่ละประเทศ กล่าวคือในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกาใช้วิธีรายงาน และระบบเครือข่าย ประเทศออสเตรเลียใช้วิธีตรวจตามคำร้อง ขณะที่สหราชอาณาจักร และสิงคโปร์ ใช้วิธีตรวจตามคำร้องโดยผ่านระบบไตรภาคี ส่วนประเทศญี่ปุ่นตรวจตามคำร้องเช่นเดียวกัน จีน(ฮ่องกง) แบ่งการตรวจแรงงานออกเป็นสองขั้นตอนคือ ให้สำนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่นรับผิดชอบดูแลโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ถ้าพบว่ามีโรงงานใดทำผิดกฎหมายจึงส่งคณะผู้บังคับใช้กฎหมายพิเศษเข้าไปสืบสวนหาความจริงอีกครั้ง สำหรับประเทศกำลังพัฒนา เช่นประเทศมาเลเซีย การตรวจแรงงานใช้ระบบการรายงานผ่านระบบไตรภาคี ประเทศปากีสถานการตรวจแรงงานใช้ระบบการตรวจแรงงานด้วยตนเอง และระบบรายงานตนเอง นอกจากนั้นยังใช้พนักงานของรัฐเข้าไปตรวจโดยตรง และในประเทศฟิลิปปินส์นั้น การตรวจแรงงานแบ่งเป็นสองลักษณะ คือ การตรวจตามรายการที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า และการตรวจแรงงานที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า โดยจะทำการตรวจสถานประกอบกิจการที่ถูกรายงานว่ามีความเสี่ยงอันตรายสูง สถานประกอบกิจการที่มีอันตรายต่อชีวิต และสถานประกอบกิจการที่ถูกร้องเรียนว่า ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สถานประกอบการที่เกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บตามรายงานของสื่อมวลชน

สำหรับประเทศไทยปัจจุบันการตรวจแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ กล่าวได้ว่าการตรวจแรงงานมีสามรูปแบบ คือ การตรวจแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ (G.S.) ตรวจด้วยระบบการรายงานตนเอง (R.S.) และตรวจโดยระบบเครือข่าย ด้วยการขอให้ข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการอื่น ๆ เช่นตำรวจ ผู้ว่าราชการจังหวัด ฯลฯ ช่วยตรวจแรงงาน นอกจากนี้ในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังได้ใช้มาตรการอื่น ๆ เข้ามาเสริมเพื่อให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นด้วย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตรวจ แรงงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวได้ว่าหลักการเกี่ยวกับการตรวจแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นไปตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 5 ประการ กล่าวคือ (1) การคุ้มครองแรงงานเป็นหน้าที่ของรัฐ (2) บทบัญญัติต้องการใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีการทำงานทุกแห่งให้มีความเป็นธรรมในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานทุกคน (3) การร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับหุ้นส่วนทางสังคม (4) การป้องกัน และ (5) หลักการคุ้มครองโดยรวมเป็นหลักการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงาน เช่น การขยายหลักประกันการทำงานไปสู่คนทำงานทุกคนในทุกกิจกรรม

ปัญหาการตรวจแรงงานของประเทศไทยที่ประสบอยู่ในปัจจุบันคือการขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงาน ทำให้ภาระงานของพนักงานตรวจแรงงานสูงเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด คือ หนักงานตรวจแรงงาน 1 คนต่อสถานประกอบกิจการ 200 แห่ง การตรวจแรงงานจึงมีประสิทธิภาพ โดยที่สัดส่วนภาระงานของพนักงานตรวจแรงงานต่อสถานประกอบกิจการในส่วนกลางคือ 1 คนต่อ 1,365 แห่ง และของส่วนภูมิภาคอยู่ที่ 1 คนต่อ 326 แห่ง ภาระงานของพนักงานตรวจแรงงานที่มากเช่นนี้มีผลทำให้การตรวจแรงงานของไทยอาจไม่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพเท่าที่ควร

รูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ทุกฝ่ายยังต้องการให้การตรวจแรงงานเป็นหน้าที่ของภาครัฐดังเดิม ภายใต้สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านการจัดระเบียบโลกใหม่ของ WTO และการกำหนดเงื่อนไขการค้าแบบทวิภาคี และพหุภาคี ทำให้การประกอบกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือการค้ามีความซับซ้อนมากขึ้น ผลที่ตามมาคือการตรวจแรงงานจะมีความยุ่งยากซับซ้อนตามไปด้วย คณะผู้วิจัยจึงได้เสนอรูปแบบการตรวจแรงงานที่ควรจะเป็น ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวเป็น 7 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการหน้าที่ (Functional integration) (2) รูปแบบการตรวจแรงงานแบบแยกตามหน้าที่ (Functional separation) (3) รูปแบบการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อการตรวจแรงงาน (4) รูปแบบการตรวจสถานประกอบกิจการด้วยตนเอง (Self inspection) (5) รูปแบบการจ้างองค์กรเครือข่ายตรวจแรงงาน (6) รูปแบบการตรวจแรงงานในบางประเภทของกิจกรรมเช่น การตรวจแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน การตรวจแรงงานในภาคการเกษตรกรรม และการตรวจแรงงานในงานประมงทะเล และ (7) รูปแบบการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่าย

ในปัจจุบันที่สถานประกอบกิจการในประเทศไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การผลิตมีความซับซ้อนมากขึ้น วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตมีความหลากหลายและมีความเสี่ยงต่ออันตรายและสุขภาพของแรงงานสูง การผลิตมีการพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากขึ้น ตลอดจนกติกาการค้าระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปเร็วมาก หลายประเทศได้ใช้เรื่องแรงงานเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ประเทศไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการตรวจแรงงานที่สามารถตรวจแรงงานใหม่เพื่อสามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างทั่วถึง และเพื่อมิให้ปัญหาด้านแรงงานเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อทางการค้ากับต่างประเทศ ดังนั้นคณะผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบที่ 7 ซึ่งเป็นการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่ายเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการตรวจแรงงานของประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะ การตรวจแรงงานภายใต้รูปแบบนี้ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ของรัฐ และสอดคล้องกับหลักการทั้ง 5 ประการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในการสร้างระบบเครือข่ายเพื่อการตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเจ้าของเรื่องในการกำหนดนโยบาย งบประมาณ รวมถึงวิธีการตรวจแรงงานให้แก่เครือข่ายแบบที่เป็นทางการโดยเชื่อมโยงกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยราชการต่าง ๆ สำหรับเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการอาจอยู่ในลักษณะของ (1) การประกาศเชิญชวนผู้ที่พบเห็นสถานประกอบกิจการที่ไม่ทำตามกฎระเบียบของทางการว่าด้วยการจ้างงานและอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้แจ้งข้อมูลมาที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยตรง (2) ประกาศรับสมัครอาสาสมัครที่เป็นประชาชนทั่วไป หรือ NGOs ที่ต้องการช่วยทางการในการตรวจแรงงาน โดยมีแรงจูงใจ เช่น ค่าจ้าง ฯลฯ ให้แก่อาสาสมัครเหล่านั้นด้วย

การใช้ระบบเครือข่ายเข้ามาตรวจแรงงานไม่ได้หมายความว่าบทบาทของการตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะหมดไป พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะยังต้องทำหน้าที่ตรวจแรงงานอยู่ แต่อาจทำการตรวจตามคำร้องหรือตรวจแบบสุ่มตรวจ ตามแต่สถานการณ์ในช่วงนั้นๆ ในระบบการตรวจแรงงานดังกล่าวนี้จะช่วยลดภาระของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีจำนวนพนักงานตรวจแรงงานน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในสถานการณ์ปัจจุบันหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมุ่งเน้นไปที่เรื่องการป้องกัน (Prevention) โดยการให้ความรู้ การฝึกอบรมและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ให้กับพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเครือข่าย รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Executive Summary

The objectives of the study "The Development of Labor Inspection in Thailand" are as follows: 1) to study the situation of labor inspection in Thailand as well as the problems and obstacles which it faces; 2) to compare the labor inspection system in Thailand with that in selected countries and the ILO; 3) to propose an appropriate measurement for labor inspection development; 4) to study the supporting role of the government agencies, communities, and NGOs in order to create networking for efficient labor inspection; 5) to create an appropriate and effective labor inspection system that is able to protect Thai workers.

To reach the objectives mentioned above both documentary and field research were utilized. In documentary research, the labor inspection systems in 10 countries were investigated. They are the U.S.A., the United Kingdom, Australia, Japan, South Korea, China (Hong Kong), Malaysia, Singapore, Pakistan, and the Philippines. This also includes investigation of the ILO's labor standards. A questionnaire and in-depth interviews were used in the field survey. A total of 823 employees and 14 employers were interviewed. They were from various regions: the north (119 samples), the south (103 samples), the northeast (143 samples), central (187 samples), and the Bangkok metropolitan region (285 samples). The employees were from manufacturing, construction, transportation, services, commerce, agriculture, the offshore fishery and home workers. These workers were asked about their working conditions, the type of work, and their knowledge of labor rights and labor law. Stratified random sampling was used for the employees. The employers were asked whether their practice follows the labor standards. Fifty informants from various sectors were interviewed by in-depth. They were administrators and officers of the Department of Labor Protection and Welfare (16 informants), employers or their representatives (14 informants), academia (7 informants), international organizations (ILO, 1 informant, and UNIFEM, 1 informant), embassies' representatives (2 informants) and NGOs (9 informants).

The survey results:

Employees:

The working conditions are different from sector to sector due to the type of work. However, the workers in manufacturing industries, commerce, transportation and services are better off in terms of working conditions and welfare than the others, especially those in construction, agriculture,

the offshore fishery and home workers. This may be due to the fact that the working place of the latter four groups is uncertain, scattered or unregistered. This characteristic also makes it difficult for labor inspectors to help them. Moreover, the workers in these sectors are less educated (primary school); thus, they may not know the information about labor protection that is provided by the government. Therefore, they may obtain only low-skill jobs and low welfare work. Also, the employees in the latter group usually do not have formal employment contracts unlike those in the former group.

In terms of which bodies should carry out the labor inspection, most of the employees prefer that the government fulfill that role, rather than private inspectors.

Employers:

Interviewing the 14 employers, we found that most of them prefer that labor inspection that is done by the government officials and the tri-partite system. However, a small number of the employers preferred a private labor inspection system provided that the Department of Labor Protection and Welfare still oversees the system. Most of the employers in large enterprises provide their employees with the rights and benefits stipulated by the labor law (see Table 6.87). They also send their employees for training. This may be due to the fact that most of them are from large enterprises where the labor standard is quite important for their business. A total of 35.71 % revealed that no labor inspector had visited their work place. The majority of the employers (71.43%) suggested that the labor inspector should come to visit the working place often so they can discuss some issues. Although large size enterprises generally have better working conditions for their workers, 35.71% of them do not provide formal employment contracts for their workers.

In-depth interview:

From 50 informants, we found that several problems have occurred. Some of these problems derive from government policies. Others are from the Department of Labor Protection and Welfare itself, including labor law, limited budget, insufficient number of labor inspectors compared with the number of enterprises they have to inspect. Some of the informants noted their need for more advisory information from the labor inspector. Some of them feel that labor inspection leads to higher costs for their enterprises, such as time lost due to the inspection.

Academia, NGOs, and some international organizations (ILO and UNIFEM) revealed that the government should make a strong campaign on labor law, health and safety so both employers and employees will recognize their duties and their rights.

Documentary research result:

The researchers investigated the labor inspection systems in ten countries mentioned above and found that such work in all of them is done by the government. However, there are some differences due to the level of development in each country. In the U.S.A., a reporting and networking system is utilized. In Australia and Japan, the complaining system (grievance) is employed. The United Kingdom and Singapore use a tri-partite system for labor inspection. In China (Hong Kong), a two-tier system is used. In less developed countries, there are several types of labor inspections. Malaysia uses a tri-partite system, while Pakistan uses a functional integration system. In the Philippines, enterprises that are reported or complained about for having high risk or dangerous conditions are inspected.

In Thailand, labor inspection is done by the Department of Labor Protection and Welfare under the Ministry of Labor. In general, there are three types of labor inspection methods. These are Go to see (G.S.), Self Reporting (R.S.) and the networking method. The Labor inspection system utilizes government officials in other government agencies as inspection networks. Moreover, technology and the Internet are used so that labor inspection will be more efficient. It is not an exaggeration to say that labor inspection in Thailand has followed the ILO principles closely. That includes the following elements: 1) labor protection is the government's duty; 2) all enterprises must provide fairness in employment and protection to all employees; 3) close coordination among social partners, 4) prevention and 5) protection for all employees in all types of work from the risks caused by work.

The primary labor inspection problem that Thailand faces right now is an insufficient number of labor inspectors. This leads to overload of work for those inspectors who not only do inspections but also other duties that they may be assigned. Consequently, inefficient inspections may result.

The potential appropriate model for Thailand:

From the survey, labor inspection done by the government is still the most preferred by all informants. However, under globalization and the

emergence of new regulations from the WTO, FTA, and trade blocks, it has become more difficult for less developed countries like Thailand. This includes labor inspection under the influence of free trade. The researchers therefore propose 7 models for labor inspection in Thailand: 1) functional integration, 2) functional separation, 3) autonomy organization, 4) self inspection, 5) subcontracted private networking, 6) specific type for specific sector such as agricultural or home workers, and 7) the local official networking system.

The rapid expansion and complication of enterprises in Thailand is obvious. Various types of raw materials and their chemical dangers are increasing. A pool of foreign labor has developed in Thailand. At the same time, international trade is more difficult to deal with as the developed countries use several conditions to prevent entry of goods and services from less developed countries. Often labor issues are used as a trade condition. Thus, it is necessary for Thailand to consider labor issues because its economy depends a great deal on trade. Thailand must provide a labor inspection system that effectively works to protect Thai workers.

The researchers therefore propose a local official networking system (model 7) as appropriate for the situation right now. It utilizes the participation idea and employs the local government agencies as its main partners. The advantage of this system is that the local unit should be able to gather information about workers in their own area better than outsiders. Moreover, this type of networking is allowed by law (appendix, p. 429). Thus, labor inspection can be done by the local government unit. As well, any individuals who volunteer to be networking units are welcome. The latter can observe and report what went wrong about labor in their communities. However, the Department of Labor Protection and Welfare must provide budget as well as training for the network members in order to obtain highly effective labor inspection assistance from them.

To utilize such a system does not mean that the Department of Labor Protection will be free from labor inspection because it will have to oversee many issues related to inspections. However, the department will have less direct inspection (GS) for large enterprises. More focus should be on public relations and prevention as well as training on labor standards issues for network members, employees and employers.

สารบัญ

	หน้า
หน่วยงานที่รับผิดชอบและคณะที่ปรึกษา	**i**
กิตติกรรมประกาศ	**ii**
คำนำ	**iii**
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	**iv**
Executive Summary	**x**
บทที่	
1 บทนำ	**1**
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของโครงการวิจัย	4
แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมปริทัศน์	5
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
วิธีการศึกษา	9
การวิเคราะห์ข้อมูล	14
การรายงานผล	14
คำนิยามศัพท์ของการศึกษา	16
2 ระเบียบวิธีวิจัย	**20**
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	21
การกำหนดขนาดตัวอย่าง	22
เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	28
3 หลักการของการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน	**29**
การวางรากฐานของการตรวจแรงงาน	30
หลักการสำคัญของการตรวจแรงงาน	34
หน้าที่สำคัญของการตรวจแรงงาน	36
วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงาน	36
พันธกิจของการตรวจแรงงาน	42

สารบัญ

บทที่		หน้า
	บทบาทและขอบเขตของการตรวจแรงงาน	43
	กระบวนการออกแบบ	45
	เนื้อหาของนโยบาย	46
	นโยบายการตรวจแรงงาน	47
	ความท้าทายในการตรวจแรงงาน	48
	องค์ประกอบสำคัญของการทำนโยบายให้ทันสมัย	49
	กลยุทธ์การปฏิบัติการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์	50
	หลักการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรม	50
	การฝึกอบรมและการสนับสนุนพนักงานตรวจแรงงาน	51
	กลยุทธ์เพื่อการปรับปรุง	52
ตารางแสดงหลักการ ตัวชี้วัด และผู้พิสูจน์สำหรับการตรวจแรงงาน		**54**
4	**การตรวจแรงงานของประเทศไทย**	**56**
	พัฒนาการตรวจแรงงานในประเทศไทย	56
	โครงสร้างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	59
	อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	60
	หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติในการตรวจแรงงาน และหน่วยงานสนับสนุนการตรวจแรงงาน	65
	การตรวจแรงงานในประเทศไทย	71
	นโยบายการตรวจแรงงาน	72
	พนักงานตรวจแรงงาน	73
	อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน	76
	ระบบการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	77
	การตรวจแรงงานจำแนกตามลักษณะงาน	84
	ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจแรงงาน	101
	หลักการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กับรูปแบบที่นำมาใช้ในประเทศไทย	102
	ปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงานในประเทศไทย	104
	ระบบการตรวจแรงงานที่ประเทศไทยนำมาปรับใช้	104
	สรุปภาพรวมสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย	112

สารบัญ

บทที่		หน้า
5	**การตรวจแรงงานของต่างประเทศ**	**114**
	การตรวจแรงงานของสหราชอาณาจักร (อังกฤษ)	114
	การตรวจแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา	124
	การตรวจแรงงานของประเทศออสเตรเลีย	140
	การตรวจแรงงานของประเทศญี่ปุ่น	153
	การตรวจแรงงานของประเทศจีน (ฮ่องกง)	160
	การตรวจแรงงานของประเทศสิงคโปร์	172
	การตรวจแรงงานของประเทศเกาหลีใต้	189
	การตรวจแรงงานของประเทศมาเลเซีย	197
	การตรวจแรงงานของประเทศปากีสถาน	209
	การตรวจแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์	218
	ตารางการให้สัตยาบันของประเทศต่างๆกับ ILO	**223**
	ตารางแสดงหน่วยงานที่รับผิดชอบระบบการตรวจแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคการตรวจแรงงานของประเทศต่างๆ	**228**
6	**ผลการศึกษาจากการสำรวจ**	**231**
	การแจกแจงข้อมูลการสัมภาษณ์ลูกจ้าง	232
	ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างลูกจ้าง	233
	ภาคอุตสาหกรรมการผลิต	252
	ภาคพาณิชยกรรม	263
	ภาคขนส่ง	274
	ภาคบริการ	285
	ภาคก่อสร้าง	295
	ภาคเกษตรกรรม	306
	ภาคประมงทะเล	312
	ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	320
	ระบบการตรวจแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวัง	328
	สรุปผลการสัมภาษณ์แรงงาน	331
	การแจกแจงข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้าง	332
	การศึกษากลุ่มตัวอย่างเชิงลึก	338

สารบัญ

บทที่		หน้า
	สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	345
	สรุปและการวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มลูกจ้าง	348
	สรุปและการวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มนายจ้าง	356
	สรุปและการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	357
7	**สรุปและเสนอแนะ**	**359**
	สรุปหลักการสำหรับการตรวจแรงงาน	360
	สรุปผลการศึกษาระบบการตรวจแรงงานของต่างประเทศ	361
	สรุปผลการศึกษาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย	363
	สรุปผลจากการสำรวจ	366
	รูปแบบที่ 1 การตรวจแรงงานแบบบูรณาการหน้าที่	376
	รูปแบบที่ 2 ระบบการตรวจแรงงานที่แยกตามลักษณะงาน	377
	รูปแบบที่ 3 การจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อการตรวจแรงงาน	377
	รูปแบบที่ 4 สถานประกอบกิจการตรวจแรงงาน และรายงานด้วยตนเอง	379
	รูปแบบที่ 5 การตรวจแรงงานในบางประเภทกิจกรรม	381
	รูปแบบที่ 6 การจ้างองค์กรเครือข่ายตรวจแรงงาน	383
	รูปแบบที่ 7 ระบบการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่าย	385
ภาคผนวก	**กรอบแนวคิดและแบบสัมภาษณ์**	**394**
	กรอบความคิดในการทำแบบสอบถาม	395
	หลักการในการจัดทำแบบสอบถาม	396
	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	397
	แบบสัมภาษณ์นายจ้าง	400
	แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างสถานประกอบการทั่วไป	404
	แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างงานรับไปทำที่บ้าน	410
	แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างงานด้านการเกษตร	414
	แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างงานประมงทะเล	418
	แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างงานก่อสร้าง	423
	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542	429
ตารางแสดงอนุสัญญาและข้อแนะตามหมวดของ ILO		**446**
บรรณานุกรม		**454**

บทที่ 1
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ข้ออ้างเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมถึงการละเมิดมาตรฐานแรงงานในด้านต่างๆ มักถูกผูกโยงกับประเด็นการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องมือกีดกันทางการค้าที่สำคัญอย่างหนึ่ง ข้ออ้างที่มักเป็นประเด็นปัญหาเช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าว ชั่วโมงการทำงาน การเอาเปรียบแรงงานของนายจ้าง ค่าจ้าง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นต้น ในทางปฏิบัติการละเมิดมาตรฐานแรงงานมิได้เกิดเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาเท่านั้น แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา กรณีการละเมิดมาตรฐานแรงงานก็มีปรากฏ เช่น ใน ค.ศ. 1995 เกิดกรณีแรงงานทาสในโรงงานที่ El Monte ในรัฐแคลิฟอร์เนีย (Spencer, D. and Praparpun, Y., 2002) แต่ประเทศที่มักได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิดมาตรฐานแรงงานมักเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งมีความจำเป็นต้องแสวงหารายได้จากการส่งสินค้าออกไปยังประเทศใหญ่หรือพยายามชักจูงนักลงทุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศ เช่น กรณีของประเทศอินเดียและประเทศปากีสถาน ซึ่งมีปัญหาของการใช้แรงงานเด็กในการผลิตสินค้ากีฬาในนามของบริษัท Adidas และ Mitre ซึ่งที่สุดมีข้อตกลงระหว่าง UNICEF และ FIFA เพื่อให้ฝ่ายหลังกดดันบริษัทผู้ผลิตเครื่องกีฬาให้เลิกใช้แรงงานเด็ก มิฉะนั้น FIFA จะยกเลิกการให้สิทธิบริษัทเหล่านี้ในการผลิตสินค้าในงานฟุตบอลโลก เป็นต้น (www.indiannet.nl. March 23, 2005) ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าเด็กเหล่านี้จะไม่มีรายได้เช่นเดียวกับผู้ใหญ่ที่ทำงานในกิจการเหล่านั้นด้วย

สำหรับประเทศไทยบ่อยครั้งที่มีกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและแรงงานเกี่ยวกับการละเมิดมาตรฐานแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกและการจ้างงาน ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะให้สัตยาบันในด้านมาตรฐานแรงงานกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ในหลายประเด็นก็ตาม แต่ยังมีกรณีพิพาทอีกหลายกรณีเกิดที่ศาล ปัญหาการละเมิดมาตรฐานแรงงานในประเทศไทย ที่เกิดขึ้นมักเป็นเรื่องของ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุด แต่หลายกรณีเป็นเรื่องของความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน

ที่ผ่านมามักปรากฏว่ากรณีละเมิดส่วนใหญ่ปรากฏในภาคอุตสาหกรรมการส่งออกที่ใช้แรงงานหนาแน่น เช่น สิ่งทอ แม้หลายต่อหลายกรณีหน่วยงานในประเทศไทย คือกระทรวงแรงงานและศาล-ยุติธรรมจะสามารถช่วยแก้ไขหรือตัดสินข้อพิพาทได้ แต่ก็มักเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ การตรวจแรงงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าจะถือได้ว่าเป็นการแก้ไขหรือป้องกันสถานการณ์ ที่อาจก่อให้เกิดกรณีพิพาทหรืออันตรายหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นได้ หากการตรวจสามารถทำได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะที่สถานประกอบกิจการในประเทศไทยมีกว่าสี่แสนแห่ง แต่ผู้มีหน้าที่ตรวจ

แรงงานกลับมีเพียงไม่ถึงหนึ่งพันคน การทำงานให้รวดเร็วและทั่วถึง พร้อมทั้งมีประสิทธิภาพจึงเกิดขึ้นได้ยาก เท่าที่ผ่านมาในการปฏิบัติจึงมักทำได้เพียงการสุ่มตรวจและตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน การค้นหาระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การให้ฝ่ายตรวจแรงงานของราชการรับผิดชอบในเรื่องที่มีความสำคัญต่อชีวิต ความปลอดภัยและสิทธิของคนจำนวนมากแต่ฝ่ายเดียว จึงไม่น่าจะเพียงพอ อนึ่งการที่เศรษฐกิจของประเทศไทยขึ้นอยู่กับภาคต่างประเทศค่อนข้างมาก เช่น ปี พ.ศ. 2546 รายได้จากการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 56.66 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ขยายตัวจากปีก่อนร้อยละ 14.40 และมีอัตราการเปิดประเทศมากกว่าร้อยเปอร์เซ็นต์ (ดูตารางที่ 1.1) ขณะที่ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศมีมูลค่า 5,938,879 ล้านบาท มูลค่าของการค้าระหว่างประเทศกลับมีมูลค่าถึง 7,429,863 ล้านบาท ดังนั้น การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เป็นสากลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ตารางที่ 1.1 มูลค่าการค้าระหว่างประเทศ

(หน่วย: ล้านบาท)

Year	GDP	Export + Import Values			(% Trend / GDP)
		Goods	Service	Total	
2533	2,183,545	1,421,549	248,064	1,669,613	76.46
2534	2,506,635	1,688,353	301,093	1,989,446	79.37
2535	2,830,914	1,835,784	399,529	2,235,313	78.96
2536	3,165,222	2,064,541	483,002	2,547,543	80.49
2537	3,629,341	2,462,880	546,762	3,009,642	82.93
2538	4,186,212	3,137,116	664,090	3,801,206	90.80
2539	4,611,041	3,175,451	750,018	3,925,469	85.13
2540	4,732,610	3,664,431	830,731	4,495,162	94.98
2541	4,626,447	3,859,035	867,312	4,726,347	102.16
2542	4,637,079	3,950,180	887,554	4,837,734	104.33
2543	4,916,505	5,244,444	926,744	6,171,188	125.52
2544	5,123,418	5,494,109	958,250	6,452,359	125.94
2545	5,451,854	5,557,102	1,107,334	6,664,436	122.24
2546 P	5,938,879	6,318,241	1,111,622	7,429,863	125.11

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2547, ธันวาคม 4. รายงานสถิติการค้าระหว่างประเทศ. (www.bot.or.th).

จากรายงานสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ประเทศไทยมีแรงงาน 35.26 ล้านคน [สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สถิติแรงงานปี 2548 http://service.nso.go.th/nso/data/data23/data23_2.html. (2549, พฤษภาคม 12)] โดยเป็นแรงงานในภาคเกษตรร้อยละ 37.72 และเป็นแรงงานอยู่นอกภาคเกษตรร้อยละ 62.28 ในจำนวนนี้เป็นแรงงานในธุรกิจการค้าส่ง ค้าปลีก 5.55 ล้านคน ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

5.59 ล้านคน และภาคบริการ 2.35 ล้านคน นอกจากนั้นยังมีแรงงานกว่า 6 แสนคน เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยแรงงานของประเทศไทยส่วนใหญ่ยังคงมีการศึกษาค่อนข้างต่ำคือ มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา และต่ำกว่าถึงร้อยละ 60.69 นอกจากการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำของแรงงานแล้วลักษณะโครงสร้างทางเพศของแรงงานไทยปรากฏว่า สตรีมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในอัตราสูง คือร้อยละ 45.16 การจ้างแรงงานหญิงจะอยู่ในภาคการเกษตรกรรม 5.82 ล้านคน อุตสาหกรรมการผลิต 2.97 ล้านคน และธุรกิจโรงแรมและกลุ่มภัตตาคารร้านอาหาร 1.53 ล้านคน

ประเทศไทยมีกฎหมายแรงงานบังคับใช้มากว่า 5 ทศวรรษแล้ว (ยุทธการ โกษากุล. 2540) โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลและส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบกิจการทั่วประเทศได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยครอบคลุมสิทธิด้านต่างๆของแรงงาน เช่น เวลาทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าชดเชย การใช้แรงงานผิดประเภท สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่นๆ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อลดภัยอันตรายและโรคต่างๆ จากการทำงานลง ตลอดจนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การตรวจแรงงานเป็นเครื่องมือหนึ่งของรัฐในการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ในปัจจุบันนี้ภาระหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานในภาคเกษตรและแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านอีกด้วย จากรายงานของสำนักงานสถิติปี 2545 ปรากฏว่ามีแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านถึง 592,235 คนโดยจำนวน 458,018 คน รับงานจาก ภาคอุตสาหกรรม จากการศึกษาของจำเนียร จวงตระกูลและคณะ(2542) ระบุว่าสภาพแวดล้อมของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ ปัญหาฝุ่นละออง อากาศร้อนอบอ้าว และการใช้สารเคมีอันตราย นอกจากนี้ประเด็นเรื่องค่าจ้างก็เป็นปัญหาเช่นกันคือ ได้รับผลตอบแทนต่ำเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของมูลนิธิเอเชียปี 1997 ศึกษากลุ่มแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า พบว่าแรงงานห้องแถวมีปัญหา ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและปัญหาด้านอื่นๆ เช่น ได้รับค่าจ้างล่าช้า (Boonmathaya and Other 1997) หรือได้รับไม่ตรงตามกำหนดเวลา ขณะที่การตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังไม่อาจทำได้ทั่วถึง

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งทำให้เกิดการต่อสู้แข่งขันอย่างรุนแรงของธุรกิจและมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตหลายประการเช่น การนำเทคโนโลยีระดับสูงมาใช้อย่างกว้างขวางได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและคนงานนานับประการ อาทิเช่น นายจ้างมีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานต่างไปจากเดิม การทำงานสมัยใหม่มีความซับซ้อนและยุ่งยากมากขึ้น มีการจ้างงานในลักษณะการเหมาช่วง หรือพนักงานไม่ประจำ (part time) มากขึ้น ประกอบกับหน่วยงานของรัฐบาลมีการขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านและภาคเกษตรกรรม เมื่อเทียบภาระหน้าที่และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจแรงงานเฉพาะของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศจำนวน 1,327 คน ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยในส่วนกลางมีเพียง 613 คน และส่วนภูมิภาค 714 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548) โดยเจ้าหน้าที่เหล่านี้มีภาระต้องปฏิบัติหน้าที่หลักซึ่งมีหลายประการ ปริมาณงานที่มากและงบประมาณมีค่อนข้างจำกัด ทำให้ปริมาณการตรวจแรงงานเป็นไป

อย่างจำกัด นอกจากอุปสรรคเรื่องบุคลากรในการตรวจแรงงานแล้ว ยังมีปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาการตีความกฎหมาย ปัญหาที่เกิดจากการไม่ให้ความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้าง ปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการในองค์กรหรือระบบราชการ ปัญหาการประชาสัมพันธ์หรือการเผยแพร่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ (สินีนาต บุญเนตร. 2544)

กล่าวได้ว่าการตรวจแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะช่วยลดปัญหาการละเมิดมาตรฐานแรงงาน ซึ่งจะลดปัญหาที่ประเทศคู่ค้านำประเด็นเรื่องแรงงานมาเป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้าได้ และจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย รวมทั้งช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ด้วยความสำคัญดังกล่าวการศึกษาวิจัยเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับปริมาณสถานประกอบกิจการ จำนวนแรงงาน และสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปในปัจจุบัน รวมทั้งการหาแนวทาง มาตรการ หรือรูปแบบการตรวจแรงงานที่สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และเหมาะสมกับการพัฒนาของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย ทั้งผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหา และอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนวทาง และมาตรการในการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม
4. เพื่อศึกษาบทบาทและความสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ ชุมชน องค์กรเอกชน เพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน อันนำไปสู่ระบบการตรวจแรงงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. เพื่อให้ได้ระบบและรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาสภาพข้อเท็จจริง และวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการตรวจแรงงานในปัจจุบันของประเทศไทย ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งประเด็นทางกฎระเบียบ นโยบาย คู่มือ ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการตรวจแรงงาน รวมทั้งปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงาน โดยเปรียบเทียบระบบการตรวจแรงงานของ

ประเทศไทยกับต่างประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา 10 ประเทศ โดยเลือกจากกลุ่มประเทศทวีปอเมริกา กลุ่มยุโรป เอเชียตะวันออก เอเชียใต้ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และทวีปออสเตรเลีย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ระบบและรูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมปริทัศน์

แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

แนวคิดการคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป โดยประเทศสหราชอาณาจักรเป็นต้นแบบ การคุ้มครองแรงงานมีการพัฒนาเรื่อยมาจนปี ค.ศ. 1883 จึงเริ่มมีการตรวจแรงงานด้วยเหตุผลเพื่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน(สินีนาต บุญเนตร. 2544) การเปลี่ยนแปลงของโลกสู่ยุคไร้พรมแดนในปัจจุบัน ทำให้หลายประเทศมีอัตราการเปิดประเทศ เพื่อทำการติดต่อค้าขายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงแล้ว ยังทำให้ประเทศ ผู้ส่งสินค้าออกจำเป็นต้องพึ่งพาตลาดของประเทศที่ร่ำรวยมากขึ้น เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างประเทศคู่ค้า ซึ่งไม่เป็นที่พึงประสงค์มากนักเพราะทุกประเทศต่างต้องการได้ประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ ดังนั้นจึงเกิดการบิดเบือนกลไกตลาดด้วยนโยบายของรัฐเพื่อใช้กีดกันการค้า ในยุคแรกๆ การกีดกันมักใช้ภาษีศุลกากร การกำหนดโควต้า ฯลฯ แต่ยุคต่อมาได้หันมาใช้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนเป็นเครื่องมือกีดกัน ซึ่งส่วนใหญ่กระทำโดยประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยอาศัยเวทีระดับโลก เช่น WTO (มัทนา พนานิรามัย. 2540) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนับจากสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ในปี ค.ศ. 1919 ทำให้เกิดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labor Organization: ILO) ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาสันติภาพ แต่ปัจจุบันองค์กรได้ขยายบทบาทออกไปอย่างกว้างขวาง รวมทั้งการ กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ การฝึกอบรม การวิจัย การจัดทำเอกสารเผยแพร่ และด้านกฎหมาย นอกเหนือจากนี้องค์การฯ ยังใช้มาตรฐานแรงงานเป็นตัวกำหนดการให้สิทธิพิเศษแก่ประเทศต่างๆ

ILO พยายามผลักดันให้ประเทศสมาชิกทุกประเทศมีการจัดตั้งระบบการตรวจแรงงานโดยเริ่มจากการออกเครื่องมือที่เป็นสากล (International Instrument) สองฉบับได้แก่ The Labor Inspection Recommendation 1919 (No.5) และ 1923 (No. 23) ทั้งสองฉบับเป็นต้นแบบหรือมาตรฐานการตรวจแรงงานสากล โดยการตรวจแรงงานนี้มีแนวคิดสำคัญคือ (http://www.ilo.org, September, 15, 2005)

1) การตรวจแรงงานเป็นหน้าที่สาธารณะ หลักการนี้กล่าวว่าการตรวจแรงงานเป็นหน้าที่สาธารณะ อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาล การตรวจแรงงานต้องจัดให้เป็นระบบโดยมีรัฐควบคุมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์และมาตรฐานของประเทศอันจะมีผลต่อการตรวจสอบ ดังนั้นผู้ตรวจแรงงานควรมีความเป็นอิสระ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในลักษณะที่เป็นกลาง ปลอดจากแรงกดดันที่ผิดกฎหมายและการบีบบังคับจากภายนอก ผู้ตรวจแรงงานเป็นเหมือนตัวแทนของรัฐได้รับ

มอบอำนาจให้มีสิทธิ์ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่เหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญของผู้ตรวจแรงงานและระบบการตรวจสอบทั้งหมด

2) การตรวจแรงงานเป็นการร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมอื่นๆ (Cooperation with Social Partners) ความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างพนักงานตรวจแรงงานกับนายจ้างและลูกจ้างเป็นเรื่องสำคัญ ความร่วมมือนี้อาจเริ่มจากการทำงานร่วมกันตามหลักการของกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน และนโยบายทั่วไปที่ใช้ในสถานที่ทำงาน นโยบายการบังคับใช้กฎหมายของประเทศโดยเป้าหมายของการตรวจสอบคือต้องการเห็นว่าปัญหาในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานได้รับการแก้ไข

3) การตรวจแรงงานควรเป็นการร่วมมือกับผู้รับประโยชน์ร่วมกัน หลักการนี้เกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่ต้องมีการร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ เช่น สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัย สำนักงานประกันสังคม NGOs และผู้ชำนาญการ สภาพของสังคมและกฎหมายในปัจจุบันทำให้การตรวจแรงงานไม่สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิผลได้ โดยปราศจากความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆภายนอก การตรวจแรงงานต้องมีความช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการพิเศษ เช่น แพทย์ นักเคมี ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ผู้ชำนาญการด้านแรงงานเด็ก เพราะไม่มีสำนักงานการตรวจแรงงานใดจะมีผู้เชี่ยวชาญครบทุกสาขา อย่างไรก็ดีผู้ตรวจทุกคนต้องมีความรู้อย่างพอเพียงที่จะเข้าใจและเข้าถึงปัญหาต่างๆ ที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการพิเศษ อันจะทำให้การตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การตรวจแรงงานเน้นประเด็นการป้องกัน การคุ้มครองแรงงานหมายถึงการพยายามที่จะป้องกันเรื่องของการโต้เถียง อุบัติเหตุ ความขัดแย้ง การเกิดโรคจากการทำงานรวมทั้ง การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ฯลฯ ตามกฎหมายและมาตรฐานที่ใช้อยู่ การตรวจแรงงานมีเป้าหมายที่จะป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายจากหลายสาเหตุ เช่น จากด้านเทคนิค สังคม จิตวิทยา และเศรษฐกิจ ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการตรวจสอบแรงงานตั้งแต่ทศวรรษ 1990s คือการให้ความสำคัญด้านการป้องกันเป็นอันดับแรก

5) การตรวจแรงงานควรมีความครอบคลุมมากขึ้น นั่นคือต้องการให้การตรวจแรงงานขยายการป้องกันและการคุ้มครองไปสู่คนทำงานในสาขาต่างๆให้มากขึ้น หลักการของการตรวจแรงงานไม่ควรมุ่งการปกป้องไปที่คนทำงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ระบบการตรวจแรงงานในหลายประเทศได้ขยายครอบคลุมไปในการทำงาน ซึ่งในอดีตไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของการตรวจแรงงานเช่น ผู้ทำงานในชนบท การประกอบอาชีพอิสระ(self-employed) ภาคการผลิตที่ไม่เป็นทางการ(informal sector) เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้หลายประเทศที่เป็นสมาชิก ILO จะได้ให้สัตยาบันด้านมาตรฐานแรงงาน และพยายามแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน การละเมิดมาตรฐานแรงงาน แต่ในหลายประเทศยังคงมีปัญหานี้อยู่ ในประเทศจีน ลาตินอเมริกา และประเทศแถบคาริเบียน ยังคงมีการใช้แรงงานเด็กในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีการให้ค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน แรงงานต้องทำงานมากกว่า 12 – 16 ชั่วโมงต่อวัน ในประเทศจีนแรงงานได้หยุดพักเพียง 1 วัน หลังจากทำงานแล้วสองเดือน (Spencer, D. and Praparpun, Y., 2002) ซึ่งองค์กรต่างประเทศที่ทำงานด้านแรงงานมักเห็นว่าปัญหาการละเมิดไม่ได้รับความใส่ใจ เหตุผลประการหนึ่งของการละเลยปัญหาอาจเป็นเพราะบางประเทศ เช่นประเทศจีน จำต้อง

ผลิตสินค้าเพื่อสนองความต้องการอย่างมหาศาล จึงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก อันอาจเป็นเหตุให้มีการละเมิดมาตรฐานแรงงาน เช่น การให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สินีนาต บุญเนตร (2544) ได้ศึกษาถึงการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยศึกษาเฉพาะการตรวจแรงงานของประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยอาศัยข้อมูลรายงานผลการตรวจแรงงานในระหว่าง พ.ศ. 2541 – 2542 และใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ใช้ค่าสถิติอย่างง่ายในการวิเคราะห์ การศึกษาพบว่า นายจ้างยังละเมิดในหลายประเด็นเช่น 1) เรื่องการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2) เรื่องการใช้แรงงานเด็ก 3) เรื่องการกำหนดวันเวลาทำงาน และเวลาพัก 4) การจัดวันหยุดต่างๆ อาทิ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี 5) การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6)การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย และ7) การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น โดยชี้ให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2541 – 2542 พบปัญหาในการตรวจแรงงานเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงหลักการเดิมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มหลักการใหม่หลายประการ อาทิ เพิ่มบทลงโทษนายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การเพิ่มความคุ้มครองแรงงานมากขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ต้องใช้เวลาทำการศึกษาข้อบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ ๆ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีจำนวนจำกัด

ผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการตรวจแรงงาน โดยเน้นการแก้ไขปัญหาในระยะยาวคือ 1) การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด 2) ให้ลูกจ้างทราบสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายอย่างถูกต้อง 3) สร้างวินัยอุตสาหกรรมแก่ลูกจ้าง 4) ควรดำเนินคดีแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ยุทธการ โกษากุล (2540) วิเคราะห์แผนการตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ระดับท้องที่ไม่ได้ทำหน้าที่วางแผนในการปฏิบัติการตรวจแรงงานของตนเอง ขณะที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานของส่วนกลางสูงเกินไป มีความไม่สอดคล้องกับนโยบายระดับบนและระดับล่าง การสั่งงาน การจัดการทรัพยากร และการประสานงาน ตลอดจนขาดการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาพบว่าการตรวจแรงงานในปี 2540 สามารถตรวจได้ร้อยละ 98.50 ของพื้นที่เป้าหมายในกรุงเทพมหานคร และพบว่ามีสถานประกอบกิจการฝ่าฝืนพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คิดเป็นร้อยละ 45.20 ผู้ศึกษาได้เสนอให้มีการวางแผนนโยบายที่สอดคล้องกันทุกระดับ มีการวางแผน การสั่งงาน การควบคุม ระบบ

ข้อมูลสารสนเทศ ที่รองรับการตรวจแรงงาน นอกจากนั้นยังแนะนำให้มีการจัดฝึกอบรมการตรวจแรงงานให้กับข้าราชการระดับ 6 – 8 เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มัทนา พนานิรามัย (2540) ศึกษาพัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานของไทยตามกระแสโลก โดยเน้นอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะการค้าเสรีและเสนอแนวทางการพัฒนาและการคุ้มครองแรงงานไทยในอนาคต ผลการศึกษาพบว่ากระแสการค้าของโลกมีผลทั้งทางบวกและทางลบกับการจ้างงานและการผลิตของประเทศ เนื่องจากการค้าระหว่างประเทศทำให้มีการขยายการผลิตและการจ้างงาน แต่ขณะเดียวกันผลในลักษณะเดียวกันก็เกิดกับประเทศอื่นด้วย ซึ่งทำให้มีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ในอนาคตการแข่งขันจะเป็นเรื่องสำคัญโดยจะมีการหยิบยกเรื่องสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ประเด็นการคุ้มครองแรงงาน เข้ามาเป็นปัจจัยในการแข่งขันทางการค้า ซึ่งประเทศกำลังพัฒนามักอยู่ในสภาพเสียเปรียบ ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาและการคุ้มครองแรงงานในระยะยาวจะต้องรวมพลังของหลายฝ่ายในสังคม หาแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม การคุ้มครองแรงงาน การสร้างโอกาสการทำงานที่มั่นคงให้แก่แรงงาน ลดข้อพิพาทระหว่างแรงงานและนายจ้าง และชี้ว่าการขยายการศึกษาให้แก่ประชาชน การฝึกอบรมให้แก่แรงงานในระหว่างการทำงาน รวมทั้งการทำให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จะเป็นแนวทางในการพัฒนาในระยะยาว

จำเนียร จวงตระกูล (2542) ศึกษาสภาพปัญหาการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นชนวนสำคัญของการศึกษาหาแนวทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านของประเทศต่างๆ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมของสถานที่ทำงานของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ปัญหาฝุ่นละออง ปัญหาแสงสว่างในการทำงาน สถานที่คับแคบ ค่าจ้างที่ได้รับต่ำกว่าค่าแรงมาตรฐาน ขาดสวัสดิการคุ้มครอง สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงปัญหาที่พบบ่อยครั้งเช่น การส่งงานไม่ทันทำให้ถูกปรับ การถูกโกงค่าแรงงาน การถูกเอาเปรียบจากนายหน้าและหัวหน้ากลุ่ม และการเจ็บป่วยจากการทำงานที่บ้าน เป็นต้น

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมา มีความพยายามอธิบายสภาพปัญหาอุปสรรคการคุ้มครองแรงงานของไทย ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม รวมถึงการรับงานไปทำที่บ้าน แต่ปัญหาแรงงานของประเทศไทยยังคงอยู่ ขณะเดียวกันบนเวทีโลกมักมีการนำประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน การละเมิดกฎหมายแรงงานของนายจ้าง การใช้แรงงานเด็กในงานต้องห้ามตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาเป็นเครื่องมือกีดกันการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่พึ่งพาอาศัยตลาดโลกอย่างมหาศาล การละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือมาตรฐานแรงงานต่างๆ จึงไม่เป็นผลดีกับเศรษฐกิจของประเทศ อนึ่งการใช้แรงงานเด็กนอกจากจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือการค้าระหว่างประเทศในปัจจุบันแล้ว การใช้แรงงานเด็กยังส่งผลต่อสังคมและเศรษฐกิจในระยะยาว เพราะแรงงานเด็กเหล่านี้คือกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต เด็กควรได้รับการศึกษาตามควรแก่วัย เพื่อเป็น

ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าในอนาคต ดังนั้นการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงนับว่ามีความสำคัญต่อประเทศ ในการลดปัญหาและข้ออุปสรรคในการค้าระหว่างประเทศลง ซึ่งการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อประเทศไทยอย่างยิ่ง

จากประสบการณ์การตรวจแรงงานของหลายประเทศพบว่า มีการให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงองค์กรเอกชน ภาครัฐบาล ตลอดจนชุมชน เพื่อเป็นเครือข่าย ในการช่วยตรวจแรงงาน บางกรณีนำมาตรการทางเศรษฐกิจมาเป็นเงื่อนไขให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เช่น มาตรการทางภาษี หรือการทำความเข้าใจกับชุมชนหรือนายจ้าง ตลอดจนการให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาจลดกรณีการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

ดังนั้นการศึกษาที่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเสนอ จึงมุ่งศึกษาระบบการตรวจแรงงานตลอดจนสภาพปัญหา อุปสรรคในการตรวจแรงงานและระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทยที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับกรณีของประเทศที่เลือกมาเป็นตัวอย่างในการศึกษา รวมทั้งการศึกษากฎระเบียบการคุ้มครองแรงงานต่างๆ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อเสนอแนะรูปแบบและมาตรฐานการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้งระยะสั้นและระยะยาว และเหมาะสมกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพ จะเกิดจากการทำงานของรัฐบาลฝ่ายเดียวไม่ได้ ความร่วมมือระหว่างองค์กรเอกชน ชุมชน หน่วยงานราชการอื่นๆ กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่จำเป็น การวางแผนเพื่อให้มีระบบการตรวจที่ดีควรมีทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว เช่นเดียวกับมาตรการที่ใช้ เช่น มาตรการระยะยาว โดยการกำหนดให้วิชากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นวิชาบังคับแก่ นักเรียน นักศึกษา มาตรการระยะสั้นด้วยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยงานที่ทำหน้าที่เก็บภาษีเพื่อใช้มาตรการด้านภาษีอากรเป็นแรงจูงใจหรือบังคับกับนายจ้างที่มีการละเมิดกฎหมายแรงงาน ให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ประกอบด้วยการวิจัย 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เช่น กฎระเบียบของการตรวจแรงงาน ผลของการตรวจแรงงานทั้งของประเทศไทยและประเทศตัวอย่าง เป็นต้น และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การสัมมนาระดมความคิดเห็น เป็นต้น

กรอบวิธีการวิจัยตามวัตถุประสงค์

การกำหนดกรอบการวิจัยนี้เพื่อให้เห็นภาพวิธีการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จึงกำหนดกรอบวิธีการวิจัยเป็นดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 จะมีกรอบการศึกษาดังนี้ 1. เป็นการศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหา และอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย 2. เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมมนาระดมความคิดเห็น โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาได้แก่

1.1 กลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการ(นายจ้าง)

1.2 แรงงาน (ลูกจ้าง)

1.3 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

1.4 กลุ่ม NGOs

1.5 เจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.6 นักวิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและที่เกี่ยวข้อง)

1.7 เจ้าหน้าที่ของสถานทูตประเทศเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เป็นการเสนอแนวทาง และมาตรการในการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษาเอกสาร และการสัมมนาระดมความคิดเห็น โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่

1.1 กลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการ(นายจ้าง)

1.2 แรงงาน (ลูกจ้าง)

1.3 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

1.4 กลุ่ม NGOs

1.5 เจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.6 นักวิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง)

1.7 เจ้าหน้าที่ของสถานทูตประเทศเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4. เป็นการศึกษาบทบาทของหน่วยงานราชการ ชุมชน องค์กรเอกชน เพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน อันนำไปสู่ระบบการตรวจแรงงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เครื่องมือการวิจัยเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่

1.1 กลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการ(นายจ้าง)

1.2 แรงงาน (ลูกจ้าง)

1.3 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

1.4 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5 กลุ่ม NGOs

1.6 นักวิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและที่เกี่ยวข้อง)

ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เป็นการกำหนดระบบและรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการนำผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในข้อ 1 ถึงข้อ 4 มาทำการวิเคราะห์และกำหนดระบบและรูปแบบการตรวจแรงงาน

จากกรอบการวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้น สามารถแยกวิธีการศึกษาตามประเภทของข้อมูลได้เป็น 2 ประเภทคือ ข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งข้อมูลทุติยภูมิได้จากการศึกษาเอกสาร ส่วนข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตและการสัมมนาระดมความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. กลุ่มแรงงาน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมมนาระดมความคิด ส่วนระดับความคิดเห็นจะใช้กับตัวแทนแรงงาน เช่น ผู้นำสหภาพแรงงาน

2. กลุ่มผู้ประกอบการ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยจะคัดเลือกผู้ประกอบการที่เป็นตัวแทน เช่น องค์กรสภานายจ้าง หรือ สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังใช้การสัมมนาระดมความคิดเห็นรวมด้วย

3. กลุ่มอื่นๆได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่ม NGOs เจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ นักวิชาการ และ เจ้าหน้าที่ของสถานทูตประเทศเป้าหมาย ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมมนาระดมความคิดเห็น

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างเป็นการหาตัวอย่างกลุ่มแรงงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

<u>ขั้นที่หนึ่ง</u> กำหนดกลุ่มกิจกรรมเศรษฐกิจที่สนใจศึกษา ในขั้นนี้ได้แยกกิจกรรมทางเศรษฐกิจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มเกษตรกรรม และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

<u>ขั้นที่สอง</u> กำหนดกิจกรรมย่อยในการศึกษา โดยพิจารณาจากลักษณะการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ในการแยกได้ยึดกลุ่มกิจกรรมเป็นหลัก ทำให้ได้กิจกรรมเศรษฐกิจที่ศึกษาทั้งหมด 13 กิจกรรม ซึ่งในขั้นนี้จะมีการกำหนดตัวอย่าง โดยใช้จำนวนแรงงานเป็นเครื่องมือในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกิจกรรม โดยกิจกรรมเศรษฐกิจของการศึกษาเป็นดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 กิจกรรมได้แก่

1.1. การผลิต (เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น)

1.2. การก่อสร้าง

1.3. การขนส่ง คมนาคมและคลังสินค้า (รวมทั้งการเดินเรือทะเล)

1.4. การพาณิชย์ (ขายส่ง ขายปลีก ร้านขายรถจักรยานยนต์ รถยนต์ การซ่อมแซมยานยนต์)

1.5. การบริการ โรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร บริการการเงิน เป็นต้น

2. กลุ่มเกษตรกรรม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่

2.1. กสิกรรมและปศุสัตว์

กสิกรรม ได้แก่ การปลูกดอกไม้ พืชไร่ เช่น ข้าวโพด มันสำปะหลัง มันเทศ ปอ อ้อย พืชสวน เช่น สวนปาล์ม ยางพารา ลำไย มะม่วง มะขามหวาน กล้วยน้ำว้า

ปศุสัตว์ ได้แก่ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร ฟาร์มนกกระจอกเทศ ฟาร์มโคนม

2.2. ประมงทะเล

3. แรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม การก่อสร้าง เกษตรกรรม เฟอร์นิเจอร์ไม้ เป็นต้น

ทั้งนี้ในกลุ่มที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านนั้น เป็นการแบ่งกลุ่มตามรายงานสถิติการสำรวจแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และใช้สัดส่วนแรงงานที่อยู่ในกิจกรรมแต่ละประเภทเป็นตัวกำหนด จากการหาสัดส่วนพบว่าการรับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 77.34 เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนกลุ่มอุตสาหกรรม ทอผ้า เฟอร์นิเจอร์ไม้ ส่วนกิจกรรมอื่นๆ เช่น งานบริการ เกษตรกรรม มีสัดส่วนน้อย (www.nso.go.th, May, 10 2005) ซึ่งในทางสถิติแล้วอาจไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้นในการกำหนดตัวอย่างสำหรับกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน จึงกำหนดไว้ที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่อยู่ในภาคการผลิตเท่านั้น

ขั้นที่สาม แบ่งแยกตามพื้นที่ การศึกษานี้ได้แบ่งแยกพื้นที่ออกเป็น 5 พื้นที่หลัก ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยในขั้นนี้จะใช้มูลค่าการผลิตเป็นตัวกำหนดขนาดตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างนี้มีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมและสถานการณ์ของประเทศในขณะนั้นด้วย เช่นปัญหาเงินเฟ้อจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ปัญหาอุทกภัย เป็นต้น โดยจำนวนตัวอย่างแบ่งแยกตามกิจกรรมและตามภาค

การกำหนดประเทศตัวอย่าง

การกำหนดประเทศตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงโดยเลือกประเทศให้ครอบคลุมทั่วทุกทวีปของโลก โดยประเทศตัวอย่างเป็นดังนี้

1. ทวีปเอเชียตะวันออก ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จีน(ฮ่องกง)
2. ทวีปเอเชียใต้ ได้แก่ ประเทศปากีสถาน
3. ทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์
4. ทวีปยุโรป ได้แก่ ประเทศอังกฤษ
5. ทวีปออสเตรเลีย ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย

6. ทวีปอเมริกา ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ กลุ่มตัวอย่างแรงงาน และกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการออกแบบสอบถามได้อาศัยแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 6 ชุดคือ (ดูรายละเอียดภาคผนวก)

1. แบบสัมภาษณ์นายจ้าง
2. แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างสถานประกอบกิจการทั่วไป ใช้กับ แรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต การขนส่งสินค้าและผู้โดยสาร การค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ บริการ(โรงแรม ร้านอาหาร ภัตตาคาร)
3. แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างงานก่อสร้าง
4. แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างประมงทะเล
5. แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน
6. แบบสัมภาษณ์แรงงานเกษตรกรรม(กสิกรรมและปศุสัตว์)
7. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน เช่น การติดต่อนายจ้าง การขอทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน การศึกษาครั้งนี้ จัดเก็บตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แรงงานจำนวน 823 ตัวอย่าง นายจ้าง 14 ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก 50 ตัวอย่าง การเก็บข้อมูลได้มีการประสานงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการออกจดหมายนำ และกรมการจัดหางานเพื่อขอรายชื่อผู้จดทะเบียนรับงานไปทำที่บ้าน และขอข้อมูลสถานประกอบกิจการในจังหวัดเป้าหมายด้วย จากนั้นออกทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายระเอียดการเก็บข้อมูลเป็นดังนี้

1) การเก็บข้อมูลแรงงานตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลตัวอย่างแรงงาน ประกอบด้วยแรงงานในจังหวัดต่างๆ โดยมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถานประกอบกิจการในจังหวัดเป้าหมาย โดยได้มอบหมายพื้นที่ความรับผิดชอบแก่นักวิจัยในแต่ละภาคของประเทศ นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์แรงงานนอกสถานประกอบกิจการด้วย

2) การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกตัวอย่างด้วยการนัดหมายอย่างเป็นทางการ เพื่อนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มเจ้าของสถานประกอบกิจการ หรือผู้แทน 2) กลุ่มข้าราชการ 3) กลุ่มองค์กรเอกชน (NGOs) 4) เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

กับแรงงาน อาทิ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ UNIFEM 5) นักวิชาการ และ6) เจ้าหน้าที่สถานทูตประเทศเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าฐานนิยม เป็นต้น

การรายงานผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบตรวจแรงงานของประเทศไทย ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ คือ การสัมภาษณ์แรงงาน นายจ้าง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ คือ การศึกษาแนวคิดการตรวจแรงงาน ระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย ระบบการตรวจแรงงานของประเทศตัวอย่าง 10 ประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบตรวจแรงงานของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งสิ้น 7 บทในแต่ละบทจะได้ตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหา และอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ได้แก่เนื้อหาบทที่ 4 และ 6

2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่เนื้อหาบทที่ 3 และ 5

3. เพื่อเสนอแนวทาง และมาตรการในการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม ได้แก่เนื้อหาบทที่ 7

4. เพื่อศึกษาบทบาทและความสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ ชุมชน องค์กรเอกชน เพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน อันนำไปสู่ระบบการตรวจแรงงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่เนื้อหาบทที่ 7

5. เพื่อให้ได้ระบบและรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ได้แก่เนื้อหาบทที่ 7

ทั้งนี้เนื้อหาในแต่ละบทมีดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของโครงการวิจัย แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมปริทัศน์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผล และคำนิยามศัพท์ของการศึกษา

บทที่ 2 ระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

บทที่ 3 หลักการของการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ บทนำ การวางรากฐานของการตรวจแรงงาน หลักการสำคัญของการตรวจแรงงาน หน้าที่สำคัญของการตรวจแรงงาน วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงาน ระบบการตรวจแรงงาน เงื่อนไขสำหรับการตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิผล อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน พันธกิจของการตรวจแรงงาน บทบาทและขอบเขตของการตรวจแรงงาน กระบวนการออกแบบ เนื้อหาของนโยบาย นโยบายการตรวจแรงงาน ความท้าทายในการตรวจแรงงาน องค์ประกอบสำคัญของการทำนโยบายให้ทันสมัย กลยุทธ์การปฏิบัติการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหลักการ ตัวชี้วัด และผู้พิสูจน์สำหรับการตรวจแรงงาน

บทที่ 4 การตรวจแรงงานของประเทศไทย ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ พัฒนาการการตรวจแรงงานในประเทศไทย โครงสร้างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจแรงงานและหน่วยงานที่สนับสนุนการตรวจแรงงาน การตรวจแรงงานในประเทศไทย อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ระบบการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การตรวจแรงงานจำแนกตามลักษณะงาน ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจแรงงาน หลักการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กับรูปแบบที่นำมาใช้ในประเทศไทย ระบบการตรวจแรงงานที่ประเทศไทยนำมาใช้ ปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงานในประเทศไทย และสรุปภาพรวมปัญหาและอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานในประเทศไทย

บทที่ 5 การตรวจแรงงานของต่างประเทศ ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ การตรวจแรงงานของสหราชอาณาจักร (อังกฤษ) การตรวจแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา การตรวจแรงงานของประเทศออสเตรเลีย การตรวจแรงงานของประเทศญี่ปุ่น การตรวจแรงงานของประเทศจีน (ฮ่องกง) การตรวจแรงงานของประเทศสิงคโปร์ การตรวจแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ การตรวจแรงงานของประเทศมาเลเซีย การตรวจแรงงานของประเทศปากีสถาน และการตรวจแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์

บทที่ 6 ผลการศึกษาจากการสำรวจ ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ การเก็บรวมรวมข้อมูล การศึกษาสถานการณ์การจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ระบบการตรวจแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวัง สรุปผลการสัมภาษณ์แรงงาน การศึกษาการจ้างงานของผู้ประกอบกิจการ สรุปผลการสัมภาษณ์นายจ้าง การศึกษากลุ่มตัวอย่างเชิงลึก สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มลูกจ้าง และสรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มนายจ้าง

บทที่ 7 สรุปและเสนอแนะ ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ สรุปผลการศึกษา ข้อเสนอแนะรูปแบบการตรวจแรงงาน

คำนิยามศัพท์ของการศึกษา

ระบบการตรวจแรงงาน คือเครื่องมือสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยพนักงานตรวจแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการทุกประเภทให้ถูกต้องและให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้าง องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างและเป็นตัวแทนของรัฐ (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 81)

คำนิยามศัพท์ต่อไปนี้มาจากคู่มือการตรวจแรงงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2544)

การตรวจแรงงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ตลอดทั้งความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง

การตรวจปกติ เป็นการตรวจแรงงานครั้งแรก หรือเป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจ หรือสถานประกอบกิจการที่เปิดดำเนินการใหม่ เพื่อชี้แจงแนะนำ โดยตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายทุกเรื่อง หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำแนะนำ[1] หรืออาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องก็ได้ ทั้งนี้ การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าว ให้พิจารณาตามนโยบาย และตามความเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเรียนว่า นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติ ซึ่งจะมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการที่มีสถานการณ์ หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ เช่น การเกิดอุบัติเหตุหรือลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน การนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นต้น หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องปฏิบัติงานโดยทันที

การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้อง และการตรวจพิเศษแล้ว เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

---

[1] **โปรดดูระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (พ.ศ. 2542) ข้อ 3 และข้อ 4**

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้ เพื่อบริหาร ส่งเสริม หรือบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้พนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว

การออกคำสั่ง / การแนะนำ หมายถึง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแนะนำหรือมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยต้องกำหนดระยะเวลาตามสมควรในแต่ละเรื่อง เช่นบางกรณีนายจ้างต้องอาศัยเวลาในการปฏิบัติตามให้ถูกต้องในการจัดทำเอกสาร หรือทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด แต่พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรใช้ระยะเวลานานกับการปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับตัวเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานซึ่งกฎหมายกำหนด อย่างไรก็ดี หากโดยลักษณะ หรือโดยสภาพของนายจ้างน่าเชื่อได้ว่า หากให้คำแนะนำก็จะไม่มีการปฏิบัติตาม พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องโดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติให้ชัดเจน

คำนิยามศัพท์ต่อไปนี้มาจากการศึกษาของสินีนาต บุญเนตร (2544)

การดำเนินคดี หมายถึง การแจ้งข้อความกล่าวหาต่อนายจ้าง หรือการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้คดีแก่นายจ้างหรือผู้หนึ่งผู้ใด กรณีไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกรณีฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การวินิจฉัยคำร้อง หมายถึง การพิจารณาข้อเท็จจริงจากลูกจ้างและนายจ้างและวิเคราะห์ข้อกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคำร้องของลูกจ้าง เพื่อวินิจฉัยให้นายจ้างทราบว่าจะมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนายจ้างต้องปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามหน้าที่ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นิยามศัพท์ต่อไปนี้มาจากการศึกษาของยุทธการ โกษากุล (254O)

ประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน หมายถึง ผลการตรวจแรงงานตามแผนที่สามารถทำให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด

ประสิทธิผลเชิงปริมาณ หมายถึง ผลการตรวจแรงงานที่ได้จำนวนแห่งของสถานประกอบกิจการตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการทำงานของลูกจ้างมากกว่าการตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง

ประสิทธิผลเชิงคุณภาพ หมายถึง ผลการตรวจแรงงานที่อาจหรือไม่ได้จำนวนแห่งของสถานประกอบกิจการตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นการตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างมากกว่าเน้นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการทำงานของลูกจ้าง

คำนิยามศัพท์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมด หรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

ผู้รับเหมาชั้นต้น หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมด หรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

ผู้รับเหมาช่วง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาชั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาชั้นต้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

วันทำงาน หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

เงินสะสม หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เงินสมทบ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

บทที่ 2
ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้มีเป้าประสงค์ (goal) ที่จะเสนอระบบตรวจแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 5 ประการ คือ

1. ศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหาและอุปสรรค ของระบบการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

2. ศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3. เสนอแนวทางและมาตรการในการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม

4. ศึกษาบทบาทและความสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ ชุมชน องค์กรเอกชน เพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อันนำไปสู่ระบบตรวจแรงงานใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. วัตถุประสงค์ของการศึกษาทั้ง 4 ข้อข้างต้น สามารถกำหนดระบบและรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย (the objective of the research) งานวิจัยนี้จึงได้กำหนดรูปแบบของการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาระบบการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศจีน (ฮ่องกง) ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศปากีสถาน ประเทศฟิลิปปินส์ ศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และศึกษาระบบการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ลูกจ้างและนายจ้าง สำหรับแบบสอบถามลูกจ้างได้จัดทำโดยแยกเป็นรายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ดังนี้คือ แบบสอบถามสำหรับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการขนส่ง ภาคบริการ ภาคพาณิชย-กรรม ภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ ภาคประมงทะเล และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ลูกจ้าง เพื่อต้องการทราบสภาพความเป็นจริงของสถานประกอบกิจการ ลักษณะการทำงาน ความรอบรู้ของแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูลเหล่านี้ได้ใช้เป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในการเสนอรูปแบบของการตรวจแรงงานที่เหมาะสมของประเทศไทย

2.2 การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ประกอบการ (นายจ้าง) หรือผู้แทนนายจ้าง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน กลุ่ม NGOs และนักวิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและที่เกี่ยวข้อง) วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลเหล่านี้เพื่อทราบถึง สภาพปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงานและทราบทิศทางของการตรวจแรงงานในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 2.1)ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จังหวัดในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยจังหวัดที่ได้รับเลือกได้แก่

1. ภาคเหนือคือ จังหวัดลำปาง
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือ จังหวัดขอนแก่น
3. ภาคกลางคือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรสาคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และกรุงเทพมหานคร
4. ภาคใต้คือ จังหวัดสงขลา

กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ศึกษามีทั้งหมด 8 สาขากิจกรรม โดยพิจารณาจากกิจกรรมที่มีมูลค่าความสำคัญทางเศรษฐกิจโดยพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศด้านการผลิต ซึ่งกิจกรรมที่ศึกษาประกอบด้วย

1. อุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมพลาสติก และอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม
2. การก่อสร้าง
3. การขนส่ง ได้แก่ บริการรถโดยสาร บริษัทขนส่งสินค้า และบริษัทเดินเรือทะเล
4. บริการ ได้แก่ โรงแรม ร้านอาหารและภัตตาคาร และการบริการทางการเงิน
5. การพาณิชย์ ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และการซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า
6. กสิกรรมและปศุสัตว์ ได้แก่ กสิกรรม เช่น การทำไร่ สวน ปศุสัตว์ เช่น ฟาร์มเลี้ยงสัตว์
7. การประมงทะเล
8. การรับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ สิ่งทอ หัตถกรรม เครื่องประดับ เป็นต้น

ตารางที่ 2.1 กลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด

สาขากิจกรรม	ขอนแก่น	ลำปาง	สงขลา	อยุธยา สมุทรสาคร	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ ปทุมธานี
- การผลิต				- อุตสาหกรรมสิ่งทอ - อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน - อุตสาหกรรมพลาสติก - อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม	- อุตสาหกรรมสิ่งทอ - อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน - อุตสาหกรรมพลาสติก - อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม
- การก่อสร้าง	การก่อสร้าง	การก่อสร้าง			การก่อสร้าง
- การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม					-รถโดยสาร รถร่วมบริการเอกชน - บริษัทขนส่งสินค้า - บริษัทเดินเรือทะเล
- การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า	การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า	การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า			การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า
- บริการ	- โรงแรม - ร้านอาหารและภัตตาคาร - บริการการเงิน	- โรงแรม - ร้านอาหารและภัตตาคาร - บริการการเงิน	- โรงแรม - ร้านอาหารและภัตตาคาร - บริการการเงิน	- โรงแรม - ร้านอาหารและภัตตาคาร - บริการการเงิน	- โรงแรม - ร้านอาหารและภัตตาคาร - บริการการเงิน
- กสิกรรมและปศุสัตว์	กสิกรรม พืชไร่ เช่น มันสำปะหลัง อ้อย ปศุสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร ฟาร์มโค	กสิกรรม พืชไร่ เช่น สับปะรด อ้อย พืชสวน เช่น ลำไย มะม่วง กาแฟ ฟาร์มเห็ด ปศุสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร	กสิกรรม สวนยางพารา สวนผลไม้ ปศุสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร		
- การประมง			การประมงทะเล	การประมงทะเล	
กลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน(ไม่แยกตามขนาด)	แห-อวน , เย็บผ้า , เครื่องประดับ			เย็บผ้า , กระเป๋า , รองเท้า	เย็บผ้า , กระเป๋า , เครื่องหนัง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างผู้ที่จะถูกสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามในแต่ละกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วยนายจ้าง 14 ตัวอย่าง และลูกจ้าง 823 ตัวอย่าง การกำหนดตัวอย่างในกลุ่มลูกจ้างได้กำหนดตามสูตรของ Taro Yamane คือกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5 % $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ ทำให้ได้จำนวนตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง แต่ในการเก็บข้อมูลจริงมีการเก็บข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด 823 ตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{35,257,190}{1+(35,257,190)(0.05)^2} = 400 \text{ คน}$$

โดยที่

N คือ จำนวนประชากร (จำนวนแรงงาน 35,257,190 คน)*

n คือ ขนาดตัวอย่าง (คน)

e คือ ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้มีค่า 0.05)

ขณะที่การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้วิธีการแบบเจาะจงในการกำหนดตัวอย่าง โดยกำหนดจำนวน ผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสิ้น 50 ตัวอย่าง

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยประกอบ 4 วิธีการได้แก่ การสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้าง การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์วิธีการตรวจแรงงาน และการระดมความคิดเห็น โดยทั้ง 4 วิธี ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาระบบตรวจแรงงานของต่างประเทศ กระบวนการกำหนดเครื่องมือทั้ง 4 วิธี มีดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้าง

การออกแบบสัมภาษณ์ต่อแรงงานและนายจ้าง หลังจากที่มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และระบบตรวจแรงงานของประเทศตัวอย่างแล้ว ได้มีการกำหนดแบบสัมภาษณ์ตามประเภทลักษณะการทำงานของกิจกรรมแต่ละด้านที่ศึกษาซึ่งแยกได้เป็น 1) แบบสัมภาษณ์สถานประกอบกิจการทั่วไปใช้กับภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคขนส่ง ภาคบริการ และภาคพาณิชย์ 2) แบบสัมภาษณ์งานก่อสร้าง 3) แบบสัมภาษณ์การเกษตร 4) แบบสัมภาษณ์การประมง 5) แบบสัมภาษณ์แรงงานรับไปทำที่บ้าน และ 6) แบบสัมภาษณ์นายจ้าง โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1.1 การออกแบบสัมภาษณ์

1.1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และระบบตรวจแรงงาน

2.1.2 ปรึกษากับที่ปรึกษา

3.1.3 ตรวจทานและแก้ไข ครั้งที่หนึ่ง

4.1.4 การทดสอบแบบสัมภาษณ์ (Pre-Test) กิจกรรมละ10 ชุด และได้วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้วยค่าสถิติได้แก่ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน(Standard Division) ทดสอบความเชื่อมั่นของการแจกแจงข้อมูลด้วย t-test ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 0.05

5.1.5 ปรึกษากับที่ปรึกษา ครั้งที่สอง

6.1.6 ตรวจทาน แก้ไข และผลิตแบบสัมภาษณ์

---

* รายงานสถานการณ์แรงงานปี 2548. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (: 62) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1.2 องค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถแยกได้เป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มแรงงานและกลุ่มนายจ้างดังนี้

1.2.1 แบบสัมภาษณ์กลุ่มแรงงาน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน 2) สภาพทั่วไปในการทำงาน 3) ลักษณะการจ้างและสวัสดิการในการทำงาน 4) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน 5) ความรับรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และ 6) การตรวจแรงงาน

1.2.2 แบบสัมภาษณ์นายจ้าง ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ 2) ข้อมูลการจ้างงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) การตรวจแรงงาน

1.3 โดยนักวิจัย และผู้ช่วย ทำการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า(face to face interview)

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการหนึ่งของการศึกษานี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 - 4 ด้วย กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่ กลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการ (นายจ้าง) แรงงาน (ลูกจ้าง) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่ม NGOs และนักวิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและที่เกี่ยวข้อง) การสัมภาษณ์เชิงลึกทำโดยนักวิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ในประเด็นดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ร่วมถึงประสบการณ์ด้านแรงงาน

2.2 คำถามเฉพาะกลุ่ม ได้แก่

2.2.1 กลุ่มตัวแทนนายจ้าง ความคิดเห็นต่อระบบตรวจแรงงาน ความเป็นธรรมในการจ้างงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และระบบตรวจแรงงานที่เหมาะสม

2.2.2 กลุ่มข้าราชการ โดยแยกเป็น 2 ระดับคือ ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงาน ในประเด็น 1) โครงสร้างการบริหารงานกระทรวง 2) ความสอดคล้องของงานกับการตรวจแรงงาน 3) ปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงาน 4) แนวทางการแก้ไขปัญหา 5) ความรู้ความเข้าใจต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 6) ความเข้าใจต่อระบบตรวจแรงงาน 7) แนวทางการตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย

2.2.3 นักวิชาการ 1) ความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการตรวจแรงงาน 2) ประสบการณ์การศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงาน และ 3) ระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับประเทศไทย

2.2.4 เจ้าหน้าที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ 1) ประสบการณ์ในระบบตรวจแรงงานของประเทศไทย 2) ระบบตรวจแรงงานของประเทศไทยที่เหมาะสม

2.2.5 NGOs 1) ประสบการณ์ด้านแรงงานและวิธีการตรวจแรงงาน 2) ความคิดเห็นต่อนายจ้างและลูกจ้าง 3) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการตรวจแรงงาน และ 4) ระบบตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย

2.2.6 เจ้าหน้าที่ประจำสถานทูต 1) ระบบการตรวจแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน 2) ปัญหา และอุปสรรคของการตรวจแรงงาน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

3. การสังเกตการณ์การตรวจแรงงาน

การสังเกตการณ์การตรวจแรงงานเป็นการศึกษาการตรวจแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน (ที่ได้มีการปฏิบัติจริง) ซึ่งเป็นการสนับสนุนวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่งคือเพื่อศึกษาสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคการตรวจแรงงาน หลักการคือการสังเกตการซึ่งพิจารณาถึงวิธีการตรวจแรงงาน และได้มีการสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้างหลังจากที่มีการตรวจแรงงานแล้วด้วย

4. การระดมความคิดเห็น

การศึกษาได้ระยะหนึ่งซึ่งจะทราบถึงสถานการณ์การตรวจแรงงาน ทั้งจากการศึกษาเชิงเอกสารและจากการสัมภาษณ์ (สัมภาษณ์แรงงาน นายจ้าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก) ตลอดการสังเกตการณ์การตรวจแรงงาน จึงได้มีการวิเคราะห์นำไปสู่การหาแนวทางของระบบตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย และได้นำเสนอเพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นต่อแนวทางการกำหนดระบบการตรวจแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน เช่น แรงงานสัมพันธ์ แรงงานสตรี แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง และพนักงานตรวจแรงงาน ตลอดจนข้าราชการระดับบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลแรงงาน

การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแรงงานออกเป็น 9 กลุ่ม (ตารางที่ 2.2) ได้แก่ 1.) แรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต 2.) แรงงานภาคขนส่ง 3.) แรงงานภาคบริการ 4.) แรงงานภาคพาณิชย์ 5.) แรงงานภาคการก่อสร้าง 6.) แรงงานภาคการเกษตรกรรม 7.) แรงงานภาคการประมงทะเล 8.) แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน และ 9.) กลุ่มนายจ้าง โดยวิธีการเก็บข้อมูลเป็นดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 9 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 232 ตัวอย่าง ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมพลาสติก

1.2 ภาคการก่อสร้างจำนวน 64 ตัวอย่าง

1.3 ภาคการขนส่งจำนวน 60 ตัวอย่าง ได้แก่ คมนาคมและคลังสินค้า การเดินเรือทะเล

1.4 ภาคการพาณิชย์จำนวน 140 ตัวอย่าง ได้แก่ ขายส่ง ขายปลีก ร้านขายรถจักรยานยนต์ รถยนต์ การซ่อมแซมยานยนต์ และการซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า

1.5 ภาคการบริการจำนวน 79 ตัวอย่าง ได้แก่ โรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร และบริการการเงิน

1.6 ภาคการเกษตรกรรมจำนวน 108 ตัวอย่าง ได้แก่ กสิกรรม คือ พืชไร่ เช่น ข้าวโพด มันสำปะหลัง อ้อย พืชสวน เช่น สวนยางพารา สวนผลไม้ ฟาร์มเห็ด ปศุสัตว์ ได้แก่ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร ฟาร์มโค

1.7 ภาคประมงทะเลจำนวน 64 ตัวอย่าง

1.8 ภาคแรงงานนอกระบบจำนวน 76 ตัวอย่าง ได้แก่ สิ่งทอ เครื่องประดับ แห-อวน และเครื่องหนัง

1.9 ภาคนายจ้างจำนวน 14 ตัวอย่าง

2. การกำหนดขนาดสถานประกอบกิจการ นอกจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 9 กลุ่ม และในแต่ละกลุ่มได้แบ่งสถานประกอบกิจการออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

2.1 สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก จำนวนแรงงาน 1 – 9 คน

2.2 สถานประกอบกิจการขนาดกลาง จำนวนแรงงาน 10 – 99 คน

2.3 สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ จำนวนแรงงาน 100 คนขึ้นไป

ในการแบ่งขนาดสถานประกอบกิจการนั้น ได้ยึดหลักการแบ่งของกระทรวงแรงงานซึ่งแบ่งขนาดสถานประกอบกิจการออกเป็น 4 ขนาด คือ จำนวนแรงงาน 1 – 9 คน จำนวนแรงงาน 10 – 49 คน จำนวนแรงงาน 50 – 99 คน และจำนวนแรงงาน 100 คนขึ้นไป ทั้งนี้ได้นำสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนแรงงาน 10 – 49 คนและจำนวนแรงงาน 50 – 99 คน มารวมแล้วกำหนดให้เป็นสถานประกอบกิจการขนาดกลาง ที่มีจำนวนแรงงาน 10 – 99 คน

3. การกำหนดพื้นที่ศึกษา 5 พื้นที่ ดังนี้

3.1 ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดลำปาง จำนวน 119 ตัวอย่าง

3.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 143 ตัวอย่าง

3.3 ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 187 ตัวอย่าง

3.4 ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จำนวน 103 ตัวอย่าง

3.5 ภาคกรุงเทพฯและปริมณฑล ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพฯ จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี จำนวน 285 ตัวอย่าง

4 การดำเนินการเก็บข้อมูล

4.1 ขอหนังสือนำจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.2 ประสานงานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป้าหมาย โดยให้ทางจังหวัดคัดลอกสถานประกอบกิจการโดยแยกเป็น 3 ขนาด และออกหนังสือนำเพื่อเข้าสถานประกอบกิจการ

4.3 ประสานงานกับสถานประกอบกิจการเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์แรงงาน

4.4 เข้าสัมภาษณ์แรงงานในสถานประกอบกิจการเป้าหมาย

สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกได้มีการนัดหมายเวลาและเข้าสัมภาษณ์ตามเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 2.2 การเก็บข้อมูลตัวอย่างแรงงาน

สาขากิจกรรม	NE	N	S	C	B&M	รวม	หมายเหตุ
1.) อุตสาหกรรมการผลิต				118	114	232	- อุตสาหกรรมสิ่งทอ - อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน - อุตสาหกรรมพลาสติก - อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม
2.) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	5				55	60	- รถโดยสาร ขสมก.และรถร่วมบริการ - การขนส่งสินค้า - เดินเรือทะเล
3.) บริการ	4	16	14	7	38	79	โรงแรม ร้านอาหาร และภัตตาคาร
4.) การพาณิชย์	46	50		12	32	140	- การขายส่ง - การขายปลีก - การซ่อมแซมยานยนต์ - การซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า
5.) การก่อสร้าง	21	21			22	64	
6.) เกษตรกรรม	34	30	44			108	กสิกรรม คือ พืชไร่ เช่น ข้าวโพด มันสำปะหลัง อ้อย พืชสวน เช่น สวนยางพารา สวนผลไม้ ฟาร์มเห็ด ปศุสัตว์ ได้แก่ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร ฟาร์มโค
7.) การประมง			42	22		64	ประมงทะเล
8.) กลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (ไม่แยกตามขนาด)	31			23	22	76	สิ่งทอ เครื่องประดับ แห-อวน และเครื่องหนัง
9.) นายจ้าง	2	2	3	5	2	14	- อุตสาหกรรมการผลิต - การก่อสร้าง - พาณิชย์ - กสิกรรม ปศุสัตว์และป่าไม้ - การประมงทะเล
รวม	143	119	103	187	285	837	

หมายเหตุ 1) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NE) ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น 2) ภาคเหนือ (N) ได้แก่ จังหวัดลำปาง

3) ภาคกลาง(C) ได้แก่ จังหวัดอยุธยา สมุทรสาคร 4) ภาคใต้(S) ได้แก่ จังหวัดสงขลา

5) กรุงเทพฯและปริมณฑล (B&M) ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพฯ สมุทรปราการ และปทุมธานี

2) ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกตัวอย่างด้วยการนัดหมายอย่างเป็นทางการ เพื่อนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ต่อไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง	หมายเหตุ
1. กลุ่มผู้ประกอบการ เช่น สภาองค์การนายจ้าง หรือ สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เป็นต้น	**14**	- กิจการอาหารและยา 1 คน - ก่อสร้าง 2 คน(ระดับเจ้าของกิจการและผู้จัดการฝ่ายบุคคล) - ประมง 1 คน - เรือพาณิชย์ 2 คน - สภาอุตสาหกรรม 3 คน - สภาองค์กรนายจ้าง 1 คน - วัสดุคอนกรีต 1 คน (กรรมการสภาองค์กรนายจ้าง) - กิจการเกี่ยวกับรถยนต์ 1 คน (กรรมการบริหารสมาคมนายจ้างธุรกิจรถยนต์และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) - กิจการด้านการเกษตร 1 คน - การค้าปลีกค้าส่ง 1 คน (เป็นเลขาหอการค้าจังหวัด)
2. กลุ่มข้าราชการ เช่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น พนักงานตรวจแรงงาน ผู้บริหาร	**16**	**- อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (1 ตย.)** **- ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน (1 ตย.)** **- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (1 ตย.)** **- ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน (1 ตย.)** **- ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน (1 ตย.)** **- ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย (1 ตย.)** **- พนักงานตรวจแรงงานกรุงเทพฯ (7 ตย.)** **- พนักงานตรวจแรงงานต่างจังหวัด (3 ตย.) เช่น ลำปาง เชียงใหม่ ขอนแก่น อยุธยา สงขลา เป็นต้น**
3. กลุ่ม NGO	**9**	**ผู้นำกลุ่ม และเครือข่ายต่าง ๆ**
4. เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ	**2**	**ILO , UNIFEM**
5. นักวิชาการ	**7**	**ด้านแรงงาน**
6. เจ้าหน้าที่ของสถานทูตประเทศเป้าหมาย	**2**	**- ประเทศญี่ปุ่น** **- ประเทศเกาหลีใต้**
รวม	**50**	

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าฐานนิยม เป็นต้น โดยอาศัยโปรแกรม SPSS เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 3
หลักการของการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน

คำนำ

การตรวจแรงงานเริ่มขึ้นในศตวรรษที่ 19 เมื่อเริ่มต้นยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่ โดยมีจุดกำเนิดจากประเทศอังกฤษในปี 1802 เมื่อรัฐสภาของอังกฤษได้ผ่านพระราชบัญญัติว่าด้วย The Preservation of the Health and Moral of Apprentices in Textile and Other Factories หลังจากนั้นการตรวจแรงงานจึงได้แพร่กระจายจากประเทศอังกฤษสู่ประเทศอื่นๆในยุโรป การตรวจแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐที่จะต้องปกป้องความมั่นคงของแรงงาน รัฐบาลของประเทศต่างๆ ตระหนักว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อทั้งเศรษฐกิจและการเมือง จึงได้กำหนดเป้าหมายทางเศรษฐกิจและการเมืองเพื่อให้มีการปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้นโดยให้รัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันเรื่องการตรวจแรงงานยังเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการ ของแรงงานทั่วโลก

ในปี 1980 ผู้แทนของประเทศในยุโรป 15 ประเทศได้ประชุมที่กรุง Berlin เพื่อให้สัตยาบันในเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับแรก (The first international labor standards) อนุสัญญาฉบับนั้นได้ย้ำว่ากฎหมายในประเทศต่างๆควรควบคุมดูแลโดยข้าราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะ และต้องมีข้าราชการจำนวนมากพอ ข้าราชการเหล่านี้ ต้องได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐบาลและต้องเป็นอิสระจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

การตรวจแรงงานที่ถือกำเนิดขึ้นครั้งแรกในยุโรปเมื่อต้นศตวรรษที่19 ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการอาสาสมัคร การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้นครั้งแรกในปี 1833 พนักงานตรวจแรงงานด้านสุขภาพของคนงานที่ทำงานในโรงงานคนแรกได้รับการแต่งตั้งขึ้นในประเทศอังกฤษเมื่อปี 1898 และในปี 1899 มีการตั้งที่ปรึกษาที่เป็นผู้ชำนาญการด้านวิศวกรรมในสำนักงานคนแรก จนกระทั่งปี 1901 ประเทศเยอรมันได้แต่งตั้งผู้ตรวจโรงงานที่เป็นสตรีคนแรกชื่อ Elsa Von Richthofen ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ระบบการตรวจแรงงานสมัยใหม่ที่มีผู้ตรวจทั่วไปทั้งที่เป็น บุรุษและสตรี ผู้ชำนาญการด้านเทคนิค และผู้ชำนาญด้านการแพทย์ (Technical and medical specialists) ได้เกิดขึ้นในยุโรปหลายประเทศตั้งแต่ตอนต้นของศตวรรษที่ 20

การวางรากฐานของการตรวจแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต้องการให้ประเทศสมาชิกทุกประเทศจัดตั้งระบบการตรวจแรงงาน (System of Labor inspection) โดย ILO เริ่มจากการจัดทำเครื่องมือที่เป็นสากล (international instruments) ครั้งแรกสองฉบับ ได้แก่ The Labor inspection Recommendation 1919 (No.5) และ 1923 (No.23) เครื่องมือทั้งสองฉบับถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการวางมาตรฐานการตรวจแรงงานสากล หลังจากนั้นอีก 25 ปี จึงได้มีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี 1947 ฉบับที่ 81 (ILO Convention 1947 No.81) ประเทศสมาชิกของ ILOได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ หลักการสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันและถือเป็นหลักสำคัญของการตรวจแรงงาน หลังจากนั้นได้มีอนุสัญญาเกิดขึ้นตามมาอีกหลายฉบับ เช่น อนุสัญญาการตรวจแรงงานด้านการเกษตรกรรม (Labor Inspection for Agriculture Convention 1969:No.129) และอนุสัญญาเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงาน (Minimum Age Convention 1973 :No.138) สาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงานสรุปได้ดังต่อไปนี้

The Labor Inspection, Industry and commerce Convention (No. 81)

อนุสัญญาฉบับนี้มีเนื้อหากว้างและสะท้อนการมองการณ์ไกล หลักการตรวจแรงงานที่ได้วางไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้แม้จะเป็นหลักการที่ได้กำหนดไว้เป็นเวลานานกว่า 50 ปีแล้ว แต่ก็ยังสามารถนำมาใช้ได้ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน กล่าวคือ ในอนุสัญญาฉบับนี้ได้อธิบายถึง วัตถุประสงค์ หน้าที่ของหน่วยงาน โครงสร้าง หน้าที่และสิทธิของพนักงานตรวจแรงงานไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 81 (Convention No.81) คือการสร้างระบบการตรวจแรงงานที่สามารถรับผิดชอบ และคุ้มครองให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองพนักงานในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรม

หน้าที่ของหน่วยงาน

หน้าที่สำคัญที่สุดของระบบการตรวจแรงงานคือ

1) การให้หลักประกันในการบังคับใช้กฎหมายโดยการไปตรวจเยี่ยม การสอบข้อเท็จจริงในเรื่องที่มีการละเมิด และการตรวจสอบการบริหาร เทคนิคและอุปกรณ์
2) การให้ข้อมูลด้านเทคนิคและคำแนะนำต่อนายจ้าง พนักงานและองค์การที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้าง
3) เสนอแนะต่อผู้มีอำนาจหรือรัฐบาลเกี่ยวกับข้อบกพร่องของกฎหมายที่ใช้อยู่ ซึ่งมิได้ครอบคลุมทุกเรื่องและอาจนำไปสู่การกระทำที่หลีกเลี่ยงกฎหมาย

โครงสร้าง

โครงสร้างของระบบการตรวจแรงงานประกอบด้วยศูนย์อำนาจและงานบริการสำคัญ ที่อยู่ภายใต้การดูแลและการควบคุมของระบบการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานเป็นข้าราชการของรัฐ และมีความเป็นอิสระในการทำงาน สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างงานด้านการตรวจแรงงานและงานด้านบริการของรัฐในด้านอื่นๆ และให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันเอกชนหรือสถาบันของรัฐที่ทำกิจกรรมคล้ายๆกัน ส่งเสริมการร่วมมือกันระหว่างข้าราชการของสำนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างและลูกจ้าง หรือองค์การของแรงงานและองค์การของนายจ้างและลูกจ้าง

หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

1) พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่มีผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมในบริษัทที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของตน
2) พนักงานตรวจแรงงานจะต้องไม่เปิดเผยเรื่องต่างๆ ความลับทางการค้าหรือความลับของงานอุตสาหกรรมหรือกระบวนการทำงานซึ่งเป็นความรู้ที่ได้รับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่
3) พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่เปิดเผยเกี่ยวกับผู้ที่ร้องเรียน และต้องไม่บอกนายจ้างว่ามาเยี่ยมสถานประกอบกิจการตามคำร้องเรียน
4) พนักงานตรวจแรงงานต้องเสนอผลการตรวจแรงงานของตนต่อสำนักงานกลางอย่างน้อยปีละครั้ง

สิทธิของพนักงานตรวจแรงงาน

1) พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะเข้าไปในสถานประกอบกิจการได้อย่างเสรีเพื่อทำการตรวจได้ทุกเวลา
2) พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะดำเนินการตรวจสอบและซักถามนายจ้าง ผู้แทนและพนักงานของบริษัท
3) พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะออกคำสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบได้ในสถานประกอบกิจการ การจัดระเบียบหรือวิธีการทำงานที่จะเป็นปัญหาต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ข้อแนะของการตรวจแรงงาน ฉบับที่ 81 (Labor Inspection Recommendation No. 81)

ข้อแนะนี้เรียกร้องให้พนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทในด้านการป้องกัน (Prevention role) เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวกับการทำงาน เมื่อเปิดดำเนินการหรือเมื่อมีการนำ

กระบวนการผลิตใหม่ๆ มาใช้ ข้อแนะนี้ได้เรียกร้องให้รัฐส่งเสริมการจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ข้อแนะของการตรวจแรงงานเหมืองแร่และการขนส่ง ฉบับที่ 82 (Labor Inspection: Mining and transport Recommendation No.82)

ข้อแนะฉบับที่ 82 (Recommendation No. 82) ได้เรียกร้องให้ประเทศสมาชิกจัดให้มีการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการเหมืองแร่และการขนส่ง เพื่อคุ้มครองพนักงานในเหมืองแร่และการขนส่ง รวมถึงการปรับสภาพการทำงานในสถานที่ทำงาน การทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับเหมืองแร่และการขนส่ง

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงานด้านการเกษตร ฉบับที่ 129 (Labor Inspection for Agriculture: Convention No. 129)

อนุสัญญาฉบับที่ 129 (Convention No. 129) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการเกษตรกรรม ที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน ผู้เช่า ผู้ทำการเกษตรที่แบ่งผลประโยชน์กัน และผู้ทำงานการเกษตรกรรมด้านอื่นๆ รวมถึงสมาชิกของสหกรณ์

โครงสร้างของการตรวจแรงงานด้านเกษตรกรรม

ระบบการตรวจแรงงานต้องขยายสู่ธุรกิจการเกษตรซึ่งหมายถึง ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเก็บเกี่ยวพืชผล การเลี้ยงสัตว์ การทำไร่นา การป่าไม้ การทำสวนผลไม้ และกระบวนการการผลิตทางการเกษตรกรรมขั้นต้น

การตรวจสามารถสร้างความมั่นใจให้กับแรงงานด้านการเกษตรกรรมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น

สิทธิและหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

อำนาจและหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานถูกกำหนดโดยบทบัญญัติที่คล้ายกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 81(Convention No 81) โดยมีเป้าหมายที่จะปกป้องผู้ทำงานในด้านการเกษตรกรรม (เจ้าของที่ดิน ชาวนา สมาชิกสหกรณ์) พนักงานตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรมสามารถบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม รวมถึงครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานอาจทำงานเกี่ยวกับการควบคุมป้องปรามเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และงานอันตรายที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุที่ร้ายแรง หรือโรคที่เกิดจากการทำงานธุรกิจการเกษตรกรรมด้วย

ข้อแนะฉบับที่ 146 (Recommendation No.146)

มาตรฐานสากล (The International Standard) ซึ่งเกิดตามอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ฉบับที่ 138 (1973) (The Minimum Age Convention, No. 138 (1973)) ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษเรื่องต่อไปนี้

- การสร้างความเข้มแข็งให้กับการตรวจแรงงานและงานบริการที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการฝึกอบรมพิเศษให้ผู้ตรวจในด้านการสืบค้นการใช้กฎหมายเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการทำงานของเด็กและเยาวชนในทางที่ผิด
- การสร้างความเข้มแข็งให้กับงานบริการของรัฐบาล เกี่ยวกับการปรับปรุงเรื่องการฝึกอบรมต่างๆ ที่จัดให้กับธุรกิจ
- ให้ความสำคัญต่อบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในการให้ข้อมูลและคำแนะนำบนหลักการของข้อกำหนดในบทบัญญัติของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
- การบริหารแรงงานควรทำควบคู่กันไปอย่างใกล้ชิดกับงานบริการด้านการศึกษา การฝึกอบรม สวัสดิการและการให้คำแนะนำเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ ยังเสนอแนะว่าการตรวจแรงงานควรให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อ

1. การบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับรูปแบบของอัตราการจ้างงานหรือการทำงาน
2. การป้องกันการทำงานโดยให้กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับหรือการฝึกอบรมภาคบังคับ
3. กำหนดมาตรการที่จะใช้พิสูจน์อายุของพนักงาน เช่น
    - การทำระบบการจดทะเบียนการเกิดให้มีประสิทธิภาพ
    - การรับประกันสูติบัตร
    - นายจ้างต้องรักษาการทะเบียนหรือเอกสารอื่นๆที่ระบุชื่อและอายุหรือวันเกิดของลูกจ้างที่เป็นเด็กและคนหนุ่มสาวและลูกจ้างผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพในธุรกิจของเขา

อนุสัญญาฉบับที่ 182 และ ข้อแนะ ฉบับที่ 190 (Convention No. 182 and Recommendation No. 190)

อนุสัญญา No. 182 ต้องการให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันต่อ

- การแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18
- การกำหนดมาตรการที่จะห้ามและขจัดสิ่งที่มีผลเสียร้ายแรงต่อแรงงานเด็ก
- การออกแบบกลไกเพื่อการสอดส่อง

หลักการสำคัญของการตรวจแรงงาน

ประเทศสมาชิกหลายประเทศได้จัดทำหลักเกณฑ์สำหรับการตรวจแรงงานโดยอิงกับหลักเกณฑ์ของ ILO ดังต่อไปนี้

หลักการที่ 1 หน้าที่ของรัฐ (A Public Function)

หลักการแรกกล่าวว่า การตรวจแรงงานเป็นหน้าที่ของรัฐ การตรวจแรงงานต้องจัดให้เป็นระบบภายใต้อำนาจของรัฐที่จะควบคุมนโยบายสังคมและแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานของประเทศ ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานควรมีสถานภาพที่เป็นอิสระ การปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่เป็นกลาง ไม่เข้าข้างข้าราชการ ปลอดจากแรงกดดันที่ผิดกฎหมายและการบีบบังคับจากภายนอก พนักงานตรวจแรงงานเป็นเสมือนตัวแทนของรัฐมีสิทธิ์ในการบริหารตามสิทธิ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หลักการที่ 2 การร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคม (Cooperation with social partners)

หลักการที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างงานบริการตรวจแรงงานกับนายจ้างและลูกจ้าง ความร่วมมือนี้ อาจเริ่มจากการทำงานร่วมกันตามหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีนโยบายทั่วไปที่ใช้ในสถานที่ทำงาน มีนโยบายที่จะบังคับใช้กฎหมายของประเทศอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการร่วมมือของตัวแทนลูกจ้างเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไป ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับบริษัท และนายจ้าง

ประสิทธิผลของการตรวจแรงงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลประโยชน์ที่ธุรกิจจะได้รับจากเรื่องการคุ้มครองแรงงานและทรัพยากรที่ใช้แก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ประสิทธิผลของการตรวจแรงงานยังมีความเชื่อมโยงกับการมีสหภาพแรงงานและการปฏิบัติการของสหภาพแรงงานในสถานที่ทำงาน โดยเป้าหมายของการตรวจแรงงาน คือ ต้องการเห็นว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในสถานที่ทำงานได้รับการแก้ไข ด้วยวิธีของการเจรจา

หลักการที่ 3 การร่วมมือกับหุ้นส่วนอื่นๆ (Cooperation with other stakeholders)

หลักการที่สามเกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่ต้องมีการร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ เช่น สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัย สำนักงานประกันสังคม NGOs และ ผู้ชำนาญการและความจำเป็นที่ต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน (Labor protection- oriented activities) ความซับซ้อนของปัญหาด้านเทคนิค สังคมและกฎหมายในปัจจุบัน ทำให้การตรวจแรงงานไม่สามารถสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการตรวจแรงงานถ้าปราศจากความร่วมมือจากภายนอก การตรวจแรงงานต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการพิเศษ เช่น แพทย์ นักเคมี ผู้ชำนาญด้านกฎหมาย ผู้ชำนาญการด้านแรงงานเด็ก ขณะเดียวกัน การตรวจแรงงานต้องได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากผู้ที่รับผิดชอบการปฏิบัติการด้านอื่นๆ แม้ว่าในทางปฏิบัติไม่มีสำนักงานการตรวจแรงงานแห่งใดจะมีพนักงานครบทุกสาขา แต่พนักงานตรวจแรงงานทุกคนอย่างน้อยที่สุดต้องมีความรู้พอเพียงที่จะ

เข้าใจและเข้าถึงปัญหาอันจะนำไปสู่การขอความช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการพิเศษเมื่อจำเป็น ผู้ดำเนินการในการประกอบกิจกรรมในทุกสาขาไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง การทำงานในลักษณะนี้จะมีผลให้การตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้อย่างไร้พรมแดนและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

หลักการที่ 4 เน้นประเด็นการป้องกัน (Focus on prevention)

การให้ความสำคัญกับเรื่องการป้องกัน และการให้การคุ้มครองแรงงานหมายถึงการพยายามที่จะหลีกเลี่ยงกรณีพิพาท อุบัติเหตุ และความขัดแย้ง การเจ็บไข้ได้ป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ฯลฯ การป้องกันมีเป้าหมายที่จะช่วยคนงานให้มีสุขภาพดี ช่วยลดต้นทุนที่เกิดขึ้นเพราะการขาดการป้องกัน หรือ การขาดทุนที่มีสาเหตุจากการใช้จ่ายเพื่อการรักษาผู้เจ็บป่วยหรือผู้ประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภาระต่อพนักงาน บริษัทและสังคมโดยรวม การตรวจแรงงานมีเป้าหมายที่จะหลีกเลี่ยงอันตรายจากสาเหตุเหล่านี้ ข้อสังเกต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการตรวจแรงงาน ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1990s คือการพยายามสร้างระเบียบวินัยเพื่อประโยชน์ในการปกป้องแรงงาน โดยเน้นเรื่องการป้องกัน

หลักการที่ 5 ความต้องการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงานด้วยข้อแนะของการคุ้มครองโดยรวม (The need for universal coverage)

หลักการสุดท้ายคือหลักการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงานด้วยข้อเสนอแนะของการให้ความคุ้มครองโดยรวม นั่นคือต้องการที่จะขยายการป้องกันและการคุ้มครองความเสี่ยงด้วยการให้หลักประกันไปสู่คนทำงานในทุกกิจกรรม หลักการการตรวจแรงงานไม่ควรมุ่งการปกป้องไปที่คนทำงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ การตรวจแรงงานต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการของสังคม ด้วยหลักการนี้ทำให้ระบบการตรวจแรงงานในหลายประเทศได้ขยายครอบคลุมไปหลายกิจกรรมซึ่งในอดีตกิจกรรมเหล่านี้ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของการตรวจแรงงาน เช่น การบริหารงานของรัฐบาล (เช่น บริการสาธารณะ กองกำลังของทหาร ตำรวจ) ผู้ทำงานในชนบท ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (self employed) การทำงานนอกระบบ ระบบของการตรวจแรงงานบางระบบได้ปฏิบัติหน้าที่ไปไกลกว่าเรื่องความสัมพันธ์ของการจ้างงานอย่างเป็นทางการในภาคเอกชน เช่น ครอบคลุมถึงเรื่องการปกป้องผู้ทำงานของรัฐบาลทั้งหมดด้วย

หลักการเบื้องต้นเหล่านี้ คือหัวใจของการเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างคู่กรณีในการตรวจแรงงาน ประสิทธิผลของการตรวจแรงงานขึ้นอยู่กับ บทบาท ขอบเขตของการตรวจแรงงาน หน้าที่ของการตรวจแรงงาน องค์การของการตรวจแรงงาน วิธีตรวจแรงงานและทรัพยากรที่ใช้ในการตรวจแรงงาน รวมถึงทัศนคติของการตรวจแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แหล่งที่มาของอำนาจ

อำนาจของการตรวจแรงงานได้พัฒนาขึ้นจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องการบริหารแรงงานปี 1978 ฉบับที่ 150 (ILO Convention on Labor Administration, 1978 :No. 150) ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงานว่าประกอบด้วย การตระเตรียม การบริหาร การประสานงาน การตรวจและการทบทวนนโยบายแรงงานของประเทศ สภาพของการทำงาน ชีวิตการทำงาน เงื่อนไขของการจ้างงาน การให้บริการและคำแนะนำต่อนายจ้างและลูกจ้างและองค์การของเขา ฯลฯ โดยเจ้าหน้าที่ของระบบการบริหารแรงงาน ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีความเป็นอิสระจากอิทธิพลใด ๆ จากภายนอกที่ผิดกฎหมาย ผู้ตรวจต้องมีสถานภาพ มีวัสดุ และมีทรัพยากรทางการเงินที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล ปัจจุบันหน้าที่ความรับผิดชอบได้ขยายครอบคลุมไปยังพนักงานที่ไม่ได้จ้างตามกฎหมาย เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ

หน้าที่สำคัญของการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานอาจครอบคลุมหน้าที่พื้นฐานต่อไปนี้อย่างน้อยๆ หนึ่งประเด็น

- สภาพการทำงานทั่วไป
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- การจ้างงานผิดกฎหมาย
- การเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารกับตัวแทนลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม หรืออุตสาหกรรมสัมพันธ์

หมายเหตุ: ในบางประเทศได้เพิ่มเรื่องการประกันสังคม ไว้เป็นมิติที่ 5 ด้วย

วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงานมีหลายประการ สรุปได้ดังนี้

1) เพื่อสร้างความมั่นใจในการบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขของการทำงานและคุ้มครองพนักงานขณะที่ผูกพันอยู่กับหน้าที่การงานที่ทำ เช่น บทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สวัสดิการ

2) เพื่อจัดหาข้อมูลด้านเทคนิคและให้คำแนะนำต่อนายจ้างและพนักงานเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สุดตามบทบัญญัติของกฎหมาย

3) เพื่อนำไปสู่การตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการใช้อำนาจอย่างผิดๆ หรือการบิดเบือนกฎหมาย เพราะบทบัญญัติของกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้หรือกฎหมายเปิดช่องโหว่ไว้

ปัจจุบันการตรวจแรงงานได้มีงานในความรับผิดชอบมากขึ้น เช่น การให้ดูแลเรื่องความเป็นธรรมของการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติ การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ก็เป็นหน้าที่โดยตรงของการตรวจแรงงานทั้งในส่วนของความรับผิดชอบภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายการทำงานทั่วไปและ/หรือ ภายใต้ส่วนของกฎหมายแรงงานเด็กโดยเฉพาะ

ระบบการตรวจแรงงาน (Labor Inspection System)

1) ระบบการตรวจแรงงานแบบดั้งเดิม (Traditional Inspection System)

การตรวจแรงงานแบบดั้งเดิมได้จำแนกการตรวจแรงงานออกเป็น 2 ประเภทคือแบบผู้ชำนาญการทั่วไป และแบบผู้ชำนาญการเฉพาะด้านหรือผู้ชำนาญการพิเศษ (specialist) หรือการผสมกันทั้งสองแบบ

1.1. ระบบผู้ชำนาญการทั่วไป (Generalist system) ผู้ตรวจสอบมีอำนาจตามกฎหมายแบบกว้าง ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกลุ่มหน้าที่ เช่น การจ้างงาน (รวมถึงโครงการการฝึกอาชีพ) เรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (เช่นการบริหารจัดการตัดสินเกี่ยวกับกรณีพิพาทของแรงงาน สภาพการทำงานรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพและสวัสดิการ โดยเฉพาะการสืบสวนอุบัติเหตุเพื่อการเรียกร้องขอเงินทดแทนของแรงงาน)

1.2. ระบบผู้ชำนาญการพิเศษ (Specialist) เป็นการตรวจแรงงานเพียงด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ปกติจะเป็นการตรวจสอบความปลอดภัยที่เกิดจากการทำงาน สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) ระบบการตรวจแรงงานในปัจจุบัน (Current Inspection System)

2.1 รูปแบบตามระเบียบประเพณี (Conventional pattern) ระบบการตรวจแรงงานโดยทั่วไปมี 4 รูปแบบ

1) รูปแบบของผู้ชำนาญการทั่วไป (The generalist pattern) สำนักงานตรวจแรงงานมีความรับผิดชอบอย่างกว้างขวางไม่ได้รับผิดชอบเฉพาะเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานและสุขภาพเท่านั้นแต่ยังรับผิดชอบเรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และเรื่องการคุ้มครองแรงงานในด้านอื่นๆ เช่น สถานะภาพของแรงงานย้ายถิ่น การจ้างงานผิดกฎหมาย สำนักงานตรวจแรงงานบางแห่งรับผิดชอบดูแลการคำนวณที่ถูกต้อง และการจ่ายเงินค่าจ้าง และผลประโยชน์ของการประกันสังคม

รวมถึงรับผิดชอบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และทำหน้าที่สมานฉันท์และบางครั้งต้องทำหน้าที่ตัดสินกรณีพิพาทด้วย

2) รูปแบบของแองโกลสแกนดิเนเวียน (The Anglo-Scandinavian pattern) ลักษณะสำคัญของรูปแบบนี้คือสำนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตามกฎหมายเพื่อบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงสภาพการทำงานทั่วไปตามกฎหมายกำหนด สำนักงานตรวจแรงงานบริหารโดยคณะกรรมการที่มาจากสองฝ่าย (Bipartite) หรือ สามฝ่าย (Tripartite) รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยประเทศต่างๆในยุโรปเหนือ (Nordic countries) โดยสหราชอาณาจักร (the United Kingdom) ได้รับมาใช้ในปี 1985

3) รูปแบบของรัฐบาลกลาง (The federal pattern) การตรวจแรงงานรูปแบบนี้มีความรับผิดชอบกว้างขวาง รับผิดชอบไม่เพียงแต่กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพจากการทำงานชั่วโมงการทำงานเท่านั้นแต่รับผิดชอบการคุ้มครองแรงงานด้านอื่นๆ ด้วย สำนักงานตรวจแรงงานมอบหน้าที่จากส่วนกลางไปสู่จังหวัดหรือรัฐบาลภูมิภาค ประเทศที่ใช้รูปแบบนี้ได้แก่ ออสเตรเลีย บราซิล แคนาดา เยอรมนี อินเดีย สวิสเซอร์แลนด์ และสหรัฐอเมริกา

4) รูปแบบผู้ชำนาญการพิเศษและผู้ตรวจแรงงานสมทบ (Specialist and associated inspectorates) หลายประเทศได้แยกประเภทการตรวจแรงงานออกตามลักษณะงานพิเศษ และใช้ผู้ชำนาญการพิเศษ (specialist)มาร่วมตรวจ เช่น การเกษตรกรรมและป่าไม้ ท่าเรือและที่จอดเรือ หรือความปลอดภัยของชาวเรือ

2.2 การตรวจแรงงานตามหน้าที่ (A functional approach)

การตรวจแรงงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน (Labor protection) ซึ่งงานของการตรวจแรงงานจะครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

(1) ความปลอดภัยและสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสวัสดิการที่เป็นไปได้อื่นๆ

(2) สภาพการทำงานทั่วๆไป และเรื่องค่าจ้าง

(3) อุตสาหกรรมสัมพันธ์ และการสมานฉันท์

(4) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน นับตั้งแต่ การจ้างงานที่ผิดกฎหมายถึงการส่งเสริมการจ้างงานรวมถึงการฝึกอาชีพ

(5) เรื่องการประกันสังคมเรื่องนี้ปกติจะจำกัดอยู่ที่การควบคุมการจ่ายเงิน (controlling remittance) และการจ่ายค่าทดแทนต่าง ๆ และในบางประเทศจะรวมเรื่องการประกันการว่างงานด้วย

อาศัยหลักการของการจำแนกหน้าที่ข้างต้น สำนักงานตรวจแรงงาน (Labor inspectorates) สามารถแบ่งหน้าที่ออกเป็น 3 ลักษณะคือ

(1) ระบบหน้าที่มิติเดียว (single –function system) เช่น The OSHA ในสหรัฐอเมริกาซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายครอบคลุมเฉพาะด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และ HSE (Health and Safety Executive) ของ สหราชอาณาจักร ปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายให้มีอำนาจครอบคลุมเรื่องชั่วโมงการทำงานด้วย เพราะผู้ชำนาญการได้พิจารณาว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานด้วย

(2) ระบบหน้าที่สองมิติ (dual-function system) เป็นการแยกการทำงานออกเป็นสองส่วนภายใต้กระทรวงหนึ่ง เช่น ดูแลเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านหนึ่งและอีกด้านหนึ่งดูแลเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ระบบนี้เป็นระบบที่ใช้กันในประเทศออสเตรเลียและประเทศนิวซีแลนด์ สำหรับประเทศบัลกาเลีย เยอรมัน ญี่ปุ่นและเนเธอร์แลนด์ ก็ใช้ระบบหน้าที่สองมิติ แต่มีวิธีที่แตกต่างออกไปกล่าวคือ มิติหนึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อีกมิติหนึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไปทั้งหมด (full range of general working conditions)

(3) ระบบหน้าที่หลายมิติ (Multi-functional systems) เป็นการตรวจแรงงานที่ครอบคลุมหลายประเด็นเช่นระบบการตรวจสอบในประเทศฝรั่งเศส ประเทศสเปน เบลเยี่ยม สวิสเซอร์แลนด์ ประเทศใน อัฟริกาและในลาตินอเมริกา

3. ระบบการตรวจแรงงานบูรณาการ (Functional integration)

แนวโน้มที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบตรวจแรงงานตั้งแต่ทศวรรษ 1990s คือ การบูรณาการหรือการรวมหน้าที่ความรับผิดชอบของบริการการตรวจแรงงานของประเทศมาไว้ในสำนักงานเดียวกัน (a single State Labor inspection service) ในหลายประเทศสำนักงานตรวจแรงงานได้ขยายหน้าที่ให้ครอบคลุม

(1) เรื่องการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย เช่นประเทศฮังการี

(2) เรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เช่นการคุ้มครองผู้แทนของลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง เช่นประเทศในกลุ่มทะเลบอลติก และ บัลกาเรีย

(3) รวมหน้าที่การตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้กับการตรวจแรงงานด้วย ปกติงานส่วนนี้จะไปรวมอยู่กับกระทรวงสาธารณะสุข การรวมการตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้กับการตรวจประกันสังคมได้เกิดขึ้นในประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

(4) การรวมหน้าที่ของสำนักการตรวจโรงงานและสำนักงานตรวจแรงงานไว้ด้วยกัน เช่นในอัฟริกาใต้ ไนจีเรีย เคนยา เป็นต้น

การรวมหน้าที่ไว้ที่เดียวไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ประสิทธิภาพหมายถึงการทำอย่างมีเหตุมีผล เช่นการลดต้นทุน การหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อน) เท่านั้น แต่

ค่อนข้างจะให้ความสำคัญเรื่องประสิทธิผลด้วย กล่าวคือ เพื่อสร้าง และพัฒนาระบบการคุ้มกันให้มีความสามารถและมีความมั่นคงมากขึ้น โดยมองว่าการป้องกันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างไรถ้าการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจที่แยกการตรวจออกไปต่างหาก เพราะจะขาดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ในทางกลับกัน การรวมหน้าที่การจ้างงานเข้ากับความรับผิดชอบการตรวจแรงงานอื่นๆ จะสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานการตรวจสอบที่รวมทุกสิ่งทุกอย่างเข้าด้วยกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

การบูรณาการหน้าที่การตรวจแรงงานให้ขึ้นตรงกับสำนักงานหนึ่งสำนักงานใดเพียงแห่งเดียวสามารถนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรเพราะผู้ตรวจแรงงานสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลทุกประเภทของบริษัทเพียงแหล่งเดียว ทำให้การสอดส่องเกี่ยวกับการปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานสามารถทำได้อย่างใกล้ชิด สำนักงานตรวจแรงงานสามารถกำหนดลำดับความสำคัญในการที่จะเข้าแทรกแซงและการบังคับใช้กฎหมาย และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เงื่อนไขสำหรับการตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิผล (Conditions for effective Labor inspection)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81(Conventions No.18) กำหนดมาตรฐานสำคัญ (essential benchmarks) ไว้ดังต่อไปนี้

- การตรวจแรงงานต้องทำการจัดการอย่างเป็นระบบ(มาตราที่ 1) ใช้กับสถานประกอบกิจการทุกแห่งตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขของการทำงานและการปกป้องพนักงานถูกนำมาบังคับใช้ (มาตราที่ 2)
- การตรวจแรงงานเบื้องต้นตามกลุ่มงาน (a basic set of functions) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสวัสดิการ การจ้างงานเด็กและเยาวชน และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (มาตราที่ 3.1)
- ผู้ตรวจควรจัดหาข้อมูลและให้คำแนะนำต่อนายจ้างและพนักงานว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไร และเตือนเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจการบริหารตามกฎหมายไม่ให้ใช้อำนาจบิดเบือนจากบทบัญญัติของกฎหมาย(มาตรา 3.1)
- การตรวจแรงงานควรอยู่ภายใต้การดูแลและการควบคุมของการบริหารงานจากส่วนกลาง (a central authority) (มาตราที่ 4.1)
- ส่งเสริมความร่วมมืออย่างมีประสิทธิผลระหว่างหน่วยงานบริการของรัฐด้านอื่นๆและองค์กรเอกชน (NGOs) ต่างๆที่ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง (มาตราที่ 5)

- พนักงานตรวจแรงงานต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (public official) ที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเป็นอิสระจากการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล และอิทธิพลภายนอกที่ไม่ถูกกฎหมาย (มาตราที่60)
- พนักงานตรวจแรงงานที่รับเข้ามาทำงานต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติและผ่านการฝึกอบรมอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน (มาตราที่ 7)
- จำนวนพนักงานตรวจแรงงานต้องมีมากพอที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผลโดยพิจารณาจากจำนวน ลักษณะ ขนาด สถานการณ์ของสถานที่ทำงาน จำนวนพนักงานที่จ้าง และจำนวนและความซับซ้อนของบทบัญญัติของกฎหมายที่จะบังคับใช้ (มาตราที่ 10)
- พนักงานตรวจแรงงานต้องมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับสำนักงานท้องถิ่นและความสะดวกของการขนส่ง (มาตราที่ 11)
- พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงหนังสือแนะนำตัวและหนังสือมอบอำนาจอย่างเป็นทางการ (มาตราที่ 12 และ13)
- สถานประกอบกิจการต้องได้รับการตรวจสอบบ่อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเพื่อทำให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (มาตราที่ 16)
- พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจในการลงโทษสถานประกอบกิจการ เจ้าของกิจการ และนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายและขัดขวางการทำงานของเจ้าหน้าที่ ได้ตามกฎหมาย อย่างเหมาะสม (มาตราที่18)

บทบัญญัติเหล่านี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ(Binding minimum standards)

อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน (The authority of Labor inspectors)

1. การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (Defining the authority of Labor inspectors)

อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานต้องมีการกำหนดขอบข่ายที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานตรวจแรงงาน และ กฎหมายต้องบัญญัติหลักการทั่วไปที่พนักงานตรวจแรงงานจะสามารถเข้าไปสืบค้นหาหลักฐานและการกำหนดพื้นที่การทำงานให้ครอบคลุม การกำหนดอำนาจและหน้าที่ให้กับสำนักงานตรวจแรงงานเท่ากับเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติของสำนักงานตรวจแรงงาน และเป็นการให้การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้กับหน่วยงานของรัฐบาลด้วย

การที่พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อสืบค้นข้อมูลในสถานที่ทำงานได้ ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับการคุ้มครอง การขัดขวางการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับการลงโทษอย่างรุนแรง ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมี

บทบาทในการฟ้องร้องไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ผู้ตรวจจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่นๆ ที่มีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย เช่น ข้าราชการของกรมอัยการ หรืออัยการทั่วไป ผู้พิพากษา และตำรวจ พนักงานตรวจแรงงานต้องผ่านการฝึกอบรม ว่าจะสอบสวนโจทก์อย่างไร จะทำการสอบสวนในสถานประกอบกิจการอย่างไร จะเริ่มต้นฟ้องร้องและจะให้หลักฐานอย่างไร

2. คุณภาพของการตรวจแรงงาน (The qualities of Labor inspections)

การตรวจแรงงานจะมีคุณภาพต่อเมื่อมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ พนักงานตรวจแรงงานต้องเป็นกลุ่มบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นพนักงานถาวร กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต้องรู้กฎหมาย สภาพแวดล้อมทางการค้าและอุตสาหกรรม รวมถึงมาตรการที่ใช้ปกป้องแรงงานโดยทั่วๆ ไป ตลอดจนแรงงานเด็ก พนักงานตรวจแรงงานต้องสามารถจดบันทึก รวบรวมข้อมูลสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน สำนักงานตรวจแรงงานต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน สนับสนุนการเก็บบันทึกรายงาน และการรักษาความลับของข้อมูลข่าวสาร ความเป็นกลางและอำนาจการบริหารจัดการของพนักงานตรวจแรงงานต้องมีความน่าเชื่อถือ ทั้งระบบการรับพนักงาน เงื่อนไขการจ้างงานของสำนักงานตรวจแรงงาน และที่สำคัญที่สุด ความชำนาญและความประพฤติปฏิบัติ

พนักงานตรวจแรงงานมีความรับผิดชอบเรื่องการคุ้มครองและการป้องกัน ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนงานและนายจ้างได้อย่างดี โดยความร่วมมือกันจะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

ถ้าพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่แก้ปัญหาความขัดแย้ง พนักงานตรวจแรงงานต้องมีทักษะของการประนีประนอม และมีความยืดหยุ่นมาก ผู้ตรวจแรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องทักษะการสื่อสาร เพราะจำเป็นต่อหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานนอกจากต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้างและนายจ้างแล้วยังต้องทำงานร่วมกับข้าราชการฝ่ายอื่นๆและบุคคลากรด้านเทคนิค ทำงานเชื่อมโยงกับแพทย์ วิศวกร และผู้ชำนาญการด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และเรื่องการคุ้มครองแรงงานอื่นๆในที่ทำงานด้วย

ปัญหาของประเทศกำลังพัฒนาคือ ในประเทศที่กำลังพัฒนาโดยทั่วไปมักจะขาดแคลนบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและ พนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ อันนำไปสู่ความล้มเหลวของการตรวจแรงงาน

พันธกิจของการตรวจแรงงาน

พันธกิจของการตรวจแรงงานในอดีตได้กำหนดไว้แบบกว้างๆในรูปของนามธรรม ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาสำนักงานตรวจแรงงานเริ่มตั้งคำถามจริงจังว่า ผู้ตรวจจะตรวจอะไร จะตรวจอย่างไรและผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการตรวจเป็นอย่างไร ปกติคำตอบของคำถามเหล่านี้ขึ้นอยู่

กับกระแสของสังคม และข้อถกเถียงของคนในสังคม ทั้งภายในประเทศและในระดับนานาประเทศ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การตรวจแรงงานบรรลุผลคือระบบตรวจแรงงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายด้วยการประกาศพันธกิจ (mission statement) ที่ชัดเจน

คำประกาศพันธกิจของการตรวจแรงงานเป็นกลยุทธ์สำคัญของการตรวจแรงงานที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการตรวจ สร้างเอกลักษณ์ของการทำงานร่วมกัน (Corporate identity) และทำให้ระบบการตรวจพัฒนาก้าวไปข้างหน้า

คำประกาศพันธกิจเป็นการแสดงความตั้งใจที่จะอธิบายเป้าหมายของการทำกิจกรรมการตรวจแรงงานทั้งหมดอย่างชัดเจน กิจกรรมเหล่านี้อาจครอบคลุมหน้าที่สำคัญของการตรวจทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน เช่น

- ประเทศสหรัฐอเมริกา มีพระราชบัญญัติว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับการบัญญัติขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานทุกคนในประเทศว่าจะได้รับความปลอดภัยจากการทำงานและมีสภาพการทำงานที่ไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ
- ประเทศฟินแลนด์ ประกาศพันธกิจของการตรวจแรงงานว่า ความยุติธรรมและความเสมอภาคในสถานที่ทำงานเป็นหัวใจสำคัญของพันธกิจของการตรวจแรงงาน
- สหราชอาณาจักรอังกฤษ คณะกรรมการบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety and Health Executive: HSE) ได้มีคำประกาศว่าประชาชนที่ทำงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานจะต้องได้รับการคุ้มครอง
- ประเทศเนเธอร์แลนด์ กำหนดพันธกิจที่กว้างกว่าของประเทศฟินแลนด์ โดยรวมเรื่องการต่อต้านการกระทำทารุณกรรม (tackle abuse)ไว้ ด้วย
- ประเทศนิวซีแลนด์ งานบริการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ประกาศพันธกิจว่า “Together to zero” หมายความว่า ทุกมาตรการที่ใช้จะนำไปสู่การขจัดความตายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กลยุทธ์นี้ทำให้อุบัติเหตุและโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานค่อยๆ ลดลงและหมดไปในที่สุด

ตัวอย่างคำประกาศพันธกิจของประเทศต่างๆข้างต้นสรุปได้ว่า คำประกาศพันธกิจเป็นองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์ คำประกาศจะนำไปสู่แนวปฏิบัติของการตรวจแรงงาน หรือพูดอีกนัยหนึ่งว่าการตรวจแรงงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และมาตรฐาน อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของการตรวจแรงงาน คำประกาศพันธกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจที่ตั้งไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

บทบาทและขอบเขตของการตรวจแรงงาน (The Role and Scope of Labor Inspection)

หน้าที่เบื้องต้นของการตรวจแรงงานสมัยใหม่ได้มีการกำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน(The Labor Inspection Convention, 1947 :No.81) มาตราที่ 3 หน้าที่ของการตรวจ

แรงงานที่ดีควรเป็นเรื่องการป้องกัน มากกว่าการลงโทษ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากการลงโทษมาเป็นการป้องกันมีอยู่ใน The Labor Inspection for Agriculture Convention, 1969 :No. 129 ซึ่งกล่าวว่า สำนักตรวจแรงงานต้องเกี่ยวข้องกับการควบคุมและขัดขวางกระบวนการใหม่ๆที่จะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องการบังคับใช้กฎหมายแบบดั้งเดิมยังคงมีประโยชน์อย่างมากต่อการป้องกันอุบัติเหตุ และความเสี่ยงภัยที่มีผลต่อสุขภาพ

การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานในแต่ละประเทศจะแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่นประเทศเบลเยี่ยม บัลกาเลีย ฝรั่งเศส กรีซ ประเทศลาติน อเมริกา จะเน้นการตรวจในสาขาที่ได้กำหนดไว้ เช่น ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในประเทศสหราช-อาณาจักร เน้นการตรวจตามลักษณะผู้ทำงาน เช่น การทำงานของสตรีและเด็ก หรือตรวจเรื่องที่กฎหมายได้กำหนดไว้ชัดเจน เช่น เรื่องค่าจ้าง ในประเทศเยอรมันพนักงานตรวจแรงงานอาจมีความรับผิดชอบตรวจเฉพาะนายจ้างเท่านั้น เช่น กรณีสัญญาการก่อสร้างสาธารณูปโภค

การตรวจแรงงานอาจถูกกำหนดให้มีบทบาทจำกัดให้อยู่ในภาคเศรษฐกิจใดภาคเศรษฐกิจหนึ่งเท่านั้น เช่นการตรวจแรงงานไม่รวมเรื่องเหมืองแร่และการขนส่ง โดยการตรวจกิจกรรมเหมืองแร่จะตรวจโดยสำนักงานตรวจเหมืองแร่ที่เป็นหน่วยงานแยกความรับผิดชอบออกไปต่างหาก กิจกรรมอื่นๆ ที่มีหน่วยงานตรวจแรงงานแยกต่างหากเช่น อุตสาหกรรมขุดเจาะในทะเล กิจกรรมของรัฐ เช่น รถไฟ ไปรษณีย์ ตำรวจ ทหาร อย่างไรก็ตามในหลายประเทศมีความตั้งใจที่จะกำหนดขอบเขตของการตรวจแรงงานให้ครอบคลุมไปสู่งานของภาครัฐ เช่น ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ และสหราชอาณาจักร

การร่วมมือกันระหว่างองค์การนายจ้างและลูกจ้างเป็นเรื่องสำคัญมากต่อการตรวจแรงงาน ประสิทธิผลของการทำงานของสำนักงานตรวจแรงงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง คณะกรรมาธิการไตรภาคีระดับชาติ ระบบนี้มีใช้ในประเทศ เบลเยียม, เนเธอร์แลนด์, ไนจีเรีย, ปากีสถาน, สวีเดน, สวิสเซอร์แลนด์ และ สหราชอาณาจักร

การป้องกัน (Prevention)

การตรวจแรงงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องกัน ลักษณะสำคัญของงานบริการตรวจสอบ เช่น การตรวจสถานประกอบกิจการที่ตั้งขึ้นใหม่ การตรวจสารเคมี และกระบวนการทำงาน และการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน

การป้องกันในบริบทของการตรวจแรงงานมีหลายความหมายขึ้นอยู่กับเรื่องที่ต้องการพิจารณา เช่น สภาพการทำงาน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน หรือการจ้างงาน

คำว่าการป้องกันไม่ว่าจะในความหมายใดเป็นเรื่องของการพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดความเสี่ยง เช่นความเสี่ยงจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ความเสี่ยงของการสูญเสียสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเสี่ยงที่เกิดจากความขัดแย้งทางด้านการเงิน และความเสี่ยงของการว่างงานหรือการถูกให้ออกจากงาน

ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ถ้าไม่หาทางป้องกันเสียก่อนอาจนำไปสู่ความเสียหายที่ร้ายแรงต่อ ปัจเจกบุคคล ต่อธุรกิจ และต่อสังคมโดยรวมได้

การดำเนินนโยบายการป้องกัน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการทบทวน และพิจารณาอย่างละเอียด โดยผู้แทนที่เป็นหุ้นส่วนทางสังคมที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องเข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบร่วมกัน โดยรัฐบาลจะต้องให้การสนับสนุนด้วยการจัดทำกรอบการทำงานที่มีกฎหมายรองรับสำหรับผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

ระบบของการป้องกันต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ตรวจกับนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ตรวจต้องติดตามและหาทางป้องกันด้วยความระมัดระวัง บทบาทของผู้ตรวจจะไม่จำกัดอยู่แค่การตรวจตราอย่างเข้มงวดเกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานเท่านั้น ผู้ตรวจต้องตั้งใจว่าการปฏิบัติงานของตนจะต้องช่วยเสริมและสนับสนุนธุรกิจ และการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และการจ้างงานควบคู่กันไปด้วย

กระบวนการออกแบบ (The Design Process)

การจัดทำนโยบายอย่างเป็นระบบ (Policy Formulation) มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ กระบวนการออกแบบ และเนื้อหา กระบวนการออกแบบเป็นหลักสำคัญที่สุดในกรอบการทำงานของการให้คำปรึกษาของไตรภาคี หลายประเทศได้ตั้งคณะกรรมการไตรภาคี ในบางประเทศเช่น สวีเดน และสหราชอาณาจักร คณะกรรมการไตรภาคีจะกำหนดแนวทาง การตรวจตรา และการควบคุม การจัดทำนโยบายอย่างเป็นระบบ และกระบวนการดำเนินการ

ปกติเป้าหมายของนโยบายระดับชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน คือ ต้องสร้างกรอบการทำงานทั่วไป เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้นนโยบายของประเทศควรใช้ได้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขาทั้งในภาครัฐ และเอกชน

กรอบการทำงานควรมีหลักเพื่อป้องกัน และขจัดความเสี่ยงเกี่ยวกับการทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน และเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์อื่นๆ กรอบการทำงานควรเป็นเรื่อง

(1) หามาตรการการรักษาความปลอดภัย และการปรับปรุงสภาพการทำงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง
(2) การกำหนดส่วนประกอบของการปกป้องการจ้างงาน
(3) กำหนดวิธีการเพื่อหาข้อมูลข่าวสาร
(4) แนวทางในการให้คำปรึกษา
(5) การกำหนดรูปแบบในการมีส่วนร่วมของพนักงาน และตัวแทนของพนักงานที่สมดุล

(6) นอกจากนี้นโยบายควรบ่งบอกหน้าที่ และความรับผิดชอบตามสถานภาพและการปฏิบัติระดับชาติของผู้มีอำนาจของประเทศ นายจ้าง พนักงาน และบุคคลอื่นๆที่ทำหน้าที่เสริมในเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน

การพัฒนากิจกรรมการคุ้มครองแรงงานควรระบุไว้ในกฎหมาย เกี่ยวกับหน้าที่การตรวจแรงงาน ระบบการคุ้มครองแรงงาน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น กิจกรรมในสถานประกอบกิจการ และประเด็นสำคัญของเงื่อนไขการทำงาน เช่น เวลาการทำงาน ปัจจัยเสี่ยง โรคที่เกิดจากการทำงาน และการขาดงาน

เนื้อหาของนโยบาย (Policy Content)

นโยบายระดับชาติซึ่งจะถือเป็นแนวปฏิบัติ ควรกำหนดมาตรฐาน และแนวทางว่าจะทำอย่างไรที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หลัก และกำหนดองค์ประกอบของการคุ้มครองแรงงานสมัยใหม่ นโยบายการคุ้มครองแรงงานระดับชาติที่ควรเกี่ยวข้องกับระบบการตรวจแรงงาน (Labor Inspection System) ได้แก่

- วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองแรงงานในบริบทของการพัฒนาสังคม-เศรษฐกิจที่ได้คาดหมาย
- การร่วมมือกันทำงานของไตรภาคีในระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับส่วน และระดับธุรกิจ
- การให้คำปรึกษาและการวางบทบัญญัติทางกฎหมาย ซึ่งรวมเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศด้วย
- พันธะ และหน้าที่ของนายจ้างทั่วไปที่ชัดแจ้งเพื่อการคุ้มครองแรงงาน
- การตรวจสอบสภาพการทำงานทั่วไป
- การตรวจและการส่งเสริมอาชีวอนามัยในการทำงาน บทบัญญัติเกี่ยวกับพันธะและหน้าที่ ที่ต้องให้บริการแก่คนทั่วไปตามสัญญา
- การพัฒนาการฝึกอบรม และการศึกษาในการคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลข่าวสาร การรวบรวมข้อมูล และการเผยแพร่เรื่องการคุ้มครองแรงงาน
- การปฏิบัติและการบริหารจัดการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงาน
- การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และจัดทำโครงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ
- ความรับผิดชอบต่อปัญหาพิเศษที่เกิดขึ้น และความจำเป็นในการจัดโครงการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ

นโยบายการตรวจแรงงาน (Labor Inspection Policy)

เมื่อนโยบายการคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเป็นกฎหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปนี้ คือการออกแบบนโยบายการตรวจแรงงาน นโยบายควรอธิบายว่า

(1) สำนักงานตรวจแรงงานควรมีรูปแบบ และมีการจัดการอย่างไร

(2) สำนักงานตรวจแรงงานได้รับการสนับสนุนทางการแพทย์ สนับสนุนด้านเทคนิค และสนับสนุนของผู้ชำนาญการพิเศษอย่างไร

(3) ระบบการตรวจแรงงานมีการกำหนดแผน โครงการและการสอดส่องดูแลอย่างไร จะทำการรณรงค์อย่างไร และจะจัดสรรทรัพยากรระหว่าง การตรวจแรงงานเชิงรุก การตรวจแรงงานทั่วไป การตรวจตามคำร้อง การให้คำแนะนำและการส่งเสริมอย่างไร

รูปแบบของนโยบายการตรวจแรงงานนี้ จะขึ้นอยู่กับ จำนวน และ ขนาดของสถานประกอบกิจการ ทรัพยากรที่มีอยู่ จำนวนแผนการตรวจสอบ ลักษณะของการตรวจแรงงาน บทบาทของการบังคับใช้กฎหมาย และ จำนวนเนื้อหากฎหมายหรือคำแนะนำด้านเทคนิคที่ให้

นโยบายต้องพูดถึงวิธีการตรวจสอบวิธีต่างๆ เช่นการตรวจสอบอาจเน้นเรื่องเครื่องจักรกล เครื่องอิเลคทรอนิคส์ (Hardware) หรือความมีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการบริหารจัดการเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของการทำงาน การขยายการตรวจแรงงานสู่ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็ก หรือขยายไปสู่ภาคเศรษฐกิจต่างๆ และอธิบายว่าจะช่วย SMEs และยกระดับความพยายามคุ้มครองแรงงานให้ดีที่สุดอย่างไร

การตระเตรียมเพื่อการประสานงานหรือการทำงานร่วมกับสำนักตรวจสอบอื่นๆ ควรอธิบายอย่างชัดเจน เช่น สำนักตรวจสอบโรงงาน และการติดตั้งเทคนิคที่อันตราย เหมืองแร่ และการเกษตรกรรม การตรวจระบบไฟฟ้า การตรวจกัมมันตรังสี ความสะอาด และอาชีวอนามัย และการตรวจสภาพแวดล้อมทั่วไป

การให้นิยามการตรวจแรงงานที่ต่างกัน เช่น การตรวจเพื่อการสังเกตการณ์ความก้าวหน้า การตรวจเพื่อการป้องกัน การตรวจที่กำหนดเป้าหมาย และการรณรงค์ รวมถึงการตรวจเป็นประจำหรือการตรวจที่ไม่คาดหมายต้องมีการพัฒนาปรับปรุง

- การตรวจการสังเกตการณ์ความก้าวหน้า อาจเน้นไปที่เครื่องจักร อุปกรณ์ และวัสดุมากกว่าตรวจการผลิต หรือกระบวนการผลิต
- การตรวจเพื่อป้องกัน เป็นกระบวนการที่ผู้ตรวจตัดสินความสามารถของนายจ้างที่จะจัดการคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทของตนตามที่กฎหมายกำหนด
- การตรวจที่กำหนดเป้าหมายและการรณรงค์ เป็นการตรวจโดยทั่วไปที่มีขอบเขตจำกัด การตรวจจะเน้นไปที่เรื่องความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในโรงงาน สถานก่อสร้าง ท่าเรือ และการเกษตรกรรม

- การรณรงค์ ตามโครงการปฏิบัติการพิเศษ โดยปกติเป็นการผสมผสานการใช้เครื่องมือในการบังคับใช้กฎหมายตามเป้าหมายกำหนด ซึ่งอาจทำโดยการเผยแพร่ด้วยใบปลิว แผ่นพับ สิ่งพิมพ์อื่นๆ วิทยุ โทรทัศน์

นโยบายการตรวจจะต้องระบุว่าผู้ตรวจต้องติดต่อกับลูกจ้าง หรือตัวแทนลูกจ้างในกระบวนการตรวจและหาข้อมูล สำหรับนโยบายการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายจะให้แนวทางเรื่องกระบวนการที่จะติดตามเมื่อพบความบกพร่อง และเมื่อพบสถานการณ์ที่ควรจะให้คำแนะนำด้วยวาจา หรือเป็นสถานการณ์ที่ควรยืนยันด้วยจดหมาย หรือสถานการณ์ที่ต้องแจ้งการวิจารณ์อย่างเป็นทางการ

ความท้าทายในการตรวจแรงงาน (Challenge Facing Labor Inspection)

ในประเทศอุตสาหกรรมทุกประเทศ ผู้บริหารระบบการตรวจแรงงานได้เผชิญกับปัญหาคล้ายๆ กัน ได้แก่ การท้าทายของโลกในรูปแบบต่างๆ กันอันมีผลต่อการคุ้มครองแรงงานในประเทศของตน การท้าทายของโลกปัจจุบันสามารถสรุปได้ดังนี้

- การขยายตัวของเทคโนโลยีใหม่ๆ กฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ สารอันตรายใหม่ๆ
- ความเสี่ยงใหม่ ซึ่งไม่ได้เป็นผลมาจากนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี สารอันตราย หรือกระบวนการผลิตเท่านั้น แต่เป็นผลมาจากปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงานมากขึ้นด้วย
- การเพิ่มกฎข้อบังคับของการทำงานจำนวนมากมาย แต่ขาดการเอาจริงเอาจังกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี
- ตลาดแรงงานแบ่งแยกออกเป็นส่วนย่อยๆ ความไม่แน่นอนของงานที่เพิ่มขึ้น (The Increasing Precarious of Work) การขยายตัวของการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย (The Growth of Illegal Employment Relationships) การรับเหมาช่วงงาน และการใช้แรงงานคนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และการเพิ่มลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุในอนาคต และผลของการท้าทายต่อการปกป้องแรงงานสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานของการตรวจแรงงาน
- การเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการ เช่น ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน รูปแบบการทำงานที่ต่างจากเดิม การเคลื่อนย้ายธุรกิจ การกระจายสถานที่ทำงาน การพัฒนาธุรกิจที่แท้จริง ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน การแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นการปรับตัวอย่างรวดเร็วภายใต้การพัฒนาของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้การขยายตัวอย่างรวดเร็วในภาคบริการในหลายประเทศทำให้วิธีการตรวจแรงงานอาจจะต้องปรับเปลี่ยน ดังนั้น สำนักงานตรวจแรงงานต้องหาคำตอบให้กับคำถามเหล่านี้

1. สำนักงานตรวจแรงงานจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานอย่างดีที่สุดอย่างไร
2. สำนักงานตรวจแรงงานจะกระตุ้นให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เป็นระบบและให้คงอยู่อย่างยั่งยืนอย่างไร
3. สำนักงานตรวจแรงงานจะเข้าถึงทุกบริษัทโดยเฉพาะในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อย่างไร

องค์ประกอบสำคัญของการทำนโยบายให้ทันสมัย (Main ingredients of policy modernization)

วิวัฒนาการของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้สร้างปัญหาให้กับการตรวจแรงงาน ในขณะเดียวกันการตรวจแรงงานก็ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารจัดการของภาครัฐบาล เช่น การลดงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล ความต้องการให้ฝ่ายตรวจแรงงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น การทำงานต้องมีความโปร่งใสมากขึ้น และต้องการให้มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบจากส่วนกลางออกไปด้วย

เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้การตรวจแรงงานได้พยายามนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้และพยายามที่จะเชื่อมโยงความคิดหรือความร่วมมือแบบใหม่ๆ ในบางประเทศได้หันมาใช้วิธีป้องกัน แทนการโต้ตอบอย่างรุนแรง ด้วยวิธีการลงโทษหลังจากเกิดอุบัติเหตุและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระบบการตรวจแรงงานประกอบด้วย

- รูปแบบขององค์การบริหารและโครงสร้างการบริหารของประเทศ เช่น การบริหารเป็นแบบระบบรัฐบาลกลางหรือระบบการรวมการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับกระทรวงเดียว หรือขึ้นอยู่กับหลายกระทรวง หรือขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหาร
- กฎระเบียบของแรงงานและที่มาของกฎระเบียบของแรงงาน เช่น กฎหมายและมาตรฐานทั่วไป ความสำคัญโดยเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายและประเพณีนิยม
- ระบบแรงงานสัมพันธ์รวมถึงองค์การของนายจ้างและลูกจ้างที่มีตัวแทนชัดเจน การจัดตั้ง องค์การสหภาพของธุรกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ระดับของการเจรจาข้อเสนอแนะร่วมกัน เนื้อหาของการเจรจาร่วมกัน
- ระบบการแก้ไขข้อขัดแย้งประกอบด้วยกระบวนการทางศาลทั่วไป และกระบวนการศาลพิเศษ กระบวนการการบริหาร กระบวนการทวิภาคีและไตรภาคี
- ระบบการลงโทษการจำแนกความรุนแรงและระบบการลงโทษ บทลงโทษด้านการบริหารและการลงโทษคดีอาญา อำนาจการสืบสวนและการลงโทษ

กลยุทธ์การปฏิบัติการ (Action strategy) และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planning)

จะมีลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

- การวางแผนการปฏิบัติการตามแบบและการประเมินการปฏิบัติการในทุกเรื่อง ในทุกระดับทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับรัฐ ระดับจังหวัด หรือระดับท้องถิ่น
- การกำหนดวิธีการทำงานลักษณะต่างๆ ที่พิจารณาความซับซ้อน และความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบัน
- การระบุมาตรการง่ายๆที่มีผลลัพธ์ในทางที่ดีทันทีและไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหญ่ในโครงสร้างหน้าที่
- การระบุมาตรการที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น (Identification of more complex measures) ที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิผล และสร้างความน่าเชื่อถือต่อระบบการตรวจสอบต่อนโยบายสาธารณะโดยรวมภายในชุมชน เช่น

- การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยเหลือการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีอยู่ในแต่ละประเทศ เทคโนโลยีสาระสนเทศที่ใช้จะขึ้นอยู่กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ก่อน หรือขึ้นอยู่กับกลไกและเทคนิคของแรงงานสัมพันธ์

- นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประกอบด้วยการฝึกอบรมอย่างถาวรและการจัดการศึกษาในทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ตรวจ หรือพนักงานตรวจแรงงาน

- ผู้ตรวจ หรือพนักงานตรวจแรงงานต้องมีเงินเดือนมากพอเพียงที่จะเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประประสิทธิผล สามารถเป็นหลักประกันให้ผู้ตรวจยึดถือหลักคุณธรรม และความเป็นมืออาชีพได้

- การมีระบบข้อมูลแบบถาวร และมีวิธีการทางสถิติที่เพียงพอ เช่น ข้อมูลที่องค์การเอกชนให้มา การจัดลำดับความสำคัญ การสุ่มตรวจและการให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรม

คำว่า “เกษตรกรรม” ครอบคลุมกิจกรรมหลายด้านตั้งแต่ กสิกรรม ปศุสัตว์ ประมงและป่าไม้ อันตรายที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรมประกอบด้วย อันตรายเกี่ยวกับงานหัตถกรรม เกี่ยวกับเครื่องจักรกลการเกษตร และการขนส่ง และอันตรายจากสารเคมี อันตรายจากสัตว์เลี้ยง ผู้ทำงานด้านการเกษตรกรรมมักไม่ได้รับการคุ้มครองจากสังคมในทุกรูปแบบ

เกษตรกรจำนวนมากเป็นแรงงานที่ทำงานอิสระ (Self employed) จึงไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย ไม่ได้รับการตรวจแรงงานทั้งที่เกษตรกรมีโอกาสได้รับอันตรายเท่ากับลูกจ้างของ

ภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรมักทำงานภายใต้แรงกดดันในเรื่องข้อจำกัดของเวลาทั้งนี้เพราะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตลาดและสภาพดินฟ้าอากาศ เกษตรกรจึงมักทำงานแบบเสี่ยงอันตราย

ปัญหาที่พนักงานตรวจแรงงานด้านการเกษตรต้องเผชิญคือ

1. ขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงานที่เข้าไปตรวจแรงงานในไร่นา
2. พนักงานตรวจแรงงานในประเทศกำลังพัฒนามักไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ
3. พนักงานตรวจแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากมักร้องเรียนว่าขาดแคลนทรัพยากรโดยเฉพาะทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการคมนาคมขนส่ง เช่นรถยนต์ ถึงแม้ว่าจะมีเวลามากพอที่จะเข้าไปตรวจแรงงานในไร่นาแต่ไม่สามารถเดินทางไปเยี่ยมเยียนเกษตรกรได้เพราะไม่มีพาหนะ ประเทศกำลังพัฒนาประเทศหนึ่งในอัฟริกาใต้ได้ผ่านกฎหมายที่ให้นายจ้างจัดหารถสำหรับพนักงานตรวจแรงงานและถ้าจำเป็นให้เกษตรกร จัดที่พักค้างคืนสำหรับพนักงานตรวจแรงงานค้างคืนด้วย

การตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างเข้มข้น (Resource intensive) ในแต่ละวันพนักงานตรวจแรงงานสามารถเข้าไปพบเกษตรกรได้จำนวนจำกัด เพราะปัญหาความห่างไกลของไร่นาแต่ละแห่งทำให้การเดินทางต้องใช้เวลามาก

งานของพนักงานตรวจแรงงานด้านการเกษตรกรรมไม่ใช่การดูแลด้านความเสี่ยงเพียงอย่างเดียวแต่ต้องพิจารณาด้วยว่าจะจัดการด้านควานปลอดภัยและสุขอนามัยให้เขาอย่างไรด้วย การตรวจแรงงานมีประโยชน์เพราะเป็นโอกาสดีที่จะได้ข้อมูลเพื่อนำเสนอแนะต่อรัฐบาลในการจัดทำนโยบายในอนาคต

การฝึกอบรมและการสนับสนุนพนักงานตรวจแรงงาน

คุณสมบัติของพนักงานตรวจแรงงาน

การจัดการฝึกอบรมให้พนักงานและการจัดทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานเพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบด้านเกษตรกรรมต้องแน่ใจว่า

1. พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการเกษตรกรรมหรือสามารถเรียนรู้เรื่องเกษตรกรรมจากการฝึกอบรมได้ พนักงานตรวจแรงงานต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นตัวของตัวเอง มีความละเอียดรอบคอบ มีเหตุผลสิ่งเหล่านี้จะมีผลให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจแรงงานในไร่นาอย่างสมเหตุสมผล
2. โครงการที่จัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานตรวจแรงงาน นอกจากนี้จะต้อง

จัดหาพนักงาน และทรัพยากรอื่นๆที่นำมาใช้เพื่อการตรวจแรงงานได้อย่างมีประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด

การสนับสนุนด้านเทคนิคและการแพทย์

เนื่องจากเป็นไปไม่ได้ที่พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ชำนาญการในทุกเรื่อง ดังนั้นจำเป็นที่สำนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบด้านเกษตรกรรมจะต้องมีผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ พยาบาล ผู้เชี่ยวชาญในอันตรายที่เกี่ยวกับเครื่องจักรกล และสารเคมี ของตนเอง และ/หรือ ทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐ อื่นๆ สถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนให้มาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เกษตรกรเมื่อจำเป็น

การสนับสนุนจากต่างประเทศ

สำนักงานตรวจแรงงานอาจหาประโยชน์จากประสบการณ์ของต่างประเทศที่มีปัญหาคล้ายๆกัน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับองค์การระหว่างประเทศ เช่น ILO เพื่อขอคำแนะนำหรือสร้างสัมพันธ์กับประเทศต่างๆ ที่เต็มใจจะให้ความช่วยเหลือด้านผู้ชำนาญการและการจัดฝึกอบรมให้ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์เพื่อการปรับปรุง (Strategies for improvement)

แผนปฏิบัติการ (An action program)

การนำกลยุทธ์ใหม่มาใช้จะเป็นรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในด้านการเมือง การเงิน และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามการขาดเจตนารมณ์ทางการเมือง การขาดแคลนทุนทรัพย์ หรือการขาดแคลนผู้ชำนาญการ ไม่สมควรนำมาเป็นข้ออ้างที่จะไม่มีการตรวจแรงงาน การที่จะทำให้ฝ่ายการเมืองให้ความสนใจเรื่องการตรวจแรงงาน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินการตรวจแรงงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสำนักงานตรวจแรงงานต้องเสนอแผนปฏิบัติการให้กับรัฐบาลเพื่อพิจารณา นอกจากนี้การตรวจแรงงานจะไม่เป็นเอกภาพและการเปลี่ยนแปลงจะไม่เกิดขึ้นถ้าสำนักงานตรวจแรงงานไม่อธิบายแผนปฏิบัติการให้กับลูกจ้างและนายจ้างด้านการเกษตรกรรมทราบ

การผลักดันรัฐบาล (Influencing government)

รัฐมนตรีที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานด้านการเกษตรกรรมต้องพยายามโน้มน้าวรัฐบาล

1. สนับสนุนให้ผ่านกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทุกกิจกรรม

2. ให้สัตยาบันต่อบทบัญญัติของอนุสัญญาของ ILO ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรม โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 129 และ 155 และ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายของประเทศให้รองรับกับอนุสัญญานั้นๆ

3. ให้มีการจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับสำนักงานตรวจแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อสำนักงานตรวจแรงงานจะได้นำไปใช้จ้างพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และนำไปใช้เพื่อการจัดฝึกอบรมให้พนักงานตรวจแรงงานได้อย่างพอเพียงและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถซื้อทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน เช่น เงินงบประมาณเพื่อการเดินทางไปตรวจแรงงาน

4. ให้การส่งเสริมกระตุ้นสำนักงานตรวจแรงงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้ผลิตและแจกจ่ายคำแนะนำเกี่ยวกับอันตราย ความเสี่ยงและมาตรการคุ้มครองในด้านการเกษตรกรรมและป่าไม้ที่มีความกระชับและกะทัดรัด เช่น คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีป้องกันการเกิดการบาดเจ็บกับเด็กที่ทำงานในไร่นา

การประสานงาน (Coordination) กับหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานส่งเสริมให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และควรขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐที่ทำงานเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมด้านสุขอนามัยในที่ทำงานมาช่วยให้คำแนะนำต่อเกษตรกร อนึ่ง คำแนะนำต่อเกษตรกรควรเป็นเรื่องให้ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นมากกว่าที่จะแนะนำให้ลดมาตรฐานการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเกษตรกรรม

ปกติความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานได้รับอิทธิพลจาก 3 ปัจจัย

1. ลักษณะงาน ได้แก่
   - งานมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด
   - อุปกรณ์ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่
   - ระบบการทำงานเหมาะสมหรือไม่

ในการตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานต้องคำนึงถึงเรื่องประเพณีดั้งเดิมด้วย และควรใช้วิธีที่เป็นแบบแผนทางการลดลง

นโยบายการส่งเสริมและการบังคับใช้ต้องชัดเจน

มีการกำหนดจุดประสงค์หรือปณิธานชัดเจน เช่น

1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลตามตารางเวลาที่ระบุไว้

2. จัดลำดับประเภทสถานที่หรือภาคที่จะทำการตรวจแรงงานในแต่ละช่วงเวลา

3. จัดให้มีการรณรงค์การบังคับใช้กฎหมายในบางเรื่องเป็นกรณีพิเศษ

4. นโยบายเกี่ยวกับการสืบสวนตามคำร้องและอุบัติเหตุจะต้องไม่ถูกจำกัดด้วยเรื่องเวลาของพนักงานตรวจแรงงาน นั่นคือต้องทำเต็มที่โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเวลา

5. สื่อสิ่งพิมพ์ที่แจกจ่ายให้กับเกษตรกร ต้องแสดงโครงการที่จะจัดการฝึกอบรม สัมมนาและการประชุมด้วย

ตารางที่ 3.1 หลักการ ตัวชี้วัด และผู้พิสูจน์ สำหรับการตรวจแรงงาน

หลักการ (Criteria)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผู้พิสูจน์ (verifiers)	การอ้างอิง (References)
1.เกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานในการทำงาน 1.1 เสรีภาพของสมาคม (Freedom of association)	1.1.1ผู้ทำงานทุกคนสามารถที่จะสร้างและเข้าร่วมสหภาพ แรงงาน (trade union) โดยไม่ต้องกลัวการข่มขู่(intimidation)และการแก้แค้น (reprisal) 1.1.2 การเจรจาต่อรองร่วมกันกับตัวแทนขององค์กรแรงงานดำเนินไปอย่างซื่อสัตย์และด้วยความพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อที่จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะ	-สัมภาษณ์กับผู้แทนขององค์การลูกจ้าง -การรวบรวมสัญญา -บันทึกของสำนักงานตรวจแรงงาน	**Convention No.87** **Convention No.98** **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or equivalent national legislation.**
1.2 การไม่ใช้แรงงานเด็ก (Abolition of child Labor)	1.2.1การยึดมั่นบทบัญญัติว่าด้วยอายุขั้นต่ำของกฎและระเบียบแรงงานของประเทศและมาตรฐานระหว่างประเทศ 1.2.2 ไม่มีแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าอายุ 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายหรืองานหนักยกเว้นถ้ามีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกงาน	-สัมภาษณ์ผู้แทนขององค์การของคนงานและคนงาน -บัญชีเงินเดือน(ของบริษัท และ/หรือคู่สัญญา) -การสืบค้นด้วยการสำรวจการจ้างงาน -บันทึกของสำนักงานตรวจแรงงาน	**Convention No.138** **Convention No.182** **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or equivalent national legislation.**
1.3 การขจัดแรงงานที่ถูกบังคับหรือแรงงานทาส (Elimination of forced Labor)	1.3.1ไม่มีพนักงานที่อยู่ในข้อผูกมัดของการเป็นหนี้ (debt bondage) หรือแรงงานที่ถูกบังคับรูปแบบอื่นๆ	-การสัมภาษณ์ผู้แทนขององค์การลูกจ้างและลูกจ้าง -บันทึกของสำนักงานตรวจแรงงาน	**Convention No.29** **Convention No.105** **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or equivalent national legislation.**
1.4 การขจัดการแบ่งแยก (Elimination of discrimination)	1.4.1.นโยบายและการดำเนินการกำหนดคุณสมบัติ (qualification) ทักษะ (skills) หรือประสบการณ์ (experience) ที่เป็นเกณฑ์สำหรับรับคนเข้าทำงาน (recruitment) การฝึกอบรม (training) และความก้าวหน้าของพนักงานทุกระดับ 1.4.2 คนงานไม่ถูกแบ่งแยกในลักษณะของการจ้างงาน (hiring)ความก้าวหน้า(advancement) และการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของสังคม (employment-related social security)	-สัมภาษณ์ผู้แทนขององค์การของคนงานและคนงาน -บัญชีเงินเดือน(ของบริษัท และ/หรือคู่สัญญา) -การสืบค้นด้วยการสำรวจการจ้างงาน -บันทึกของสำนักงานตรวจสอบ	**Convention No.111** **Convention No.100** **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or equivalent national legislation.**

ตารางที่ 3.1 หลักการ ตัวชี้วัด และผู้พิสูจน์ สำหรับการตรวจแรงงาน (ต่อ)

หลักการ (Criteria)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผู้พิสูจน์ (verifiers)	การอ้างอิง (References)
2.คุณสมบัติของแรงงาน (Workforce qualification)	2.1.1 ผู้จัดการและผู้ควบคุมดูแลมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน 2.1.2.พนักงานทุกคนรวมถึงผู้สัญญาและผู้ที่ทำงานส่วนตัว ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมอย่างเพียงพอในงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานที่เกี่ยวข้องกับที่แสดงในใบรับรองความชำนาญ (skills certification)	-ใบรับรองความชำนาญ(skill certificates) -บันทึกการฝึกอบรม(training)และการทดสอบทักษะ(skills testing) -การสังเกตภาคสนาม (field observation) -การสัมภาษณ์ผู้แทนสหภาพ(union representatives) และคนงาน (workers)	**Convention No.142** **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or equivalent national legislation.**
3.ความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำ(Occupational safety and health)	3.1.1.นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและระบบการบริหารจัดการอยู่ในลักษณะที่ระบุอันตรายอย่างเป็นระบบและทำให้แน่ใจว่ามาตรการการป้องกันถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติการ 3.1.2 เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ทุกชนิด เครื่องจักรกล และสิ่งอื่นๆที่มีอยู่ในที่ทำงานและอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและสามารถใช้งานได้ 3.1.3.ความต้องการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้รับการพิจารณาบรรจุไว้ในแผน การปฏิบัติการขององค์การและของผู้ควบคุมดูแล 3.1.4. ถ้าคนงานต้องอาศัยอยู่ใน camps สภาพที่อยู่อาศัยและโภชนาการต้องเป็นตามที่เหมาะสม	-ถ้อยแถลงนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety and health policy statement) -Organ gram with safety and health management system -ความต้องการแผนงานหรือการทำงานขององค์การที่เป็นเอกสาร -รายละเอียดขอหน้าที่การทำงานของผู้ควบคุมดูแล -การสังเกตทางภาคสนาม -การสัมภาษณ์กับผู้แทนของสหภาพและของคนงาน -บันทึกของสำนักงานตรวจแรงงานและ/หรือผู้ประกันอุบัติเหตุ (accident insurers)	**Convention No. 155** **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or equivalent national legislation.**

บทที่ 4
การตรวจแรงงานของประเทศไทย

1. พัฒนาการตรวจแรงงานในประเทศไทย

การตรวจแรงงาน เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งรัฐได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีทั้งด้านการบังคับใช้กฎหมายและการส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้างได้ปฏิบัติต่อกันโดยถูกต้อง การที่รัฐมีความจำเป็นต้องนำมาตรการในการตรวจแรงงานมาใช้มีสาเหตุและความเป็นมา คือ (นาถ ทองสมบุญ "การตรวจแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารงานของกรมแรงงานในจังหวัดพระนครและธนบุรี" หน้า 40 , พ.ศ. 2514)

ประการแรก การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทำให้มีการประดิษฐ์เครื่องจักรเครื่องมือต่างๆขึ้นใช้แทนแรงงานมนุษย์ วิธีการผลิตถูกจัดให้ง่ายขึ้นจนสามารถจ้างหญิงและเด็กเข้าทำงานได้ เพราะเสียค่าจ้างถูกกว่าแรงงานชาย จึงมีการจ้างหญิงและเด็กเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นในระยะนั้น การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิตมีราคาแพง เจ้าของโรงงานจึงพยายามเพิ่มผลผลิตอย่างเต็มที่ โดยเพิ่มชั่วโมงการทำงานให้มากขึ้นทำให้แรงงานหญิงและเด็กถูกใช้งานอย่างหนัก สังคมเริ่มมองเห็นว่าควรจะมีการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานเหล่านี้มิให้ถูกกดขี่มากจนเกินไป

ประการที่สอง สภาพการทำงานภายในโรงงานก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ที่ทำงานในโรงงานต่างๆ ทุกคน ไม่เพียงแต่แรงงานหญิงและเด็กเท่านั้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องออกกฎหมายเพื่อควบคุมด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานขึ้นเป็นการเฉพาะแยกต่างหากจากกฎหมายที่เกี่ยวกับด้านสาธารณสุขที่มีอยู่ในขณะนั้น การกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมสภาพการทำงานในโรงงานอันเป็นการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างได้ก่อกำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศสหราชอาณาจักร เนื่องจากประเทศสหราชอาณาจักรเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัญหาการว่างงานทำให้มีการใช้แรงงานหญิงและเด็กมากขึ้น เนื่องจากเป็นแรงงานราคาถูก ทำให้เด็กเป็นจำนวนมากไม่ได้รับการศึกษาต้องออกมาหางานทำ ดังนั้น จึงได้มีการออกกฎหมาย Health and Moral of Apprentices ขึ้นใน ค.ศ. 1792 โดยมีหลักการมุ่งให้ความคุ้มครองแก่เยาวชนผู้ฝึกอาชีพ ช่าง ลูกมือในโรงงาน สำหรับประเทศอื่นๆ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน สวิตเซอร์แลนด์ และสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทางอุตสาหกรรมในขณะนั้นต่างก็มีสภาพปัญหาการใช้แรงงานไม่แตกต่างจากประเทศอังกฤษเท่าใดนักได้เห็นความจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองคนงานของตนเช่นกัน จึงได้มีการกำหนดมาตรการต่างๆในการคุ้มครองแรงงานในประเทศของตนขึ้นเช่นเดียวกันกับประเทศสหราช

อาณาจักร โดยแต่ละประเทศต่างมีวิวัฒนาการในการคุ้มครองคนทำงานแตกต่างกันไป โดยเฉพาะในด้านการบังคับใช้กฎหมาย บางประเทศใช้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น บางประเทศใช้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบางประเทศใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจ

อย่างไรก็ตาม ประเทศสหราชอาณาจักรนับเป็นตัวอย่างของการมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานกล่าวคือ ในปี ค.ศ.1833 ได้มีการออกกฎหมายเรียกว่า พระราชบัญญัติโรงงาน (Factory Act of 1833) ซึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับนี้นอกจากจะกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติการบางอย่างเพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้างแล้ว ยังได้กำหนดให้มีระบบการตรวจแรงงาน มีการจัดตั้งหน่วยงานและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เฉพาะขึ้นทำหน้าที่ตรวจตราและควบคุมโรงงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ (โสภา หยุนแดง, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตรวจแรงงานในส่วนภูมิภาค” หน้า 41 , พ.ศ. 2535)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้จัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ฉบับที่ 81 (Labor Inspection Convention) ขึ้นในปี ค.ศ.1947 ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันครั้งแรก 64 ประเทศ (ILO, Labor Inspection A Brief Survey of the Scene in Asian And South Pacific Countries, P1, 1979) ซึ่งประเทศต่างๆ ที่เป็นภาคีสมาชิกได้นำหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และสร้างกระบวนการตรวจแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการใช้แรงงานในประเทศของตน

สำหรับประเทศไทย ซึ่งได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1919 ได้มีการรับแนวความคิดของอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ฉบับที่ 81 มาเป็นข้อกำหนดในกฎหมาย และกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานไว้ในกฎหมาย แม้ว่าประเทศไทยจะรับแนวทางของอนุสัญญาฉบับดังกล่าวมาเป็นข้อกำหนดในกฎหมาย แต่ประเทศไทยก็ยังมิได้มีการให้สัตยาบัน (Ratification) ต่ออนุสัญญาฉบับนี้

ระบบการตรวจแรงงานในประเทศไทย ได้ก่อกำเนิดขึ้นพร้อมกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 กฎหมายฉบับนี้นับเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีทิศทางนำการใช้แรงงานเข้าสู่ระบบสากล เนื่องจากเนื้อหาสาระของกฎหมายส่วนใหญ่ใช้แนวทางจากอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะ (Recommendations) ต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นต้นแบบในการออกกฎหมาย ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พร้อมๆ กับการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี ค.ศ.1919 (พ.ศ. 2462) หลังการยุติของสงครามโลกครั้งที่ 1 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว การบริหารการคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมการใช้แรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานรวมถึงการกำหนดโทษ ส่วนการตรวจแรงงานนั้น ดำเนินการโดยกองแรงงาน กรม

ประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทยในขณะนั้น (นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทยการเดินทางที่ยาวนาน, หน้า 3 กรุงเทพมหานคร :2524)

ในปี พ.ศ. 2500 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2500 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นผลให้สหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นต้องยุบเลิกไป

ในปี พ.ศ. 2508 มีข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก รัฐบาลได้ออกพระราชกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน และในวันที่ 29 ตุลาคม 2508 ปีเดียวกันนั้นได้มีการจัดตั้งกรมแรงงานขึ้นมา สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยแยกออกจากกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อดูแลปัญหาแรงงานซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเป็นการเฉพาะ

ในระหว่างเวลาดังกล่าว การตรวจแรงงานยังคงดำเนินการเรื่อยมาจนกระทั่งได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ได้มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆซึ่งมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน และมีการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน สังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ในวันที่ 15 มีนาคม 2535 ได้มีการแบ่งส่วนราชการของกรมแรงงานเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย แต่โดยที่ภารกิจด้านแรงงานมีมาก โดยเฉพาะในการขยายตัวของอุตสาหกรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในขณะนั้น ประกอบกับภารกิจทางด้านแรงงานมีความแตกต่างจากงานของกระทรวงมหาดไทย จึงได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยได้มีส่วนราชการในแรงงานและสวัสดิการสังคมดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 110 ตอนที่ 99 วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2536)

1. สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมการจัดหางาน
4. กรมประชาสงเคราะห์
5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
7. สำนักงานประกันสังคม

ภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงาน ถูกกำหนดให้อยู่ในการกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม111 ตอนที่ 20 ก หน้า 27 - 28 วันที่ 31 พฤษภาคม 2537)

1. คุ้มครองดูแลแรงงานทั่วไปและแรงงานเฉพาะกลุ่มให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

2. ดำเนินการส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษา วิจัยเสริมสร้าง และพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานรวมทั้งการแรงงานสัมพันธ์

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

6. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานแรงงานสัมพันธ์

7. ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

8. พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการและมาตรฐานการจัดเก็บสถิติ และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนและประสานงานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

9. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายและมีการกำหนด ให้แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

2. โครงสร้างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.1 ราชการบริหารส่วนกลาง ได้แก่

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองคุ้มครองแรงงาน
- กองตรวจความปลอดภัย
- กองนิติการ
- กองฝึกอบรมแรงงาน
- กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- กองแรงงานสัมพันธ์

- กองแรงงานหญิงและเด็ก
- กองวิชาการและแผนงาน
- กองสวัสดิการแรงงาน
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

ในปี พ.ศ. 2543 รัฐบาลได้มีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่ มีการนำภารกิจของส่วนราชการที่คล้ายคลึงกันไปไว้ด้วยกัน และได้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ. 2545 โดยภารกิจในด้านการบริหารการคุ้มครองแรงงานยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไว้ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 103 ก หน้า 312-313 วันที่ 9 ตุลาคม 2545)

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
2. คุ้มครอง ดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

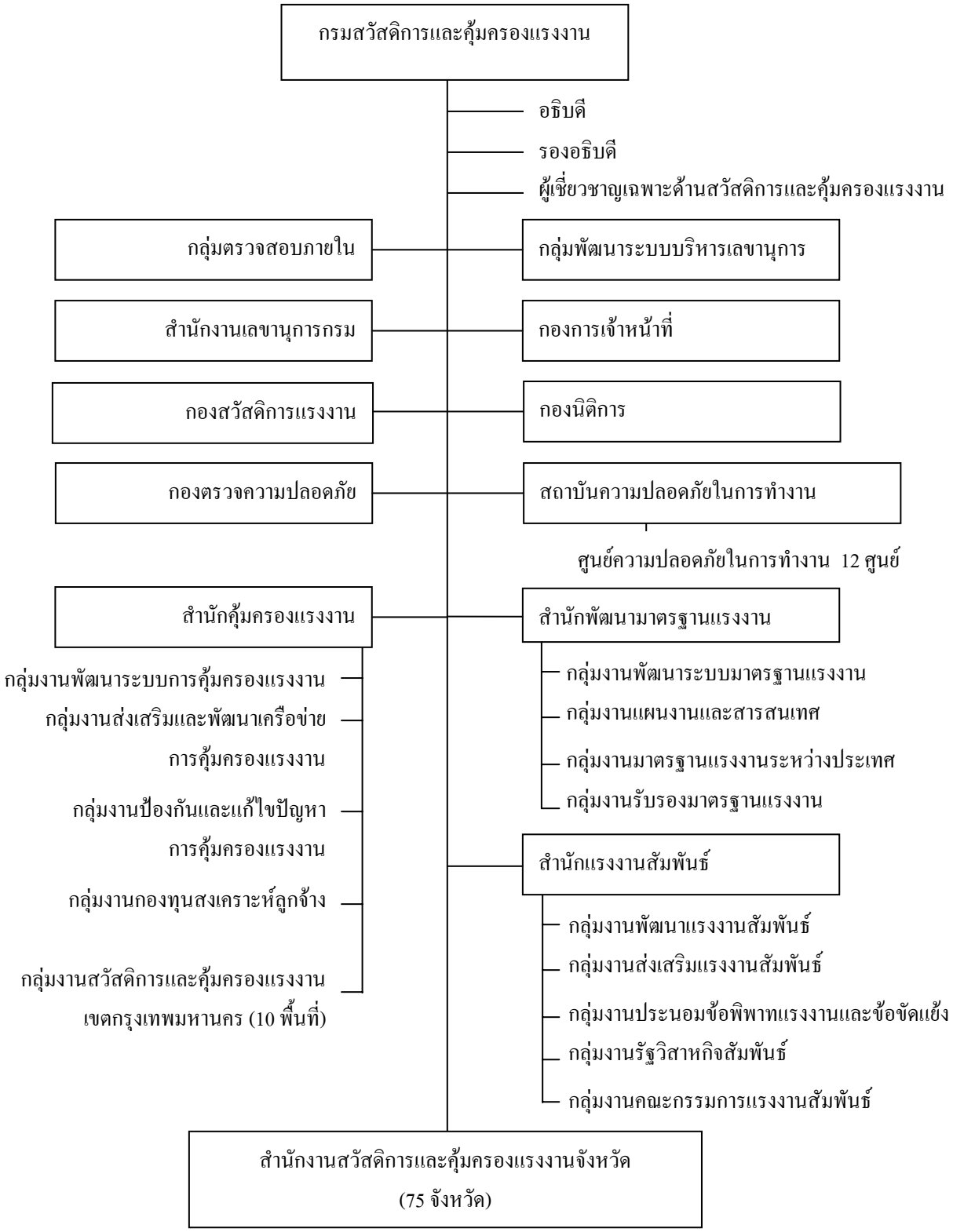
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย และได้กำหนดให้แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามที่กล่าวมาในขั้นต้น

ในการตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้มีการตรวจแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปรากฏตามแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2545 (โครงสร้างที่ 1) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามการแบ่งส่วนราชการภายใน (โครงสร้างที่ 2) และโครงสร้างส่วนราชการที่ทำการตรวจแรงงานและสนับสนุนการตรวจแรงงาน (โครงสร้างที่ 3)

โครงสร้างส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2545
(โครงสร้างที่ 1)

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ. 2549

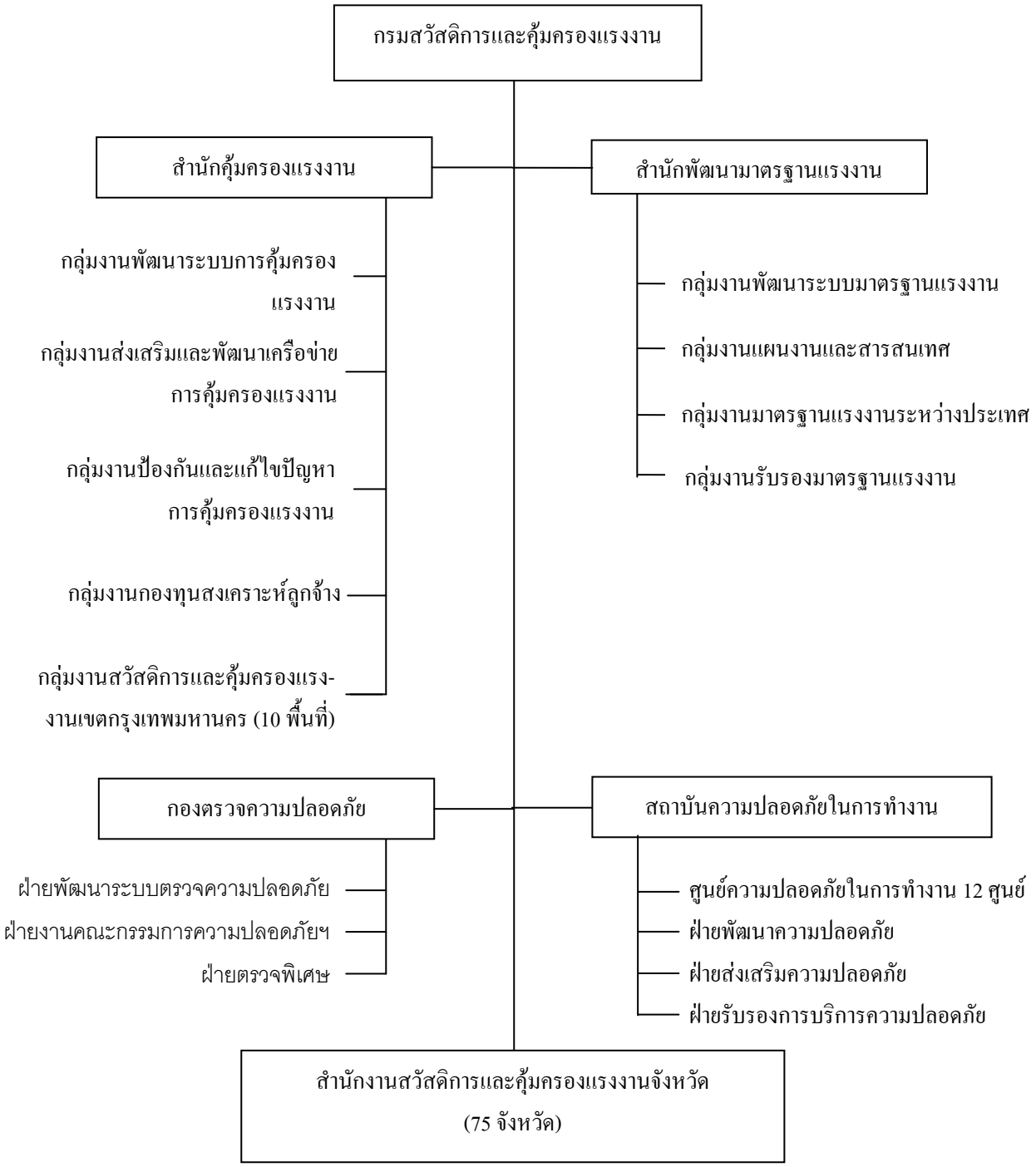
โครงสร้างส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตามการแบ่งส่วนราชการภายใน (โครงสร้างที่ 2)



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ. 2549

โครงสร้างส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ทำการตรวจแรงงานและสนับสนุนการตรวจแรงงาน (โครงสร้างที่ 3)



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ. 2549

4. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติในการตรวจแรงงานและหน่วยงานที่สนับสนุนการตรวจแรงงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจแรงงานโดยตรง คือ

4.1 ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักคุ้มครองแรงงาน โดยมี กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เขตกรุงเทพมหานคร 10 พื้นที่ เป็นหน่วยปฏิบัติในการตรวจแรงงาน

สำนักคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยบริหารการคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน กำหนดแนวทาง มาตรการและวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็ก
2) ควบคุม ดูแลนายจ้าง ลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3) ศึกษา วิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
4) บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกระจายตามเขตพื้นที่ 10 พื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ. 2545)

1) ดำเนินการและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย
2) ตรวจตามคำร้องและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
3) ตรวจสอบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
4) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้อง
5) พิจารณาออกใบอนุญาตการใช้แรงงานเด็ก
6) ดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีไม่ได้รับเงินชดเชย และกรณีอื่นๆ รวมทั้งติดตามให้นายจ้างจ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
7) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
8) ประชุม ชี้แจง อบรม สัมมนา นายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไป
9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่(สรพ) ปัจจุบันในทางปฏิบัติมีภารกิจเช่นเดียวกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สสค) ยกเว้นงานไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และงานจดทะเบียนองค์กรแรงงาน แต่โครงสร้างอำนาจหน้าที่ยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลง

4.2 ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาคมี 75 จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ดำเนินการและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย
2) ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และมาตรฐานแรงงาน
3) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
4) ตรวจตามคำร้องและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
5) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้อง
6) ตรวจสอบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
7) พิจารณาออกใบอนุญาตการใช้งานแรงงานเด็ก
8) ดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีไม่ได้รับค่าชดเชย และกรณีอื่นๆ รวมทั้งติดตามให้นายจ้างจ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
9) เฝ้าระวัง / ติดตามความเคลื่อนไหวเพื่อประเมินสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน
10) รับจดทะเบียนองค์กรนายจ้าง / ลูกจ้าง ข้อบังคับสหภาพฯ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ
11) ดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งและไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงาน
12) การดำเนินคดีและพิจารณาอุทธรณ์
13) ประชุม ชี้แจง อบรม สัมมนานายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไป
14) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สสค) เป็นหน่วยที่นำการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในทุกภารกิจมาดำเนินการเฉพาะในจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงภารกิจในการตรวจคุ้มครองแรงงานด้วย โดยมีหน่วยงานส่วนกลางสนับสนุน ด้าน แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ และการสนับสนุนด้านวิชาการ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา รัฐบาลได้มีการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการโดยมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดำเนินการเป็นอิสระมากขึ้น ผู้ว่าราชการจังหวัดถูกกำหนดบทบาทให้มีอำนาจการบริหารราชการค่อนข้างเบ็ดเสร็จโดยใช้รูปแบบการบริหารงานเช่นเดียวกับภาคเอกชนที่เรียกว่า Chief Executive Officer หรือ CEO การบริหารงานส่วนหนึ่ง ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจึงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด รวมถึง

งบประมาณโครงการส่วนหนึ่งสามารถจัดทำได้ที่จังหวัด แต่ภารกิจการปฏิบัติงานยังอยู่ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด

หน่วยงานสนับสนุนการตรวจแรงงาน

เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายใต้สำนัก และกองที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงาน หน่วยสนับสนุนทำหน้าที่เชิงวิชาการ ได้แก่ การจัดเก็บสถิติข้อมูลมาทำการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการตรวจแรงงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ การจัดทำแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการทำงานของหน่วยปฏิบัติ การจัดทำรูปแบบ และทดสอบรูปแบบ (Model) เพื่อเป็นตัวอย่าง ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุนการตรวจของหน่วยปฏิบัติ รวมถึงการจัดทำคู่มือ และเอกสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ ในบางครั้งหน่วยสนับสนุนต้องช่วยหน่วยปฏิบัติในการตรวจแรงงานด้วย เช่นกรณีมีการตรวจเฉพาะกิจ การตรวจกรณีเร่งด่วนฉุกเฉิน การตรวจทางเทคนิควิชาการ หรือการตรวจเพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์วิจัย เป็นต้น

สำนักคุ้มครองแรงงาน มีหน่วยงานสนับสนุนการตรวจแรงงาน ดังนี้

กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานทั่วไป
2) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก
3) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4) ดำเนินการและประสานเกี่ยวกับงานวิชาการและแผนงานของสำนัก
5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

1) กำหนดรูปแบบมาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงาน ที่ไม่เป็นธรรม
2) ส่งเสริมและพัฒนาภาครัฐและเอกชนให้มีองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน
3) กำกับ ดูแล สนับสนุนหน่วยปฏิบัติ
4) แก้ไขปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานเร่งด่วนฉุกเฉิน
5) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

1) กำหนดรูปแบบการสร้างเครือข่ายและงานประเมินระบบการทำงานแบบเครือข่าย
2) ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายทั้งในระบบและนอกระบบ
3) งานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กองตรวจความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (โครงสร้างอำนาจหน้าที่ส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ.2545)

1) ควบคุม ดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2) กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นกองตรวจความปลอดภัยจึงเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางในการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนการตรวจที่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษแก่หน่วยงานปฏิบัติซึ่งประจำอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานคร ในการตรวจความปลอดภัยมีหน่วยสนับสนุนการตรวจแรงงาน ได้แก่

1. ฝ่ายพัฒนาระบบตรวจความปลอดภัย มีหน้าที่
   1.1) พัฒนาระบบการตรวจ และแนวปฏิบัติงานด้านการตรวจความปลอดภัย
   1.2) ดำเนินการและประสานเกี่ยวกับงานวิชาการและแผนของกอง
   1.3) ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐและเอกชนให้มีองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ
   1.4) ส่งเสริมและประสานเครือข่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ
   1.5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
   2.1) ศึกษายกร่างมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
   2.2) ปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน
   2.3) งานเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
   2.4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
3. ฝ่ายตรวจพิเศษ มีหน้าที่
   3.1) ดำเนินการและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และมาตรการด้านความปลอดภัยต่างๆ
   3.2) สนับสนุนการตรวจความปลอดภัยที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้านแก่หน่วยปฏิบัติ รวมทั้งกรณีฉุกเฉิน / อุบัติเหตุร้ายแรง

3.3) สอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุจากการทำงานเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไข

3.4) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน่วยงานทางวิชาการที่จัดตั้งเพื่อสนับสนุนความรู้ทางด้านวิชาการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองบริการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงานภายใต้สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่

1. ฝ่ายพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน
    1.1) พัฒนาระบบและมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
    1.2) จัดทำคู่มือ และแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อป้องกันการประสบอันตรายและโรคจากการทำงาน
    1.3) ตรวจวิเคราะห์เพื่อวินิจฉัยด้านความปลอดภัย
    1.4) ดำเนินการประสานเกี่ยวกับงานวิชาการและแผนงานของสถาบัน
    1.5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายส่งเสริมความปลอดภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
    2.1) ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐและเอกชนให้มีองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย
    2.2) ส่งเสริมและประสานเครือข่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย
    2.3) สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย
    2.4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
3. ฝ่ายรับรองการบริการความปลอดภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
    3.1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระบบการรับรอง และการตรวจสอบหน่วยงานหรือบุคคลที่จะให้บริการ หรือดำเนินการด้านความปลอดภัย
    3.2) พิจารณาให้การรับรอง เพิกถอน และการผ่อนผัน
    3.3) จดทะเบียนผู้ได้รับการรับรองเป็นหน่วยงาน หรือบุคคลที่จะให้บริการ หรือดำเนินงานด้านความปลอดภัย
    3.4) ติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง การดำเนินการของผู้ได้รับการรับรอง

3.5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค มี 12 ศูนย์ มีหน้าที่ ดังนี้

4.1) วิเคราะห์ สำรวจ และเฝ้าระวังเกี่ยวกับความปลอดภัยฯในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

4.2) ส่งเสริม และพัฒนาความปลอดภัยฯ ในสถานประกอบกิจการในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

4.3) ตรวจวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และตัวอย่างทางชีวภาพ

4.4) ให้บริการทางด้านวิชาการความปลอดภัยฯ แก่สถานประกอบกิจการในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

4.5) ส่งเสริม เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยฯ

4.6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่เมื่อปี พ.ศ.2545 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อรองรับสถานการณ์การค้าระหว่างประเทศ และระบบการค้าเสรี โดยมุ่งให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษย์ตลอดจนกำหนดให้ธุรกิจมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อคนงานของตน (คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบกิจการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 1 , พ.ศ. 2546)

สำหรับอำนาจหน้าที่ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ตามที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ มีดังนี้

1) พัฒนามาตรฐานแรงงาน และบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า

2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการต่างประเทศด้านความช่วยเหลือ และความร่วมมือด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงานและงานห้องสมุดของกรม

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะการตรวจแรงงานที่สำคัญของหน่วยงานนี้ ได้แก่ การตรวจประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานแรงงาน ซึ่งการตรวจแรงงานประเภทนี้แตกต่างไปจากการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะผู้ตรวจประเมิน นอกจากจะเป็น

พนักงานตรวจแรงงานที่ผ่านการอบรมการตรวจประเมินแล้ว ผู้ตรวจประเมินอาจเป็นบุคคลภายนอกซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสถานประกอบกิจการได้แก่

1. กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้
   1) กำหนดและพัฒนาระบบรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน
   2) กำหนดและพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนหน่วยงานและผู้ให้บริการด้านมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการควบคุม กำกับ ดูแล
   3) ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงาน
   4) ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

5. การตรวจแรงงานในประเทศไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า “เป็นองค์กรหลักในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน และเสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมีพันธกิจ (Mission) ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล” โดยมีนโยบายด้านแรงงานที่สำคัญ คือ “การส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึงรวมถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนด”

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายด้านแรงงาน สะท้อนถึงภารกิจที่สำคัญ คือการคุ้มครองแรงงาน และการตรวจแรงงาน เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารการคุ้มครองแรงงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด

คู่มือการตรวจแรงงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ได้กำหนดนิยามของการตรวจแรงงานไว้ ดังนี้ (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 1, พ.ศ. 2544)

การตรวจแรงงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้าง ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ตลอดทั้งความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง

หนังสือนิยามศัพท์แรงงานได้ให้คำนิยาม “การตรวจแรงงาน” (Labor Inspection) หมายถึง การตรวจสถานประกอบการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

เพื่อให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย (นิยามศัพท์แรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 51, พ.ศ. 2541)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดความหมายของระบบการตรวจแรงงานไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงานฉบับที่ 81 ค.ศ. 1947 "การตรวจแรงงาน" เป็นการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการให้ความคุ้มครองคนงานในขณะที่ทำงานให้กับนายจ้าง ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านข่าวสารและวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแก่นายจ้าง ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะและข้อเท็จจริง เกี่ยวกับความไม่เหมาะสมหรือไม่รัดกุมของกฎหมาย (ILO Convention 81, P1, 1947)

ตามแนวทางของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำมากำหนดเป็นหน้าที่หลักในการตรวจแรงงาน ดังนี้

1) การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อตรวจสอบให้นายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มีมาตรการการบังคับใช้กฎหมายตามความเหมาะสมแก่สภาวการณ์

2) การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้คำแนะนำ เผยแพร่ให้ลูกจ้างและนายจ้างได้รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของกฎหมาย และปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

3) การศึกษาข้อเท็จจริง เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดจนกฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ ในอันที่จะหาแนวทางเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไป (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, อ้างแล้ว หน้า 1-2. พ.ศ. 2544)

นโยบายการตรวจแรงงาน

คู่มือการตรวจแรงงาน สำหรับเจ้าหน้าที่, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 3 – 4 พ.ศ.2544 ได้กำหนดว่า "นโยบายการตรวจแรงงานเป็นสิ่งที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารงานกำหนดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นแนวทางเดียวกัน และเกิดผลสำเร็จของงานสูงสุด การตรวจแรงงานต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดในแต่ละช่วงและสภาวการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายรัฐบาล โดยพิจารณากำหนดนโยบายการตรวจแรงงานว่าควรให้ความสำคัญแก่ปัญหาประเด็นใดก่อน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือความจำเป็นในช่วงเวลานั้น ๆ ภายใต้ขอบเขตของการตรวจแรงงานที่มีการตรวจสอบสภาพการจ้างการทำงานภายในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน การบังคับใช้กฎหมาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง แล้วหน่วยปฏิบัตินำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุ

เป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ยังประโยชน์ต่อวงการแรงงานและการพัฒนาประเทศในที่สุด ”

จากนโยบายการตรวจแรงงานดังกล่าว อาจพิจารณาได้ดังนี้

1) นโยบายการตรวจแรงงาน และการกำหนดเป้าหมายในการตรวจแรงงานจะถูกกำหนดขึ้นเป็นครั้ง ๆ ตามสภาพการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

2) การกำหนดนโยบายจะขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน และความจำเป็นที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง เวลา หรือสภาพการณ์

3) เมื่อหน่วยปฏิบัติได้รับทราบนโยบายแล้วจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ในการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมายในการตรวจแรงงาน

ในการตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานต้องเข้าไปดำเนินการในกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) สถานประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้าง และมีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตามความหมายของ “นายจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) ลูกจ้าง ตามความหมายของ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งหมายความถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่

- งานประมงทะเล
- งานที่รับไปทำที่บ้าน
- งานเกษตรกรรม

(หมายเหตุ: กลุ่มเป้าหมายเฉพาะตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เดิมถือเป็นแรงงานนอกระบบ เมื่อมีการประกาศใช้กฎกระทรวงขยายการคุ้มครองแรงงานออกไป กลุ่มเป้าหมายนี้จะเป็นแรงงานในระบบประเภทต่าง ๆ เช่นแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานเกษตรกรรม เป็นต้น)

พนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดว่าพนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และในมาตรา 6 ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน พร้อมกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ 217/2547 สั่ง ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 แต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน

1) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

2) ข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3) ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่ของตน

4) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอท้องที่ของตน

5) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

6) ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไปเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน

7) ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนทางทะเล

8) ผู้อำนวยการสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม นายแพทย์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อมและนักวิทยาศาสตร์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9) อาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งสังกัดภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นพนักงานตรวจแรงงานทุกท้องที่ราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

10) ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักการโยธา และผู้อำนวยการสำนักอนามัย เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11) ข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ งานอนามัยและงานโยธา เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

12) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งปฏิบัติงานในศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

13) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

14) เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากข้อมูลฝ่ายอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เดือนมกราคม 2549 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีพนักงานตรวจแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นภายในกระทรวงแรงงาน ตามคำสั่ง กระทรวงแรงงานที่ 217/2547 สั่ง ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 ประกอบด้วยข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปจากสำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 1,902 คน โดยเป็นพนักงานตรวจแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 1,327 คน และเป็นพนักงานตรวจแรงงานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 575 คนนอกจากนี้ ยังมีพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานภายนอกที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งดังกล่าวอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานภายนอกจะถูกกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ให้ตรวจเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องเท่านั้น มิได้ทำหน้าที่ตรวจทุกเรื่องเช่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รายละเอียดจำนวนพนักงานตรวจแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร)

พื้นที่ในการตรวจแรงงาน	พนักงานตรวจแรงงาน/ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ตรวจทั่วราชอาณาจักร	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้าราชการระดับ 4 ขึ้นไป	596	
	สำนักงานปลัดกระทรวง ข้าราชการระดับ 4 ขึ้นไป	211	
	รวม	**807**	
ตรวจเขตพื้นที่กรุงเทพฯ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป	613	
	สำนักงานปลัดกระทรวง ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป	240	
	รวม	853	
ตรวจในพื้นที่จังหวัด	สำนักงานสวัสดิการฯ (กสร) ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป	714	
	สำนักงานแรงงานจังหวัด(สป) ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป	335	
	รวม	1,049	
	พนักงานตรวจแรงงาน กสร. ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป (613+714)	1,327	
	พนักงานตรวจแรงงาน สป. ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป (240+335)	575	
	รวม	1,902	

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มกราคม 2549

6. อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 ได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานดังนี้

หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

1) เยี่ยมและตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่างๆ โดยเคร่งครัด ทั้งนี้จะต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนตามนโยบาย ข้อสั่งการ โดยเฉพาะการตรวจตามคำร้องเรียนจะต้องได้ข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียนทุกเรื่อง และจะต้องทำการตรวจสอบให้เรียบร้อยตามแผนงาน หรือตามช่วงเวลาระยะเวลาที่กำหนดให้

2) ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทภายใต้กฎหมายของแต่ละฝ่าย

3) ตรวจสอบเอกสารต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการลงเวลาทำงาน เป็นต้น

4) ตรวจการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นตัวเงินเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย

5) สอบปากคำลูกจ้างที่สถานที่ทำงาน หรือที่บ้านของลูกจ้างตามที่ลูกจ้างสะดวก เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด

6) แนะนำนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่างๆ

7) รายงานการตรวจแรงงานที่ถูกต้องสมบรูณ์

8) รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง เพื่อสอบสวนดำเนินคดี

9) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ และองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตลูกจ้าง

10) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาทำงาน และอื่นๆ เพื่อประโยชน์ทางการรวบรวมสถิติหรือทางวิชาการ

11) รายงานการกระทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

7. ระบบการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การตรวจแรงงาน เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งรัฐนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะมีมาตรการทั้งการบังคับใช้กฎหมายและส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติต่อกันโดยถูกต้อง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีรูปแบบการตรวจแรงงานขึ้นเป็น 2 ระบบหลัก คือ

7.1 ระบบการตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ (Go To See : G.S) ได้แก่ การตรวจแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจ ในคู่มือการตรวจแรงงานและระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพ.ศ. 2542 โดยมีรูปแบบการตรวจแรงงาน 4 รูปแบบ คือ (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 23 – 24)

7.1.1 การตรวจปกติ เป็นการตรวจแรงงานครั้งแรกหรือเป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจหรือสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการใหม่ เพื่อชี้แจงแนะนำโดยตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายทุกเรื่อง หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำแนะนำ หรืออาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องก็ได้ ทั้งนี้ การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวให้พิจารณาตามนโยบายและตามความเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

7.1.2 การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.1.3 การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติ ซึ่งจะมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการที่มีสถานการณ์ หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ เช่น การเกิดอุบัติเหตุหรือลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน การนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นต้น หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการโดยทันที

7.1.4 การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้องและการตรวจพิเศษมาแล้ว เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ลักษณะการตรวจแรงงานโดยระบบนี้มีข้อดีคือ พนักงานตรวจแรงงานได้มีโอกาสพูดคุย สอบถาม และสังเกตสถานประกอบกิจการ อันจะทำให้พบปัญหาโดยชัดเจนและสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องของสถานประกอบกิจการ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ง่ายและตรงประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญของการตรวจแรงงานในระบบนี้ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ และมีภารกิจอื่นที่ต้องปฏิบัติหลายด้าน อันเป็นผลให้การตรวจแรงงานไม่ได้เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตรวจแรงงาน

วิธีปฏิบัติในการตรวจแรงงานในระบบนี้

การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสถานประกอบกิจการ (G.S) มีขั้นตอนการตรวจแรงงานดังนี้

ขั้นเตรียมการ

การจัดทำแผนการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องจัดทำแผนการตรวจแรงงานล่วงหน้า อย่างน้อยควรมีการจัดทำแผนการตรวจเบื้องต้น และต้องจัดทำตั้งแต่รับทราบนโยบายการตรวจแรงงานในแต่ละปี ในการตรวจการใช้แรงงานทั่วไปหรือการตรวจปกติพนักงานตรวจแรงงานจะต้องทราบเป้าหมายที่ได้กำหนดให้การตรวจในแต่ละปีแล้วนำมาวางแผนให้เหมาะสมว่าในแต่ละเดือนจะตรวจกี่แห่ง/ครั้ง/คน และมุ่งตรวจสถานประกอบการประเภทใด นโยบายในปีนั้นเน้นหนักเรื่องอะไร ก็ตรวจตามนโยบายนั้นๆ (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่, หน้า 17, 2544) การเตรียมเป้าหมายในการตรวจแรงงานด้วยคำว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร คำถามชนิดนี้จะช่วยปรับปรุงวิธีการและระบบการตรวจแรงงานในแต่ละครั้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์

การเตรียมข้อมูลเพื่อวางแผนการตรวจแรงงาน

1) การแยกประเภทกิจการ เช่น อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม งานขนส่งหรืองานอื่นๆ ที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2) ประมาณการจำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้างที่จะต้องตรวจตามแผน
3) ชื่อ ที่อยู่ สถานที่ตั้ง และประเภทกิจการของสถานประกอบกิจการ
4) ประมาณการตรวจแรงงาน (กำหนดเป้าหมาย) สำหรับพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคน
5) ประมาณการค่าใช้จ่าย และค่าพาหนะ

ข้อควรพิจารณาในการตรวจแรงงาน คือ

1) ให้ความสำคัญแก่สถานประกอบกิจการซึ่งฝ่าฝืนหรือเลี่ยงกฎหมายอยู่เสมอ
2) ให้ความสำคัญแก่สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานซึ่งไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานแต่ไม่เข้มแข็ง
3) ควรให้ความสำคัญแก่สถานประกอบกิจการที่จ้างลูกจ้างจำนวนมาก ๆ ก่อน
4) เพื่อให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย แผนการตรวจแรงงานต้องกำหนดขอบเขตของการตรวจในแผนการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกรม

การเตรียมการตรวจแรงงาน

ก่อนดำเนินการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องเตรียมตัว ดังนี้

1) การจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการ โดยรวบรวมจากทะเบียนหรือสถานประกอบกิจการข้อบังคับในการทำงานรายงานการตรวจแรงงานของสถานประกอบกิจการครั้งที่ผ่านมา

- บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือบุคคลที่อยู่ใกล้เคียงสถานประกอบกิจการ กลุ่มแนวร่วมอื่นๆ
- หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ที่เก็บรวบรวมข้อมูลของสถานประกอบกิจการในด้านต่างๆ
- หน่วยงานเอกชน เช่นธนาคาร
- แหล่งข้อมูลสาธารณะ เช่นสมุดโทรศัพท์ และเว็บไซด์ต่างๆ

2) การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการตรวจแรงงาน เช่นเอกสารต่างๆ ที่จะใช้บันทึกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการทำงานของสถานประกอบกิจการที่จะเข้าไปตรวจ เอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมถึงเอกสารเผยแพร่ความรู้ต่างๆ หนังสือเชิญพบ คำสั่ง ตัวอย่าง แบบทะเบียนแบบบันทึกนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนพยาน เป็นต้น

ขั้นเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ

เป็นการตรวจแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจปกติหรือตรวจตามคำร้องว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง รวมถึงการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามกฎหมายของนายจ้าง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

1) ต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน และแจ้งความจำนงพร้อมกับขอพบกับนายจ้าง ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนของสถานประกอบกิจการแห่งนั้นเพื่อขอตรวจสภาพการทำงาน และตรวจหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างหรือผู้จัดการอาจชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้วยตนเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงแทนก็ได้
2) กรณีไม่พบนายจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญ หรือเรียกให้นายจ้างมาพบ

ขั้นการสอบข้อเท็จจริง

ในการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงว่ามีการปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ สิทธิหน้าที่ต่างๆ ที่พึงปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างครบถ้วนหรือไม่ ผู้ที่อยู่ในข่ายของการสอบข้อเท็จจริงคือ

1) ลูกจ้าง การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างนอกจากเอกสารที่แสดงถึงสถานการณ์ทำงานแล้ว ต้องตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน กระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับงานของลูกจ้าง สภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน โดยพิจารณาจากสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายเป็นสำคัญ พร้อมกับควรให้คำแนะนำถึงมาตรการและการคุ้มครองทางกฎหมายให้ลูกจ้างได้ทราบด้วย

2) นายจ้าง สำหรับนายจ้างหรือผู้ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบถามถึงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมาย และตรวจสอบข้อบังคับการทำงานว่ามีข้อใดที่ขัดต่อแนวทางของกฎหมายหรือไม่

3) พยาน กรณีการตรวจตามคำร้อง พยานบุคคลและพยานหลักฐานต่าง ๆล้วนแต่มีความสำคัญที่พนักงานตรวจแรงงานจะต้องตรวจสอบและบันทึกโดยละเอียด เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ความเป็นธรรมกับนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

เพื่อสนับสนุนให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือช่วยในการตรวจแรงงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบการตรวจแรงงาน โดยจัดทำโครงการต่างๆ ได้แก่

1) โครงการสารสนเทศภูมิศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สถานประกอบกิจการ) ให้สามารถแสดงผลสถานที่ตั้ง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการนั้นๆ ในเชิงภูมิศาสตร์ เพื่อสนับสนุนระบบการตรวจแรงงาน ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS) มาใช้ในการตรวจแรงงาน และตรวจความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล

2) โครงการพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานโดยใช้เครื่อง PDA (Personal Digital Assistant) เป็นโครงการสนับสนุนการพัฒนาระบบการตรวจแรงงาน โดยนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มาใช้ในการตรวจแรงงาน เป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงาน ลดความผิดพลาด และระยะเวลาในการนำเข้าข้อมูล ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล

โครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานภาคเกษตร และผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการจัดทำระบบฐานข้อมูล พัฒนาระบบงานของแรงงานภาคเกษตร และแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพระบบคอมพิวเตอร์หลักของกรมฯ โดยจัดทำระบบ RAID TECHNOLOGY เพื่อเป็นการรองรับการขยายการคุ้มครองลูกจ้างในภาคเกษตร และแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน

7.2 ระบบการตรวจโดยระบบรายงาน (Reporting System: R.S)

เป็นระบบการตรวจแรงงานซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำมาใช้ช่วยในการตรวจเมื่อปี พ.ศ. 2546 การตรวจโดยวิธีนี้ พนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องเข้าไปตรวจยังสถานประกอบกิจการ โดยพนักงานตรวจแรงงานจัดส่งแบบรายงานสภาพการจ้าง ให้แก่นายจ้าง และลูกจ้างกรอกแบบแล้วรายงานกลับไปยังพนักงานตรวจแรงงานเพื่อตรวจสอบข้อมูลและพิจารณา หากข้อมูลมีความสมบูรณ์น่าเชื่อถือให้รายงานผลลงในระบบคอมพิวเตอร์ on - line ตามแบบรายงาน ตร. 1/1.1 (รหัส 09): (คู่มือและวิธีการบันทึกผลการตรวจคุ้มครองแรงงาน แบบ R .S ตามแบบตรวจรายงานสภาพการจ้างและการทำงานของ

สถานประกอบกิจการ. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พ.ศ. 2547) แต่กรณีดังกล่าว หากข้อมูลยังมีข้อน่าสงสัยพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปทำการตรวจโดยวิธี G.S

ลักษณะของระบบการตรวจแรงงานนี้นำมาใช้เพื่อช่วยให้การตรวจปกติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวดเร็วขึ้นโดยเป็นการกรองข้อมูลของระบบการตรวจปกติที่วิธีนี้ประหยัดเวลาของพนักงานตรวจแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบกิจการและลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลากับพนักงานตรวจแรงงานมากนัก และยังสามารถเพิ่มจำนวนการตรวจสถานประกอบกิจการได้มากขึ้นเพราะผู้ตรวจไม่ต้องเข้าไปตรวจถึงสถานประกอบกิจการเพียงจัดส่งแบบสำรวจข้อมูลไปยังผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างแจ้งข้อมูลตามแบบแล้วส่งคืนพนักงานตรวจแรงงานเพื่อตรวจสอบพิจารณา แต่อย่างไรก็ตามระบบนี้จะมีข้อเสียที่พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถพูดคุยและตรวจสอบสภาพปัญหาได้ชัดเจนเท่ากับการที่พนักงานตรวจแรงงานได้เข้าไปตรวจยังสถานประกอบกิจการ อีกทั้งข้อมูลที่ได้รับรายงานอาจไม่ตรงต่อความเป็นจริง

7.3 การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชการอื่น (หรือโดยเครือข่ายการทำงาน)

พนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชการอื่น หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งในสถานประกอบกิจการ และสถานที่ทำงานอื่น ๆ ในที่นี้หมายถึงข้าราชการตำรวจในเขตกทม.ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 217/2547 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 เรื่องแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชการอื่น นับเป็นหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnerships) ในการคุ้มครองแรงงาน ตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเกิดจากนโยบายที่จะให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึง โดยมีการพึ่งพาด้านความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการตรวจแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตั้งพนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชการอื่น ดังนี้ (คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 217/2547 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 เรื่องแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน)

1) ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน

2) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอท้องที่ของตน

3) ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน

4) ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนทางทะเล

5) ผู้อำนวยการสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม นายแพทย์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อมและนักวิทยาศาสตร์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6) อาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไปซึ่งสังกัดภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นพนักงานตรวจแรงงานทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7) ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักการโยธา และผู้อำนวยการสำนักอนามัย เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8) ข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ งานอนามัยและงานโยธา เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

10) เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชอื่น ดังนี้ (แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการตำรวจในเขต กทม. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , พ.ศ. 2549)

1. การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อตรวจสอบให้นายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มีมาตรการการบังคับใช้กฎหมายตามความเหมาะสมแก่สภาวการณ์

2. การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้คำแนะนำ เผยแพร่ให้ลูกจ้างและนายจ้างได้รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของกฎหมาย และปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

3. การศึกษาข้อเท็จจริง เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดจนกฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่างๆ ในอันที่จะหาแนวทางเพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไป

4. ตรวจเยี่ยมการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานเพื่อให้คำแนะนำนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ

5. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภายใต้กฎหมายของแต่ละฝ่าย

6. ประสานการดำเนินการกับพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแจ้งการตรวจแรงงานที่ได้ดำเนินการไปเพื่อพนักงานตรวจแรงงานจะได้ดำเนินการต่อไปให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

8. การตรวจแรงงานจำแนกตามลักษณะงาน

8.1 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

เป็นลักษณะการตรวจแรงงานประเภทหนึ่งที่มีการตรวจแตกต่างไปจากการตรวจปกติ กล่าวคือ เป็นการตรวจแรงงานที่มุ่งเน้นให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปด้วยความปลอดภัย ปราศจากภัยอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (คู่มือการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 1 – 3 พ.ศ. 2547)

1. เพื่อชี้แนะให้นายจ้างและลูกจ้างเข้าใจในสาระของกฎหมาย อันจะนำไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

2. ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กฎหมายกำหนด

3. เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่สำหรับการประเมิน วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติตามกฎหมายและนำมาแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย

กฎหมายที่พนักงานตรวจแรงงานจะต้องใช้เป็นคู่มือประกอบการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2519

3) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2519

4) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (สารเคมี) ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2520

5) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ลงวันที่ 8 มีนาคม 2522

6) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ 29 มกราคม 2524

7) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2525

8) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง ลงวันที่ 10 กันยายน 2528

9) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ลงวันที่ 17 เมษายน 2530

10) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2531

11) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกลงจากที่สูงวัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2534

12) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2534

13) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2534

14) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534

15) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538

16) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540

17) กฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 27 เมษายน 2547

18) กฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับรังสีชนิดก่อไอออน พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2547

19) กฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2547

20) กฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2548

21) กฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2549

ลักษณะการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

พนักงานตรวจแรงงานซึ่งประจำอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ (สรพ) และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สสค) จะทำการตรวจเบื้องต้นโดยระบบ G.S. หรือ R.S. ตามแนวปฏิบัติที่กำหนดในคู่มือการตรวจแรงงาน และระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2542 และหากพบว่ามีปัญหาในเรื่องความไม่ปลอดภัยในการทำงานเรื่องใด จึงให้พนักงานตรวจความปลอดภัยที่มีความรู้เฉพาะด้านเข้าทำการตรวจการทำงานในเชิงเทคนิควิชาการต่อไป พนักงานตรวจความปลอดภัยในการทำงานที่ทำการตรวจทางเทคนิควิชาการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน จะเข้าทำการตรวจพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์หากพบว่าสถานประกอบกิจการใดปฏิบัติยังไม่ถูกต้อง อาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เช่นให้คำปรึกษาแนะนำ ออกคำเตือน ออกคำสั่งให้ปฏิบัติหรือดำเนินการตามแนวปฏิบัติในคู่มือ การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ. 2547

การตรวจเพื่อศึกษาวิเคราะห์ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นลักษณะการตรวจสถานประกอบกิจการเพื่อนำตัวอย่างมาทำการศึกษาวิเคราะห์ ทดสอบ เพื่อปรับปรุงและกำหนดมาตรการแนวทางให้สถานประกอบกิจการมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันเป็นลักษณะของการดำเนินการทางวิชาการ (แนวปฏิบัติ การปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, แผ่นพับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2543) การเข้าไปในสถานประกอบกิจการจะเป็นลักษณะของการเข้าไปส่งเสริมให้ความรู้ เพื่อพัฒนาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

8.2 แรงงานสัมพันธ์กับการตรวจแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเหมาะสม และสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจ และสังคม ในการป้องกันความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยจัดให้มีโครงการต่างๆ เป็นกิจกรรมที่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และทัศนคติที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อการตรวจแรงงาน ในด้านการให้ความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้าง ในการตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นการตรวจระบบรายงาน หรือการตรวจแรงงานปกติ ก็ตาม

นอกจากนี้ จากข้อเท็จจริงในการตรวจแรงงานพบว่า การตรวจแรงงานที่ได้ผลจะช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และลดปัญหาการร้องเรียน รวมถึงปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานอีกด้วย

8.3 มาตรฐานแรงงานกับการตรวจแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดตั้งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานขึ้นในปี 2545 เพื่อรองรับโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้ผลิตสินค้าเพื่อส่งออกและเป็นการสนับสนุนให้มีการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก (คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบกิจการ, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 10 พ.ศ. 2546) ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้สถานประกอบกิจการมีระบบการจัดการแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และสภาพการจ้างเป็นไปตามข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขทางการค้า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้มีข้อกำหนดเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) ซึ่งมีความเป็นมาดังนี้ (เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและธุรกิจที่มั่นคง , ร.ต. อานนท์ อินทรสุขศรี , หน้า 17 – 18 พ.ศ. 2547)

ปัจจุบันกลุ่มเอกชนของประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้วได้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม มาตรฐานทางจริยธรรม และมาตรฐานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะธุรกิจต่อธุรกิจหรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ดังกล่าวจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการและแรงงานที่เกี่ยวข้อง

แรงงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของประเทศ ในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่อง การมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้มีบรรทัดฐาน การปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทย และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมกับองค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานราชการต่างๆ และสถาบันการศึกษา จึงได้สร้างมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยขึ้น และประกาศใช้เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

2. ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบกิจการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ได้มีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการทั้งหลายนำไปปฏิบัติและขอการรับรองได้จาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทย มรท 8001 – 2546 มี 2 ระดับ คือ

ระดับพื้นฐาน เป็นการรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดในขอบข่ายสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ซึ่งก็คือการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงานในเรื่องต่าง ๆ 10 เรื่อง ได้แก่ แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน เมื่อได้รับการรับรองแล้วให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องไปสู่การรับรองระดับสมบูรณ์

ระดับสมบูรณ์ เป็นการรับรองแก่สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดทั้งหมดทั้งด้านกฎหมาย รวมทั้งระบบการจัดการ ซึ่งหมายถึงการแสดงความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบาย และประกาศอย่างเป็นทางการที่จะปฏิบัติด้านแรงงานโดยการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมทั้ง 2 ฝ่ายจากนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันวางแผนที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานอย่างทั่วถึงเป็นระบบทั้งองค์กร

8.4 การตรวจการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการตามมาตรฐานแรงงาน

ในการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะขอรับการรับรอง มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การตรวจประเมิน

ผู้ตรวจแรงงานซึ่งเรียกว่า ผู้ตรวจประเมินจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงผู้ชำนาญการจากภาคเอกชนที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจประเมิน จะต้องทำการตรวจสถานประกอบกิจการที่ขอรับการรับรอง โดยการตรวจประเมินตามหัวข้อต่างๆ ที่กำหนด ซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินเอกสาร (Document Assessment) คือการตรวจประเมินเอกสารคู่มือการจัดการแรงงานและเอกสารคู่มือขั้นตอนการทำงาน เปรียบเทียบกับข้อกำหนดของมาตรฐานว่าครบถ้วนถูกต้องหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสถานประกอบกิจการ (On – Site Assessment) คือการตรวจประเมินสถานภาพทำงานจริง โดยพิจารณาจากบันทึก เอกสารคู่มือ หลักฐานเอกสาร การสัมภาษณ์ ตามข้อกำหนด จากนั้นหน่วยงานรับรองจึงจะพิจารณาให้การรับรองตามกรอบที่กำหนด

2. การตรวจติดตาม

เป็นการตรวจติดตามว่าสถานประกอบกิจการที่มีการรับรองได้มีการรักษาระบบมาตรการดำเนินการ เช่นเดียวกับที่ผ่านการประเมินหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อทดสอบประสิทธิภาพในการจัดการและตรวจสอบกลไกระบบบริหารที่จะสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8.5 การตรวจแรงงานแบ่งตามขนาดของสถานประกอบกิจการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการตามจำนวนลูกจ้างเป็น 9 ขนาด คือ 1 – 4 คน, 5 – 9 คน, 10 – 19 คน, 20 - 29 คน, 50 – 99 คน, 180 – 299 คน, 300 – 499 คน, 500 – 999 คน, และมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป (สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 29 , พ.ศ. 2547) ปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำแนกสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง จำแนกตามจังหวัด และขนาดสถานประกอบกิจการ ทั่วราชอาณาจักร ปี 2547

จังหวัด	ขนาดสถานประกอบกิจการ Size of Establishment									
	1 - 4 คน		5 – 9 คน		10 - 19 คน		20 - 49 คน		50 - 99 คน	
	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง
กทม.	80,777	184,627	42,478	282,988	27,169	365,135	19,023	575,612	3,952	273,612
ส่วนภูมิภาค	121,300	263,442	45,787	301,954	29,213	392,891	21,784	663,102	6,482	454,540
รวม	202,077	44,069	88,265	584,942	56,382	758,026	40,807	1,238,714	10,434	728,152

จังหวัด	ขนาดสถานประกอบกิจการ Size of Establishment							
	100 - 299 คน		300 - 499 คน		500 - 999 คน		> = 1,000 คน	
	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง
กทม.	2,996	493,262	595	226,733	421	285,808	224	512,535
ส่วนภูมิภาค	6,004	1,017,086	1,423	538,064	899	608,379	541	1,114,786
รวม	9,000	1,510,348	2,018	764,797	1,320	894,187	765	1,627,321

ที่มา : สถิติกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี 2547

การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการโดยแยกขนาดสถานประกอบกิจการ เป็นการตรวจแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานสามารถหยิบประเด็นปัญหาการปฏิบัติไม่ถูกต้องในสถานประกอบกิจการขนาดต่าง ๆมาดำเนินการตรวจเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีการกระทำผิดบ่อยครั้ง และสามารถจัดทำแผนการตรวจแรงงานได้อย่างเหมาะสม เช่นการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการประเภทกลุ่มเสี่ยงต่องานอันตราย และการตรวจแรงงานเด็ก เป็นต้น (รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 26 พ.ศ. 2547)

สำหรับแนวทางในการตรวจแรงงาน จะดำเนินการเช่นเดียวกับแนวปฏิบัติตามคู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่

การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการโดยแยกขนาดสถานประกอบกิจการ เป็นการตรวจแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานสามารถหยิบประเด็นปัญหาการปฏิบัติไม่ถูกต้องในสถานประกอบกิจการขนาดต่าง ๆมาดำเนินการตรวจเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีการกระทำผิดบ่อยครั้ง และสามารถจัดทำแผนการตรวจแรงงานได้อย่างเหมาะสม เช่นการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการประเภทกลุ่มเสี่ยงต่องานอันตราย และการตรวจแรงงานเด็ก เป็นต้น (รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 26 พ.ศ. 2547)

สำหรับแนวทางในการตรวจแรงงาน จะดำเนินการเช่นเดียวกับแนวปฏิบัติตามคู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่

8.6 การตรวจแรงงานเด็ก

แรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง เด็กที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 18 ปี ทำงานโดยมีนายจ้างและได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนจากการทำงาน (รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย , กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 9, พ.ศ. 2548)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำนิยามของแรงงานเด็กตามอนุสัญญาฉบับที่ 138 กำหนดอายุขั้นต่ำของการใช้แรงงานเด็ก โดยจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีหรืออาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี (ต้องแจ้งเหตุผลในการคงอายุขั้นต่ำ 14 ปีไว้และวันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำ) และสำหรับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจมีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ และได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2547 ได้ประมาณการตัวเลขการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยพบว่า มีแรงงานเด็ก 334,207 คน และพบว่ากรุงเทพมหานครมีจำนวนแรงงานเด็กมากที่สุด 47,447 คน (โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร , ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2547, สำนักงานสถิติแห่งชาติ , พ.ศ. 2547) แรงงานเด็กส่วนใหญ่จึงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีขนาดลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน โดยสถานประกอบกิจการที่มีขนาดลูกจ้าง 1 – 4 คน จะมีแรงงานเด็กมากที่สุดประมาณ 115,440 คน และแรงงานเด็กทำงานในประเภทกิจการขายส่ง การขายปลีกมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าในภาคเกษตรจะมีแรงงานเด็กมากถึง 81,139 คน

ประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ โดยได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 และฉบับที่ 123 มาใช้คุ้มครองทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เงื่อนไขการจ้าง

1) อายุขั้นต่ำของการจ้างเด็กทำงาน กฎหมายกำหนดห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเป็นลูกจ้าง
2) การแจ้งเรื่องการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี (แต่ไม่ต่ำกว่า 15 ปี) เข้าทำงาน ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย
3) กำหนดงานที่ห้ามเด็กทำ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบางลักษณะที่เป็นอันตรายและไม่เหมาะกับสภาพทางสรีระร่างกายของเด็ก
4) กำหนดสถานที่ที่ห้ามเด็กทำงาน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมต่อวุฒิภาวะของเด็ก

2. สภาพการจ้าง

1) กำหนดเวลาพักของลูกจ้างเด็ก ซึ่งห้ามเด็กทำงานเกินกว่า 4 ชั่วโมงติดต่อกัน
2) กำหนดเวลาห้ามลูกจ้างเด็กทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น.
3) กำหนดน้ำหนักมิให้จ้างเด็กยก แบก หาม ทูน ลากหรือเข็นเกินอัตราที่กำหนด
4) ห้ามจ่ายค่าจ้างในการทำงานของเด็กกับบุคคลอื่น
5) ห้ามเรียกเก็บเงินประกันจากเด็ก

3. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กำหนดให้นายจ้างให้สิทธิในการลาเพื่อสัมมนา อบรมหรือเพื่อการฝึก ซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ

การตรวจกรณีเร่งด่วนฉุกเฉิน เป็นการตรวจพิเศษสำหรับแรงงานเด็กที่ใช้รูปแบบการตรวจพิเศษ กล่าวคือ ที่ต้องดำเนินการเป็นการเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันหรือระงับความเสียหายหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นแล้ว โดยมากจะเป็นการตรวจตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือผู้พบเห็นหรือบัตรสนเท่ห์ จดหมายหรือข่าวหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ ฯลฯ การตรวจลักษณะแบบนี้ บางครั้งอาจจำเป็นต้องใช้พนักงานตรวจแรงงานจากภายนอกเข้ามาร่วมด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งนี้เพราะเด็กอาจมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม รวมถึงต้องหาที่พักพิงให้เด็กเป็นการชั่วคราวเพื่อรอผลคดีและรอการเยียวยาทางจิตใจ

8.7 การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล

กิจการประมงทะเลเป็นกิจการที่นำรายได้เข้าประเทศปีหนึ่งๆ จำนวนมาก โดยทำรายได้จากการส่งออกปีละไม่น้อยกว่า 80,000 – 90,000 ล้านบาท ซึ่งเป็นรายได้ลำดับที่ 3 รองจากสินค้าอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม (รายงานสถิติเศรษฐกิจและการคลังไตรมาสที่ 3, ธนาคารแห่งประเทศไทย, หน้า 90, พ.ศ. 2547)

จากข้อมูลการสำรวจจำนวนเรือประมงเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 มีจำนวนเรือประมงทะเล จำนวน 25,326 ลำ และลูกเรือประมง(แรงงานในกิจการประมง) 140,174 คน และสำนักงานสถิติแห่งชาติได้รายงานการทำสำมะโนประมงทะเล พ.ศ. 2538 มีจำนวนเรือประมง 54,715 ลำ โดยไม่มีรายงานจำนวนลูกเรือประมง (นาถ ทองสมบุญ "การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล , กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 6 , พ.ศ. 2540) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รายงานข้อมูลจำนวนเรือที่จดทะเบียนจากกรมประมงปี พ.ศ. 2542 ว่ามีจำนวนเรือ 16,291 ลำ โดยมิได้รายงานจำนวนลูกจ้าง (รายงานการศึกษาสภาพการจ้างแรงงานภาคเกษตรกรณีแรงงานประมงทะเล , สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 7 , พ.ศ. 2546) ปัจจุบันจึงไม่อาจระบุจำนวนที่แน่ชัดของแรงงานที่ทำงานในงานประมงทะเลได้

1) สภาพการจ้าง

ในการทำงานของแรงงานในงานประมงทะเล เจ้าของกิจการจะไม่ออกเรือจับปลาด้วยตนเองแต่จะมอบอำนาจในการดูแลการจับปลา และการควบคุมการทำงานให้กับไต้ก๋ง สำหรับสภาพการจ้างของแรงงานในงานประมงทะเลสรุปได้ ดังนี้

1. ค่าจ้าง มี 2 ประเภท

1) รายเดือน สำหรับลูกจ้างตำแหน่ง ไต้ก๋ง นายท้ายเรือ ช่างเครื่อง คนครัว

2) ค่าจ้างตามผลงาน ประกอบด้วย เงินเดือนค่าจ้าง (ค่าวีค) เป็นค่าใช้จ่ายในการออกทะเลแต่ละเดือน อัตราไม่แน่นอน แล้วแต่จะตกลงกัน สามารถเบิกล่วงหน้าได้ และเงินส่วนแบ่งรายได้สุทธิจากการขายปลา หรือเงินเปอร์เซ็นต์ หรือเงินค่าน้ำ ซึ่งคำนวณจากยอดขายปลาและสัตว์น้ำทั้งหมดหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว โดยมากจะคิดอัตรา 55 – 60 : 40 – 45 % ระหว่างเจ้าของเรือและลูกจ้าง จากนั้นจะนำมาหารเฉลี่ยให้กับลูกจ้างทุกคน (นาถ ทองสมบุญ , "การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล" หน้า 10 – 11 , พ.ศ. 2540)

2. กิจการประมงทะเล โดยเฉพาะในการจับปลา จะไม่มีการจัดทำข้อบังคับการทำงาน ไม่มีสัญญาการจ้างงาน มักตกลงกันด้วยวาจา ไม่มีการจัดระบบโครงสร้างงานเหมือนธุรกิจอื่นและการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง มักจะเป็นเพียงเอกสารแสดงการรับเงิน (รายงานสภาพการจ้างแรงงานภาคเกษตร กรณีแรงงานประมง, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 10 พ.ศ. 2544)

3. การจัดวันหยุดต่างๆ ไม่เป็นระบบ เมื่อขึ้นจากเรือก็หยุดได้ยาว หากออกทะเลก็จะอยู่กับเรือเป็นระยะเวลานาน มีบางสถานประกอบกิจการที่มีการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

2) สภาพการทำงานในงานประมงทะเล

การทำงานในเรือประมงที่มีการจ้างแรงงานจะแบ่งหน้าที่ตามการทำงาน ดังนี้

1. ไต้ก๋ง รับผิดชอบการทำงานของลูกจ้าง และการจับปลาทั้งหมด โดยมี
2. ผู้ช่วยไต้ก๋ง (ยี่ชิ้ว) ช่วยคุมเรือ นายท้าย คนครัว และลูกเรือซึ่งทำหน้าที่หลากหลาย เช่น คนน้ำ คนโล้ คนทิ้งทุ่น คนทำตะเกียง คนทิ้งแพไฟ เป็นต้น (นาถ ทองบุญสม

"การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, หน้า 9 , พ.ศ. 2540) สำหรับสภาพการทำงาน เมื่อออกทะเลแล้ว ไม่มีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับการทำงานที่แน่นอน ไม่มีวันหยุด มีเวลาพักขณะรอลงอวน เมื่อกู้อวนแล้ว ก็จะจับปลา แยกปลา เวลาหยุด เวลาพักจึงขึ้นอยู่กับการพบฝูงปลา

3) ความปลอดภัยในการทำงานในงานประมงทะเล

การจับปลาในงานประมงทะเลจะมีการเสี่ยงภัยหลายประเภท เช่น ภัยธรรมชาติ พายุ ภัยจากอุบัติเหตุชนกัน ชนหินโสโครก สำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ได้แก่ อันตรายจากการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ในการประมงและการตรากตรำจากงานรวมถึงความเครียดที่เกิดจากการอยู่ในพื้นที่จำกัด และจำเจกับงานในชีวิตประจำวัน การคิดถึงบ้าน

4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

1. พระราชบัญญัติการประมง (ฉบับที่3) พ.ศ. 2538 มาตรา 38 ทวิ มาตรา 64 ทวิ มีบทบัญญัติเพื่อควบคุมและป้องกันมิให้เรือประมงไทยละเมิดน่านน้ำต่างประเทศ อันเป็นการป้องกันสวัสดิภาพในชีวิต และคุ้มครองรักษาทรัพย์สินของชาวประมงมิให้ถูกจับและเสียหาย

2. พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ. 2482 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 ซึ่งกำหนดสิทธิในการทำการประมงในเขตการประมงไทยให้เฉพาะคนไทย ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวให้อนุญาตเฉพาะคนงานในหน้าที่ลูกเรือประมงเท่านั้น

3. กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) เป็นกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองสภาพการจ้างและการทำงานสรุปได้ดังนี้

1) การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน

2) การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

3) การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด

4) การคุ้มครองสิทธิในการลา

5) การคุ้มครองเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจุบันการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลนั้น เจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจยังสถานประกอบกิจการที่อยู่บนฝั่ง โดยตรวจเช่นเดียวกับการตรวจปกติทั่วไป และการตรวจตามคำร้อง รวมทั้งมีการประสานการช่วยเหลือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง

8.8 การตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 เป็นกฎกระทรวงที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ทุกหน่วยปฏิบัติดำเนินการตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2542 และปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการตรวจแรงงานตามคู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยมีสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านดังนี้ (แนวปฏิบัติตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และงานเกษตรกรรม (สำหรับเจ้าหน้าที่) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้าที่ 17 พ.ศ. 2549)

1. การคุ้มครองสภาพการจ้าง ได้แก่การจัดทำสัญญาจ้างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยกำหนดให้มีรูปแบบรายละเอียดสัญญาที่สามารถตรวจสอบได้

1.1 คุ้มครองการจ้างลักษณะที่มีการรับช่วงเป็นทอด ๆ ซึ่งเป็นลักษณะปกติของการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบต่อลูกจ้างในการจ้างแรงงาน

1.2 คุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามสัญญาจ้างและห้ามการหักค่าจ้างเพื่อการอื่นเว้นแต่

1) ชำระเงินตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ เช่นภาษีเงินได้

2) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์

3) ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้าง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ

การหักตามข้อ 2) และข้อ 3) จะหักเกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างมิได้ และเมื่อรวมการหักตาม 2) และ 3) แล้วหักได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นหนังสือโดยลูกจ้างลงชื่อให้ความยินยอม

1.3 คุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก (ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง

1.4 คุ้มครองการใช้แรงงานหญิงเช่น การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชาย และการล่วงละเมิดทางเพศ

2. การคุ้มครองสภาพการทำงาน

คือ การคุ้มครองลักษณะงานที่มีการส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ โดยที่งานนั้นต้องไม่ใช่เป็นงานอันตรายต่อการนำไปทำที่บ้าน นอกจากการคุ้มครองลักษณะที่ส่งไปทำแล้ว ยังได้คุ้มครองไปถึงการจ้างงานในลักษณะการเหมาช่วงเป็นทอด ๆ โดยผู้รับเหมาช่วงต้องร่วมรับผิดในฐานะนายจ้างด้วย และให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่ายด้วย

3. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

กฎกระทรวงได้มีการกำหนดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ดังนี้ (แนวปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม สำหรับเจ้าหน้าที่, หน้า 32 พ.ศ. 2549)

3.1 ห้ามนายจ้างส่งมอบงานการผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

3.2 ห้ามนายจ้างส่งมอบงานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุพิษ

3.3 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด

กลุ่มเป้าหมายในการตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการตรวจแรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (แนวปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม สำหรับเจ้าหน้าที่, อ้างแล้ว, หน้า 2 - 3 พ.ศ. 2549)

1) นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ เจ้าของงานผู้ส่งมอบงาน ทั้งนี้ให้พิจารณาการเป็นนายจ้างตามองค์ประกอบในคำนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามกฎกระทรวง ข้อ 3

2) ลูกจ้างที่รับงานจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของโดยได้รับค่าจ้างและมีสถานที่ทำงานเป็นบ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นที่มิใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง เช่น ที่ทำการชุมชน ที่ทำการกลุ่ม หรือวัด เป็นต้น

3) คนกลาง ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับเหมาค่าแรงงาน ซึ่งอาจจะเป็น กลุ่มชมรม หน่วยงาน นิติบุคคล หรือบุคคลก็ได้

วิธีการตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

การตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน จะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการตรวจแรงงานโดยทั่วไป เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมีสถานที่ทำงานอยู่คนละแห่ง สถานที่ทำงานของลูกจ้างมักอยู่ในเคหะสถานของลูกจ้าง หรือสถานที่ที่มิใช่สถานประกอบกิจการที่ทำการผลิตโดยตรงของนายจ้าง ประกอบกับอาจมีการส่งมอบงานโดยผ่านคนกลาง พนักงานตรวจแรงงานจึงจำเป็นต้องทำการตรวจด้วยตัวเองโดยระบบ G.S ซึ่งจะต้องตรวจตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (แนวปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม สำหรับเจ้าหน้าที่, อ้างแล้ว, หน้า 3 - 7, พ.ศ. 2549)

1. การตรวจแรงงาน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ใช้แบบ ตร.1/รบ.1 (ปรับปรุง 2549) ซึ่งมีแนวทางการตรวจแรงงาน ดังนี้

- พนักงานตรวจแรงงาน จะเข้าไปทำการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง ลูกจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อ ที่อยู่ ที่ติดต่อของนายจ้าง คนกลาง
- ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ข้อมูลการใช้แรงงาน โดยพิจารณาตามเกณฑ์การตรวจแรงงาน

- ด้านคุ้มครองแรงงาน และตรวจความปลอดภัยในการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อทราบว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ การดำเนินการต่อไปของพนักงานตรวจแรงงาน มีดังนี้

กรณีที่ 1 การดำเนินการในขณะทำการตรวจแรงงาน หากข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องใด ให้พนักงานตรวจแรงงานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาดำเนินการให้คำแนะนำ หรือมีคำสั่งแล้วแต่กรณี ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ 2542 ข้อ 4 และบันทึกข้อมูลในแบบตรวจ ตร.1/รบ.1 (ปรับปรุง 2549)

กรณีที่ 2 ในการตรวจแรงงาน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากปรากฏว่ามีการปฏิบัติถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งประสานไปยังพนักงานตรวจแรงงาน ณ ท้องที่ที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตั้งอยู่ หรือท้องที่ที่สถานที่ทำการของคนกลาง / ผู้รับเหมาชั้นต้น / ผู้รับเหมาช่วง ตั้งอยู่แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการ และประสานการตรวจ ต่อไป

2. การตรวจแรงงาน ณ สถานประกอบกิจการ / นายจ้าง ผู้ส่งมอบงาน

พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริง กับนายจ้างผู้ส่งมอบงานเกี่ยวกับข้อมูลของลูกจ้าง เช่น ชื่อ ที่อยู่ เลขบัตรประจำตัวประชาชน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับคนกลาง ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง (ถ้ามี) ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด หรือบางส่วน ต้องบันทึกไว้ในแบบตรวจ ตร1./รบ.1 (ปรับปรุง 2549)

ในการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานควรตรวจสอบพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อเท็จจริงที่ได้รับว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การตรวจแรงงานที่กำหนดแล้วดำเนินการดังนี้

กรณีที่ 1 หากข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องใดให้พนักงานตรวจแรงงานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาดำเนินการ ให้คำแนะนำหรือมีคำสั่ง แล้วแต่กรณี

กรณีที่ 2 ในการดำเนินการหลังการตรวจแรงงาน กรณีพบว่านายจ้างไม่สามารถ ให้ข้อมูลลูกจ้างได้ หรือให้ได้เพียงบางส่วน แต่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับคนกลาง / ผู้รับเหมาชั้นต้น / ผู้รับเหมาช่วงได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งประสานไปยังพนักงานตรวจแรงงาน ณ ท้องที่ที่สถานที่ทำงานของลูกจ้างตั้งอยู่ หรือท้องที่ที่สถานที่ทำการของคนกลาง / ผู้รับเหมาชั้นต้น/ ผู้รับเหมาช่วง ตั้งอยู่ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการและประสานข้อมูลการตรวจต่อไป

3. การตรวจแรงงาน ณ สถานที่ทำการของ คนกลาง / ผู้รับเหมาชั้นต้น / ผู้รับเหมาช่วง

พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ข้อมูลลูกจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ข้อมูลนายจ้างผู้ส่งมอบงานจากคนกลาง / ผู้รับเหมาชั้นต้น / ผู้รับเหมาช่วง หากพบว่าบุคคลดังกล่าวสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อ ที่อยู่ สภาพการจ้าง หรือเงื่อนไขการจ้างของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือชื่อที่อยู่ของนายจ้างผู้ส่งมอบงานได้ ให้บันทึกข้อมูลลงใน

แบบตรวจ และดำเนินการแจ้งประสานการตรวจไปยังพนักงานตรวจแรงงาน ณ ท้องที่ที่สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตั้งอยู่ เพื่อดำเนินการประสานด้านข้อมูลการตรวจแรงงานต่อไป

การตรวจแรงงานตามคำร้องในงานที่รับไปทำที่บ้าน

การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจตามคำร้องเรียน พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเฉพาะข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการส่งมอบงานผ่านคนกลาง ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับเหมาค่าแรงแล้วแต่กรณี

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานรับคำร้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจตามคำร้องและสอบข้อเท็จจริง โดยด่วน หากพบว่าข้อเท็จจริงยังไม่ชัดเจน จำเป็นต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม แต่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือสถานที่ทำงานของคนกลางตั้งอยู่ต่างท้องที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่มีคำร้องดำเนินการประสานการตรวจ โดยกำหนดประเด็นการตรวจที่สำคัญ และแจ้งทางโทรสารทันที

ในการตรวจแรงงาน หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานแนะนำ หรือมีคำสั่งเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 4 และ ข้อ 6 และบันทึกข้อมูลในแบบตรวจปี 2549 โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงาน รวมทั้งกำหนดระยะเวลาตามสมควรในแต่ละเรื่อง เพื่อให้เวลาในการปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆไป

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรับคำร้อง และพิจารณาวินิจฉัยคำร้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงให้หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยดำเนินการรับคำร้องและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง ปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้อง และพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2542 และแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

8.9 การตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และงานเกษตรกรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2549 มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. การคุ้มครองสภาพการจ้าง
   1.1 คุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด
   1.2 คุ้มครองการจ้างแรงงานลักษณะรับเหมาช่วง
2. คุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง เว้นแต่เป็นการจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียน หรือนอกเวลาเรียน และนายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานได้เฉพาะงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กโดยได้รับอนุญาตจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้น

3. คุ้มครองการใช้แรงงานหญิง เช่น การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชาย และการล่วงละเมิดทางเพศ

4. การคุ้มครองสภาพการทำงาน

4.1 กำหนดน้ำหนักที่ห้ามนายจ้างและลูกจ้างทำงาน

4.2 กำหนดงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ

4.3 คุ้มครองการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

4.4 คุ้มครองเวลาทำงานของลูกจ้างเด็ก เช่นการกำหนดเวลาที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน

5. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

5.1 กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2 กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้าง

กลุ่มเป้าหมายในการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม 2 กลุ่ม ดังนี้ (แนวปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม สำหรับเจ้าหน้าที่, อ้างแล้ว, หน้า16 พ.ศ. 2549)

1) สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมไม่ตลอดปี และมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กำหนด

2) สถานที่ทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรม

วิธีการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้หน่วยปฏิบัติที่ทำการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรมปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ.2542 และปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการตรวจแรงงานตามคู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติในทางปกครอง พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

ลักษณะการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม ใช้การตรวจแรงงานระบบที่ต้องใช้พนักงานตรวจแรงงานเข้าทำการตรวจ ที่เรียกว่า Go to See (G.S) โดยพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปทำการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม ใน 2 กลุ่มเป้าหมายข้างต้น

การตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรมจะมีลักษณะแตกต่างออกไป เนื่องจากสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรมีความแตกต่างกันตามลักษณะกิจกรรมของการประกอบ

อาชีพในแต่ละประเภทของเกษตรกรรม โดยลักษณะการจ้างงานจะเป็นไปตามฤดูกาล และตามประเพณีของท้องถิ่น

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่13 เมษายน 2548 กำหนดให้มีการบังคับใช้กฎหมายกับลูกจ้าง 2 กลุ่ม คือ (แนวปฏิบัติตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และงานเกษตรกรรมสำหรับเจ้าหน้าที่, อ้างแล้ว, หน้า 16 พ.ศ. 2549)

กลุ่มที่ 1 การจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมไม่ตลอดปี และ ไม่ได้ให้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรมนั้น จะได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

กลุ่มที่ 2 การจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การตรวจแรงงานปกติในงานเกษตรกรรม

1. การตรวจแรงงาน ณ สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานไม่ตลอดปี

- พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริงจาก นายจ้าง ลูกจ้าง
- สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาตามเกณฑ์การตรวจแรงงานด้านคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงานในงานเกษตรกรรมที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ หากตรวจสอบชัดเจนแล้วพบว่ามีการปฏิบัติถูกต้อง ให้บันทึกข้อมูลลงในแบบตร.1 / รบ.1 (ปรับปรุง 2549)

กรณีที่ตรวจสอบแล้วพบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ให้พิจารณาว่าไม่ถูกต้องในเรื่องใด ให้พนักงานตรวจแรงงานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาดำเนินการให้คำแนะนำ หรือมีคำสั่งแล้วแต่กรณี

2. การตรวจแรงงาน ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีการจ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปทำการตรวจข้อเท็จจริงจาก นายจ้าง ลูกจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยให้พิจารณาตามเกณฑ์การตรวจแรงงานด้านการคุ้มครองแรงงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ 26 ตัว เช่นเดียวกับการตรวจแรงงานในระบบ หากพบว่ามีการปฏิบัติถูกต้องตามเกณฑ์การตรวจ ให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกข้อมูลลงในแบบ ตร.1 / รบ.1 (ปรับปรุง 2549)

กรณีพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบแล้วพบว่า มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้พิจารณาว่าไม่ถูกต้องในเรื่องใด พนักงานตรวจแรงงานอาจใช้ดุลยพินิจพิจารณาดำเนินการให้คำแนะนำ หรือมีคำสั่งแล้วแต่กรณี ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2542 ข้อ 4 และบันทึกข้อมูลในแบบตร.1 / รบ.1 (ปรับปรุง 2549)

ในการตรวจแรงงานในภาคเกษตร เนื่องจากเป็นงานใหม่จึงอาจมีข้อเท็จจริงที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับ นายจ้าง ลูกจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน จำเป็นต้องสืบค้น หรือตรวจสอบข้อเท็จจริง

เพิ่มเติมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือจำเป็นต้องดำเนินการเพิ่มเติม เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตรวจจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ชัดเจน และกรณีที่ผู้เกี่ยวข้องอยู่ต่างพื้นที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานประสานแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจ และประสานด้านข้อมูลต่อไป

นอกจากการตรวจการใช้แรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการส่งเสริมแนะนำให้นายจ้างได้ทราบถึงแนวปฏิบัติของข้อกฎหมาย และควรมีการตรวจติดตามผล หากพบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง

การตรวจตามคำร้องในงานเกษตรกรรม

สำหรับการตรวจตามคำร้องในงานเกษตรกรรม ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการดำเนินการตรวจตามคำร้องในงานที่รับไปทำที่บ้าน

8.10 การตรวจแรงงานตามเกณฑ์การตรวจแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการกำหนดแผนการตรวจแรงงานตามนโยบายของกระทรวงโดยมีเกณฑ์การตรวจแรงงาน 26 ตัว ซึ่งได้กำหนดขึ้นตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และกำหนดให้มีการตรวจตามขนาดสถานประกอบกิจการที่มักพบว่ามีการกระทำความผิด เช่น กำหนดให้สถานประกอบกิจการขนาด 1-9 คน ต้องไม่ปฏิบัติผิดกฎหมายในเรื่อง ค่าจ้าง วันหยุด และการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์การตรวจแรงงาน ดังกล่าวนับเป็นมาตรการบังคับให้พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจในเชิงคุณภาพ ซึ่งนับว่าได้ผลดี

สำหรับวิธีการตรวจแรงงานใช้วิธีเช่นเดียวกับการตรวจแรงงานทั่วไป

ตารางที่ 4.3 การตรวจแรงงานด้านคุ้มครองแรงงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์การตรวจแรงงาน 26 ตัว

ลำดับ	กรอบตัวชี้วัดในการตรวจคุ้มครองแรงงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวนลูกจ้าง (คน)			
		100 คน	50-99 คน	10-49 คน	1-9 คน
1)	การใช้แรงงานทั่วไป				
1.1	ค้าจ้างขั้นต่ำ	*	*	*	*
1.2	เวลาทำงาน	*	*	*	0
1.3	วันหยุดประจำสัปดาห์	*	*	*	*
1.4	วันหยุดตามประเพณี	*	*	*	0
1.5	วันหยุดพักผ่อนประจำปี	*	*	*	0
1.6	ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด	*	*	*	0
1.7	ค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างวันลาป่วย	*	*	*	0
1.8	ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	*	*	*	0
1.9	หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง	*	*	*	0
1.1	ทะเบียนลูกจ้าง	*	*	*	0

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลำดับ	กรอบตัวชี้วัดในการตรวจคุ้มครองแรงงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวนลูกจ้าง (คน)			
		100 คน	50-99 คน	10-49 คน	1-9 คน
2)	การใช้แรงงานหญิง				
2.1	การใช้ลูกจ้างหญิงทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	*	*	*	0
2.2	การใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตราย	*	*	*	0
2.3	การจ่ายค่าจ้างวันลาคลอดบุตร	*	*	*	0
2.4	การเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง	*	*	0	0
2.5	การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง	*	*	*	0
3)	การใช้แรงงานเด็ก				
3.1	การใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์	*	*	*	*
3.2	การใช้แรงงานเด็กทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	*	*	*	0
3.3	การใช้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา	*	0	0	0
3.4	การใช้ลูกจ้างเด็กทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม	*	0	0	0
3.5	การเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน	*	*	0	0
3.6	การจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็ก	*	*	*	0
3.7	การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างเด็ก	*	*	*	0
4)	การจัดสวัสดิการแรงงาน				
4.1	การจัดน้ำดื่ม	*	*	*	*
4.2	การจัดห้องน้ำ-ห้องส้วม	*	*	*	*
4.3	การจัดปัจจัยปฐมพยาบาล	*	*	*	0
4.4	การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	*	*	0	0

ที่มา : สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

9. ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อลูกจ้าง ลูกจ้างนับว่าเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง เพราะการที่มีพนักงานออกไปปฏิบัติหน้าที่การตรวจแรงงานจะเป็นหลักประกันให้ได้ว่านายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

2) ประโยชน์ต่อนายจ้าง นายจ้างจะสามารถปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายภายใต้การแนะนำของพนักงานตรวจแรงงาน อันจะส่งผลให้ปัญหาแรงงานในสถานประกอบกิจการลดลงลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจ สามารถเพิ่มผลผลิตให้นายจ้างได้ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการกำหนดข้อกีดกันทางการค้ากับประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จะทำให้ส่งสินค้าไปขายยังต่างประเทศไม่ได้

3) ประโยชน์กับประเทศชาติ ผลการตรวจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายจะช่วยแก้ไขให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทำให้เกิดความสงบในวงการอุตสาหกรรม มีการเพิ่มผลผลิตให้นายจ้างและเป็นการเพิ่มพูนรายได้ให้ประเทศชาติโดยรวม และเกิดภาพพจน์ที่ดีต่อประเทศชาติในที่สุด

10. หลักการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กับรูปแบบที่นำมาใช้ในประเทศไทย

ดังได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 แล้วว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการคุ้มครองแรงงานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 81 ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสร้างระบบการตรวจแรงงานที่สามารถรับผิดชอบและตอบสนองการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยมีระบบการตรวจแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้กระบวนการตรวจแรงงานบรรลุผลตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด หลักการสำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดและประเทศไทยได้นำมาปรับใช้ คือ

1. หน้าที่หลักของรัฐ (Public Function) การคุ้มครองแรงงานถือเป็นหน้าที่ของรัฐ ดังนั้นรัฐจึงต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายและกำหนดระบบการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น

ประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานโดยระยะแรกได้มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 เดือนตุลาคม 2500 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และสุดท้ายมีกฎหมายฉบับที่ใช้ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วประเทศ พนักงานตรวจแรงงานจึงทำหน้าที่เสมือนตัวแทนของรัฐมีสิทธิในการบริหารการใช้แรงงาน(Executive Right) ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด ประเทศไทยได้กำหนดให้มีระบบการตรวจแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแล และการบังคับใช้กฎหมาย สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหลักการตามแนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องต่าง ๆ เช่น การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน คุ้มครองการใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก และคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. บทบัญญัติของกฎหมายต้องใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีการทำงานทุกแห่ง มีความเป็นธรรมในการจ้างงาน และครอบคลุมกับผู้ทำงานทุกคนโดยเสมอกัน

หลักการสำคัญของอนุสัญญา คือให้การคุ้มครองกับผู้ทำงานทุกคนโดยเสมอกัน ดังนั้น ในความหมายของการตรวจแรงงานซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการคุ้มครองแรงงาน จึงได้กำหนดให้คุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 1 พ .ศ. 2544) กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดให้มีการคุ้มครองกับลูกจ้าง(ผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้าง) ทุกคนและปัจจุบันยังได้ขยายการคุ้มครองไปยังแรงงานในภาคส่วนที่มิใช่สถานประกอบกิจการ เช่นแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และแรงงานในงานเกษตรกรรมด้วย

3. การร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnerships) และความร่วมมือกับหุ้นส่วนอื่น (Other Stakeholder) ได้แก่ความร่วมมือกันระหว่างรัฐ (พนักงานตรวจแรงงาน) นายจ้าง ลูกจ้าง โดยมีกติกาการทำงานร่วมกันตามหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นที่ยอมรับ และสามารถใช้ได้กับสถานประกอบกิจการทุกระดับ รวมถึงการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองเพื่อยุติปัญหา และยังหมายรวมถึงความร่วมมือกับองค์กรอื่นในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยปัจจัยทางสังคมร่วมกัน เช่น สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัย สำนักงานประกันสังคม NGOs ในภาวะจำเป็นที่เกี่ยวข้อง การคุ้มครองแรงงานต้องอาศัยความช่วยเหลือของหุ้นส่วนต่าง ๆ ดังกล่าว เช่น การบริการทางการแพทย์ วิศวกร ผู้ชำนาญการทางกฎหมาย ผู้ชำนาญด้านแรงงานเด็ก และนักจิตวิทยา เป็นต้น

ประเทศไทยได้ใช้หลักการดังกล่าวทั้งในกระบวนการของกฎหมาย และ การกำหนดกติกาการทำงานร่วมกันในลักษณะขององค์กรทวิภาคี และไตรภาคี ในทางกฎหมาย เช่น การมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมาย เป็นต้น การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการตรวจแรงงาน และการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานสังกัดส่วนราชการอื่นรวมถึงการสร้างเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเป็นเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมน่าจะถือได้ว่าเป็นความร่วมมืออย่างใกล้ชิดทางสังคมประการหนึ่ง

4. หลักการเน้นประเด็นการป้องกัน (Focus on Prevention) ในข้อแนะ (Recommendations) ยังได้เน้นว่า ในการคุ้มครองแรงงาน ต้องหลีกเลี่ยงกรณีพิพาท ความขัดแย้ง อุบัติเหตุและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน รวมถึงการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย และอื่นๆ การป้องกันมีเป้าหมายช่วยส่งเสริมสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และช่วยนายจ้างลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในระยะยาว นับตั้งแต่กลางศตวรรษที่ 19 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) เสนอแนวทางปกป้องแรงงานด้วยมาตรการด้านการป้องกันมากกว่าการลงโทษและการบังคับใช้กฎหมาย (The Labor convention , 1984 : No. 81) มาตรา 3 ดังนั้นการตรวจแรงงานจึงควรดำเนินการแนะนำให้ปฏิบัติมากกว่าการใช้บทลงโทษ ซึ่งในอนุสัญญาดังกล่าวได้แนะนำให้ใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์เข้ามาเสริมการตรวจแรงงาน และรวมถึงใช้ความร่วมมือของหุ้นส่วนทางสังคมด้วย

สำหรับหลักการดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำแนวทางการส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้นายจ้าง ลูกจ้าง ส่วนการใช้องค์กรภาคีเช่นสหภาพแรงงานมาช่วยเสริมการตรวจแรงงานยังไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน

5. หลักการคุ้มครองโดยรวม (Universal Coverage Protection) เป็นหลักการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงานโดยรวม ได้แก่การขยายหลักประกันการทำงานไปสู่คนทำงานในทุกกิจกรรมและทุกกลุ่ม มิใช่ปกป้องไปที่กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ การคุ้มครองแรงงานต้องอยู่บนพื้นฐานของการปกป้องคนในสังคม หลักการนี้ทำให้หลายประเทศได้นำไปใช้คุ้มครองผู้ทำงานในหลายกลุ่ม เช่น ทหาร ตำรวจ ข้าราชการ ผู้ทำงานในชนบท ในฟาร์ม ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งประเทศในกลุ่มยุโรปและกลุ่มสแกนดิเนเวียมักใช้หลักการนี้

สำหรับประเทศไทย ระดับการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมทำให้ยังไม่อาจดำเนินการไปถึงขั้นดังกล่าว

11. ระบบการตรวจแรงงานที่ประเทศไทยนำมาปรับใช้

ประเทศไทยได้นำระบบการตรวจแรงงานจากข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ฉบับที่ 81 มากำหนดเป็นระบบการตรวจแรงงานในประเทศไทย ดังนี้

1. การตรวจแรงงานทั่วไป โดยพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ (G.S.) มีรูปแบบการตรวจแรงงาน 4 รูปแบบ (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 23 – 24 พ.ศ. 2544) ได้แก่

   1) การตรวจปกติ เป็นการตรวจครั้งแรกและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย
   2) การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง
   3) การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือมีลูกจ้างเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือมีการนัดชุมนุมของลูกจ้าง เป็นต้น
   4) การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจเพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ทั้งนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการตรวจแรงงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

2. การตรวจโดยระบบรายงาน (Reporting System: R.S.) โดยพนักงานตรวจแรงงาน สงแบบรายงานสภาพการจ้างให้นายจ้างและลูกจ้างกรอกแบบ และส่งคืนมายังพนักงานตรวจแรงงาน

3. ระบบการตรวจแรงงาน โดยพนักงานตรวจที่สังกัดหน่วยราชการอื่น เช่น ข้าราชการตำรวจในเขต กทม. ผู้อำนวยการเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ฯลฯ

นอกจากวิธีการตรวจแรงงานทั้งสามแล้ว ยังมีการตรวจรับรองมาตรฐานแรงงาน เพื่อสนับสนุนการส่งออกให้ได้มาตรฐานที่ประเทศคู่ค้าต้องการ เพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้

12. ปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยแม้จะมีวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานมาเป็นเวลานาน อีกทั้งยังเป็นภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในลำดับต้น ๆ มีการรับแนวความคิดจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปฏิบัติหลายฉบับ แต่การบังคับใช้กฎหมายยังมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องอยู่มาก และจากข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายยังเป็นเรื่องเดิมที่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องมาเป็นเวลาหลายปีปัญหาอุปสรรคของระบบการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ที่สำคัญมีดังนี้

1. ระบบการคุ้มครองแรงงาน

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรเพิ่มขึ้นมาก ทั้งอัตรากำลังแรงงาน จำนวนผู้มีงานทำ จำนวนลูกจ้างและจำนวนสถานประกอบกิจการ มีแรงงานต่างด้าวจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาทำงานอีกจำนวนมาก ขณะที่ยังคงมีการใช้ระบบการคุ้มครองแรงงานแบบเดิม โดยเฉพาะในการตรวจแรงงานซึ่งมีการขยายกลุ่มเป้าหมายในการคุ้มครองแรงงานมากขึ้นตามสภาวการณ์ ที่มีความจำเป็น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานติดตามมา ได้แก่

1. 1 ปัญหาการขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงาน

จากข้อมูลสถิติแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 (ตารางที่ 4.2) ประเทศไทยมีสถานประกอบกิจการที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องตรวจตราและให้การคุ้มครองการใช้แรงงาน จำนวน 411,068 แห่ง และมีลูกจ้าง 8,553,556 คน ขณะเดียวกัน ยังมีแรงงานในภาคส่วนอื่นที่ได้มีการขยายการคุ้มครองแรงงานออกไป ได้แก่แรงงานในงานประมงทะเล (กฎกระทรวงฉบับที่ 10 , พ.ศ. 2541) แรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน , พ.ศ. 2547) และแรงงานในงานเกษตรกรรม (กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม , พ.ศ. 2547) ซึ่งมีรวมกันประมาณเกือบ 5 ล้านคน อีกทั้งยังมีแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจอีก 65 แห่ง มีพนักงานประมาณ 287,073 คน (สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , อ้างแล้ว , พ.ศ. 2547) ซึ่งแม้จะมิได้รับการคุ้มครองจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ได้รับการ คุ้มครองในเรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นเดียวกับภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะขยายการคุ้มครองไปยังแรงงานในภาคส่วนอื่นอีก จึงเป็นสภาพปัญหาที่กระทรวงแรงงานจะต้องเตรียมการเพื่อรองรับการบริหารแรงงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของชาติต่อไป

จากตารางที่ 4.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีพนักงานตรวจแรงงาน (ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป) ทั้งหมด 1,327 คน เมื่อรวมกับข้าราชการที่แต่งตั้งขึ้นสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอีก 575 คน จะมีพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมดที่เป็นบุคคลากรของกระทรวงแรงงานจำนวน 1,902 คนโดยมีกลุ่มที่สามารถปฏิบัติการตรวจในพื้นที่ ได้แก่พนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลาง จำนวน 613 คน และพนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สสค) ในส่วนภูมิภาค จำนวน 714 คน สำหรับในส่วนกลางจะมีหน่วยที่ปฏิบัติตรวจแรงงานจริง คือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ (สรพ) 10 พื้นที่ ซึ่งมีพนักงานตรวจแรงงาน 132 คน (ข้อมูลฝ่ายอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, มกราคม พ.ศ.2548) ต้องตรวจสถานประกอบกิจการ 177,635 แห่ง (ตารางที่ 4.2) หรือเท่ากับพนักงานตรวจแรงงาน 1 คนต้องรับผิดชอบดูแลสถานประกอบกิจการ 1,365 แห่ง ขณะที่ส่วนภูมิภาคมีสถานประกอบกิจการ 233,433 แห่ง (ตารางที่ 4.2) มีพนักงานตรวจแรงงาน 714 คน ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงาน 1 คน จะต้องรับผิดชอบตรวจสถานประกอบกิจการ 326 แห่ง ขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)ได้กำหนดมาตรฐานการ

ตรวจแรงงานไว้ในสัดส่วน 1 คน : 200 แห่ง จึงจะสามารถตรวจสถานประกอบกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นภายใต้สภาพการจำกัดขนาดอัตรากำลังภาครัฐ

1.2 การขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและขาดบุคคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการตรวจแรงงาน โดยเฉพาะในการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันสืบเนื่องจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงานที่มีความรู้เฉพาะด้านเหล่านี้ได้ จึงต้องอาศัยพนักงานตรวจแรงงานที่จบมาในสาขาวิชาการอื่นทำการอบรมเพื่อตรวจแรงงานเป็นเบื้องต้น ขณะที่ในหลายประเทศที่ได้มีการพัฒนาไปมากแล้ว ถึงขั้นให้เอกชน และองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำการตรวจแรงงาน

2. ความชัดเจนของนโยบายในการตรวจแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายการตรวจแรงงานเพียงหลักการว่า (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 3 พ.ศ. 2544) “การตรวจแรงงานต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดในแต่ละช่วงและสภาวการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานและนโยบายรัฐบาล โดยพิจารณากำหนดนโยบายการตรวจว่าควรให้ความสำคัญแก่ปัญหาประเด็นใดก่อน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำเป็นในช่วงเวลานั้นๆ ภายใต้ขอบเขตของการตรวจแรงงานที่มีการตรวจสอบสภาพการจ้างการทำงานภายในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน การบังคับใช้กฎหมาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง แล้วหน่วยปฏิบัตินำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ยังประโยชน์ต่อวงการแรงงานและการพัฒนาประเทศในที่สุด ”

จากนโยบายการตรวจแรงงานดังกล่าว อาจพิจารณาได้ดังนี้

1) นโยบายการตรวจแรงงาน ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายในการตรวจแรงงานจะถูกกำหนดขึ้นเป็นครั้ง ๆ ตามสภาพการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

2) การกำหนดนโยบายจะขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน และความจำเป็นที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง เวลา หรือสถานการณ์

3) เมื่อหน่วยปฏิบัติได้รับทราบนโยบายแล้วจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ในการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

จากข้อกำหนดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่านโยบายการตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่กระทรวงกำหนด ซึ่งหากกระทรวงมิได้กำหนดกรอบการคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจน นโยบาย

การตรวจแรงงานจะพลอยขาดความชัดเจนไปด้วย อันจะส่งผลต่อการกำหนดแผนการตรวจแรงงานในแต่ละปี

ปัจจุบันปัญหาในการคุ้มครองแรงงานมีหลากหลาย แต่ผู้กำหนดนโยบายมิได้นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมากำหนดเป็นแผนเพื่อการแก้ไขให้ถูกต้อง ตรงจุด อันเป็นการแก้ปัญหาโดยถาวร เพื่อมิให้ปัญหานั้น ๆเกิดขึ้นในเวลาต่อมาอีก อีกทั้งยังเป็นการแก้ปัญหาทั้งระบบ มิใช่การแก้ปัญหาเฉพาะครั้งคราวที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเท่านั้น

กรณีตัวอย่างที่ควรดำเนินการ เช่น ประเทศไทยจะต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า15 ปีทำงานในอนาคตอันใกล้ หรือสถานประกอบกิจการทุกแห่งจะต้องปฏิบัติถูกต้องเรื่องค่าจ้างทั้งหมดภายในอีกกี่ปีข้างหน้า เป็นต้น

ในเรื่องนโยบายนี้ อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 81ได้ให้ความสำคัญมากโดยกำหนดว่า นโยบายการตรวจแรงงาน ควรมีวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจน ในบริบทของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และกำหนดพันธะกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง พึงปฏิบัติ อีกทั้งควรเน้นการป้องกันปัญหาในอนาคตด้วย ทั้งนี้เพื่อให้มีการจัดการ และการทำโครงการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ

ตัวอย่าง ในประเทศเกาหลีใต้ ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานไว้ล่วงหน้าว่า ภายใน 5 ปีเกาหลีจะผลักดันให้ข้าราชการสามารถตั้งสหภาพแรงงานได้ จากนั้นก็ได้มีการผลักดันทั้งการแก้กฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆรวมถึง การสร้างกระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเป็นผลสำเร็จ เมื่อปี ค.ศ.2004

อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการลดการประสบอันตรายจากการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานค่อนข้างมีความชัดเจนว่า จะต้องลดการประสบอันตรายในการทำงานของลูกจ้างต่อ 1,000 รายให้เป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดอันเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

3. ปัญหาด้านกฎหมาย

3.1 ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานและเป็นปัญหาต่อพนักงานตรวจแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนจำกัดทำให้การตรวจสถานประกอบกิจการไม่ทั่วถึง จากข้อมูลสถิติการตรวจสถานประกอบกิจการที่ผ่านมาพบว่า พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสถานประกอบกิจการได้ไม่ถึง 20% ของสถานประกอบกิจการทั้งหมดในแต่ละปี ซึ่งอาจพิจารณาได้จากตารางสถิติการตรวจแรงงาน

ตาราง 4.4 สถิติการตรวจสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง พ.ศ. 2543 – 2547

พ.ศ.	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง/คน)	การตรวจสถานประกอบกิจการ	
		จำนวน สปก.ที่ตรวจ (แห่ง/คน/ร้อยละ)	จำนวนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง/ร้อยละ)
2543	343,576 (7,807,367)	33,617 (2,028,022) (11.11%)	12,644 (37.61%)
2544	349,102 (7,891,402)	30,704 (1,669,200) (8.7%)	9,236 (30.08%)
2545	358,548 (7,908,981)	35,927 (1,923,060) (10.02%)	9,817 (27.32%)
2546	413,298 (8,611,270)	116,889 (2,884,048) (28.28%)	30,873 (26.41%)
2547	411,068 (8,553,556)	58,798 (2,466,441) (14.30%)	12,421 (21.12%)

ที่มา : สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2543 – 2547

ข้อมูลสถิติการตรวจสถานประกอบกิจการย้อนหลัง 5 ปีในตาราง 4.4 พบว่าในแต่ละปีพนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสถานประกอบกิจการได้ในอัตราที่ต่ำมากโดยในปี 2543 สามารถตรวจได้ 11.11% ในปี 2544 สามารถตรวจได้ 8.7% ในปี 2545 ตรวจได้ 10.02% ยกเว้นในปี 2546 สามารถตรวจได้ 28.28 % เนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำระบบการตรวจรายงาน(R.S) เข้ามาเสริมการตรวจแบบเดิม (รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 27. พ.ศ. 2547) สำหรับปี 2547 สามารถตรวจได้ 14.30%

ตาราง 4.5 สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องแยกตามขนาด

พ.ศ.	1-4 คน	5-9 คน	10-19 คน	20-49 คน	50-99 คน	100-299 คน	300-499 คน	500-999 คน	1,000 คน ขึ้นไป	รวม
2543	2,060	1,777	2,871	3,007	1,341	1,179	228	136	45	12,644
2544	1,774	1,633	1,999	1,968	847	729	161	88	37	9,236
2545	1,943	1,597	2,085	2,181	949	780	137	99	46	9,817
2546	12,953	7,267	5,236	3,618	847	704	127	88	66	30,906
2547	3,876	2,137	2,339	2,094	952	765	151	85	22	12,421
(แห่ง)	(202,077)	(88,265)	(56,382)	(40,807)	(10,434)	(9,000)	(2,018)	(1,320)	(756)	(411,068)

ที่มา : สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547

จากตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 ในปี 2547 มีสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจ 58,798 แห่ง คิดเป็นร้อยละ14.30 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด มีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 12,421 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.12 ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแรงงาน เมื่อพิจารณาถึงการตรวจตามขนาดของสถานประกอบกิจการทำให้ทราบว่า สถานประกอบกิจการที่มีขนาด 1-4 คนปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุดคือ 3,876 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.59 ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด รองลงมาได้แก่ขนาดลูกจ้าง 10-19 คนปฏิบัติไม่ถูกต้อง 2,339 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.97 ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไปปฏิบัติไม่ถูกต้องน้อยที่สุด คือในปี 2547 พบว่ามีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเพียง 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.04 ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด จากข้อมูลที่เสนอมานี้ แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบกิจการที่มีขนาด 1-4 คน มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานมากกว่าสถานประกอบกิจการขนาดอื่น ๆ ส่วนสถานประกอบกิจการขนาด 1,000 คนขึ้นไป มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานน้อยที่สุด และจากรายงานสถิติการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าเรื่องที่สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกกฎหมายจะเป็นเรื่อง ไม่จัดทำระเบียบข้อบังคับการทำงาน ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ส่วนการปฏิบัติไม่ถูกต้องเรื่องสภาพการจ้างได้แก่ เรื่อง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างในวันลาหยุด ลาป่วย (รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 36 พ.ศ. 2547)

ตารางที่ 4.6 สถิติการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2543 – 2547

พ.ศ.	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง/คน)	การตรวจความปลอดภัย	
		จำนวน สปก.ที่ตรวจ (แห่ง/คน/ร้อยละ)	จำนวนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง/ร้อยละ)
2543	343,576 (7,807,367)	18,259 (1,251,455) (5.31%)	5,524 (30.25)
2544	349,102 (7,891,402)	21,907 (1,417,958) (6.27%)	5,095 (23.25)
2545	358,548 (7,908,981)	30,176 (2,521,721) (8.41%)	5,780 (19.15)
2546	413,298 (8,611,270)	61,647 (2,619,611) (14.91%)	6,409 (10.39)
2547	411,068 (8,553,556)	23,938 (1,550,441) (5.82%)	3,360 (14.03)

ที่มา : สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2543 – 2547

ในด้านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีสถิติการตรวจความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าการตรวจแรงงานทั่วไปอย่างมาก

จากตัวเลขสถิติข้างต้นจะเห็นว่าในแต่ละปี พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการได้เฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 10 ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด และในขณะเดียวกัน ยังพบว่ามีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกกฎหมายจำนวนมาก นอกจากนี้จากสถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างจากกองทุนเงินทดแทนพบว่ายังไม่สามารถลดเป้าหมายในการประสบอันตรายลงได้ โดยเฉพาะอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างต่อ 1,000 คน โดยพิจารณาจากตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย พ.ศ. 2543 – 2547

พ.ศ.	นายจ้างขึ้นทะเบียนจ่ายเงินสมทบ	จำนวนลูกจ้างในข่ายคุ้มครองกองทุนฯ	จำนวนการประสบอันตรายในข่ายกองทุนฯ	จำนวนการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย(ทุกความร้ายแรง)	อัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย (ไม่รวมกรณีหยุดงานไม่เกิน 3 วัน
2543	74,617	5,417,041	179,566	33.15	9.69
2544	79,235	5,544,436	189,621	34.20	9.42
2545	253,363	6,541,105	190,979	29.20	8.12
2546	273,626	7,033,907	210,673	29.95	8.10
2547	293,361	7,386,825	215,534	29.18	7.79

ที่มา : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

จากตารางจะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2543 มีสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนกับกองทุนเงินทดแทนจำนวน 74,617 ราย โดยมีลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียน จำนวน 5,417,041 ราย และในปีต่อ ๆ มาจำนวนสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับกองทุนเงินทดแทน และลูกจ้างในข่ายกองทุนเงินทดแทนมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับจนถึงปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมามีตัวเลขนายจ้างและลูกจ้างในข่ายการคุ้มครองแรงงานของกองทุนเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

เมื่อพิจารณาถึงอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างทุกความร้ายแรงต่อลูกจ้างใน 1,000 คน พบว่าระหว่างปี พ.ศ. 2543 – 2547 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานอยู่ระหว่าง 29.18 – 34.20 ราย ต่อลูกจ้าง 1,000 ราย แนวโน้มการลดลงของอัตราการประสบอันตรายค่อนข้างช้า

ตารางที่ 4.8 จำนวนข้อร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วได้รับเงินจำแนกประเภทตามคำร้อง

พ.ศ. 2543 – 2547

ประเภทคำร้อง	พ.ศ. 2543	พ.ศ. 2544	พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2546	พ.ศ. 2547
ค่าจ้าง	2,477	2,416	1,839	1,964	2,306
ค่าล่วงเวลา	25	33	30	32	50
ค่าทำงานในวันหยุด	10	21	24	14	24
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	-	-	2	5	3
ค่าชดเชย	771	725	296	291	478
ค่าชดเชยพิเศษ	-	-	50	292	85
เงินประกัน	284	237	261	35	367
ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	-	-	42	65	97
เงินอื่นๆ	190	187	387	402	412
ดอกเบี้ย / เงินเพิ่ม	-	-	4	4	3
มากกว่า 1 สาเหตุ	1,490	1,562	1,454	2,373	3,585
รวม	5,247	5,151	4,389	5,477	7,410

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หน้า 24, พ.ศ. 2547

ปัญหาคำร้องเป็นปัญหาหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการตรวจแรงงานที่ลูกจ้างยังได้รับการปฏิบัติโดยไม่ถูกกฎหมาย หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ตารางที่ 4.8 แสดงถึงสถิติคำร้องระหว่างปี พ.ศ. 2543 – 2547 ซึ่งคำร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องค่าจ้าง และค่าชดเชย และสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมักเป็นสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 100 คน

ผลการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องและไม่ทั่วถึงตลอดจนคำร้องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบการตรวจแรงงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถือปฏิบัติ ประสิทธิภาพของการตรวจแรงงานในภาวะที่อัตรากำลังถูกจำกัด ตลอดจนทิศทางที่จะต้องตรวจแรงงานในกลุ่มเป้าหมายใหม่ที่ได้มีการขยายการคุ้มครองแรงงานออกไป ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญในการตรวจคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจำเป็นต้องทำการศึกษารูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่เอื้อต่อการบังคับใช้กฎหมาย โดยพิจารณาจาก

1) หลักเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎหมายโดยเฉพาะเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่เอื้อต่อสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีเงินทุนจำกัด จากข้อมูลการตรวจสถานประกอบกิจการของพนักงานตรวจแรงงานระหว่างปี 2543-ปี 2547 พบว่า สถานประกอบกิจการขนาดที่มีลูกจ้าง 1-49 คน มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด และเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องส่วนใหญ่ยังเป็นเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งจะมีผลกระทบถึงเรื่องค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดต่าง ๆ ด้วย (รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หน้า 36 พ.ศ. 2547)

อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติและกฎหมายนั้นยังมีความขัดแย้งกันอยู่ ทำให้ไม่อาจนำมาใช้กับสถานประกอบกิจการทุกขนาดได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อพนักงานตรวจแรงงานในการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และการให้ความเป็นธรรม

ในเรื่องนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรทำการศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดกฎหมาย ให้เอื้อต่อการปฏิบัติของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กอย่างเหมาะสม ต่อไป

2) กรณีการเข้าตรวจสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นเคหสถานของนายจ้าง และใช้เป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถึงแม้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเข้าตรวจสถานที่ทำงานของลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นปัญหาในการเข้าตรวจแรงงานในสถานที่ดังกล่าว

13. สรุปภาพรวมสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการตรวจแรงงานในประเทศไทยแล้ว อาจสรุปได้ ดังนี้

1.) ระบบการตรวจแรงงานยังไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาการใช้แรงงานในปัจจุบัน กล่าวคือ

1.1. อัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนสถานประกอบกิจการและภารกิจที่เพิ่มขึ้น

1.2. การขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงานที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.) การกำหนดนโยบาย แผน และกลุ่มเป้าหมายในการตรวจแรงงาน มิได้ดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาในระยะยาว แต่เป็นการตรวจเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและตกเป็นข่าวทางสื่อต่าง ๆ แผนและเป้าหมายการตรวจแรงงาน รวมถึงระบบการตรวจแรงงานที่พัฒนาขึ้นใหม่คือระบบการตรวจแรงงานโดยระบบรายงาน (Reporting System: RS) ยังเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพของการปฏิบัติให้ถูกต้องของสถานประกอบกิจการ

3.) การบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาแรงงานและการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้แก่

3.1 ปัญหาค่าจ้าง โดยเฉพาะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่เหมาะสม บางสถานประกอบกิจการสามารถ ปฏิบัติได้ แต่ขณะที่บางสถานประกอบกิจการไม่สามารถนำมาใช้ได้ ทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำซาก และส่งผลต่อการใช้ดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงาน ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมายติดตามมา

3.2 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายกับแรงงานในกลุ่มต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ เช่น การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน งานแรงงานภาคเกษตรกรรม และรวมถึงการใช้แรงงานต่างด้าว

บทที่ 5
การตรวจแรงงานของต่างประเทศ

หลายประเทศได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการตรวจแรงงานมากว่าห้าสิบปี ทั้งนี้เพราะการตรวจแรงงานเป็นการให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิมนุษยชนของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เรื่องสิทธิมนุษยชนของแรงงานเป็นมาตรการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เป็นมาตรการควบคุมการค้าระหว่างประเทศ ดังนั้นการตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศชาติโดยรวม ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย ได้เลือกระบบการตรวจแรงงานของบางประเทศมาศึกษาเป็นกรณีตัวอย่าง ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหราชอาณาจักรอังกฤษ ประเทศจีน(ฮ่องกง) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศปากีสถาน ในบทนี้จะเป็นการเสนอระบบการตรวจแรงงานของประเทศเหล่านี้

การตรวจแรงงานของประเทศสหราชอาณาจักร (อังกฤษ)

การสร้างและการพัฒนางานตรวจแรงงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการพัฒนาการเมือง สังคม เทคโนโลยีและเศรษฐกิจของประเทศ งานตรวจแรงงานเกิดขึ้นในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม (The Industrial Revolution) เนื่องจากสภาพการทำงานในยุคนั้นทำให้ต้องมีการกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานและการกำหนดเงื่อนไขของแรงงานขั้นต่ำ

ประเทศอังกฤษซึ่งเป็นผู้นำการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเครื่องจักรไอน้ำและไฟฟ้า เป็นประเทศแรกที่กำหนดมาตรฐานแรงงาน (Labor standards) ในระยะแรกการคุ้มครองแรงงานดำเนินการโดยคณะกรรมการสังคมสงเคราะห์ ประกอบด้วย คนของท้องถิ่น นักบวช ผู้พิพากษา และนักอุตสาหกรรมที่ปลดเกษียณแล้ว และในปี 1833 การตรวจแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วประเทศ พนักงานตรวจแรงงานได้กลายเป็นข้าราชการพลเรือนในปี 1844

กลไกการตรวจแรงงานในระยะแรกมีเป้าหมายที่ต้องการให้สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมดีขึ้น ไม่ได้มุ่งครอบคลุมธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัว ดังนั้นในระยะแรกพนักงานตรวจแรงงานจึงทำหน้าที่ควบคุมสภาพความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเท่านั้น

1. สำนักงานตรวจแรงงานของอังกฤษ (English Labor Inspection Authority)

วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงาน คือ ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานดี และถูกสุขอนามัยสำหรับทุกคน เป็นเงื่อนไขการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และการทำงานอย่างมีความหมายสำหรับทุกคน การตรวจแรงงานเป็นองค์กรของรัฐภายใต้กระทรวงรัฐบาลท้องถิ่นและแรงงาน (the Ministry of Local Government and Labor) การตรวจแรงงานจะสนับสนุนและกระตุ้นธุรกิจให้ทำงานอย่างเป็นระบบโดยบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามกฎหมายและกฎข้อบังคับ ซึ่งได้แก่

1) พระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment Act)
2) พระราชบัญญัติการค้ำประกันค่าจ้าง (Guaranteed Wages Act)
3) พระราชบัญญัติวันหยุดประจำปี (Annual Holidays Act)
4) พระราชบัญญัติข้อผูกพันเกี่ยวกับค่าจ้างระหว่างการให้ออกจากงาน (Wages Obligations during Lay-Offs Act)
5) พระราชบัญญัติวันหยุดแห่งชาติ (National Holidays Act)
6) บางมาตราของพระราชบัญญัติการสูบบุหรี่ (Sections of The Smoking Act)

2. กฎหมายของสหราชอาณาจักรอังกฤษ (UK) เกี่ยวกับการจ้างงานเด็ก

ในสหราชอาณาจักรอังกฤษได้กำหนดอายุการทำงานของเด็กตามที่ได้กำหนดในการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 138 (ILO Convention No.138) คืออายุ 16 ปีแต่ในสหราชอาณาจักรอังกฤษคนหนุ่มสาวจะอนุญาตให้ลาออกจากการเรียนในตอนสิ้นปีการศึกษาซึ่งประมาณเดือนมิถุนายนหรือกรกฎาคม ซึ่งขณะนั้นเด็กเหล่านี้จะมีอายุ 16 ปี ในบางกรณีตอนสิ้นปีการศึกษาเด็กๆ จะต้องมีอายุ 16 ปี 9 เดือนก่อนที่เด็กเหล่านี้จะสามารถทำงานเต็มเวลาได้

กฎหมายที่มีผลกระทบการจ้างงานเด็กถูกนำมาบังคับใช้ในส่วนต่างๆ ของประเทศมีความแตกต่างกันและรัฐบาลท้องถิ่นมีอำนาจออกกฎระเบียบควบคุมการใช้แรงงานเด็กไม่ใช่รัฐบาลกลางเป็นผู้ออก ในอังกฤษและเวลส์กฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเด็กคือ The Children and Young Persons Act 1933 และ The Children and Young Persons Act 1963 (ฉบับแก้ไข) ในสก็อตแลนด์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเด็กคือ The Children and Young Persons (Scotland) Act 1937 การบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเด็กซึ่งสำเร็จโดยพระราชบัญญัติการศึกษาต่างๆ (various Education Acts) ที่เด่นๆ ได้แก่ The Education Act 1996 และ The Children (Protection at Work) Regulations 1998

3. จุดสำคัญของบทบัญญัติและข้อบังคับของอังกฤษ (Key points of British legislation and regulations) ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเด็ก

กฎหมายอนุญาตเด็กทำงาน ได้ดังนี้ คือ

- ในวันที่โรงเรียนเปิดเรียนการทำงานได้สูงสุดสองชั่วโมง และสามารถทำงานก่อนเริ่มต้นเรียนหนังสือได้เพียง 1 ชั่วโมงเท่านั้น
- ในวันอาทิตย์ทำงานได้สูงสุดได้แค่ 2 ชั่วโมง
- ในหนึ่งสัปดาห์ทำงานสูงสุดได้เพียง 12 ชั่วโมง
- เด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ทำงานได้สูงสุดแค่ 5 ชั่วโมง ถ้าอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี ทำงานสูงสุดได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงในวันเสาร์และทุกวันในสัปดาห์ยกเว้นวันเสาร์และวันอาทิตย์ ทั้งนี้เวลาที่ทำงานทั้งหมดต้องไม่เกิน 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในวันหยุดของโรงเรียนสำหรับเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือ 35 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ในวันหยุดของโรงเรียนสำหรับผู้ที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี

กฎหมายไม่อนุญาตให้เด็กทำงาน ดังนี้

- เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี
- ไม่อนุญาตให้ทำงานมากกว่าหนึ่งชั่วโมงก่อนเริ่มต้นเรียนหนังสือ
- ห้ามทำงานระหว่างเวลาเรียน
- ห้ามทำงานก่อน 07.00 นาฬิกา และ หลัง 19:00 นาฬิกา
- ห้ามทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมงโดยไม่มีการหยุดพักอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมงตลอดทั้งปี ดังนั้นเด็กต้องมีอย่างน้อยสองสัปดาห์ที่ว่างจากการทำงานในระหว่างวันหยุดของโรงเรียนอย่างน้อยสองสัปดาห์
- ห้ามทำงานในอาชีพที่กฎหมายห้ามทำเช่น ในบาร์ ร้านขายสุรา สถานที่เล่นการพนัน หรือในสถานที่ทำงานที่อันตรายต่อสุขภาพ
- ห้ามทำงานในโทรทัศน์ ภาพยนตร์ หรือกิจกรรมที่คล้ายๆกัน รวมถึงการเดินแบบโดยไม่ได้รับใบอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น

พระราชบัญญัติว่าด้วยเวลาการทำงาน ปี 2002 (The Working Time (Amendment) Regulations 2002) ยังคงยึดเวลาทำงานสูงสุดคือ 8 ชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับผู้ทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และห้ามทำงานตอนกลางคืน (ปกติจาก 23:00นาฬิกา ถึง 06:00นาฬิกา แต่บางครั้งจาก 23:00 นาฬิกาถึง 07 :00 นาฬิกา) อย่างไรก็ตามอาจมีข้อยกเว้นโดยยอมให้คนหนุ่มสาวทำงานในบางประเภทระหว่างเวลา 22:00 นาฬิกา ถึงเที่ยงคืน และ 04:00 นาฬิกา ถึง 06:00 นาฬิกา อย่างไรก็ตามการทำงานระหว่างเวลาเที่ยงคืนถึง 04.00 นาฬิกา ยังเป็นข้อห้ามอยู่ สถานที่ที่อนุญาตให้ทำงานได้ ได้แก่

- โรงพยาบาลหรือสถานที่ที่คล้ายกัน

- สถานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรม
- สถานที่ทำการค้าปลีก
- การส่งจดหมายหรือการส่งหนังสือพิมพ์
- โรงแรม ภัตตาคาร ร้านขายเหล้า
- ธุรกิจการส่งของ
- ร้านทำขนมปัง
- งานที่เกี่ยวกับกิจกรรมวัฒนธรรม สถาปนิก กีฬาและการโฆษณา

ในประเทศอังกฤษธุรกิจขนาดเล็ก (ลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน) เป็นภาคธุรกิจสำคัญของเศรษฐกิจ มีประมาณ 97% ของธุรกิจในสหราชอาณาจักร สถิติจากภาคอุตสาหกรรม ได้แสดงว่าอัตราการตาย และการเกิดอุบัติเหตุจนได้รับบาดเจ็บในธุรกิจเหล่านี้มีมากเป็นสองเท่าของบริษัทขนาดใหญ่ (ลูกจ้างมากกว่า 50 คน)

4. กลยุทธ์การแทรกแซงธุรกิจขนาดเล็ก (Intervention Strategies for Small Firms)

คณะกรรมการบริหารอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (HSE) ได้ให้ความสนใจอย่างมากกับธุรกิจขนาดเล็กโดยมีการแทรกแซง ธุรกิจขนาดเล็กในหลายวิธี คำว่าแทรกแซง (Intervention) มีความหมายกว้างกว่าคำว่า การตรวจแรงงาน (Inspection) โดยมักจะมีความหมายรวมถึง การสัมมนา (Seminars) และการติดต่อทางอ้อม (Indirect Contacts) โดยผ่านคนกลาง หรือหุ้นส่วนอื่นๆ ซึ่งอยู่นอกเหนือการตรวจแรงงานทั่วไป

การแทรกแซงที่ไม่เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน (Non-Inspection Intervention) ดำเนินการโดยข้าราชการที่ไปติดต่อกับสถานประกอบกิจการ (Workplace Contact Officer: WCOs) ซึ่งไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแรงงาน แต่เป็นพนักงานบริหารที่ผ่านการฝึกอบรมเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัยพื้นฐาน WCOs ทำหน้าที่ร่วมกับคนกลาง เช่น องค์การที่สนับสนุนธุรกิจ (Business Support Organization) สมาคมฝึกอบรม (Training Organization) ฯลฯ

เจ้าหน้าที่ติดต่อสถานประกอบกิจการ (WCOs) ทำหน้าที่ให้การแนะนำธุรกิจขนาดเล็กแต่มิได้ทำการตรวจสอบอื่นๆ ของการแทรกแซงที่ไม่เป็นการตรวจสอบ(Non-Inspection Intervention) ได้แก่ การรณรงค์ระดับชาติว่าสุขภาพอนามัยที่ดีคือธุรกิจที่ดี ผู้มีส่วนร่วมได้แก่องค์การนายจ้าง (Employers' Organizations) และสหภาพแรงงาน (Trade Unions) องค์กรเอกชน (NGOs) เช่น สถาบันป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ(The Royal Security for the Prevention of Accidents: RoSPA) และสถาบันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน(The Institution for Occupational Safety and Health: IOSH) ที่จัดตั้งโดยกลุ่มความปลอดภัยในประเทศ (Local Safety Group) หลายกลุ่มในสหราชอาณาจักร

คณะกรรมการบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (HSE) กำหนดเป้าหมายที่จะปรับปรุงระบบความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (The Health and Safety System) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน และการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีการกำหนดกลยุทธ์แบบกว้างๆที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในปี 2010 เช่นกำหนดเป้าหมายว่า ต้องลด

1) จำนวนวันการทำงานที่สูญเสียไปต่อพนักงาน 100,000 คน จากการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน และการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน ลง 30% ในปี 2010

2) ลดอัตราการตายจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่ทำให้บาดเจ็บหลักๆ (Major Injury Accidents) ลง 10% ในปี 2010

3) ลดอัตราความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน (The Incidence Rate of Cases of Work-Related) ลง 20% Ill Health ในปี 2010

เป้าหมายกลยุทธ์ที่จะทำการสนับสนุนเพื่อ

- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะด้านอาชีวอนามัย (Occupational Health)
- การทำงานกับผู้ร่วมงานที่ดี นี้เป็นหลักพื้นฐานของทุกธุรกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
- หลักประกันด้านการศึกษา และการยกระดับการรับรู้และการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัย ซึ่งหมายถึงการจัดหลักสูตรระดับประเทศ (National Curricula) โดยเฉพาะหลักสูตรระดับสูงๆ สำหรับ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม และวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย
- การออกแบบเรื่องความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดีขึ้นของเครื่องจักร และอุปกรณ์ในสถานที่ทำงานเพื่อให้พนักงานได้รับความปลอดภัยมากขึ้น กรณีนี้จะช่วยธุรกิจขนาดเล็กที่ซื้ออุปกรณ์ใหม่ๆ

กล่าวได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับธุรกิจขนาดเล็กส่วนหนึ่งเป็นเพราะการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นการแก้ไขคือการทำให้ธุรกิจรับรู้กฎหมายมากขึ้น และมีการบังคับใช้กฎหมายเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานตรวจแรงงานในสหราชอาณาจักรบังคับธุรกิจขนาดเล็กเช่นเดียวกับธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติด้วย เช่น HSE ได้ผลิตรายการโทรทัศน์สั้นๆ (30 วินาที) เกี่ยวกับ อุบัติเหตุในชีวิตจริง และโรคที่เกิดจากกิจการด้านอุตสาหกรรม เช่น ใยหิน (Asbestos) เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ชมได้กว้างขึ้น โดยเน้นที่ 5 ประเด็น ได้แก่ การตกจากที่สูง การขนส่งในสถานที่ทำงาน การลื่น ความไม่ปกติของกล้ามเนื้อ (โดยเน้นที่อุตสาหกรรม 3 ประเภท ได้แก่ การก่อสร้าง การเกษตรกรรม สาธารณสุข) และความปลอดภัยของเด็ก ผลการวิจัยได้แสดงว่า การให้ความรู้ทางโทรทัศน์มีผลกระทบที่ดีต่อผู้ชมมาก โดยเฉพาะในเรื่องการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัย ในธุรกิจขนาดเล็กด้วย

กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวภาพสมัยใหม่ได้เน้นเรื่อง การกำหนดเป้าหมาย พร้อมประเมินความเสี่ยง ตามบทบัญญัติของ The Management of Health and Safety at Work Regulation

1992 และได้มีการแก้ไขในปี 1999 โดยการประเมินความเสี่ยงด้านการจัดการ จัดให้มีการวางแผน การบริหารองค์การ การควบคุมการตรวจสอบและการทบทวน

HSE สนับสนุนให้มีการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพโดย กำหนดกรอบการทำงานที่เรียกว่า “HSG 65 approach” และเป็นพื้นฐานสำคัญอันหนึ่งของ การศึกษา British Standard 8800 พนักงานตรวจของคณะกรรมการการบริหารอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย (HSE) ใช้กรอบการทำงานของ HSG 65 เพื่อประเมินการจัดการองค์การสำหรับการ จัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

ภายใต้พระราชบัญญัติอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1974 (The Health and Safety at Work Act 1974: HSWA) ได้จัดตั้งคณะกรรมาธิการอาชีวอนามัย และความ ปลอดภัย (The Health and Safety Commission: HSC) และคณะกรรมการบริหารของอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (The Health and Safety Executive: HSE)

5. คณะกรรมาธิการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (HSC)

มี สมาชิก10 คนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและบำนาญ (The Secretary of State for Work and Pension) เพื่อบริหารกฎหมายว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงาน (HSWA) หน้าที่เบื้องต้นของคณะกรรมาธิการ คือ การจัดการเพื่อคุ้มครองสุขอนามัย ความปลอดภัย และสวัสดิการของแรงงานในการทำงานและบริการทั่วไป งานของคณะกรรมาธิการ (HSC) ประกอบด้วยการเสนอกฎหมาย และมาตรฐานใหม่ การทำวิจัย และการให้ข้อมูล และ คำแนะนำ

6. กรรมการบริหารของอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (HSE)

มีกรรมการ 3 คนเป็นผู้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคณะกรรมาธิการ HSE ทำงานร่วมกับ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (Local Authorities) รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัย การสืบสวนเรื่องอุบัติเหตุ การออกใบอนุญาตและอนุมัติมาตรฐาน โดยเฉพาะใน พื้นที่เสี่ยงอันตราย และการทำหน้าที่วิจัย กรรมการบริหารมีพนักงานประมาณ 4,050 คน ซึ่ง ประกอบด้วย พนักงานตรวจแรงงาน (Inspectors) ที่ปรึกษาด้านนโยบาย ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และวิทยาศาสตร์ และผู้ชำนาญด้านการแพทย์

การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานได้ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้คือ

1. ประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ
   - การตกจากที่สูง
   - การขนส่งในบริเวณที่ทำงาน

- ความเจ็บปวดกล้ามเนื้อ หรือความผิดของโครงร่าง
- ความเครียดที่เกี่ยวกับการทำงาน
- การก่อสร้าง
- การเกษตรกรรม
- การบริการสุขภาพ
- การลื่น และสะดุดหกล้ม

2. อุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ที่ได้รับความสนใจ
   - รถไฟ
3. COMAH
   - เหมืองแร่
   - งานชายฝั่งทะเล และ การดำน้ำ
   - วัตถุระเบิด
   - งานที่เกี่ยวกับเคมี
   - อุตสาหกรรมจำหน่ายแก๊ส
   - เหมืองหิน
4. Securing Compliance 1
   - สิ่งก่อสร้างประเภท A
   - งานกลางทะเลและประดาน้ำ
   - ระเบิด
   - งานที่เกี่ยวกับเคมี
   - อุตสาหกรรมจำหน่ายแก๊ส
   - เหมืองหิน
5. Securing Compliance 2
   - เสียง
   - สารอันตราย
   - ฝุ่นหิน
   - การสั่นสะเทือนของมือและแขน
   - โรคหอบหืดที่เกิดจากการทำงาน
   - กิจกรรมที่ควบคุม
   - ความปลอดภัยของแก๊ส

HSC และ HSE ได้กำหนดเป้าหมาย ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบริการสาธารณะ ดังนี้คือ

1. จะลดอัตราการตายและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุลง 10% ใน ค.ศ. 2009 / 2010 และ 5% ใน ค.ศ. 2004 / 2005

2. ลดจำนวนวันการทำงานที่สูญเสียไปต่อพนักงาน 100,000 คน จากการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน และการเจ็บป่วย ลง 30% ในปี 2009 / 2010 และ 15% ในปี 2004 / 2005

3. ลดอัตราของคดีการเจ็บไข้ได้ป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อปี 20% ในปี 2009 / 2010 และ 10% ในปี 2004 / 2005

7. ในด้านอาชีวอนามัย

- การลดการเจ็บป่วยของสาธารณชนที่เกิดจากการทำงานลง 20%
- ลูกจ้างที่ต้องหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ หรือ พิการ ต้องมีโอกาสกลับเข้าทำงานเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้
- ลูกจ้างที่ออกจากงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ หรือ พิการ ต้องมีโอกาสที่ได้รับการเสนอให้เตรียมตัวทำงานต่อไปได้
- เพิ่มการสนับสนุนสุขภาพที่เกี่ยวกับการทำงาน10% ในปี 2003

ในสหราชอาณาจักรมีพนักงานตรวจแรงงานจำนวน 500 คน ทำหน้าที่ตรวจในกิจการต่างๆ เหล่านี้

- อุตสาหกรรมทุกประเภทยกเว้น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับเคมี (all manufacturing except chemical industrial)
- บริการสาธารณสุข
- การศึกษา
- การก่อสร้าง
- สำนักงานและองค์กรของรัฐบาล
- ตำรวจหน่วยดับเพลิง
- อุตสาหกรรมการป้องกันและ MOD
- การเกษตรกรรม
- สถานที่จัดงานออกร้าน
- ความปลอดภัยของแก๊สภายในประเทศ
- สาธารณูปโภค
- ท่าเรือ และอู่ต่อเรือ
- อื่นๆ

8. วิธีการตรวจแรงงาน คือ

1. การตรวจแรงงานแบบสุ่มตัวอย่างทั้งหมด (all the spot-check inspections)
2. ทำการสำรวจอุตสาหกรรมทั้งหมดและสอบข้อเท็จจริงของการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน (all accidents and complaint investigations)
3. การฟ้องร้องดำเนินคดี (prosecutions)
4. สถานประกอบกิจการจะได้รับตรวจเฉลี่ย 15-20 ปีต่อครั้ง (How lack of resources affects the day to day work of HSE, http://www.lablour-inspection.org./prospect.htm 2548, กันยายน 19)

นอกจากนี้ ยังมีการให้ข้อมูลข่าวสาร และการฝึกอบรมสำหรับการตรวจแรงงาน (Information and Training for Labor Inspection) ในประเทศอังกฤษ ได้แก่

- ความสำคัญของการฝึกอบรม และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ OHS-MS
- ระบบนั้นอาจสับสนมาก ดังนั้นจะต้องใช้เวลามากในการตรวจสอบพันธะทั่วไปต่อลูกจ้าง (General Obligations on Workers) เช่น
    - จะต้องปรับการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้เหมาะสม
    - จะต้องปรับการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการผลิตอื่นๆให้เหมาะสม
    - จะต้องใช้อุปกรณ์ในการปกป้องบุคคล
    - ต้องบังคับตนเองในการใช้เครื่องมือรักษาความปลอดภัยผิดๆ
    - จะต้องแจ้งนายจ้างถึงสถานการณ์ที่แสดงว่าจะมีอันตรายอย่างร้ายแรง หรืออันตรายปานกลางต่อชีวิต และสุขภาพ
    - จะต้องร่วมมือกับนายจ้างในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

มาตรการที่จะทำให้มั่นใจว่าคนออกแบบ (Design) ผู้ประดิษฐ์ นำเข้า ผู้จัดหา เครื่องจักร อุปกรณ์ และสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานได้รับมาตรการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการทดสอบก่อน และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้อง และความเสี่ยงอันตรายที่เป็นไปได้ และระวังการใช้สารเคมีต่างๆ

9. ปัญหาการตรวจแรงงานของอังกฤษ

1. ปัญหาการตรวจแรงงานของอังกฤษไม่ได้อยู่ที่การขาดทักษะหรือแรงจูงใจ (skill or motive) แต่อยู่ที่ข้อจำกัดของเวลา ทำให้การตรวจมุ่งความสนใจไปที่เรื่องความเสี่ยงภัย เช่นการตกจากที่สูง การใช้เครื่องจักร ปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เสียชีวิต ความเสี่ยงที่ทำให้ถูกตัดแขนตัดขา HSE พยายามเปลี่ยนความสนใจความสำคัญกับเรื่องความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

2. รัฐบาลไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง รัฐบาลตัดลดงบประมาณและมองการทำงานของ HSE ว่า มีระบบที่เชื่องช้าและมีกฎเกณฑ์หยุมหยิม (red-tape)

3. ทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานว่าเป็นเรื่องความเสี่ยงภัยที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ

10. ระบบที่เหมาะสมของการตรวจสอบตามกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย และการกำหนดบทลงโทษ

กรณีของเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน นโยบายคุ้มครองแรงงานระดับชาติโดยผ่าน

1. พันธะทั่วไปของนายจ้าง (General Obligations on Employers)
   - การสร้างความมั่นใจ และผูกพันตัวเองต่ออาชีวอนามัย และความปลอดภัย และสวัสดิการลูกจ้างของตน
   - ดำเนินการประเมินความเสี่ยง
   - เพื่อปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขการกระทำที่ผิดกฎหมาย
   - เพื่อประเมินผลความเสี่ยงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้
   - เพื่อต่อต้านความเสี่ยง
   - เพื่อการปรับงานให้เข้ากับปัจเจกบุคคล และต่อความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี
   - พันธะต่อการแทนสิ่งที่เป็นอันตรายด้วยสิ่งที่ไม่เป็นอันตราย หรือเป็นอันตรายน้อยกว่า
   - เพื่อความสำคัญกับมาตรการคุ้มครองส่วนรวมมากกว่าการคุ้มครองปัจเจกบุคคล
   - เพื่อให้การฝึกอบรม และการแนะนำที่เหมาะสมกับพนักงาน
2. มาตรการที่เป็นแนวทาง และคำแนะนำต่อนายจ้าง และลูกจ้างในทุกเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ที่เกี่ยวกับงาน และการช่วยธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็กในการแก้ไขอุปสรรคทุกระดับ
3. การตระเตรียมเพื่อการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาไตรภาคีระดับภาค ระดับภูมิภาค และระดับชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และการสนับสนุนเพื่อสร้างความมั่นใจ
4. การตระเตรียมเพื่อความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายบริหาร และพนักงาน และ/หรือตัวแทนของพนักงานในระดับบริษัท
5. บทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกอบรมเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัย สำหรับพนักงานอย่างเหมาะสม หลังจากการรับพนักงานเข้ามาทำงานแล้ว ภายหลังจากการโอนหรือการเปลี่ยนงานหรือ

มีการเปลี่ยนอุปกรณ์การทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ หรือในทุกสถานการณ์ที่พนักงานควรที่จะได้รับความรู้ หรือทักษะเพิ่มในการประเมินความเสี่ยง หรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง

6. มาตรการเกี่ยวกับการควบคุมดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงาน

7. มาตรการความร่วมมือกันระหว่างพนักงานต่างๆ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และการประสานงานกับสถานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และคณะผู้เชี่ยวชาญต่างๆ

8. มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) การเน้นการประชาสัมพันธ์ (Publicity and Relation) ด้วยสื่อต่างๆ

<u>แบบจำลองการบริหารจัดการการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (The Enforcement Management Model: EMM)</u>

คือกรอบการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานในการตัดสินใจบังคับใช้กฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัย วัตถุประสงค์ของ EMM คือ

1. ต้องการให้เป็นกรอบการทำงานแก่พนักงานตรวจในการตัดสินใจบังคับใช้กฎหมายโดยถูกต้อง
2. เพื่อช่วยผู้บริหารตรวจความเป็นธรรมและความสม่ำเสมอในการตัดสินใจบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจตามนโยบายของคณะกรรมาธิการ
3. เพื่อช่วยพนักงานตรวจที่มีประสบการณ์น้อยในการตัดสินใจบังคับใช้กฎหมาย

การตรวจแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา

ระบบการตรวจแรงงานของสหรัฐอเมริกานั้น อาจแตกต่างไปจากหลายประเทศ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ การสั่งสมวิธีการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองดูแลแรงงานนานนับศตวรรษ นอกจากกฎระเบียบในการคุ้มครองดูแลผู้ทำงาน ที่ออกโดยรัฐบาลกลาง (Federal) แล้ว ในแต่ละรัฐ (State) ยังมีกฎระเบียบ ของตนอีก ส่วนใหญ่การปกป้องดูแลคนงานในกิจกรรมสาขาต่างๆ ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานนั้น ดำเนินการโดยหน่วยงาน OSHA (Occupational Safety and Health Administration) ส่วนการดูแลคุ้มครองด้านค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา ฯลฯ ดูแลโดย ESA (Employment Standard Administration) ซึ่งมีหน่วยงานย่อยๆในกำกับอีก เช่น หน่วยงานที่ดูแลค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน ในทางปฏิบัติ OSHA มีบทบาทมากในการตรวจตราดูแลความปลอดภัยคนทำงาน เนื่องจากสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศอุตสาหกรรม และการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการนำสารเคมี หรือเครื่องจักรที่อาจก่ออันตรายเข้ามาใช้ในการทำงานมาก ดังนั้นการตรวจความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในขณะที่การดูแลด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน หรือมาตรฐานการทำงานทั่วๆไปนั้น ควบคุมโดย ESA เงื่อนไข

ต่างๆ นั้น มักปรากฏในข้อตกลงการทำงาน และมีกฎหมายทั่วไปควบคุมอยู่แล้ว แต่ขณะเดียวกันประเทศสหรัฐอเมริกามักจะนำประเด็นเหล่านี้ไปตรวจสอบในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งเป็นคู่ค้าของตน โดยอ้างประเด็นความเป็นอยู่ที่ดี และค่าจ้างขั้นต่ำที่ทำให้คนงานดำรงชีวิตอยู่ได้มาใช้

1. ประวัติการตรวจแรงงานของสหรัฐอเมริกา

การดูแลคุ้มครองแรงงานของสหรัฐอเมริกานั้น ดำเนินการโดยใช้กฎหมายต่างๆ และมีองค์กรบังคับใช้กฎหมาย บางส่วนเป็นกฎหมายทั่วไป บางส่วนเป็นกฎหมายหรือกฎระเบียบโดยเฉพาะ ซึ่งอาจมีหน่วยงานเข้ามาดูแลและบังคับใช้กฎหมาย ระบบการตรวจแรงงานของสหรัฐอเมริกานั้น มีความเป็นมาที่ยาวนาน ส่วนใหญ่จะเริ่มมาจากรัฐแต่ละรัฐ บางรัฐแรงงานมีพลังมากและสามารถทำให้นักการเมืองต้องให้ความสนใจต่อเสียงเรียกร้อง และสภาพการทำงาน รวมถึงค่าจ้าง ตลอดจนชั่วโมงการทำงานของคนงาน ในขณะที่บางรัฐอาจให้ความสนใจต่อเสียงคนงานน้อยกว่าผู้ประกอบการ ขึ้นกับว่าขณะนั้น รัฐบาลเป็นพรรคเดโมแครต หรือพรรครีพับริกัน อย่างไรก็ดี รัฐบาลกลางในหลายสมัยได้ออกกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการตั้งองค์กรเพื่อดูแลแรงงาน

ในปัจจุบันสหรัฐอเมริกามีระบบการบังคับใช้กฎหมาย ในการตรวจแรงงานทั้งระดับประเทศ (Federal) และระดับรัฐ (State) โดยมีกฎหมายสำคัญที่จะดูแลเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาใช้มาตรฐานต่างๆในการดูแลแรงงาน (Assistance with Specific laws and Regulation, www.dol.gov/dol/compliance/compliance-majorlaw.html) ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบางฉบับ

2. การบริหารงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Administration: OSHA)

ในปี ค.ศ. 1970 สภาคองเกรทได้ตั้ง OSHA ขึ้นโดยมีหน้าที่ประกันความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานของคนทำงานทุกคนในประเทศ หน้าที่ดังกล่าวรวมถึงการออกกฎเกณฑ์ต่างๆ การบังคับใช้ การทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ตลอดจนการมีความร่วมมือหรือการเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างทำให้มีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในสถานประกอบกิจการ กฎหมายเกี่ยวกับ OSHA ที่เกิดในปี 1970 ถือเป็นการเปิดศักราชใหม่ของการที่รัฐบาลจะเข้ามาดูแลคุ้มครองแรงงานในการทำงาน กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้รัฐบาลต้องเข้าไปดูแลแรงงาน เกือบทั้งหมดของประเทศ ไม่ให้ได้รับอันตราย เจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือตาย จากการทำงาน รัฐมนตรีแรงงาน (Secretary of Labor) ในสมัยนั้นคือ James Hadgson ซึ่งเป็นผู้ช่วยร่างกฎหมาย กล่าวว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวเป็น “ความสำเร็จแห่งทศวรรษในการออกกฎหมายเกี่ยวกับคนทำงาน”

Hadgson พยายามทำให้กฎหมายดังกล่าวมีรากฐานที่มั่นคงในกระทรวงแรงงาน และมีผลบังคับใช้เมื่อ 28 เมษายน1971 โดยมีหน่วยงานพิเศษ the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) เป็นผู้ใช้กฎหมายดังกล่าว หน่วยงานนี้สังกัดกับสำนักงานมาตรฐานแรงงาน หน่วยงานใหม่นี้ต้องทำงานที่ยากลำบาก เพราะต้องเริ่มต้นการทำงานจากศูนย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว

2.1 ประวัติความเป็นมาของ OSHA

การขยายตัวของอุตสาหกรรมได้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้คนงานส่วนใหญ่ซึ่งเป็นวัยรุ่น ต้องทำงานกับสารเคมี เครื่องจักรที่อันตราย สายพานที่ชำรุด ฯลฯ ซึ่งสำนักงานแรงงานของสหรัฐ (State Labor bureaus) มีรายงานเรื่องอันตรายและความตายจากการทำงานในทศวรรษ 1870s และ 1980s เป็นจำนวนมาก รัฐต่าง ๆ รายงานสภาวะความไม่ปลอดภัยและขาดสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งสถิติของอันตรายต่อคนงานเนื่องมาจากการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดัน ในการปฏิรูปสังคมและเป็นต้นเหตุ ของการเกิดการเคลื่อนไหวของแรงงาน ที่จะให้มีกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ

ความก้าวหน้าและการขยายตัวของการสื่อสาร ทำให้การเคลื่อนไหวเรื่องดังกล่าวมีพลังมากขึ้น ประกอบกับในปี ค.ศ. 1907 มีคนงานในเหมืองตายกว่า 300 คน ซึ่งทำให้คนทั้งชาติตกตะลึงและในที่สุดมีการตั้งสำนักงานเหมืองแร่ของสหรัฐขึ้น เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในเหมือง นอกจากเหมืองแล้ว ก็มีคนงานในโรงงานถลุงเหล็กที่ตายปีละไม่น้อย ในชิคาโกคาดกันว่าคนงานในโรงงานตายไม่ต่ำกว่า 10 % ทุกปี ซึ่งการรณรงค์และความร่วมมือของกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดสภาความปลอดภัยแห่งชาติในปี ค.ศ. 1915

ในศตวรรษที่ 20 การศึกษาเกี่ยวกับโรค ที่เกิดในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น รัฐบาลกลางเริ่มทำการศึกษาและสำรวจโรค ในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเงียบ ๆ ในปี 1903 สำนักงานแรงงานเริ่มตีพิมพ์รายละเอียดเกี่ยวกับ การตายและโรคต่าง ๆ ที่เกิดในโรงงาน ในปี1910 มีการตีพิมพ์เกี่ยวกับโรคที่เป็นผลมาจากฟอสฟอรัส ในโรงงานไม้ขีดไฟ โรคดังกล่าวบางครั้งก็ถึงตาย บางครั้งก็มีผลต่อกระดูกขากรรไกร ซึ่งโรคดังกล่าวทำให้เกิดความหวาดกลัวทั้งประเทศ และมีการออกกฎหมาย ESCH Act ในปี 1912

ในปี 1913 รัฐสภาตั้งกระทรวงแรงงาน และงานหลักอันหนึ่งของกระทรวงคือการปรับปรุงสภาพการทำงาน และวุฒิสภาขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรายงานเรื่องอุบัติเหตุและโรคภัยในโรงงานอุตสาหกรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสั่งให้มีการเก็บสถิติ อุบัติเหตุที่เกิดบ่อย ๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก และค่อย ๆ รวมอุตสาหกรรมอื่นเข้ามาด้วย รัฐมนตรี (William B. Wilson) ซึ่งเคยเป็นคนงานเหมืองมาก่อน มีหลักการว่า “แทนที่จะปล่อยให้คนเข้าไปทำงานในอาชีพที่ไม่ปลอดภัย กระทรวงควรทำให้ที่ที่ไม่ปลอดภัยนั้นปลอดภัยก่อน” (William B. Wilson to john B. Andrew, Nov.13, 1914, Secretary of labor files National Archives)

ในช่วงใกล้สงครามโลกครั้งที่ 1 สหรัฐอเมริกาก่อตั้งหน่วยบริการด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions Service) หน่วยงานนี้ทำหน้าที่ตรวจสอบโรงงานผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสงคราม และให้คำแนะนำโรงงานในการลดอันตราย และช่วยรัฐแต่ละรัฐ ในการบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เมื่อสงครามสงบ หน่วยงานดังกล่าวก็ล้มเลิกไป

ในปี ค.ศ. 1933 ประธานาธิบดีรูสเวลท์ แต่งตั้ง Frances Perkins รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นรัฐมนตรีหญิงคนแรกของสหรัฐอเมริกา เธอผู้นี้นำเอาประสบการณ์อันยาวนานเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ที่เธอเคยทำในรัฐนิวยอร์ค มาประกอบในการทำงานเพื่อทำให้สถานประกอบกิจการปลอดภัยมากที่สุดเท่าที่วิธีการทางวิทยาศาสตร์และกฎหมายจะทำได้ Perkins ได้ตั้งสำนักงานมาตรฐานแรงงาน (Bureau of Labor Standard) ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1934 และหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานถาวรแห่งแรกของรัฐบาลกลางที่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานทั่วประเทศ สำนักงานนี้ช่วยรัฐบาลท้องถิ่น ในการบริหารจัดการกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของคนงานและเพิ่มอำนาจในการปกป้องคุ้มครอง

รัฐสภาได้ผ่านกฎหมายสำคัญสามฉบับ ในฐานะส่วนหนึ่งของแผนพื้นฟูประเทศของประธานาธิบดีรูสเวลท์ (Roosevelt's New Deal) ซึ่งทำให้บทบาทของรัฐบาลกลางในการคุ้มครองคนทำงานกว้างขวางขึ้น กฎหมายทั้งสามฉบับคือ The Social Security Acts of 1935, The Fair Labor Standard Acts of 1938 ซึ่งมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ห้ามการกดขี่แรงงานเด็ก คือกระทรวงแรงงานมีอำนาจในการห้ามใช้แรงงานต่ำกว่า 18 ปีในงานที่อันตรายและ The Walsh – Healey Public Contracts Act of 1936 ซึ่งยอมให้กระทรวงแรงงาน ห้ามหรือยกเลิกงานที่ทำสัญญาภายใต้สภาพการทำงานที่อันตราย

ในช่วงทศวรรษที่ 1950 ทั้งหน่วยงานของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ซึ่ง Perkins เคยใช้เป็นหน่วยทำงานด้านแรงงานนั้นไม่เพียงพอกับสถานการณ์ที่อันตรายและขาดสุขอนามัยในที่ทำงานซึ่งขยายตัวไปมาก ในที่สุดรัฐบาลกลางก็เพิ่มบทบาทของตนอย่างเด่นชัด ในปีค.ศ.1958 รัฐสภาผ่านกฎหมายเพิ่มเติมในด้านค่าชดเชยคนทำงานท่าเรือและชายฝั่ง (Longshoremen's and Harbor Workers' Compensation Act) กฎหมายดังกล่าว ช่วยให้กระทรวงแรงงาน ตั้งกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ให้กับคนงานทุกคนที่ทำงานด้านนี้ แม้จะเป็นแรงงานส่วนน้อย รัฐมนตรีมีอำนาจในการลงโทษคนที่ตั้งใจฝ่าฝืนกฎหมายได้ แต่จะไม่ลงโทษผู้ที่ทำผิดโดยไม่ตั้งใจ หลังจากการประชาพิจารณ์แล้ว กฎหมายเริ่มมีผลบังคับใช้ในปี 1960 และปรากฏว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอย่างดี ทำให้อัตราการเป็นอันตรายในที่ทำงานลดลงอย่างมาก

ในปี ค.ศ.1960 หลังจากรัฐสภาให้กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับการทำงานในทะเลมีผลบังคับใช้ และขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานก็กำหนดกฎกระทรวง เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัย ออกมาด้วย ภายใต้กฎหมาย The Walsh Healey Act กระทรวงเคยทำมาตรฐานเหล่านี้ส่วนใหญ่ออกมาในหนังสือปกเขียว (Green Books) โดยมุ่งหวังจะให้เป็นเครื่องมือแนะนำและช่วยเหลือแก่พนักงาน

ตรวจแรงงานของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น (Federal and State inspectors) ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานทุกระดับต้องใช้กฎเกณฑ์ของกระทรวงแรงงาน จะใช้กฎเกณฑ์ของตนเองเช่นของรัฐในการตรวจมาตรฐานมิได้ เป็นครั้งแรกที่เงื่อนไขของความปลอดภัยและสุขอนามัยของส่วนกลางถูกนำมาใช้กับกิจการหรืออุตสาหกรรมทั้งระบบ ซึ่งระเบียบวิธีเช่นนี้นำความไม่พอใจมาสู่หลายฝ่าย เพราะไม่เคยมีการทำประชาพิจารณ์ ทั้งฝ่ายผู้ประกอบการและแรงงานต่างโต้แย้งว่า กฎเกณฑ์ดังกล่าวไม่ได้มีการปรึกษา ซึ่งในที่สุด ในปี ค.ศ. 1964 กระทรวงแรงงานได้มีการทำประชาพิจารณ์ขึ้น

ในการทำประชาพิจารณ์ มีการวิพากษ์อย่างรุนแรง ฝ่ายผู้ประกอบการเห็นว่าระเบียบที่ออกโดยกระทรวงแรงงานผิดกฎหมาย ไม่สมบูรณ์ทางเทคนิค และเป็นอุปสรรคขัดขวางนวัตกรรม โดยการเอากฎเกณฑ์ของรัฐบาลกลางมาใช้กับแต่ละรัฐ เท่ากับว่ารัฐบาลไม่ให้ความเชื่อถือโครงการหรือมาตรฐานที่จัดทำโดยรัฐ และถือว่าเป็นการทำลายรูปแบบ ความสมัครใจของผู้ประกอบการ ที่จะทำให้มีความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นรูปแบบที่แต่ละรัฐใช้มานาน กระทรวงแรงงานถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรง จนต้องหันมาตรวจสอบมาตรฐานความปลอดภัยต่าง ๆ เพื่อทำการพัฒนา เพื่อให้เกิดนโยบายที่จะมีลักษณะความร่วมมือมากขึ้น ในเรื่องความปลอดภัย กระทรวงจ้างที่ปรึกษาภายนอกมาศึกษาและมีคำแนะนำว่า ให้เอาโครงการที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทุกโครงการมารวมไว้ในหน่วยงานเดียว ในที่สุดก็มีการจัดรวมดังกล่าวในปี 1966 (Thomas A. Chittenden, “A Study of Occupational Safety Responsibility of The Department of Labor” Washington 1964 www. Dol.gov)

นับตั้งแต่ปี 1965 รัฐสภาอเมริกันผ่านกฎหมายหลายฉบับเพื่อที่จะปกป้องคุ้มครองคนงานกลุ่มต่าง ๆ ในช่วงที่กระทรวงแรงงานกำลังพัฒนาและขยายการคุ้มครองมาตรฐานแรงงานอยู่นั้น การเคลื่อนไหวเพื่อพิทักษ์สิ่งแวดล้อมก็เกิดขึ้นใน ค.ศ. 1965 กระทรวงสาธารณสุข เสนอรายงานเกี่ยวกับการคุ้มครองชีวิตคนอเมริกัน 8 ล้านคนจากอันตรายที่มาจากเทคโนโลยี รวมทั้งสารเคมีต่างๆ ที่เข้าสู่ที่ทำงาน ซึ่งมีหลักฐานว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นมะเร็ง รายงานดังกล่าวเรียกร้องให้ประเทศให้รัฐบาลให้ความคุ้มครอง ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน โดยดูด้านการบริการสาธารณสุขของประเทศ แต่งานนี้ก็ไม่ประสบผลเท่าที่ควร อย่างไรก็ดีใน ค.ศ.1965 มีการเปิดเผยว่าคนงานเหมืองแร่ยูเรเนียม จำนวนมหาศาล ตายด้วยโรคมะเร็งปอด(นับตั้งแต่ทศวรรษ1940 คณะกรรมการพลังงานปรมาณู ได้รายงานว่ามีรังสีในระดับสูงมาก ในเหมืองเหล่านั้น แต่ไม่มีผู้ใดดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ การขาดความเอาใจใส่ทำให้เกิดเหตุการณ์น่าสลด)ในปี ค.ศ. 1967 มีความพยายามที่จะกำหนดมาตรฐาน เกี่ยวกับพลังงานปรมาณู แต่ในที่สุดก็ไม่ได้ผลอีกเช่นเคย ในวันที่ 5 พฤษภาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งหมดความอดทนกับความล่าช้า(ทั้งๆที่ก่อนหน้า เขาเคยคิดว่าเรื่องเหมืองแร่ยูเรเนียมไม่น่าจะอยู่ในการดูแลของกระทรวง) และโดยไม่มีการประชา

พิจารณ์ เขาก็ใช้กฎหมาย Walsh- Healey กำหนดมาตรฐานแต่ก็ต้องพบกับความไม่เห็นด้วยของ Federal Radiation Council

ในปี 1968 ประธานาธิบดี Johnson เสนอร่างกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัย ที่เข้มข้นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงาน เข้าไปในสถานประกอบกิจการได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและผู้ทำผิดอาจต้องจำคุก และให้รัฐมนตรีมีอำนาจขึ้นบัญชีดำผู้ที่รับงานรัฐบาลแต่ละเมิดกฎหมาย ข้อเสนอของประธานาธิบดีก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง แต่ฝ่ายแรงงานสนับสนุนสุดตัว ฝ่ายผู้ประกอบการก็คัดค้านอย่างมาก และในที่สุดข้อเสนอก็ตกไปและทำให้ประธานาธิบดีตัดสินใจไม่ลงสมัครรับเลือกตั้งซ้ำในปี 1969 ประธานาธิบดี Nixon เสนอเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน ต่อรัฐสภาและได้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เตรียมร่างกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน โดยรัฐมนตรีได้จัดเตรียมอย่างจริงจัง โดยปรึกษาทั้งฝ่ายแรงงานและผู้ประกอบการ ซึ่งรัฐบาลของ Nixon เสนอให้มีคณะกรรมการ 5 คน ในการที่จะกำหนดมาตรฐานและบังคับใช้ โดยกระทรวงแรงงานจะถูกกำหนดให้ตรวจสอบสถานประกอบกิจการ แต่ HEW จะเป็นผู้ทำการศึกษาวิจัย Nixon กล่าวย้ำถึงความพยายามที่มีอยู่แล้วของเอกชนและรัฐบาลท้องถิ่นในแต่ละรัฐ ในการดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ดังนั้นรัฐบาลกลางควรดูแลเพียง การศึกษาวิจัย การให้ความรู้และฝึกอบรม เป็นงานหลัก ส่วนการบังคับใช้ควรเป็นเรื่องรองลงมา (Richard Nixon, “Occupational Safety and Health Message to Congress,” Aug 6, 1969,Weekly Complication of Presidential Documents, Vol. 5, No 32) ซึ่งการตัดสินเช่นว่าย่อมนำความยินดีมาสู่ผู้ประกอบการ แต่มีการต่อต้านของแรงงาน ซึ่งรวมทั้งผู้แทนราษฎรบางกลุ่มของทั้งสองพรรค เช่นไม่เห็นด้วยกับการตั้งคณะกรรมการเพราะมีหน่วยงานอยู่แล้ว ฝ่ายคัดค้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งสหภาพเห็นว่าภายใต้เงื่อนไขของ Nixon นายจ้างจะละเลยมาตรฐานต่าง ๆ จนกว่าจะมีการตรวจ ฝ่ายแรงงานเห็นว่ากระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่เหมาะสมที่สุดในการดูแลมาตรฐานความปลอดภัยและสุขอนามัย

อย่างไรก็ดีในปี 1970 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้ผ่านออกมา ในงานฉลองของกระทรวงแรงงาน ทุกฝ่ายแสดงความยินดีต่อกฎหมายดังกล่าว ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการสิ้นสุดการต่อสู้อันยาวนานถึง30 ปี (OSHA 30-year milestones, http://www.osha.gov/as/opa/osha 30 yearsmilestones.html, 16/11/2548)

กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของสหรัฐ ถือกำเนิดมาเมื่อ 3 ทศวรรษมาแล้ว เมื่อปี 1970 โดยประธานาธิบดี Nixon ทั้งนี้มีปัญหาต่างๆ และอุปสรรคมากมาย กว่าจะออกมาเป็นกฎหมาย และเมื่อมีการบังคับใช้ก็มีการต่อต้านจากหลายฝ่าย กฎหมาย Occupational Safety and Health Act of 1970 นั้นส่งผลให้รัฐบาลมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ตลอดจนบังคับใช้มาตรฐานเหล่านั้น เพื่อให้คุ้มครองแรงงานทั่วประเทศ

อาจกล่าวได้ว่ารากฐานของกฎข้อบังคับ เกี่ยวกับอันตรายในสถานประกอบกิจการ เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่19 (The job safety law of 1970: It passage was Perilous http://www.dol.gov/asp/programs/history/osha.htm)

ในระยะแรกๆ OSHA ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี เนื่องจากใช้ระบบการทำตามกฎหมายด้วยความสมัครใจ ซึ่งทำให้ฝ่ายผู้ประกอบการพอใจ และเนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรของหน่วยงาน OSHA จึงเลือกที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลแรงงานที่เป็นกรณีเลวร้ายมากๆ โดยเข้าไปตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายในกรณีอุบัติเหตุรุนแรง หรือไปดูการปฏิบัติตามของนายจ้าง ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีอันตรายรุนแรงหรือขาดสุขอนามัย

ในช่วงปี 1971 – 1973 มีเสียงครหา OSHA หลายประการ เช่น ในช่วงปีแรกๆของการทำงานนั้น จะถูกกล่าวหาว่าเป็นพวกดูแต่รายละเอียดมากเกินไป (nit-picker) นอกจากนั้นสิ่งที่อาจทำให้ OSHA ไม่ประสบผลสำเร็จนัก เพราะอาจพึ่งพาโครงการของรัฐมากไป และพัฒนาบุคลากรของตนเองน้อยไป ปรากฏว่ารัฐต่างๆไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ OSHA หวังไว้ นักธุรกิจต่อต้านการทำงานของหน่วยงานนี้ และมีการร้องทุกข์มากมายเกี่ยวกับการที่ต้องส่งบันทึกและรายงาน OSHA ก็ยอมผ่อนคลายกฎเกณฑ์บางอย่าง แม้จะประนีประนอมกับนายจ้างบางส่วนได้ แต่นายจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กยังรู้สึกว่า OSHA เป็นปัญหาต่อความอยู่รอดของกิจการ OSHA ถูกร้องเรียนมากมาย จนกระทั่งนักการเมืองเองก็กลับเห็นว่า OSHA เป็นอุปสรรคต่อเศรษฐกิจ เนื่องจากการไปตรวจมาตรฐานความปลอดภัยต่างๆ ในสถานประกอบกิจการของพนักงานตรวจแรงงานของ OSHA (www.dol.gov/ asp/programs/history) พวกผู้แทนราษฎรหลายคนถึงกับแสดงเจตนาจะลดอำนาจของหน่วยงาน ผู้แทนฯ หลายคนเห็นว่า OSHA แสดงอำนาจบาตรใหญ่กับธุรกิจขนาดเล็ก แต่ขณะเดียวกันฝ่ายแรงงานก็รวมตัวกันต่อต้านข้อยกเว้นต่างๆ ของ OSHA เช่น การยินยอมอนุญาตให้แก่บางสถานประกอบกิจการและกล่าวหาว่าให้ข้อมูลข่าวสารเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ในที่สุด OSHA สนับสนุนให้ละเว้นการตรวจสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ที่มีคนงานตั้งแต่ 8 คนลงมา แต่การยกเว้นดังกล่าวก็มีการขัดแย้ง

จากความขัดแย้งต่างๆ ของ OSHA กับผู้ประกอบการ และนักการเมือง ส่งผลให้สถานภาพองค์กรในยุค 1973-1975 ตกในภาวะวิกฤติ การทำงานของ OSHA ถูกประเมินว่ายังห่างไกลเป้าหมาย อย่างไรก็ดีวุฒิสมาชิก เช่น Edward Kenedy และ Javits ให้การสนับสนุนอย่างมาก โดยเฉพาะกรณีการบังคับเรื่องมาตรฐานของสารพิษ และ Javits ถึงกับกล่าวว่า OSHA ขยายอาณาเขตการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น ในปี1983 ออกมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเรือเดินทะเล แต่เป็นกลุ่มคนงานที่ทำหน้าที่บนบก ในปี ค.ศ. 1984 มีการกำหนดให้นายจ้างในภาคการเกษตรต้องตระเตรียมห้องสุขาเคลื่อนที่ให้คนงานด้วย

2.2 หน้าที่ของ OSHA

หน้าที่ของ OSHA (http://www.osha.gov.17/11/2548) คือ การสร้างความปลอดภัยและสุขอนามัยของแรงงานในสหรัฐอเมริกา ให้คนทำงานทุกคนกลับบ้านโดยยังมีอวัยวะทุกส่วนของร่างกายอยู่ครบถ้วน โดยการสร้างและบังคับใช้มาตรฐาน จัดฝึกอบรม ให้การศึกษา สร้างหุ้นส่วนและส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวอย่างต่อเนื่องของความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ นับตั้งแต่ OSHA ตั้งขึ้นมาเมื่อปี 1971 ปรากฏว่าการตายเนื่องจากการทำงานของแรงงานลดลงกว่าครึ่ง และอัตราการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยจากการทำงานก็ลดลงกว่า 40 % ขณะที่จำนวนคนงานเพิ่มหลายเท่า กล่าวได้ว่า OSHA มีความก้าวหน้าในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการมาโดยตลอดนับจากปี 1971

งานบริการของ OSHA: พนักงานตรวจแรงงานของ OSHA ทั้งหมด ซึ่งรวมถึงพนักงานตรวจแรงงานที่อยู่ในรัฐต่างๆมีประมาณ 2,100 คน รวมทั้งผู้ที่ทำงานด้านสอบข้อเท็จจริง วิศวกร แพทย์ นักวิชาการ ผู้สร้างมาตรฐาน (Standard writers) ผู้ทำงานด้านเทคนิค และฝ่ายสนับสนุนอื่นๆ ซึ่งกระจายอยู่ในสำนักงานกว่า 100 แห่งทั่วประเทศ พนักงานเหล่านี้ช่วยกันสร้างมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้มีความมั่นคงมากขึ้น โดยดูแลทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และอาศัยความช่วยเหลือจากเทคโนโลยีและโครงการให้คำปรึกษา

งานสาธารณะ : คนทำงานทุกคนไม่ว่าชายหรือหญิงในสหรัฐอเมริกาอยู่ภายใต้การดูแลของ OSHA ยกเว้นงานบางอย่าง เช่น คนงานเหมืองแร่ ขนส่ง ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง (many public employees) และกลุ่มที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) กลุ่มคนอื่นๆที่ใช้บริการของ OSHA รวมถึงคนที่มีอาชีพทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ชุมชน นักวิชาการ นักกฎหมาย นักข่าว ตลอดจนคนในกลุ่มต่างๆ ในหน่วยงานอื่นของรัฐบาล

แผนการการปรับปรุงงานบริการ : OSHA พยายามที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อกระตุ้นการบริหารจัดการที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และให้คนงานมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและอนามัยในที่ทำงาน เนื่องจากการตรวจสถานประกอบกิจการเป็นงานหลักของ OSHA

2.3 ระบบการทำงานแบบพันธมิตร (The OSHA Alliance Program)

OSHA ทำงานกับสาธารณะเพื่อส่งเสริมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน โดยให้บริการและมีโครงการต่างๆ สำหรับธุรกิจและองค์กรต่างๆ บริการและโครงการต่างๆ ที่จัดให้ช่วยในการทำงานโดยร่วมมือกับหน่วยงานนี้ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย the Occupational Safety and Health Act of 1971 (http://www.osha.gov./desp/alliances/index.html)

ใน ค.ศ.2002 OSHA สร้างโครงการพันธมิตร (the Alliance Program) ขึ้น เป็นโครงการความร่วมมือเพื่อช่วยทำให้องค์กรต่างๆ ดำเนินการให้มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการ

ทำงาน เพื่อทำงานร่วมกับ OSHA ในการป้องกันการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย และการเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ทำงาน ทั้ง OSHA และกลุ่มพันธมิตรทำงานร่วมกันเพื่อให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ในการนำลูกจ้างและนายจ้างของประเทศไปสู่เป้าหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีมากขึ้นในสถานที่ทำงาน กลุ่มต่างๆ ที่มาร่วมมือกับ OSHA มีทั้งนายจ้าง สหภาพแรงงาน ตลอดจนกลุ่มวิชาชีพต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษาด้วย

2.4 ประโยชน์ที่พันธมิตรจะได้รับ

พันธมิตรที่ร่วมทำงานกับ OSHA จะต้องมีข้อตกลงเซ็นสัญญาทำงานเป็นระยะเวลาสองปีเพื่อ

1) สร้างความเชื่อใจ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ OSHA
2) สร้างเครือข่ายกับพันธมิตรอื่น เพื่อทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี
3) ใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างดีที่สุด
4) ได้รับการยกย่องในฐานะเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

องค์กรต่างๆ อาจร่วมมือกับ OSHA เป็นครั้งแรก หรืออาจเป็นความร่วมมือที่มีอยู่แล้วผ่านโครงการอื่นๆ ของ OSHA

2.5 การเริ่มต้นของพันธมิตร

OSHA และกลุ่มพันธมิตรต้องกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งระยะสั้น-ยาวแยกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การฝึกอบรมและให้ความรู้หรือให้การศึกษา เช่น การพัฒนาโครงการฝึกอบรมและให้การศึกษา รวมทั้งการจัดสัมมนาเพื่อลดอันตรายในสถานที่ทำงาน ตระเตรียมเอกสารต่างๆ เพื่อการศึกษาและฝึกอบรมแก่สถาบันฝึกอบรมของ OSHA ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยเฉพาะตามที่สถาบันร้องขอ รวมทั้งเป็นกลุ่มผู้ทดสอบ หรือตรวจดูหลักสูตรการอบรมของ OSHA

2) เชิญชวนและสื่อสาร การแบ่งปันข้อมูลที่ทันต่อสถานการณ์เพื่อจุดหมายของการศึกษา ให้การส่งเสริมความร่วมมือในโครงการความร่วมมือของ OSHA รวมทั้งการเตรียมข้อมูลเป็นภาษาต่างๆ

3) สนับสนุนการเจรจาระดับประเทศเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้โดยการแบ่งปันข้อมูลด้านอันตรายเกี่ยวกับความปลอดภัย และ อาชีวอนามัย เข้าร่วมในเวทีและกลุ่มต่างๆ ในการอภิปรายหรือหารือกันเพื่อประกอบและแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของ OSHA

2.6 การดำเนินงานของพันธมิตร (Alliance Implementation)

OSHA และพันธมิตร รับผิดชอบต่อการพัฒนากลยุทธ์และโครงการที่จะดำเนินตามกลยุทธ์หรือกระบวนการที่จะบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนด

กิจกรรมและผลของ OSHA และพันธมิตร คือ

1) ช่วย OSHA ในการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือในหัวข้อที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยเป็นเว็บไซต์ที่สามารถโต้ตอบกันได้ (interactive)

2) ช่วยพัฒนาหัวข้อเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

3) เข้าร่วมงานประชุมสัมมนาต่างๆ

การติดตามข้อมูลข่าวสารและการติดต่อกับ OSHA มีทั้งทางโทรศัพท์ และสถานที่ติดต่อทางเวบไซต์ คือ http://www.osha.gov/plesp/partnership/index.html

2.7 โครงการกลยุทธ์แบบหุ้นส่วน (OSHA Strategic Partnership Program: OSPP)

เนื่องจากหน้าที่ของ OSHA คือ ทำให้คนทำงานทุกคนกลับบ้านด้วยความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีทุกวัน ซึ่งเดิมทีเดียวกลยุทธ์ของ OSHA คือ การเผยแพร่ ประกาศใช้และบังคับให้สถานที่ทำงานมีมาตรฐานความปลอดภัย และมีสุขอนามัยที่ดี ด้วยเหตุที่พนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของ OSHA ปัจจุบันมีเพียง 1,200 คนแต่มีสถานประกอบกิจการกว่า 7 ล้านแห่ง ถือเป็นการท้าทายความสามารถอย่างมาก

โครงการกลยุทธ์แบบหุ้นส่วนของ OSHA (OSPP) เปลี่ยนวิธีจากการบังคับในแบบเดิมมาเป็นการใช้ความร่วมมือหรือตกลงกันเป็น เพื่อจะชี้ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่สำคัญ เป็นวิธีการที่แตกต่างไปเกือบจะสิ้นเชิงจากวิธีดั้งเดิม นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการลดอัตราการเสียชีวิต การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างมากวิธีหนึ่ง

2.8 ลักษณะการทำงานโดยการร่วมมือแบบหุ้นส่วน

การทำงานร่วมกันของ OSHA นายจ้าง และลูกจ้าง ในการกำหนดหรือชี้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน จะมีการนำปัญหาและข้อกำหนดมาอธิบายและสร้างข้อตกลงร่วมกัน การตกลงอาจเป็นระดับประเทศ ภูมิภาค หรือเป็นระดับท้องถิ่น โดยต่างตกลงทำหน้าที่ในส่วนของตน และมีการกำหนดกลยุทธ์ ตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานเพื่อจะบรรลุผล

ในส่วนผู้ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น สหภาพแรงงาน สมาคมการค้า รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น โครงการที่ปรึกษา ตลอดจนบริษัทประกันภัย เพื่อให้ความร่วมมือในการนำ

ความชำนาญเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนทรัพยากรที่มีมาใช้ ผลก็คือมีการใช้ทรัพยากรของหุ้นส่วน หรือกล่าวได้ว่าไม่ต้องใช้ทรัพยากรของ OSHA ในการทำงานให้สำเร็จ เช่น โครงการอบรมคนงาน (แต่ก็ไม่100%) ตลอดจนการพัฒนาระบบการจัดการเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม โดย OSHA ทำหน้าที่ส่วนใหญ่ทางด้านเทคนิคและเป็นผู้ประสานงาน (Technical resource and facilitator)

หุ้นส่วนหรือพันธมิตร อาจเป็นสมาคม สหภาพ อุตสาหกรรม หรือสภาต่างๆ สถานที่ทำงานของหุ้นส่วน อาจมีขนาดใหญ่ก็ได้ แต่ส่วนมากกลับเป็นธุรกิจขนาดเล็กที่มีคนงาน50 คนหรือน้อยกว่า หุ้นส่วนทั้งหมดให้ความสำคัญต่อความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน และให้มีผลดีต่อเนื่องระยะยาว ไม่ใช่เพียงระยะเวลาที่ข้อตกลงทำกันเพียง 2 – 3 ปี โดยการนำเอานายจ้างและลูกจ้าง (คนงาน) เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ และมีแรงกระตุ้นหรือสนับสนุนจากโครงการให้มีการแบ่งปันความสำเร็จ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่ให้ผลดีที่สุดระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วน

ในปี 2004 OSHA มีหุ้นส่วนใหญ่ 57 กลุ่ม ถือว่าเพิ่มขึ้น 20.5% ในปี ค.ศ.2005 มีการลงนามเป็นหุ้นส่วนกันอีก 48 หน่วยงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มถึง 9.8% หุ้นส่วนกว่า80% ที่ยังทำงานอยู่สนับสนุนแผนกลยุทธ์ของ OSHA โดยการมุ่งเป้าไปที่อุตสาหกรรมที่มีอันตรายมาก หรือที่มีประเภทของการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยที่รุนแรง จะถูกกำหนดไว้ในแผน

ข้อดีของลักษณะการเป็นหุ้นส่วน คือ ความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่นนี้ช่วยให้ OSHA และคู่สัญญาทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุสิ่งที่ตนให้ความสำคัญร่วมกัน และสร้างข้อตกลงที่จะทำให้มีการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของคนงาน ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เข้าเป็นหุ้นส่วนทั้งหลาย โครงการเป็นเพียงโครงการหนึ่งของความร่วมมือของ OSHA ที่มีความเป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่า เนื่องจากแสดงถึงการที่สมาชิกเห็นคุณค่าความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมอื่นๆ ซึ่งประสบการณ์นี้เป็นตัวแบบที่ดีที่จะให้นายจ้างอื่นๆ ทำตาม นอกจากนั้นลักษณะธรรมชาติการร่วมมือของโครงการหุ้นส่วน ทำให้ OSHA สื่อสารนัยสำคัญต่างๆ ถึงลูกจ้าง นายจ้างอื่นๆ อย่างกว้างขวาง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าเดิม และผลก็คือโครงการหรือความพยายามบังคับใช้กฎหมายของ OSHA ก็จะมุ่งไปที่ ที่มีความจำเป็นที่สุดก่อน นั่นคือมุ่งไปยังที่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่สนใจด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง ด้วยวิธีนี้ ผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างมีวงกว้างมากขึ้น ซึ่งต่างไปจากเดิมที่มุ่งไปที่สถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง (OSHA Consultation Program and the Voluntary Protection Program: VPP)

2.9 ประโยชน์ต่อลูกจ้าง

โครงการนี้ให้ประโยชน์ต่อคนงานโดยลดความเสี่ยงต่างๆ ของคนงาน เช่น การเสียชีวิต การบาดเจ็บ การป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยการให้ทักษะและความรู้ที่เหมาะสมในทาง

ปฏิบัติ ในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยการสนับสนุนคนงานเพื่อให้มีบทบาทในการปกป้องตนเอง และโดยการเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ปรากฏว่ามีคนงานกว่า 800,000 คน และนายจ้างกว่า13,000 คน เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนในโครงการ OSHA Partnership's นับตั้งแต่เริ่มโครงการในปี 1998 หุ้นส่วนเหล่านี้ได้นำเอาเรื่องราวสำคัญเกี่ยวกับอันตราย และอาชีวอนามัยในที่ทำงานมาหารือ ทำให้ลดอัตราการเสียชีวิต การบาดเจ็บในอุตสาหกรรม พันธมิตรพยายามหาทางปรับปรุงวิธีการปกป้องแรงงาน โดยใช้ระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีและปฏิบัติได้จริง โครงการเข้มงวดตรวจตรากับอันตรายจากอาชีพ เช่น สารตะกั่ว การตกจากนั่งร้าน การถูกไฟฟ้าช้อต หรือกล้ามเนื้อ หรือกระดูกผิดรูป

2.10 ประโยชน์ต่อนายจ้าง

โครงการนี้ให้ประโยชน์ต่อนายจ้างโดย ทำให้นายจ้างพัฒนาทักษะ ที่จะกำหนดและหลีกเลี่ยงอันตราย และสร้างระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบกิจการ ระบบดังกล่าวทำให้มีการปรับปรุงการปกป้องคนงาน และสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือซึ่งมีคุณค่าแก่ความปลอดภัยในการทำงาน และต่อผลิตผลและกำไร โครงการนี้ยังทำให้นายจ้างเข้าถึงความช่วยเหลือทางเทคนิค ทรัพยากรทางการศึกษา และการช่วยให้นายจ้างลดค่าใช้จ่ายจากการลดค่าชดเชยเมื่อคนงานได้รับอันตรายจากการทำงาน ลดการขาดงาน เพิ่มผลิตภาพ ขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง นอกจากนั้นโครงการ Mentoring และการแบ่งปันบทเรียน ได้สร้างความสัมพันธ์ของนายจ้างกับชุมชน และในกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวาง ทั้งยังทำให้ความสัมพันธ์กับ OSHA มีการเปลี่ยนแปลงด้วย นั่นคือ จากการมองว่า OSHA เป็นศัตรูกลับเห็นว่าเป็นผู้ที่ยอมรับฟัง และเป็นพันธมิตรที่มีประโยชน์

2.11 ปัญหาและอุปสรรค

(Brendan Coyne, http://www.911ea.org/News_Stories_From_May_2005.htm) ผู้เป็นเครือข่ายหรือพันธมิตรของ OSHA ขาดความมั่นคง เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ในงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทั้งๆ ที่การเสียชีวิตของคนงานเพิ่มขึ้น แต่รัฐกลับมุ่งตัดค่าใช้จ่ายที่ให้กับหน่วยงานที่ทำงานเหล่านี้ ซึ่งทำให้กลุ่มเครือข่ายวิตกมาก โครงการของรัฐบาลกลางที่สนับสนุนด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและการศึกษา และเป็นแหล่งทุนสนับสนุนการรวมตัวเป็นเครือข่ายอย่างหลวมๆ ขององค์กรที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมคนงานก็ยุติการให้ทุนสนับสนุน ทำให้องค์กรเหล่านี้มีความกังวลอย่างมากเพราะจะทำให้การทำงานของเครือข่ายอ่อนแอ เช่น ทุนการฝึกอบรม Susan Harwood Training Grant เป็นโครงการที่ทำงานมากว่าทศวรรษเป็นแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการทำงานวิจัย ฝึกอบรม และให้การศึกษาแก่คนงาน และดำเนินการโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรร่วมมือกับมหาวิทยาลัย และวิทยาลัย ศูนย์ศาสนา ธุรกิจ และคนงานที่รวมตัวกัน

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลปัจจุบันของสหรัฐอเมริกา พยายามตัดเงินทุนเหล่านี้มาแล้วหลายครั้ง รวมทั้งการตัดงบประมาณของ OSHA โดยสรุปคือเงินสนับสนุนไม่เพิ่ม มีแต่แค่คงที่ เมื่อเทียบกับอัตราเงินเฟ้อ ขณะเดียวกันคนงานก็มีการบาดเจ็บล้มตายเพิ่มขึ้น ในปี 2004 OSHA รายงานว่าคนงานในภาคเอกชนมีการบาดเจ็บ หรือป่วยเนื่องจากการทำงานเพิ่มถึง 5% เมื่อเทียบกับปี 2003 จากจำนวนผู้ที่บาดเจ็บ 4.1 ล้านคน 68% อยู่ในภาคอุตสาหกรรมบริการ และมีคนงานเสียชีวิต 5,575 คนในปีเดียวกัน การเสนอตัดงบประมาณของ Harwood ทำให้ผู้ทำงานหมดกำลังใจ

เพื่อแก้ไขการขาดแคลนงบประมาณ และบุคลากร OSHA พยายามที่จะนำเทคโนโลยีทันสมัยต่างๆ มาใช้ในการควบคุมและตรวจสอบสถานประกอบกิจการในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ด้วยการลดจำนวนพนักงานที่เกี่ยวข้องลง และใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้น ทั้งในเรื่องของการฝึกอบรม การให้ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการตรวจแรงงาน โดยเข้าใจว่าคนงานจะสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้ และทำให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น แต่ในความเป็นจริงแล้ววิธีการดังกล่าวกลับกลายเป็นอุปสรรค เนื่องจากคนงานจำนวนมากของประเทศยังไม่สามารถเข้าสู่แหล่งเทคโนโลยีอันทันสมัยเหล่านั้นได้

การตรวจแรงงานของสหรัฐอเมริกานอกจาก OSHA ที่เป็นหน่วยงานตรวจแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การตรวจแรงงานทั่วไปนั้น มีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ การบริหารมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standard Administration: ESA)

3. การบริหารมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standard Administration: ESA)

3.1 ประวัติความเป็นมาของ ESA

ESA ก่อตั้งเมื่อปี 1971 (ในระยะเวลาเดียวกับที่มี OSHA) ในฐานะเป็นหน่วยงานบริหารดูแลมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยชื่อเมื่อเริ่มก่อตั้งคือ the Work place Standards Administration และเปลี่ยนชื่อเป็น the Employment Standards Administration ในปี 1972โดยมีรัฐมนตรีช่วยฝ่ายมาตรฐานการจ้างงาน (the Assistant Secretary of Labor for Employment Standard) เป็นผู้ดูแล และมีหน่วยงานใหญ่สังกัดอยู่ 4 หน่วยงานคือ

1) กองค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน (the Wage and Hour Division: WHD)

2) สำนักงานเกี่ยวกับสัญญารับงานของรัฐบาล (the Office of Federal Contract Compliance Programs)

3) สำนักงานค่าชดเชยการทำงาน (the Office of Workers' Compensation Programs)

4) สำนักงานการจัดการ การบริหาร และการวางแผน (the Office of Management Administration and Planning)

หน่วยงานเหล่านี้ยังคงดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และมีบทบาทความรับผิดชอบในบริการและบังคับใช้กฎหมายที่มีความสำคัญมากด้านแรงงาน (www.dol.gov/esa/whd17/11/2548)

ซึ่งรวมถึง ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และแรงงานเด็ก นั่นก็คือ กฎหมาย the Fair Labor Standards Act (FLSA), the Family and Medical Leave Act (FMLA), the Migrant and seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA) การคุ้มครองแรงงานนั้นทำโดยโครงการที่หลากหลาย และใช้กฎหมายหลายฉบับ the David-Bacon Act (DBA) และ the Service Contract Act (SCA), {Fair Labor Standard Act of 1983: Maximum Struggle for a Minimum Wage [http://www.dol.gov./asp. 16/11/2548}

3.2 พันธกิจของ ESA (ESA's Mission)

ESA มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิการและสิทธิ ตลอดจนสร้างโอกาสในการทำงานให้แรงงานชาวอเมริกัน ทั้งนี้โดยการส่งเสริมความร่วมมือ และการทำตามกฎหมายต่างๆ ที่อยู่ในกำกับของ ESA และจัดหาโครงการที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการหารายได้ให้แก่แรงงาน การบรรจุงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย รวมทั้งคนงานรัฐ คนงานประมง และคนงานเหมืองแร่ ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุดในกระทรวงแรงงาน กล่าวได้ว่าหน้าที่การบริหารและบังคับใช้กฎหมายของ ESA จะครอบคลุมเรื่อง ค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา รวมทั้งการใช้แรงงานเด็ก ความเท่าเทียมกันของโอกาสในการทำงานในสถานประกอบกิจการเอกชน และในงานของรัฐบาลที่เป็นงานตามสัญญาเหมาตลอดจน การชดเชยให้แก่คนงานในกรณีบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน ESAประกอบด้วยแผนกที่สำคัญ คือ

3.3 กองค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน (the Wage and Hour Division: WHD)

ตั้งขึ้นเมื่อปี 1938 ภายใต้ชื่อ the Wage and Hour and Public Contracts Division (ภายหลังเปลี่ยนเป็นthe Wage and Hour Division ในปี 1970) ทำหน้าที่โดยยึดกฎหมาย FLSA ซึ่งดูแลด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการใช้แรงงานเด็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ในช่วงปี 1938 นั้นมีคนงานเพียง12 ล้านคนที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย แต่ปัจจุบันแรงงานกว่า 113 ล้านคนได้รับการคุ้มครอง WHD ทำหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานกว้างขึ้น โดยการบังคับใช้กฎหมายที่สำคัญๆ หลายฉบับ เช่น the David-Bacon Act (DBA),the Service Contract Act (SCA), the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA) ฯลฯ ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ดูแลคนทำงานวิชาชีพที่เป็นชาวต่างประเทศในบางอาชีพ การเคลื่อนไหวด้านการลดจำนวนชั่วโมงทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกามีมานานนับศตวรรษ (Whaples, Robert http://www.eh.net/encyclopedia /article/whaples.work.hours.us)ในต้นศตวรรษที่ 19 ชาวอเมริกันส่วนใหญ่ต้องทำงานอย่างน้อย 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ก่อนสงครามกลางเมืองชาวอเมริกันทำงานในภาคเกษตรเป็นจำนวนมาก และมักเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ (self-employ) จึงไม่เห็นความจำเป็นในการบันทึกชั่วโมงทำงาน โดยปกตินั้นเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนหรือการทำกิจกรรมอย่างอื่น

แยกกันไม่ออก ดังนั้นการคำนวณชั่วโมงการทำงานของชาวอเมริกันในยุคนั้นจึงไม่แน่นอน ชั่วโมงการทำงานของชาวอเมริกันเริ่มลดลงมากในระหว่างปี 1830 – 1890 ซึ่งเป็นช่วงใกล้กับการเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 และในปี 1919 มีชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ดี ในระยะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ชั่วโมงการทำงานลดลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม แต่กลับเพิ่มขึ้นอีกในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ชั่วโมงการทำงานคือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การเคลื่อนไหวเพื่อลดชั่วโมงการทำงานดำเนินมาตั้งแต่ในทศวรรษ 1820 โดยมีการชุมนุมในหลายรัฐ เช่น นิวยอร์ค บอสตัน ฟิลาเดลเฟีย ฯลฯ จนในที่สุดคนงานก็ตั้งสหภาพแรงงานเป็นครั้งแรก

การเรียกร้องให้ลดชั่วโมงการทำงานมีข้ออ้างต่างๆ เช่น จะทำให้สุขภาพของคนงานดีขึ้น ทำให้คนงานมีเวลาพัฒนาตนเอง ฯลฯ ภายหลังสงครามกลางเมือง เหตุผลที่นำมาใช้เพื่อลดชั่วโมงการทำงาน เช่น การทำงานที่ยาวนานทำให้ความต้องการรวมในเศรษฐกิจลดลง การลดชั่วโมงทำงานจะทำให้คนงานมีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การจัดประชุมเพื่อเรียกร้องเกิดในปี 1865 และ 1866 ทั่วประเทศ โดยมีกลุ่มอาชีพต่างๆ มาร่วมประชุม ในปี 1867 เพื่อตอบสนองต่อข้อเรียกร้อง รัฐ 8 รัฐ ออกกฎหมายยอมรับการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่มีข้อยกเว้นให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันได้ อย่างไรก็ดี จะเห็นได้ว่าองค์กรแรงงานมีพลังมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น กลุ่ม Knight of Labor ซึ่งเรียกร้องให้สมาชิกของตนผละงานหลังจากทำงานครบ 8 ชั่วโมงในปี 1886 ซึ่งแม้การนัดชุมนุมต่างๆ อาจไม่สัมฤทธิ์ผลเต็มที่ แต่ก็ปรากฏว่าคนงานกว่า 2 แสนคนในภาคอุตสาหกรรมได้ลดชั่วโมงการทำงานลง ต่อมากลุ่มสมาพันธ์แรงงานอเมริกัน (the American Federation of Labor) ซึ่งเป็นกลุ่มสหภาพกรรมกรที่เข้มแข็งที่สุดในสหรัฐอเมริกา มุ่งให้ความสำคัญเรื่องชั่วโมงการทำงาน และในแต่ละปี AFLจะเลือกอุตสาหกรรมขึ้นมาหนึ่งอุตสาหกรรมเพื่อรณรงค์ให้ทำงาน 8 ชั่วโมง มีการจัดหาทุน และนัดชุมนุม ซึ่งก็ได้ผลพอสมควร ในที่สุดกฎหมายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานฉบับแรกได้ถือกำเนิดขึ้นมาที่แมทซาชูเซทในปี1876 กำหนดชั่วโมงทำงาน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และค่อยๆ ลดลงมา

อย่างไรก็ดี ปัญหาด้านนี้ก็ยังเป็นข้อโต้เถียง เพราะหลายกรณีศาลมักตัดสินว่ากิจกรรมบางอย่างโดยเฉพาะกิจกรรมที่ไม่เป็นอันตรายอาจทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ แต่ศาลในบางรัฐก็เคร่งครัดกับกฎหมาย แต่ก็ยังมีกลุ่มแรงงานพิเศษบางกลุ่มที่ได้รับความคุ้มครองเป็นอย่างดีจากศาล คือ กลุ่มสตรี และเด็ก ในทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 20 นั้น เหตุผลของการลดชั่วโมงการทำงาน คือ จะทำให้คนงานมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น เนื่องจากสุขภาพดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อนายจ้าง ข้อกล่าวอ้าง ดังกล่าวมีข้อพิสูจน์จากความสัมพันธ์ของชั่วโมงการทำงาน และผลผลิตระหว่างประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 พบว่าการทำงานที่ยาวนานเกินไปจะลดผลผลิตลง

ในแต่ละช่วงเวลาที่มีการต่อสู้เคลื่อนไหวด้านแรงงานนั้นมักปรากฏว่า จากแรงผลักดันต่างๆ จะส่งผลให้มีการออกกฎหมายหลายฉบับ เช่น ในปี 1912 มีการออกกฎหมาย The Federal Public Works Act ร่างกฎหมาย Lafollette's Bill (เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของคนงานเดินเรือทะเล) จนในที่สุดเมื่อปี 1938 มีการออกกฎหมาย FLSA ซึ่งมีการบังคับทั้งด้านค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา

นอกจากการดูแลเรื่องค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานแล้ว การทำงานของหน่วยงานซึ่งมีตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งทั่วประเทศยังทำหน้าที่เก็บข้อมูลด้านชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการจ้าง และการปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย FLSA ตัวแทนเหล่านี้ยังมีบทบาทในการแนะนำสถานประกอบกิจการ WHD มีพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ ทำหน้าที่ในด้านการตรวจตรามาตรฐาน (investigators) มีผู้ให้คำแนะนำปรึกษา (supervisors) ลูกจ้างฝ่ายเทคนิค และเสมียนต่างๆ ที่ช่วยทำการบังคับใช้กฎหมาย FLSA โดยมีหน่วยงาน และกฎหมายต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเครื่องมือหรือกรอบในการทำงาน นับแต่ปี1931 เรื่อยมา โดยมีการปรับเปลี่ยนองค์กรหรือกฎหมายที่ใช้ให้เหมาะกับกาลเวลา เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ (www.dol.gov/esa/aboutesa/history.htm)

3.4 สำนักงานเกี่ยวกับสัญญารับงานของรัฐบาล (the Office of Federal Contract Compliance Programs: OFCCP)

ตั้งเมื่อปี 1965 หลังจากเข้ามารวมอยู่ใน ESA ในปี 1971ได้เพิ่มคำว่า Programs ลงไปในชื่อเมื่อปี 1979 การปฏิบัติตามกฎหมายของงานที่เกี่ยวข้องกับการรับเหมางานของรัฐบาลก็ถูกนำมารวมเข้าในหน่วยงานนี้ โดยหน่วยงานมีหน้าที่ดูแลนายจ้างที่รับงานกับรัฐบาลกลางให้ปฏิบัติความเท่าเทียมของโอกาสการทำงาน (EEO)

3.5 สำนักงานค่าชดเชยการทำงาน (the Office of Workers' Compensation Programs: OWCP)

มีรากฐานมาจากปี 1916 การดำเนินงานอยู่ภายใต้กฎหมาย the Federal Employees' Compensation Act ซึ่งเป็นการดูแลลูกจ้างรัฐบาล ตลอดจนอาสาสมัครต่างๆ เช่น กลุ่ม Peace Corps หน่วยงานนี้ยังดูแลคนทำงานบริเวณชายฝั่ง และท่าเรือต่างๆ โดยกฎหมาย long shore and Harber workers' Compensations Act of 1927 กฎหมายนี้ครอบคลุมเรื่องการบาดเจ็บหรือการเสียชีวิตของลูกจ้างที่ทำงานทางทะเลในขณะเดินเรือ ตลอดจนลูกจ้างที่ทำงานบนดาดฟ้าเรือ ฯลฯ การชดเชยจะจ่ายโดยนายจ้างที่เป็นผู้ประกัน หรืออาจจ่ายโดยบริษัทที่ทำประกัน ที่นายจ้างทำสัญญาไว้ ส่วนกฎหมาย the Black Lung Benefits Reform Act 1977 จะบังคับการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายประจำเดือนแก่คนงานเหมืองถ่านหินที่เจ็บป่วยด้วยโรคปอดเนื่องจากการทำงาน จนไม่สามารถทำงานได้ นอกจากนี้ นายจ้างต้องจ่ายเงินดำรงชีพให้กับคนในครอบครัวด้วย

3.6 สำนักงานการจัดการ การบริหาร และการวางแผน (the Office of Management Administration and Planning หรือ the Office of Labor-Management Standard: OLMS)

ตั้งขึ้นมาสังกัดใน ESA เมื่อปี 1996 ดำเนินงานภายใต้กฎหมาย the Labor-Management Reporting and Disclosures Act of 1959 (LMRDA) เป็นกฎหมายเพิ่มเติมในฐานะส่วนหนึ่งของกฎหมายข้าราชการพลเรือนคือ Civil Service Reform Act of 1978 และ the Foreign Service Act of 1980 เป็นการดูแลมาตรฐานแรงงานให้กับผู้ทำงานกับองค์กรต่างๆ ของรัฐบาล ภายใต้ LMRDA มีการดูแลทั้งด้านประชาธิปไตย และการเงินในองค์กรแรงงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้างเอกชน สหภาพ ไปรษณีย์ ตลอดจนคมนาคมขนส่งของรัฐบาล

การตรวจแรงงานของประเทศออสเตรเลีย

ออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มีรูปแบบการปกครองโดยรัฐสภาของสหพันธรัฐ (Federal parliamentary) ระบบสหพันธรัฐประกอบด้วย 6 รัฐและ 2 แคว้นหรือเขตปกครอง (territories) ได้แก่ Australian Capital Territory, New south Wales, the Northern Territory, Queensland, South Australia Tasmania, Victory and Western Australia ในประเทศออสเตรเลียมีกฎหมายแรงงานหลายฉบับและบริหารโดยสถาบันที่ชำนาญการทั้งในระดับรัฐและสหพันธรัฐ(state and Federal level)

1. ระบบแรงงานสัมพันธ์ (The Industrial Relations)

รัฐบาลแห่งสหพันธรัฐ (The Federal Government) มีอำนาจในการออกกฎหมายและบริหารกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมกัน รัฐสภาให้อำนาจรัฐบาลแห่งสหพันธรัฐในการให้ความร่วมมือและความเป็นอิสระในการขัดขวางและระงับข้อพิพาทเกี่ยวข้องกับการอุตสาหกรรม อำนาจนี้จะใช้โดยผ่านคณะกรรมาธิการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Australia Industrial Relations Commission: AIRC) รัฐบาลแห่งรัฐ (State government) อาจห้ามและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องเสรีภาพของการสมาคม (freedom of association) และการเจรจาต่อรองร่วมกัน (collective bargaining) และคณะกรรมาธิการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของรัฐ (the State Industrial Relations Commissions: IRC's) วางระเบียบว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วมกันและการระงับข้อพิพาท(disputes settlement) สำหรับบริษัทที่ทำธุรกิจภายในรัฐ

การที่รัฐบาลแห่งรัฐ (The State Government) มีอำนาจในการกำหนดระเบียบว่าด้วยค่าจ้างและและเงื่อนไขการทำงาน (working conditions) และ คณะกรรมาธิการอุตสาหกรรมสัมพันธ์แห่ง

สหพันธรัฐ (AIRC) มีอำนาจในการออกกฎระเบียบโดยผ่านการพิจารณาของศาล และการบันทึกข้อตกลงของการเจรจาร่วมกัน ผลที่ตามมาคือ มีการทำงานแบบคู่ขนานกันระหว่างกฎหมายของสหพันธรัฐและกฎหมายของรัฐต่างๆทำให้การทำงานมีการก้าวก่ายกันบ้าง

รัฐต่างๆมีกฎหมายแรงงานของตนเอง เช่น

- New South Wales มีพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1996 (The Industrial Relation Act 1994)
- Queensland มีพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1999 (The Industrial Relation Act 1999)
- Western Australia มีพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1970 (The Industrial Relation Act 1970)
- South Australia มีพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมและลูกจ้างสัมพันธ์ ค.ศ.1994 (Industrial and Employee Relations Act 1994)
- Tasmania มีพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1987 (The Industrial Relation Act 1984) และพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมที่แก้ไข 1997 (Industrial Relation Amendment 1997)

2. การบริหารกฎหมายแรงงาน (Administration of Labor Law)

2.1 สถาบันแรงงาน (Labor Institutions)

ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของสหพันธรัฐ (The Federal Industrial relations system) ประกอบด้วย ตัวแทนระดับสภาชั้นต้น (one primary cabinet level agency) สำนักงานการจ้างงานและสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ (Department of Employment and Workplace Relations: DEWR) หน่วยงานบริหารกฎหมายแรงงานลักษณะต่างๆ มี 7 แห่ง ได้แก่

- คณะกรรมาธิการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของออสเตรเลีย (AIRC)
- สำนักงานสนับสนุนการจ้างงาน (OEA), Comcare
- คณะกรรมาธิการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (NOHSC)
- สำนักงานที่การทำงานของสตรีให้มีความเท่าเทียมกัน EOWA
- The Defense Force Remuneration tribunal และ
- The Remuneration Tribunal

2.2 สำนักงานการจ้างงานและสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ (DEWR)

รับผิดชอบดูแลสถานที่ทำงานและบริการฝึกอบรม และ พัฒนาและดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและกฎระเบียบว่าด้วยความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ DEWR มีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบสองหน่วยงาน คือ

1.) ฝ่ายการจ้างงานของสำนักงาน (The Employment group of the Department) ทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านนโยบาย ทำการวิจัยและประเมินตลาดแรงงาน ดูแลเรื่องการจ้างงานและการฝึกอบรม

2.) ฝ่ายสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ (The Workplace Relations group) ให้คำแนะนำด้านนโยบายและพัฒนากฎระเบียบว่าด้วยการจัดการแรงงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานที่ดูแลงานสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ (workplace relations services) การจ้างงานของภาครัฐของสหพันธรัฐ (Federal Public sector) และ แต่งตั้งลูกจ้าง

DEWR ได้รับมอบอำนาจให้เป็นหน่วยงานที่ทำการตรวจแรงงานและสอดส่องตามพระราชบัญญัติสถานประกอบกิจการสัมพันธ์(Workplace Relations Act: WRA)และพิจารณาตัดสินชี้ขาดการรับรอง DEWR จะทำสัญญารับผิดชอบการตรวจแรงงาน ให้กับรัฐบาลของรัฐ (state government) และ สถานประกอบกิจการสัมพันธ์ที่เป็นบริษัทเอกชน ในรัฐที่ได้ทำสัญญาการตรวจแรงงานกับรัฐบาลกลาง พนักงานอาจยื่นคำร้องที่จุดเดียว คือที่การตรวจแรงงานของรัฐหรือที่การตรวจแรงงานของรัฐบาลกลาง การตรวจแรงงานอาจทำทั้งโดยไม่ตั้งใจหรือทำตามคำร้องเรียน โดย DEWR จะตรวจสอบสัญญาที่ทำกับบริษัทเอกชน

พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสถานที่ประกอบการสัมพันธ์ (Workplace Relations Acts) คำตัดสินชี้ และข้อตกลงที่มีการรับรอง โดยเฉพาะ ถ้าการตรวจแรงงานพบว่ามีการกระทำผิด พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าเจรจากับนายจ้างเพื่อหาทางแก้ปัญหา ถ้านายจ้างยังกระทำผิดซ้ำอีก พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องไปยังศาลชั้นต้นด้านอุตสาหกรรมของรัฐบาลกลาง ลูกจ้างคนใดที่ถูกไล่ออก ไม่รับให้ทำงานต่อหรือได้รับการเสนอเงื่อนไขในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน กฎหมายได้ระบุบทลงโทษไว้สูงสุดถึง AUS$ 2,000 (AU$1495) สำหรับปัจเจกบุคคลและ AUS$ 10,000 (AU$ 7,577) สำหรับสถานประกอบกิจการที่ทำผิดกฎหมาย

2.3 หน่วยงานสนับสนุนการจ้างงาน (OEA)

ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติสถานที่ทำงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1996 OEA มีหน้าที่ทบทวนและออกใบรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานของออสเตรเลียและให้คำแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบภายใต้พระราชบัญญัติสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ ค.ศ. 1996 (the Workplace relations Act 1996)

2.4 Comcare

รับผิดชอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงานและการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และ การชดเชยในขอบเขตอำนาจของเครือจักรภพ(Commonwealth jurisdiction) ลูกจ้าง

ของสหพันธรัฐเบื้องต้น (primary Federal employees) และ ลูกจ้างของ the Australian Capital Territory (ACT)

2.5 คณะกรรมาธิการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานแห่งชาติ (NOHSC)

สมาชิกได้รับการแต่งตั้งโดย รัฐบาลกลาง (Federal government) รัฐบาลแห่งรัฐ (state government) และรัฐบาลของแคว้นหรือเขตปกครอง (territory government) สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมของออสเตรเลีย (Australian Chamber of Commerce and Industry: ACCI) และสภาของสหภาพแรงงานของออสเตรเลีย (the Australian Council of Trade Unions: ACTU) คณะกรรมาธิการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (NOHSC) มีหน้าที่ทำวิจัย รวบรวมสถิติ และพัฒนามาตรฐานแห่งชาติเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

2.6 สำนักงานที่ให้โอกาสการทำงานของสตรีอย่างเท่าเทียมกัน (EOWA)

มีบทบาทในการสร้างความเสมอภาคในการทำงานสำหรับสตรี ขจัดอุปสรรคในการเข้าไปทำงานของสตรี ถึงแม้ว่าออสเตรเลียจะมีกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งระดับรัฐบาลกลางและระดับรัฐบาลท้องถิ่น แต่แรงงานส่วนใหญ่ของออสเตรเลียก็ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแต่ละรัฐจะแตกต่างกัน นอกจากนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังแตกต่างกันตามอาชีพ ค่าจ้างโดยทั่วไปจะจ่ายเป็นรายสัปดาห์หรือทุกๆสองสัปดาห์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาการจ่ายเงินของนายจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด เช็ค หรือ การจ่ายด้วยเครื่องไฟฟ้า (Electronic payment) การจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนต้องจ่ายไม่ช้ากว่า 48 ชั่วโมงหลังกรอบเวลาที่ได้ตกลงกัน

3. สิทธิของแรงงานในออสเตรเลีย

สิทธิของแรงงานที่อธิบายใน “CORE LABOR STANDARD” ตาม section 2113 ของพระราชบัญญัติการค้า (the Trade Act) ได้แก่

1) แรงงานมีสิทธิในการสมาคม (the right of association)
2) แรงงานมีสิทธิที่จะร่วมจัดการและร่วมเจรจาต่อรอง (the right to organize and bargain collectively)
3) ห้ามบังคับใช้แรงงานไม่ว่าจะในรูปแบบใดๆ (compulsory Labor)
4) อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างแรงงานเด็ก (minimum age for the employment of children)

5) ให้การยอมรับเงื่อนไขการทำงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

การตรวจแรงงานจะเน้นการตรวจสิทธิของแรงงานตามข้อที่ 5

4. ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work)

คณะกรรมาธิการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของชาวออสเตรเลีย (Australian Industrial Relation Commission: AIRC) กำหนดวางระเบียบเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ซึ่งชั่วโมงการทำงานจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของงานและรัฐ ปกติชั่วโมงการทำงานจะไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 34-36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใน Australia Capital Territory (ACT) ได้จำแนกงานออกเป็น 21 ประเภท สำหรับพนักงานที่ทำงานเบ็ดเตล็ด ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานต้องทำใน 20 วัน 4 สัปดาห์ ทำตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ ระหว่างเวลาหกโมงเช้าถึงหกโมงเย็น เวลาพักรับประทานอาหารต้องไม่น้อยกว่า 30 นาทีสำหรับพนักงานทำงานกลางวัน และไม่น้อยกว่า 20 นาทีสำหรับการเปลี่ยนกะพนักงาน พนักงานทุกคนที่ทำงานเต็มกะต้องได้รับการหยุดพัก 10 นาที ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลา ต้องได้พัก 20 นาทีสำหรับทุกๆ สี่ชั่วโมงของงานนอกเวลา

เงินค่าล่วงเวลาโดยทั่วไปเท่ากับ ½ ของเงินที่จ่ายปกติ สำหรับทุกชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาปกติหรือเวลากลางวัน เงินค่าล่วงเวลาจะไม่เท่ากันในแต่ละรัฐและแต่ละอาชีพ ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาปกติจะได้รับวันหยุดระหว่าง 10-12 วันต่อปี

ก่อนปี 1980 ชั่วโมงการทำงานในออสเตรเลียได้รับการพิจารณาว่าต่ำกว่ามาตรฐานโลก อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 1980 จำนวนชั่วโมงการทำงานได้เพิ่มขึ้น ประชากรของออสเตรเลียจำนวนมากยอมให้ชั่วโมงการทำงานของตนลดลง

5. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเกี่ยวกับการทำงาน (Occupational Safety and Health: OSH)

แต่ละรัฐและแคว้นหรือเขตปกครอง (State and Territory) มีกฎระเบียบว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ดังนั้นกฎหมายของแต่ละรัฐและแคว้นจึงแตกต่างกัน ออสเตรเลียมีพระราชบัญญัติว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเกี่ยวกับการทำงาน 8 ฉบับ เป็นกฎหมายที่ออกโดยรัฐต่างๆ 6 ฉบับ และเป็นกฎหมายของแคว้น 2 ฉบับ

รัฐบาลกลางได้จัดตั้งคณะกรรมาธิการของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานแห่งชาติ(The National Occupational Health and Safety Commission: NOHSC) ได้จัดขึ้นในปี 1985

ชี้ให้เห็นว่า กฎระเบียบว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยทั่วประเทศไม่ค่อยสอดคล้องกัน (the lack of conformity) กล่าวคือ หน้าที่สำคัญของคณะกรรมาธิการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (NOHSC) คือการให้คำแนะนำต่อ Workplace Relations Ministers Council: WRMC ของแต่ละรัฐ ต่อมา the NOHSC ได้กลายเป็นหน่วยงานที่เข้ามารับผิดชอบที่จะนำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการทำงานโดย NOHSC ได้จัดประชุมระหว่าง รัฐบาลของเครือจักรภพ องค์การนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐบาลแห่งรัฐและแคว้นหรือเขตปกครอง เพื่อจัดทำนโยบายเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความมั่นคงในที่ทำงาน สภานี้จะประชุมปีละสองครั้งในเดือนพฤษภาคมและพฤศจิกายน หลังเสร็จสิ้นการประชุม WRMC จะพิมพ์รายงานประจำปีเรื่องเป้าหมายของความปลอดภัยและชีวอนามัย และแนวทางในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของรัฐและแคว้นหรือเขตปกครอง

กฎหมายที่ถือปฏิบัติหรือกฎหมายคอมมอนลอร์ (Common law) ได้ระบุว่านายจ้างจะต้องจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้าง ในรัฐ New South Wales และ Queensland นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด ในรัฐและแคว้นอื่นๆ นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมั่นใจเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ปัจจุบันทุกรัฐได้ระบุมาตรฐานของความปลอดภัยและความมั่นคงแห่งชาติที่นายจ้างต้องถือปฏิบัติ มาตรฐานนี้เรียกว่า “The Duty of Core” โดยได้กำหนดว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่จะทำงานในสถานที่ที่ดีและมีความปลอดภัย จะต้องออกแบบให้มีการคุ้มครองความเสี่ยงภัยภายในสถานที่ทำงาน โดยสถานที่ทำงานจะต้องไม่ให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือทำให้เกิดการเจ็บป่วยอย่างร้ายแรง

กฎหมายของรัฐบาลกลางอนุญาตให้ลูกจ้างของรัฐบาลกลางมีสิทธิที่จะหยุดงานได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกกลั่นแกล้งถ้าลูกจ้างคิดว่างานที่ทำอยู่มีผลเสียต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของตนเอง รัฐต่างๆ ส่วนใหญ่ให้สิทธิต่อลูกจ้างคล้ายๆ กัน เช่น ใน Tasmania, Western Australia และ the North Territory ลูกจ้างสามารถหยุดทำงานได้ถ้าเขาเห็นว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยต่อชีวิตของตน ในรัฐ Victoria, Southern Australia และ Australian Capital territory ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้ถ้าผู้แทนนายจ้างได้พิจารณาแล้วว่าสถานที่ทำงานเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของชีวิต ใน Queensland และ New South Wales พนักงานตรวจต้องออกหนังสือแจ้งห้ามทำงานก่อนลูกจ้างจึงจะสามารถหยุดทำงานโดยไม่ต้องได้รับการยินยอมจากนายจ้าง

6. สำนักงานตรวจแรงงาน (Labor Inspectorate)

ทำหน้าที่ตรวจแรงงาน (Labor Inspection) การตรวจแรงงานจะเป็นการสร้างความมั่นใจว่ากฎระเบียบสามารถปฏิบัติได้จริง

ฝ่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่เกี่ยวกับการทำงาน (OHS) ของออสเตรเลีย ให้อำนาจและให้อิสระแก่พนักงานตรวจแรงงานสูงมาก ซึ่งทำให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกเอกสารแจ้งการภาคทัณฑ์และแจ้งให้ปรับปรุง การกำหนดระยะเวลาที่จะแก้ไขความไม่ถูกระเบียบต่างๆ หรือการห้ามทำกิจกรรมบางอย่างที่เสี่ยงต่ออันตรายจนกว่าจะแก้ไขเรียบร้อย ผู้ละเมิดคำสั่งอาจถูกฟ้องร้องได้ ถึงแม้ว่าอำนาจที่พนักงานตรวจแรงงานได้รับมาจะคล้ายๆ กันในรัฐและแคว้นต่างๆ แต่ค่าปรับสำหรับการฝ่าฝืนกฎระเบียบว่าด้วยความปลอดภัย และสุขอนามัยที่เกี่ยวกับการทำงาน (OHS) จะแตกต่างกัน ค่าปรับสูงสุดใน the Northern territory คือ AU$125,895 (US$96,450) ขณะที่ใน New South Wales ความผิดคล้ายๆกันอาจถูกปรับสูงถึง AUS$580,250 (US$434,000)หรือ AUS$895,760 (US$670,000) สำหรับการกระทำผิดซ้ำๆอีก

ในกรณีทีเป็นอันตรายจนถึงชีวิต จะถือเป็นคดีอาญาเช่น การฆ่าคนตายโดยไม่เจตนา The Australia Capital Territory เป็นแห่งแรกที่ออกกฎหมายให้จับนายจ้างติดคุกได้ สภาของสหภาพ (Union Councils) ในหลายๆรัฐและในแคว้นต่างๆ ได้ริเริ่มรณรงค์ที่ให้สภาออกกฎระเบียบมาคล้ายๆ กัน

7. ตัวอย่างการออกแบบการตรวจแรงงานของรัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia Inspection design)

7.1 การตรวจแรงงานจะครอบคลุมเรื่อง

1) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OSH)

2) อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations)

3) ความปลอดภัยของสาธารณชน (Public Safety)

7.2 พนักงานตรวจแรงงานในรัฐออสเตรเลียใต้เป็นผู้ที่มีทักษะในแนวกว้าง (skilled across) ได้แก่

1) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OSH)

2) ผู้ชำนาญการด้าน occupational hygiene engineering ผู้ชำนาญการด้านเคมี เครื่องจักรกล และไฟฟ้า

3) ความปลอดภัยของสาธารณชน เช่น อุปกรณ์เพื่อการบันเทิง (amusement devices) ประทัดหรือดอกไม้ไฟ วัตถุระเบิดสินค้าอันตรายต่างๆ

4) อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (industrial relations) สภาพการทำงาน (working conditions) ฯลฯ

7.3 คณะพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคณะจะประกอบด้วย

1) หัวหน้าพนักงานตรวจแรงงาน (Principal inspectors)

2) พนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวกับการทำงาน (OHS inspectors)

3) พนักงานตรวจแรงงานอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (IR inspectors)

4) พนักงานตรวจแรงงานที่มีความชำนาญพิเศษ (Specialist inspectors) เช่น วิศวกร ผู้ชำนาญด้านสุขอนามัย

5) เจ้าหน้าบริหารและออกใบอนุญาต (Licensing & administration staff)

7.4 หลักการของการตรวจแรงงานคือ

การดูแลความปลอดภัยและสุขอนามัยรวมกับความยุติธรรมและความร่วมมือกัน เพื่อทำให้ชีวิตการทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้น โดยการเน้นเรื่อง

1) ชีวิตการทำงาน มากกว่าสถานประกอบกิจการ

2) การตรวจแรงงานเกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เรื่อง ผู้ชำนาญการพิเศษ สภาพการทำงาน และ อุตสาหกรรมสัมพันธ์

3) การตรวจแรงงานแบบบูรณาการ (Integrated Labor Inspection) เกี่ยวข้องกับการใช้ขอบเขตของข้อตกลงทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือ การปฏิบัติตาม การบังคับใช้กฎหมาย

4) ผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับการใช้การตรวจแรงงานรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อวางพื้นฐานสำหรับการร่วมมือกันของกำลังแรงงานกับส่วนอื่นๆ เช่นการดำเนินการให้คำปรึกษาภายใต้กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5) เพื่อสร้างความแตกต่าง สำนักงานตรวจแรงงานต้องประกอบด้วยกลุ่มอิทธิพล 3 ระดับ

- สถานประกอบกิจการ
- ผู้มีหุ้นส่วน ได้แก่ ไตรภาคี
- รัฐ / ประเทศ / ระหว่างประเทศ

8. กรอบกลยุทธ์ของ OSH สำหรับ ออสเตรเลียใต้ (OSH Strategic Framework for South Australia)

วิสัยทัศน์ (Vision) ความปลอดภัย ความยุติธรรม และชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Safe, Fair and Productive Working Life)

เป้าหมาย (Target) เป้าหมายที่กำหนดในแผนกลยุทธ์ของออสเตรเลียใต้ /2003-2013

- การลดการตายของคนงานลง10% ในเดือน มิถุนายน 2007
- การลดการตายของคนงานลง20% ในเดือน มิถุนายน 2012
- การลดการบาดเจ็บในสถานประกอบกิจการลง20% ในเดือน มิถุนายน 2007

- การลดการการบาดเจ็บในสถานประกอบกิจการลง40% ในเดือน มิถุนายน 2012

หลักการ (Principles) กรอบการทำงานได้รับการเสริมโดยหลักการต่อไปนี้

1) สร้างความมั่นใจเกี่ยวกับเรื่องการเข้าถึงและความเสมอภาค การตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการตามสภาพของข้อมูลข่าวสาร การให้ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตาม และ การบังคับใช้กฎหมาย

2) สนับสนุนผู้ร่วมงานในที่ทำงาน หุ้นส่วน รัฐบาล และชุมชน ให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบโดยผ่านการบริหารจัดการความเสี่ยงและการปรึกษาหารือ

3) สร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด

4) ทำการประเมินโครงการอย่างตรงไปตรงมา

5) ให้บริการอย่างโปร่งใสและสัมผัสได้

6) ทำให้เกิดการพัฒนา การใช้ข้อมูลและการวิจัย

9. การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของ OHS มีดังต่อไปนี้

1) การสื่อสาร

เพิ่มความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มที่เกี่ยวข้องและกลุ่มที่ระบุ

2) ข้อผูกมัด

ทุกคนต้องทำงานด้วยความเต็มใจ อุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่

3) การศึกษา

การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะ และส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

4) การแทรกแซง

ทำให้มั่นใจในข้อตกลง และ การช่วยเหลืออุตสาหกรรม

5) การประเมิน

ทำการสอดส่องและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) สิ่งที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

- การลดภาวะความเสี่ยงร้ายแรง
- การปรับปรุงความสามารถของคู่กรณี หุ้นส่วน รัฐบาลและชุมชนที่จะบริหารจัดการ OHS อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อผลลัพธ์
- การป้องกันโรคที่เกี่ยวข้องกับอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การขจัดอันตรายในขั้นตอนของการออกแบบ
- การคุ้มครองเยาวชนและลูกจ้างใหม่

7) อุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ
- การก่อสร้าง
- การขนส่งและที่เก็บของ
- อุตสาหกรรม
- บริการชุมชน
- การเกษตรกรรม ป่าไม้ และประมง
- การค้าปลีกและการค้าส่ง
- บริการเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจ และบริการส่วนบุคคลและบริการอื่นๆ
- บริการทางการเงิน สินทรัพย์และบริการอื่นๆ

8) ความเสี่ยงภัยที่ให้ความสำคัญ
- ความเครียดของร่างกาย
- การตก การสะดุดและการลื่นของแรงงาน

9) ความปลอดภัยสาธารณะ
- สินค้าอันตรายและระเบิด
- สาธารณูปโภคสำคัญ

10. กรอบการทำงานเชิงกลยุทธ์ของอุตสาหกรรมสัมพันธ์สำหรับออสเตรเลียใต้

วิสัยทัศน์ ให้การศึกษาต่อนายจ้างและลูกจ้างอย่างต่อเนื่องในระยะยาว นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติให้เป็นไปตาม กฎหมายอุตสาหกรรมสัมพันธ์

ตัวอย่างแผนกลยุทธ์ของออสเตรเลียใต้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่รัฐมีการสูญเสียวันทำงานจำนวนต่ำสุดต่อลูกจ้าง 1000 คนในออสเตรเลียในเดือนมีนาคม 2014

หลักการ (Principles) กรอบการทำงานได้รับการเสริมโดยหลักการต่อไปนี้

สร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการเข้าถึงและความเสมอภาค การตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการตามสภาพข้อมูลข่าวสาร การให้ความช่วยเหลือ การตกลง และ การบังคับใช้กฎหมาย

สนับสนุนผู้ร่วมงานในที่ทำงาน ผู้มีหุ้นส่วน รัฐบาล และชุมชน มีการจัดการอย่างเป็นระบบโดยผ่านการบริหารจัดการความเสี่ยงและการปรึกษาหารือ

1. สร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด
2. ทำการประเมินโครงการอย่างตรงไปตรงมา
3. ให้บริการอย่างโปร่งใส และสัมผัสได้

4. ทำให้เกิดการพัฒนา การใช้ข้อมูลและการวิจัย

การกระทำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Key Strategic Actions) กลยุทธ์สำคัญที่จะปรับปรุงผลลัพธ์ของอุตสาหกรรมสัมพันธ์มีดังต่อไปนี้

1) การสื่อสาร

เพิ่มความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และ กลุ่มที่เกี่ยวข้อง

2) ข้อผูกมัด

ทุกคนต้องทำงานด้วยความเต็มใจ และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่

3) การศึกษา

การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะ และส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

4) การแทรกแซง

ทำให้มั่นในข้อตกลง และ การช่วยเหลืออุตสาหกรรม

5) การประเมิน

ทำการสอดส่องและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) สิ่งที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

- กิจกรรมเชื่อมโยงกับการปฏิรูปกฎหมายอุตสาหกรรม
- การพัฒนาและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบ
- การทำให้ทันสมัยและการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นในการเจรจาต่อรองของธุรกิจ

7) บุคคลและอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

- เยาวชนและคนงานใหม่รวมถึง ผู้ฝึกหัดและผู้ฝึกงาน
- คนงานภูมิภาค
- ลูกจ้างที่มาจากเขตที่ไม่มีพื้นฐานภาษาอังกฤษ
- แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน หรือแรงงานที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการแบบปกติ
- เด็ก
- การรักษาความปลอดภัย
- การจ้างกรรมกร
- การรักษาพยาบาล
- ธุรกิจที่เปิด 24 ชั่วโมงทุกวันตลอดสัปดาห์
- ร้านทำผม/ร้านเสริมสวย
- ธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็ก

8) ความเสี่ยงที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

- การรับรู้ข้อตกลงที่ระบุตามสัญญาของบริษัท
- อัตราการจ่ายขั้นต่ำ
- เงื่อนไขการจ้างงาน
- การให้สิทธิ์การลา
- การบันทึกการจ้างงาน

ตัวอย่างของ Australian Capital Territory (ACT Work Cover)

บทบาทเบื้องต้นของ ACT Work Cover คือต้องสร้างความมั่นใจว่าคนได้รับการดูแลเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ การคุ้มครองตามกฎหมายเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของ ACT Work Cover การปฏิบัติตามกฎหมายอาจทำได้หลายวิธีได้แก่ การให้การศึกษา และการให้คำแนะนำ การสร้างแรงจูงใจ การบังคับใช้กฎหมาย การฟ้องร้อง

11. พนักงานตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย (Inspectors and Authorized Offices)

พนักงานตรวจแรงงานรับผิดชอบดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้แก่ การตรวจสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมทั้งหมด และให้ความช่วยเหลือแบบกว้างๆเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สารอันตราย ความปลอดภัยของแก๊ส การชดเชยลูกจ้าง และเรื่องการดูแลแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมายการควบคุมแรงงานมีอำนาจคล้ายกับพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงาน / เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมายกับคณะผู้แทนที่เหมาะสมสามารถร้องขอข้อมูลพิเศษจากนายจ้างเกี่ยวกับ ค่าจ้าง นโยบายเงินประกันการชดเชยลูกจ้างและข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวกับการทำงาน พนักงานตรวจแรงงาน / เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมายสามารถสอบข้อเท็จจริงเหตุการณ์ของสถานประกอบกิจการและคำร้องและสถานที่อื่นๆ ตามความจำเป็น และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานตรวจแรงงานต้องนำบัตรประจำตัวที่เป็นทางการ และที่ผลิตเพื่อการตรวจสอบ ถ้าไม่มีบัตรที่ผลิตโดย ACT Work Cover จะไม่อนุญาตให้เข้าไปในสถานประกอบกิจการ

แนวทางบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

เมื่อคนไม่ทำตามพันธะ พนักงานตรวจแรงงานอาจใช้หลายแนวทางในการบังคับให้ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แก่

1) การแนะนำ
2) การแนะนำด้วยวาจา

3) กำหนดข้อตกลงที่ต้องปฏิบัติตาม

4) การประกาศแจ้งให้ทำการปรับปรุง

5) การประกาศคำสั่งห้ามดำเนินกิจการ

6) คำสั่งศาล

7) การแจ้งการฝ่าฝืนกฎหมายหรือละเมิดกฎหมาย

8) การดำเนินคดี

พนักงานตรวจแรงงานจะเลือกบังคับใช้กฎหมายด้วยวิธีไหนก็ตามแต่สถานการณ์

การสืบสวน (Investigation)

การสอบข้อเท็จจริงว่า

- มีการทำผิดกฎหมายหรือไม่

- สาเหตุของการบาดเจ็บหรือภาระและได้มีการกระทำการป้องกันไม่ให้มีการเกิดขึ้นมาอีกหรือไม่ และเพื่อที่จะดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

- พิจารณาความผิดตามกฎหมายในกรณีที่มีอันตรายต่อชีวิต บาดเจ็บร้ายแรง และถึงแก่ความตาย

ตัวอย่างของกรณีที่ไม่ต้องทำการสืบสวนอย่างเข้มข้น

- เหตุการณ์ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลตามกฎหมายของ Work Cover

- มีหน่วยงานอื่นเช่น Australian Federal Police กำลังทำหน้าที่ทำการสืบสวนอยู่แล้ว โดยทั่วไป Work Cover มีเป้าหมายที่จะต้องทำการสืบสวนที่ครอบคลุมเนื้อหาอย่างกว้างๆให้เสร็จภายใน 6 เดือน เหตุการณ์หรือคำร้องที่ไม่ค่อยร้ายแรงหรือไม่ซับซ้อนจะสืบสวนใช้เวลาเร็วกว่านั้น

การฟ้องร้อง (Prosecution)

Work Cover กระทำการสอบข้อเท็จจริงก่อนการตัดสินใจฟ้องร้อง กรณีที่จะสั่งฟ้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ

- มีหลักฐานเพียงพอหรือไม่

- โอกาสของการตัดสินว่าเป็นความผิด

- ผลประโยชน์สาธารณะ

การที่จะทำการฟ้องร้องอาจจะพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

- การฝ่าฝืนข้อบังคับที่ถูกกล่าวหา (an alleged contravention) มีผลทำให้เกิดการตายหรือบาดเจ็บร้ายแรง

- มีความต้องการที่จะเน้นเรื่องอันตรายหรือความเสี่ยงเพื่อขัดขวางสถานประกอบกิจการอื่นๆไม่ให้ทำตาม

- เป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจและมีการคาดหวังของชุมชนที่ต้องการให้มีการจัดการอย่างจริงจังเสียที

- การกระทำที่ไม่สนใจเรื่องสุขอนามัย ความปลอดภัยหรือไม่ปฏิบัติตามความต้องการของกฎหมายอื่นๆ

- การกระทำผิดที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตรายซ้ำ

- การไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ

- สำหรับเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยเช่นเรื่องการมีสิทธิของลูกจ้าง ที่การทำผิดกฎหมายมีผลต่อการขาดมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด ใน The ACT ผู้อำนวยการของพนักงานอัยการ (the Director of Public Prosecutions: DPP) เป็นผู้ตัดสินว่าจะส่งฟ้องหรือไม่ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับคำแนะนำของ Work Cover ในสถานประกอบกิจการที่มีการละเมิดกฎหมายจนนำไปสู่การตายที่เกิดจากการทำงาน (a work-relating death) ตำรวจและ DPP จะเป็นผู้พิจารณาว่ารูปคดีเป็นอย่างไรที่อาจตัดสินว่าเป็นการฆ่าผู้อื่นโดยไม่เจตนาที่เกิดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (industrial manslaughter) (ACT Work Cover Compliance Policy: May 2004, http://www.workcover.act.gov.an/pdfs/corporate/Compliance_Policy-2004.pdf 1/01/2006)

การตรวจแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

สำนักงานกำหนดมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น (Labor Standards Bureau) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณะสุข แรงงานและสวัสดิการ (The Ministry of Health Labor and Welfare) เป็นหน่ายงานที่กำกับดูแลสภาพแวดล้อมให้ผู้ทำงานสามารถทำงานด้วยความรู้สึกปลอดภัย และมั่นคง และมีสุขภาพที่ดี สำนักงานมาตรฐานแรงงานได้ออกมาตรการหลายอย่างที่มีผลทำให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงาน เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน เพื่อรักษาความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน และการจ่ายเงินเพื่อชดเชยการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานตามความเหมาะสม

สำนักงานกำหนดมาตรฐานแรงงานทำหน้าที่ดูแล(Supervision) และแนะนำ วิธีที่จะรักษาสภาพการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย เช่น กำหนดตัวชี้วัดสภาพการทำงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด

ในเรื่องกรณีพิพาทที่เกิดขึ้นกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารเช่นเรื่องการให้ออกจากงาน การสับเปลี่ยนบุคคลากร ฯลฯ สำนักงานกำหนดมาตรฐานแรงงานอยู่ในระหว่างที่จะพยายามทำระบบให้ดีเพื่อช่วยแก้ไขปัญหากรณีพิพาท รัฐบาลต้องการที่จะให้มีการแนะนำและกำหนด

วิธีการระงับกรณีพิพาทโดยทำการสอบข้อเท็จจริง และทำการการศึกษาข้อมูล โดยการร้องขอข้อมูลจากทั้งพนักงานและฝ่ายบริหารทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการตกลงกันเองได้ด้วยความสมัครใจ

1. การควบคุมมาตรฐานแรงงานด้วยกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาตรฐานแรงงานประกอบด้วย

1) กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The labor standard law)
2) กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน (workers' safety and health law)
3) กฎหมายการป้องกันการติดเชื้อทางปอด (Pneumoconiosis prevention law)
4) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage law)
5) กฎหมายแรงงานครอบครัว (family Labor law)
6) กฎหมายคุ้มครองค่าจ้าง (the law to secure the payment of wages)
7) กฎหมายการประกันภัยเพื่อชดเชยอุบัติเหตุของลูกจ้าง (employees' accident compensation insurance law)

ปัจจุบันกฎหมายมาตรฐานแรงงานและกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและสุขอนามัยของญี่ปุ่นได้รวมไว้เป็นกฎหมายฉบับเดียวกัน เป็นThe Labor Standard Law, and safety and Health ทั้งนี้เพราะการป้องกันอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความมั่นคงของสภาพการทำงาน หรือมีความสัมพันธ์กับกฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานหลายฉบับ เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Law) พระราชกฤษฎีกาการบังคับใช้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Enforcement Ordinance on Labor Standards Law Standards Law)พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการทำงานของสตรี(the Ordinance on Labor Standards for Women) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการทำงานของผู้เยาว์ (The Ordinance on Labor Standards for Minors)

2. มาตรการที่จะรักษาค่าจ้างขั้นต่ำ (Measures to secure minimum wages)

ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของเงื่อนไขการทำงาน ถูกกำหนดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนดโดยกฎหมายหรือเกินกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างขั้นต่ำจำแนกออกเป็นสองประเภท ค่าจ้างขั้นต่ำตามภูมิภาคที่ใช้กับพนักงานในแต่ละเทศบาลและจังหวัด (the Metropolitan and prefectures) และค่าจ้างขั้นต่ำในอุตสาหกรรมที่ใช้กับพนักงานในอุตสาหกรรมเฉพาะเป็นสำคัญ

3. การจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Payment of unpaid wages for employees)

เพื่อทำให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างค้างจ่าย กฎหมายได้กำหนดให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินแทนนายจ้างที่นายจ้างผิดสัญญาเพราะการล้มเหลวของธุรกิจหรือด้วยเหตุผลอื่นๆ จ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายให้กับพนักงานที่ได้ลาออกจากงานโดยยังไม่ได้รับค่าจ้างของตน

4. การกำหนดเป้าหมายการลดชั่วโมงการทำงาน (Aiming at the reduction of working hours)

การลดชั่วโมงการทำงานได้กลายเป็นเรื่องระดับชาติซึ่งต้องเสนอเพื่อทำให้ชีวิตของพนักงานดีขึ้นและสะดวกสบายมากขึ้น รัฐบาลสนับสนุนมาตรการลดชั่วโมงการทำงาน เป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กระตุ้นให้จ่ายเงินสำหรับวันหยุดรายปีและการลดการทำงานล่วงเวลา

5. การส่งเสริมการใช้ระบบประกันกับลูกจ้างมากขึ้นและการเก็บค่าเบี้ยประกันภัยที่เหมาะสม (Promotion of increased use of workers' insurance and appropriate collection of insurance premium)

สำนักงานกำหนดมาตรฐานแรงงานให้การสนับสนุนระบบการประกันของพนักงาน และขจัดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการประกันที่ยังไม่เสร็จ เพื่อสร้างความยุติธรรมและการเก็บค่าเบี้ยประกันอย่างเหมาะสม ซึ่งการประกันเป็นแหล่งรายได้เพื่อใช้จ่ายสำหรับชดเชยการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน การประกันการว่างงาน บริการสวัสดิการต่างๆ ผลประโยชน์การประกันการจ้างงาน และงานการพัฒนาความสามารถอย่างมืออาชีพ

6. กฎหมายมาตรฐานแรงงานและกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมควรใช้ร่วมกัน

เพราะกฎมายอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรม มาตราที่ 1 ระบุวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้ต้องการสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานในสถานประกอบกิจการและส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม โดยการส่งเสริมมาตรการแบบเข้มข้นและอย่างเป็นระบบเกี่ยวข้องกับ การกำหนดมาตรฐานการป้องกันอันตราย ความชัดเจนของระบบสำหรับความรับผิดชอบ และมาตรการที่ใช้เพื่อการส่งเสริมกิจกรรมโดยสมัครใจ เช่น เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายมาตรฐานของแรงงาน

7. บทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัยและสุขอนามัยในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

บทบัญญัติในกฎหมายมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

1) หลักการของสภาพการทำงาน ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 1 อธิบายว่า “สภาพการทำงานต้องทำให้มั่นใจว่าแรงงานจะมีชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นคน”

2) การตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 2 อธิบายว่า

- เงื่อนไขการทำงานควรตัดสินด้วยลูกจ้างและนายจ้างบนพื้นฐานที่เท่ากัน

- นายจ้างต้องแจ้งสัญญาการทำงานต่อลูกจ้าง อธิบายกฎระเบียบของการทำงาน และข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 3

- นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับลูกจ้างในเรื่อง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานอื่นๆด้วยเหตุผลของเชื้อชาติ ความเชื่อหรือสถานะทางสังคม

4) การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างชั่วคราวเนื่องจากอุบัติเหตุ กฎหมายมาตรฐานแรงงานมาตราที่ (33)

- ในกรณีต้องทำงานแบบเฉพาะกาลอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุหรือเหตุผลอื่นๆที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นชั่วโมงการทำงานสามารถขยายได้ตามความจำเป็นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการอนุญาตขององค์การของรัฐที่รับผิดชอบ

5) ค่าจ้างพิเศษเนื่องจากการทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุด การทำงานเที่ยงคืน กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 33 เมื่อนายจ้างขยายเวลาทำงานหรือให้พนักงานทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มตั้งแต่ 20% ถึง 30%ในกรณีที่นายจ้างจัดการศึกษาเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยนอกเวลาการทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างพิเศษ

6) การควบคุมเกี่ยวกับงานที่ไม่ปลอดภัยและมีอันตราย กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 62 กฤษฎีกาว่าด้วยมาตรฐานแรงงานสำหรับผู้เยาว์ (Ordinance on Labor Standards for Minors, มาตราที่ 7 และ 8)

- นายจ้างต้องไม่ปล่อยให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน เกี่ยวกับ การทำความสะอาดคราบน้ำมัน การตรวจเครื่องจักรส่วนที่เป็นอันตราย การทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น

- นายจ้างต้องไม่ปล่อยให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารพิษระเบิด สารหรือวัสดุไวไฟ หรือ ทำงานในสถานที่มีแก๊สอันตราย การกระจายของสารกัมมันตภาพรังสี

7) การห้ามทำงานในหลุมที่ขุดลงไปลึกๆ (กฎหมายมาตรฐานแรงงานมาตราที่ 63 และ 64-2)

- นายจ้างต้องไม่ปล่อยให้เยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือสตรี ที่อายุ 18 ปีทำงานในหลุมที่ขุดลึกลงไปในอุโมงค์

8) ข้อจำกัดเกี่ยวกับการทำงานเสี่ยงภัยและอันตรายโดยหญิงมีครรภ์ และมารดาที่มีลูกต้องเลี้ยงดู กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 64-3 กฤษฎีกาว่าด้วยมาตรฐานแรงงานสำหรับสตรี มาตราที่ (2)

- นายจ้างต้องไม่ปล่อยให้สตรีมีครรภ์หรือสตรีที่คลอดบุตรมาไม่ถึงปี ทำงานยกของหนัก ทำงานในสถานที่ทีมี การรั่วของแก๊ส หรือทำงานในสถานที่อันตรายต่อผู้มีครรภ์หรือผู้เพิ่งให้กำเนิดเด็ก

9) ก่อนและหลังการคลอดบุตร กฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตราที่ 65

- กรณีที่สตรีมีครรภ์ขออนุญาตลาหยุด ก่อนถึงกำหนดคลอด 6 สัปดาห์นายจ้างต้องอนุญาตให้เธอลาหยุดได้

- นายจ้างต้องไม่ให้สตรีที่คลอดบุตรมาน้อยกว่า 8 สัปดาห์ทำงาน ในกรณีที่ผู้หญิงคลอดมาแล้ว 6 สัปดาห์หรือมากกว่าร้องขอทำงานและเมื่อหมอได้อนุญาตให้เธอทำงานได้เพราะไม่เป็นอันตราย ดังนั้นนายจ้างต้องยอมให้เธอทำงาน (Outline of Japan's Industrial Safety and Health Law and Related Ordinances: 39. The Labor Standards Law, and safety and health, http:// www.jicosh.gr.jp /English/osh/ outline/39.html, 11/11/2548)

8. การตรวจแรงงาน (Labor Inspection)

สำนักงานตรวจมาตรฐานแรงงาน (The Labor standard inspection office) มีหน้าที่ต่อไปนี้

1) ดูแลและให้คำแนะนำต่อธุรกิจ
2) การลงโทษทางกฎหมายเกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายอย่างร้ายแรงและรุนแรง
3) การรับรองรายงานโดยเจ้าของธุรกิจ
4) การประกาศและการให้คำปรึกษา
5) การตรวจความปลอดภัยของอาคารของการอุตสาหกรรม
6) ดำเนินการสืบสวนอุบัติเหตุและการสำรวจสถิติ
7) การจ่ายเงินประกันภัยเพื่อชดเชยอุบัติเหตุของลูกจ้าง

ในภูมิภาคมีสำนักงานแรงงานจังหวัดและสำนักงานแรงงานเทศบาล(The Metropolitan and Prefectural Labor Bureau) (มีอยู่ 43 สาขา) และมีสำนักงานตรวจมาตรฐาน (the Labor Standard Inspection Offices) (มีสำนักงานทั้งหมด 343 แห่งและสาขาอีก 4 แห่ง) ทำหน้าที่เป็นเสมือนหน่วยงานการบริหารของมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ (national Labor standard administrative agencies)

9. อธิบดีกรมการตรวจมาตรฐานแรงงาน (The Chief of Labor Standards Inspection)

มีหน้าที่บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องต่อไปนี้

1) ออกคำสั่งและให้ข้อเสนอแนะ

- ออกคำสั่งให้เพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน เรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัยหรือเลิกจ้างพนักงานตรวจแรงงานออกจากสำนักงาน

- ตรวจงานสถานประกอบกิจการหรือแผนเกี่ยวกับการดำเนินงาน ออกคำสั่งที่จะระงับหรือเปลี่ยนแผนโดยพิจารณาจากผลของการตรวจแรงงาน และให้ข้อเสนอแนะ

- ออกคำสั่งให้ระงับหรือเปลี่ยนแปลงการใช้เครื่องจักรหรือสาธารณูปโภคที่อันตรายและสั่งให้ระงับการปฏิบัติการที่อันตราย

- การตรวจเครื่องจักรตามที่ได้ระบุไว้

2) อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานมาตรฐานแรงงาน

- การเข้าและการตรวจสถานที่ทำงาน เพื่อทำการสอบข้อเท็จจริงกับคู่กรณี ตรวจบันทึกและเอกสารหลักฐาน ดำเนินการวัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และการโยกย้ายวัตถุดิบโดยปราศจากการชดเชย

- ดำเนินการสอบสวนเสมือนเป็นข้าราชการผู้บังคับใช้กฎหมายพิเศษ

- ในกรณีที่มีอันตรายฉับพลัน สามารถออกคำสั่งให้ระงับหรือเปลี่ยนการใช้เครื่องจักรและสาธารณูปโภคที่เป็นอันตรายและการออกคำสั่งระงับการใช้อาจออกโดยผู้อำนวยการกองตรวจมาตรฐานแรงงาน

3) หน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรม

- กำหนดแผนการปรับปรุงอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

- การจัดการเรื่องผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตรวจอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานและให้คำแนะนำแก่นายจ้าง

- เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการ การสอบข้อเท็จจริงคู่กรณี การตรวจบันทึกและทรัพย์สินอื่นๆ การดำเนินการวัดสภาพแวดล้อมของการทำงานและการโยกย้ายวัตถุดิบโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (Outline of Japan's Industrial Safety and Health Law and Related Ordinances: 11.Government Responsibilities (2), http://www.jicosh.gr.jp/english/osh/outline/ 11.html, 11/11/2548)

10. ศูนย์พัฒนาทรัพยากรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของประเทศญี่ปุ่น (Japan Occupational Safety and Health Resource Center: JOSHRC)

JOSHRC ได้ตั้งขึ้นในปี 1990 เป็นศูนย์ข้อมูลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ข้อแนะนำในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยทำงานร่วมกับนักเทคโนโลยีชีวภาพหรือผู้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเครื่องกล (ergonomists) ผู้ชำนาญการด้านสุขอนามัย (hygienists) และ แพทย์ (physicians)

ในปี1990 JOSHRC ได้ประกาศว่า อุบัติเหตุและความสูญเสียใหญ่ๆที่เกี่ยวข้องกับการตายและการบาดเจ็บที่ร้ายแรง มีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ การเป็นผู้สูงวัยของกำลังแรงงานสูงอายุ

นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และการขยายตัวของภาคบริการ ทั้งหมดได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมากในวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงานโดยอาศัยเครื่องจักรอัตโนมัติและเครื่องคอมพิวเตอร์ได้สร้างความกดดันให้กับพนักงานทั้งทางสุขภาพกายและความเครียดของสุขภาพจิต การเป็นโรคเกี่ยวกับกล้ามเนื้ออักเสบ เช่นปวดเอว ปวดคอ ปวดหลังที่เกี่ยวกับการทำงานได้เพิ่มขึ้น

มีการนำสารเคมีใหม่ๆ มาใช้ในสถานประกอบกิจการมากกว่า 5000 ชนิดต่อปี ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

มีผู้รับเหมาช่วงงาน(Subcontractors) ในประเทศญี่ปุ่น สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในผู้รับเหมาช่วงงานโดยทั่วไปจะแย่กว่าสภาพการจ้างงานและสภาพแวดล้อมของโรงงานแม่ (parent factories) มีการประเมินว่าผู้รับเหมาช่วงงานไปทำมีประมาณร้อยละ 25 การรับเหมาช่วงงานจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กมีอัตราต่ำกว่าการรับช่วงงานจากธุรกิจขนาดใหญ่

จำนวนแรงงานจากต่างประเทศที่หนังสือเดินทางหมดอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ปัญหาที่ตามมาจากการเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย คือการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน ภายใต้สถานการณ์เหล่านี้ทำให้คนงานจำนวนมากจึงคาดหวังมากกับ JOSHRC และ JOSHRC จึงได้จัด โครงสร้างและแหล่งเงินทุน ให้แก่คนงาน

JOSHRC ได้รับเงินทุนสนับสนุนจากศูนย์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ซึ่งเป็นของท้องถิ่นทั่วประเทศ 21 แห่ง และ การสนับสนุนจากสมาชิกประกอบด้วย นักเทคโนโลยีชีวภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขอนามัย แพทย์ ทนายความ และองค์การอื่นๆเช่นสหภาพแรงงาน (Labor unions) คณะกรรมการอำนวยการ (board of directors) และศูนย์ภูมิภาค (regional centers) ประชุมเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการ (action plan) และสมาชิกที่ให้การสนับสนุน (supporting members) สามารถเข้าร่วมประชุมได้

JOSHRC มีการประชุมร่วมกับสมาชิกที่เป็นนักวิชาการที่ให้การสนับสนุน เพื่อถกเถียงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานทุกสามเดือน (Introduction: INTRODUCTION TO JOSHRC, http://www.jca.apc.org /joshrc/index_e.html, 11/11/2548)

1) เครือข่ายท้องถิ่นของ JOSHRC (JOSHRC Local Network)

- Sohyo Occupational Safety and Health Center
- Niigata Occupational Safety and Health Center
- Tokyo Occupational Safety and Health Center
- Santana Occupational Safety and Health Center
- Santana Association of Occupational Safety and Health
- Kanagawa Occupational Safety and Health Center
- Shimizu Occupational Safety and Health Center

- Kyoto Occupational Safety and Health Center
- Kansai-Area Occupational Safety and Health Center
- Amagasaki Occupational Safety and Health Center
- Kansai-Area Association of Occupational Safety and Health
- Hiroshima Occupational Safety and Health Center
- Tottori Occupational Safety and Health Center
- Ehime Worker's Board Against Occupational Hazards and Diseases
- Kochi Occupational Safety and Health Center
- Kumamoto Occupational Safety and Health Center
- Ohita Occupational Safety and Health Center
- Ex-Matsue Mine Victims Association
- Association of Occupational Safety and Health for Prefectural and Municipal Workers
- Fkushima Occupational Safety and Health Center
- Yamaguchi Occupational Safety and Health Center

2) JOSHRC มีหน้าที่ดังนี้

- เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย จัดพิมพ์ a Japanese bulletin Anzen Center Joho เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสมาชิก
- จัดสัมมนาของ ศูนย์อนามัยและความปลอดภัยท้องถิ่น และช่วยศูนย์ท้องถิ่นและสหภาพจัดสัมมนา
- ช่วยเหลือเหยื่อ และ สนับสนุนศูนย์ท้องถิ่นในการให้คำปรึกษากับเหยื่อหรือผู้ถูกกระทำ
- ทำการสำรวจและหาผลประโยชน์จากเครือข่ายที่ได้ตั้งขึ้น
- ให้นายจ้างและกรรมการบริหารเพื่อทบทวนและปฏิรูปนโยบายแรงงาน

การตรวจแรงงานของญี่ปุ่นเป็นงานของภาครัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน กระทรวงสาธารณะสุข แรงงานและสวัสดิการ การตรวจแรงงานมีลักษณะเป็นระบบบูรณาการ (integrated Labor inspection system)

การตรวจแรงงานของประเทศจีน (ฮ่องกง)

ก่อนที่ฮ่องกงจะเปลี่ยนมาเป็นเขตปกครองพิเศษของจีนในปี 1997 ข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในฮ่องกงเลียนแบบกฎหมายแรงงานของอังกฤษ ที่เน้นเรื่องการเจรจาต่อรอง

ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยสมัครใจ (voluntary collective bargaining) การสมานฉันท์และการตัดสินคดีโดยการสมัครใจ หลังการเปลี่ยนแปลงเป็นเขตปกครองพิเศษของจีน โครงสร้างการเมืองการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไป กอร์ปกับในตอนปลายของปี 1997 เศรษฐกิจฮ่องกงเผชิญกับเศรษฐกิจขาลงอันเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อเรื่องสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน ในฮ่องกง ทำให้การบริหารจัดการแรงงานของฮ่องกงได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้รับผิดชอบต่อแรงงานสัมพันธ์และข้อบังคับที่เกี่ยวกับแรงงานคือ เลขาธิการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและแรงงาน (Secretary for Economic Development and Labor) ในระดับกรมมีคณะกรรมาธิการแรงงาน (The Commissioner for Labor) เป็นผู้ควบคุมกรมแรงงาน (Labor Department) รับผิดชอบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจในการวินิจฉัยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาของการจ้างงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีตัวแทน ถึงแม้ว่าพนักงานของศาลสามารถช่วยผู้ร้องเรียน ขณะเดียวกันผู้พิพากษาก็มีอำนาจที่จะสืบสวนและขอร้องให้คู่ความส่งมอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ร้องเรียนที่คดียังไม่ยุติสามารถอุทธรณ์ตามกฎหมายต่อศาลชั้นต้น ไปจนถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา

การเปลี่ยนแปลงกฎหมายสามารถริเริ่มโดยรัฐบาล สมาชิกของสภานิติบัญญัติและคณะกรรมาธิการปฏิรูปกฎหมาย อย่างไรก็ตามสภานิติบัญญัติสามารถเสนอแนะกฎหมายซึ่งไม่เกี่ยวกับการใช้จ่ายสาธารณะ โครงสร้างการเมือง หรือ การปฏิบัติการของรัฐบาล ดังนั้นจึงเป็น การจำกัดอำนาจของสภาในการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย

ธุรกิจในฮ่องกงส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กหมายถึงธุรกิจที่เป็นอุตสาหกรรม ซึ่งมีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน ธุรกิจที่ไม่ใช่อุสาหกรรมซึ่งลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน

กฎหมายสำคัญที่ควบคุมดูแลหน้าที่และสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างคือ

1) กฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงาน (the Employment Ordinance)

2) กฤษฎีกาว่าด้วยสหภาพแรงงาน (The Trade Union Ordinance)

3) กฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งแยกทางเพศ (the Sex Discrimination Ordinance)

4) กฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งแยกความพิการ (the Disability Discrimination Ordinance)

5) กฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งแยกสถานภาพของครอบครัว (the Family Status Discrimination Ordinance)

6) กฤษฎีกาว่าด้วยอาชีวอนามัย (the Occupational and Health Ordinance)

7) ข้อบังคับว่าด้วยการจ้างงานเด็ก (The Employment of Children Regulations)

8) ข้อบังคับว่าด้วยระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (the Mandatory Provident Fund System)

9) ข้อบังคับว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (the Occupational Safety and Health Regulations)

1. การบริหารจัดการแรงงานตามกฎหมาย

กฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงาน เป็นกฎหมายสำคัญในการควบคุมเงื่อนไขการจ้างงาน (Condition of employment) ในฮ่องกง เป็นกฎหมายที่คุ้มครองการจ้างงานและผลประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่

- การคุ้มครองค่าจ้าง
- วันพักผ่อน
- วันหยุดที่มีการจ่ายเงิน
- การลาหยุดประจำปีที่ได้รับการจ่ายเงิน
- ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับการเจ็บป่วย
- การคุ้มครองการเป็นมารดา
- การจ่ายเงินชดเชยเมื่อลูกจ้างออกจากงาน
- การจ่ายเงินบำนาญ
- การคุ้มครองการจ้างงาน
- การสิ้นสุดสัญญาการจ้าง
- การคุ้มครองต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน

กฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงานใช้กับนายจ้างและลูกจ้างทุกคนที่อยู่ภายใต้สัญญาการจ้างงานที่มีข้อยกเว้นต่อไปนี้

- สมาชิกของครอบครัวนายจ้าง
- ลูกจ้างตามสัญญาการจ้างงานที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฤษฎีกาของฮ่องกง
- ผู้ทำงานภายใต้ข้อตกลง หรือกฤษฎีกาธุรกิจการขนส่งการค้าทางเรือ
- ผู้ฝึกงานซึ่งมีสัญญาการฝึกงานได้จดทะเบียนแล้วภายใต้กฤษฎีกาการฝึกงาน

ลูกจ้างที่ทำงานอย่างต่อเนื่องกับนายจ้างคนเดียวกันติดต่อกันอย่างน้อยสี่สัปดาห์ที่มีชั่วโมงการทำงานอย่างน้อย 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะได้รับผลประโยชน์แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว (casual workers) การจ้างงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ได้เริ่มต้นโดยรัฐบาลหลังการส่งมอบปี 1997คือ ข้อบังคับว่าด้วยระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (the Mandatory Provident Fund (MPF) System) ซึ่งประกาศใช้เมื่อ ธันวาคม 2000 จะไม่ใช้กับ ผู้รับใช้งานบ้าน ลูกจ้างที่ไม่เป็นทางการ (casual workers) ที่ได้จ้างมาน้อยกว่า 60 วัน ลูกจ้างอื่นๆไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับนี้แต่จะไปอยู่ในโครงการอื่นๆเช่นโครงการกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือโครงการการเกษียณจากงาน

2. สาระสำคัญของระบบกองทุนเลี้ยงชีพ (MPF system) คือ

- ลูกจ้างและผู้ที่ทำงานของตนเอง (self-employed) ทุกคนที่มีอายุระหว่าง 18 และ 65 ปี ยกเว้นที่เป็นกรณีพิเศษที่ลูกจ้างอยู่ภายใต้ โครงการกองทุนเลี้ยงชีพ หรือลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 60 วัน
- นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ 5% ของเงินเดือนของลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรายได้สูงสุดและต่ำสุด สำหรับลูกจ้างที่มีรายได้จากการทำงานมากกว่าระดับรายได้สูงสุด เงินอุดหนุนตามกฎหมายสูงสุดคือ 1000 ดอลลาร์ฮ่องกง ลูกจ้างที่มีรายได้จากการทำงานน้อยกว่ารายได้ระดับต่ำสุดไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่ถ้าประสงค์จะจ่ายก็สามารถทำได้ นายจ้างต้องจ่ายสมทบ 5% ของรายได้
- ระดับรายได้ต่ำสุดที่โครงการกำหนดคือ 4,000 ดอลลาร์ฮ่องกงระดับรายได้สูงสุดคือ 20,000 ดอลลาร์ฮ่องกง

การคุ้มครองขั้นต้นสำหรับลูกจ้างประกอบด้วย การจ่ายเงินค่าจ้าง การควบคุมการหักค่าจ้าง การให้วันหยุดทางการ การคุ้มครองการจ้างงาน ฯลฯ ลูกจ้างภายใต้สัญญาเป็นลูกจ้างประจำจะได้รับผลประโยชน์เช่นวันหยุดพักผ่อน วันลาประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง เงินสงเคราะห์การเจ็บป่วย การจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงาน และอื่นๆ สวัสดิการเหล่านี้ลูกจ้างที่ถูกจ้างให้มาทำงานเฉพาะเวลาที่กำหนด และ ลูกจ้างที่ถูกจ้างแบบรายวัน จะไม่ได้รับผลประโยชน์เหล่านี้

การให้ลูกจ้างออกจากงานต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรถึงความต้องการที่จะเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญาการจ้างงาน ระยะเวลาการแจ้งให้ทราบไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับว่าลูกจ้างอยู่ในช่วงเวลาของการทดลองงานหรือไม่ ช่วงเวลาของการแจ้งให้ลูกจ้างรับทราบไม่รวมเวลาของการลาคลอด หรือการลาหยุดประจำปี นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างที่ให้ออกจากงาน นอกจากนี้ลูกจ้างอาจยกเลิกสัญญาการจ้างได้โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยในกรณีดังนี้

- ลูกจ้างกลัวเกิดอันตรายต่อร่างกายเพราะความรุนแรงหรือโรค
- ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง หรือ
- เป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีและได้รับการรับรองว่าสุขภาพไม่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำอยู่ต่อไป

ปัจจุบันฮ่องกงมีกฤษฎีกาที่ห้ามเลือกปฏิบัติ 3 ฉบับ คือ กฤษฎีกาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศ (the Sex Discrimination Ordinance) กฤษฎีกาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ (the Disability Discrimination Ordinance) กฤษฎีกาว่าด้วยเลือกปฏิบัติต่อสถานภาพของครอบครัว (the Family Status Discrimination Ordinance) แม้ว่าการห้ามเลือกปฏิบัติเรื่อง เพศ สถานภาพการแต่งงาน การมีครรภ์ การพิการ สถานภาพของครอบครัวและสถานภาพการเป็นลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาการจ้าง แต่ก็มีข้อยกเว้นให้การเลือกปฏิบัติได้สำหรับงานที่เหมาะสมกับเพศใดเพศหนึ่งจริงๆ

นอกจากกฤษฎีกาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (The anti-discrimination Ordinance) ที่ครอบคลุมเรื่องเพศ สถานภาพของครอบครัว และคนพิการแล้ว ยังได้มีเงื่อนไขการทำงานพิเศษที่ให้การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ เด็กและเยาวชน โดยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ได้ระบุว่า

- ลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาที่ต่อเนื่อง จะต้องทำงานมาแล้วอย่างน้อย 40 วันก่อนวันเริ่มต้นลาคลอดจะได้ลาติดต่อกัน 10 สัปดาห์
- ช่วงเวลาของการลาเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือการไร้ความสามารถอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอด เพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน 4 สัปดาห์
- การขาดงานเนื่องจากการไปพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ การรักษาพยาบาลหลังคลอด หรือแท้งบุตรจะพิจารณาว่าเป็นการการเจ็บป่วยและควรจะได้รับเงินค่าจ้าง
- นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่มีครรภ์จากวันที่ได้รับรองทางการแพทย์ยืนยันว่ามีครรภ์ถึงวันที่กลับไปทำงานเว้นแต่ 1) ลูกจ้างเป็นลูกจ้างประเภทสัญญาการจ้างอย่างต่อเนื่อง 2) ลูกจ้างได้ส่งหนังสือรับรองการมีครรภ์ต่อนายจ้าง การห้ามนี้ไม่ใช้กับลูกจ้างที่ถูกให้ออกเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง หรือเมื่อลูกจ้างอยู่ระหว่างการทดลองงาน
- นายจ้างจะมอบงานที่เป็นอันตรายต่อลูกจ้างผู้มีครรภ์ไม่ได้

ตามกฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงาน ค่าจ้างหมายถึงเงินค่าตอบแทนทุกชนิด รายได้ที่ได้จากการทำงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าบริการ ในฮ่องกงไม่มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ยกเว้นค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดสำหรับผู้ช่วยเหลืองานบ้านที่เป็นคนต่างชาติ ในปี 2002 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ 3,670 ดอลลาร์ฮ่องกง

ในฮ่องกงไม่มีกฎหมายกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุด และไม่มีกฎหมายกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลา ยกเว้นเด็กและเยาวชนที่ทำงานในอุตสาหกรรม

ในกฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงานไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสภาพการทำงาน นอกจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติเรื่องเพศ สถานภาพของครอบครัวและการพิการ และสตรีมีครรภ์ เด็กเยาวชน และผู้ช่วยเหลืองานบ้านที่เป็นคนต่างชาติ แต่ได้กำหนดเรื่องสภาพการทำงานไว้ในกฤษฎีกาว่าด้วยอาชีวอนามัย ที่ให้การคุ้มครองเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยกับลูกจ้างทุกคน และกฤษฎีกานี้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการทุกประเภทยกเว้น

- การใช้บ้านพักอาศัยเป็นสถานประกอบกิจการ ที่มีคนรับใช้เป็นคนท้องถิ่น เท่านั้น
- สถานประกอบกิจการที่เป็นธุรกิจในครัวเรือน

3. กฎหมายการจ้างแรงงานเด็ก (Employment of Children Regulations)

ใช้กับทุกภาคเศรษฐกิจ เด็กหมายถึงผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี บทบัญญัติสำคัญของกฎหมายคือ

- ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในอุตสาหกรรมทุกประเภท

- เด็กอายุ 13 ปีและ 14 ปีอาจได้รับการจ้างในงานที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าเด็กได้เข้าเรียนเต็มเวลา และเงื่อนไขอื่นๆที่มีเป้าหมายเพื่อการปกป้องความปลอดภัย สุขภาพและสวัสดิการของเด็ก

- เด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีห้ามจ้างไปทำงาน แต่อาจได้รับอนุญาตเป็นกรณีพิเศษถ้าจ้างไปทำงานด้านบันเทิงแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเข้มงวดของกฎระเบียบตามที่คณะกรรมการกำหนด

4. กฎระเบียบว่าด้วยการจ้างงานของเยาวชนในอุตสาหกรรม (Employment of Young Persons (Industry) Regulations)

เยาวชนหมายถึงผู้ที่อายุเกินกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี บทบัญญัติสำคัญของกฎหมายคือเวลาทำงานสำหรับเยาวชนในอุตสาหกรรม

ตารางที่ 5.1 ชั่วโมงทำงานของแรงงานเด็กในประเทศจีน (ฮ่องกง)

ชั่วโมงและวันทำงานสูงสุด	
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	8 ชั่วโมง(ระหว่าง 07.00 น.และ 17.00 น. เท่านั้น)
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	48 ชั่วโมง
วันทำงานต่อสัปดาห์	6 วัน
ระยะเวลาทำงานอย่างต่อเนื่องสูงสุด	ทำงาน 5 ชั่วโมงโดยพักไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมงเพื่อรับประทานอาหารหรือพักผ่อน

- ประกาศแจ้งเวลาทำงานต้องติดไว้ในสถานที่ทำงานที่มองเห็นได้ชัดเจน

- ไม่อนุญาตให้เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานและเวลาของการพักผ่อนเว้นแต่ได้รับใบอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงได้

- ห้ามจ้างเยาวชนทำงานนอกเวลา ทำงานกลางคืนและทำงานในวันหยุดพักผ่อนและวันหยุดตามกฎหมาย

- ห้ามจ้างคนวัยหนุ่มสาวทำงานในเหมืองแร่หรือในอุตสาหกรรมที่ดำเนินการใต้ดิน อุโมงค์ การขนของที่หนักมากที่เป็นอันตรายต่อการเจริญเติบโต

- ห้ามจ้างคนวัยหนุ่มสาวทำการค้าที่อันตราย

5. สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในฮ่องกงมีสามประเภท คือ สหภาพลูกจ้าง (Employees' unions)ซึ่งในปี 2000 มีอยู่ 25 องค์การ สหภาพนายจ้าง (employers' union) ในปี 2000 มีอยู่ 594 องค์การ และสหภาพผสม mixed unions ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งในปี 2000 มีอยู่ 19 องค์การ

กฎหมายของฮ่องกงไม่ได้กำหนดบทบาทหรือหน้าที่ของสหภาพ ไม่มีกฎหมายว่าด้วยการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์ ร่วมกันระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง (collective bargaining legislation)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องราวร้องทุกข์และกรณีพิพาทคือ กองแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน (The Labor Relations Division of Labor Department) คณะกรรมาธิการการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน (the Equal Opportunities Commission) และ คณะลูกขุน (the Judiciary) กรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะวินิจฉัยโดย the Minor Employment Claims Adjudication Board of the Labor Department และthe Labor Tribunal of the Judiciary ขณะที่ The Equal Opportunities Commission จัดการคำร้องเกี่ยวกับกฤษฎีกาว่าด้วยการห้ามการแบ่งแยก (the anti-discrimination ordinances)

กฎระเบียบว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (The Occupational Safety and Health Regulations) กำหนดความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อ การป้องกันอุบัติเหตุ การป้องกันการเกิดไฟไหม้ การควบคุมสภาพแวดล้อมของสถานประกอบกิจการ สุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ และการมีคู่มือการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างต้องรู้ กรมแรงงานได้ระบุการบาดเจ็บที่เกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง การบาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีผลให้ถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานเกินกว่าสามวันติดต่อกันและได้รายงานภายใต้กฤษฎีกาว่าด้วยการชดเชยลูกจ้าง

6. กฎหมายของตัวแทนการจ้างงาน (Employment Agency Regulations)

บทบัญญัติสำคัญของกฎหมายคือ

- ตัวแทนการจ้างงานทุกแห่ง ต้องสมัครขอรับใบอนุญาตจากกระทรวงแรงงานก่อนดำเนินธุรกิจ
- การสมัครขอใบอนุญาตต้องสมัครกับคณะกรรมาธิการของแรงงานอย่างน้อยหนึ่งเดือนก่อนเริ่มทำธุรกิจ
- ใบอนุญาตจะใช้ได้ 12 เดือนจากวันที่ได้รับอนุญาต การขอใบอนุญาตใหม่ต้องทำก่อนใบอนุญาตหมดอายุ 2 เดือน
- ค่านายหน้าสูงสุดที่อาจได้รับโดยตัวแทนของการจ้างงานจากการหางานจะต้องไม่เกิน 10% ของค่าจ้างเดือนแรกของผู้หางานที่ได้รับหลังจากได้เข้าทำงาน
- ตัวแทนใดที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจะถูกฟ้องร้องและถูกถอนใบอนุญาต

7. การตรวจแรงงาน

7.1 กรมแรงงาน (Labor Department)

มีอำนาจในการฟ้องโรงงานที่ทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ กฤษฎีกาว่าด้วยหม้อน้ำและแรงอัด (Boilers and Pressures Vessels Ordinances) กฤษฎีกาว่าด้วยการชดเชยลูกจ้าง (Employees'

compensation Ordinance) กฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Ordinance) กฤษฎีกาว่าด้วยการประกอบการอุตสาหกรรมและโรงงาน (Factory and Industrial Undertakings Ordinance)

7.2 กองตรวจแรงงาน

กองตรวจแรงงานของกรมแรงงานรับผิดชอบดำเนินการตรวจ หน้าที่ของกองตรวจแรงงานมีดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตรวจเพื่อบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายต่อไปนี้

- กฎหมายการจ้างแรงงานเด็ก (Employment of Children Regulations) ซึ่งใช้ควบคุมดูแลเด็กในทุกภาคเศรษฐกิจ

- กฎหมายการจ้างเยาวชนในอุตสาหกรรม (Employment of Young Person (Industry Regulations) ซึ่งควบคุมดูแลการจ้างงานเยาวชนในภาคอุตสาหกรรม

- ส่วนที่ 4 ของกฤษฎีกาการชดเชยลูกจ้าง (the Employees' Compensation Ordinance) ซึ่งบังคับให้ทำประกันเกี่ยวกับเงินชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน

- ส่วนที่ 4B ของกฤษฎีกาว่าด้วยคนต่างด้าว (the Immigration Ordinance) ซึ่งห้ามจ้างคนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายในฮ่องกง

2) ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมและสถานประกอบกิจการที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม เพื่อตรวจสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรม ประกอบด้วย การลาคลอด วันหยุดพักผ่อน เงินสงเคราะห์การเจ็บป่วย วันหยุดทางการและวันลาประจำปีที่กำหนดตามกฤษฎีกาการจ้างงาน (the Employment Ordinance) และการเก็บรักษาบันทึกตามความต้องการของกฤษฎีกา

3) ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการและที่พักอาศัยของแรงงานต่างชาติเพื่อแน่ใจว่าผู้ที่เข้ามาทำงานในประเทศฮ่องกงได้รับผลประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นไปตามสัญญา

4) ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมและที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม ดูด้านสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง ได้แก่ การลาคลอด วันหยุดพักผ่อน การจ่ายค่าชดเชยการเจ็บป่วย การกำหนดวันหยุดและวันลาประจำปี ดำเนินการภายใต้ พระราชกฤษฎีกาการจ้างงาน (Employment Ordinance) และเก็บรักษาบันทึกตามความต้องการของกฤษฎีกา และตามพระราชบัญญัติการจ่ายค่าจ้าง (the wage provisions)

การดำเนินการตรวจสอบสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยของคนงานที่นำเข้าจากต่างประเทศเพื่อทำให้แน่ใจว่าคนงานที่เข้ามาทำงานในฮ่องกงภายใต้ The Supplement Labor Scheme ได้รับผลประโยชน์ตามพระราชบัญญัติและผลประโยชน์ตามสัญญา

7.3 สิทธิของสำนักงานตรวจ (Rights of Inspectorate)

อำนาจของพนักงานในการบังคับใช้กฎหมายได้ระบุไว้ในกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้อง เช่น กฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงาน (the Employment Ordinance) ระบุว่าพนักงานอาจ

- เข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการได้ทุกเวลา ทั้งกลางวันและกลางคืน
- สามารถเรียกเอกสารมาตรวจสอบได้ตลอดเวลา
- การตรวจแรงงานและการสอบข้อเท็จจริงเพื่อดูว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่
- การตรวจแรงงานอาจตรวจคนเดียวหรือมีผู้อื่นร่วมด้วยหลายคนตามความจำเป็น

7.4 วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงาน

1) บริการตรวจแรงงาน (Labor Inspection Services) การคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง การตรวจสถานประกอบกิจการ และการบริหารการจัดการเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองค่าจ้าง กองทุนการค้ำประกันค่าจ้าง เป็นมาตรการที่สำคัญ 2 ข้อที่คุ้มกันสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง

การตรวจแรงงาน (The Labor Inspection Division: LID) ของกรมแรงงาน (The Labor Department: LD) ตรวจสถานประกอบกิจการเพื่อทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการเป็นไปตามสัญญาการจ้างงานสำหรับพนักงานที่นำเข้าจากต่างประเทศ (Import Workers) และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของท้องถิ่น และแรงงานต่างชาติ

การคุ้มครองค่าจ้างของกองทุนการค้ำประกันค่าจ้าง (The Protection of Wage on Insolvency Fund) การคุ้มครองค่าจ้างตามระเบียบการค้ำประกันค่าจ้างมีเป้าหมายที่ลดปัญหาเงินที่นายจ้างไม่จ่ายเป็นค่าจ้างให้กับลูกจ้าง

2) การทบทวนตรวจสอบ (Audit Review) คณะกรรมการการตรวจสอบ (The Audit Commission) จะทำการตรวจสอบบริการการตรวจสอบแรงงาน (Labor Inspection Services) และการบริหารเงินลงทุน (Administration of The Fund)

7.5 การตรวจแรงงานให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1) การใช้พนักงานเพื่อการให้ทำการตรวจแรงงาน
2) การปฏิบัติการตรวจแรงงาน
3) การรายงานผลการปฏิบัติงานของบริการตรวจแรงงาน
4) การบริหารจัดการเงินทุน

8. กลยุทธ์การตรวจแรงงาน

กองตรวจแรงงาน (The Labor Inspection Division) มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยใช้กฎหมายแรงงาน ได้แก่

(1) กฎระเบียบว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Ordinance) บทบัญญัตินี้ครอบคลุมถึงการควบคุมดูแลสถานภาพการจ้างงานของพนักงานและการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของ

พนักงาน เช่นการคุ้มครองค่าจ้างวันหยุดพักผ่อน วันหยุดโดยชอบด้วยกฎหมาย (Statutory Holidays) วันหยุดประจำปี

(2) กฎหมายการจ้างแรงงานเด็ก (Employment of Children Regulations) กฎหมายเหล่านี้ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ในอุตสาหกรรมและดูแลการจ้างงานเด็กที่มีอายุระหว่าง 13-15 ในสถานประกอบกิจการที่ไม่มีหลักแหล่งชัดเจน (Non-Industrial Establishment)

ตารางที่ 5.2 ที่ทำการ และอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานมณฑล (DOs) และฝ่ายบังคับพิเศษ (SETs) (30 มิ.ย. 2003)

ระดับ	Dos		SETs		Total	
	ที่ทำการ	กำลัง	ที่ทำการ	กำลัง	ที่ทำการ	กำลัง
พนักงานตรวจแรงงานอาวุโส	19	18	8	7	27	25
พนักงานตรวจแรงงาน 1	53	43	40	45	93	88
พนักงานตรวจแรงงาน 2	34	36	-	1	34	37
รวม	106	97	48	53	154	152

9. ระบบการตรวจสองขั้น และระบบการส่งต่อ (Two-tier Inspection and Referral System)

สำนักงานมณฑล (DOs) รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานเด็ก ในโรงงานอุตสาหกรรม (The Employment of Children Regulations) กฎหมายการจ้างงานเยาวชนในโรงงานอุตสาหกรรม (The Employment of Young Persons industry Regulations) กฤษฎีกาว่าด้วยการชดเชยลูกจ้าง (The Employment of Compensation Ordinance) และบทบัญญัติของการอพยพเข้าเมืองส่วนที่ 4B (The Immigration Ordinance Part 4B) กฤษฎีกาว่าด้วยการจ้างงาน (The Employment Ordinance) ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยกลุ่มผู้มีหน้าที่บังคับการใช้กฎหมายเฉพาะด้าน (Special Enforcement Teams: SETs) เพื่อการทำให้การบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานมีประสิทธิผลมากขึ้น ฝ่ายตรวจแรงงาน (LID) ได้กำหนดระบบการตรวจสอบ และการจัดสรรงานให้เป็นสองขั้น ภายใต้ระบบนี้สำนักงานมณฑล (DOs) ต้องแจ้งผู้ตรวจแรงงานต่อ SETs เกี่ยวกับผู้สงสัยว่ากระทำผิดกฎหมายการจ้างงานเพื่อจะได้ดำเนินการสำหรับการสอบสวนในทางลึก และส่งฟ้องคดีอาญา ในระหว่างการตรวจ ผู้ตรวจแรงงานของ DOs ต้องสอบถามลูกจ้างเพื่อจะได้รู้ว่าลูกจ้างพอใจผลประโยชน์ ตามกฎหมายหรือไม่ โดยเฉพาะวันหยุดทางกฎหมายครั้งหลังสุด (The Latest Statutory Holiday) และการจ่ายค่าจ้าง (Payment of Wage) หลังจากนั้นจะส่งต่อไปให้ SETs สำหรับความผิดปกติในประเด็นต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้หยุด หรือ วันหยุดตามบทบัญญัติของกฎหมาย

(2) ลูกจ้างไม่ได้รับเงินแทนการอนุญาตให้ลาหยุดหรือ วันหยุด

(3) ลูกจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายได้รับอนุญาตให้ลาหยุดหรือ ลาในวันหยุดแต่ไม่จ่ายเงินให้

(4) มีการสงสัยว่าจะจ่ายเงินผลประโยชน์ให้ต่ำกว่า

(5) ไม่มีการจ่ายเงิน การจ่ายค่าจ้างให้น้อยเกินไป หรือการจ่ายค่าจ้างช้า

9.1 การตรวจแรงงานที่ทำโดย DOs (Inspection Conducted by DOs)

พนักงานตรวจแรงงานของ DOS ดำเนินการตรวจดังนี้

1. การตรวจปกติ (Routine Inspections) เป็นการตรวจสอบว่าได้ทำตามบทบัญญัติของกฎหมายการจ้างงานเด็ก (The Employment of Children Regulations) กฎหมายการจ้างงานเยาวชนในอุตสาหกรรม (The Employment of Young Persons (industry) Regulations) และกฎหมายการชดเชยลูกจ้าง (The Employment of Compensation Ordinance) เพื่อต่อสู้กับการจ้างพนักงานผิดกฎหมายผู้ตรวจแรงงานต้องกฤษฎีกาว่าด้วยการอพยพเข้าเมืองส่วนที่ 4B (The Immigration Ordinance 4B) โดยการตรวจประวัติของลูกจ้างที่นายจ้างเก็บรักษาไว้

2. การรณรงค์การตรวจแรงงาน (Campaign Inspections) การรณรงค์ตามกฎหมายการอพยพเข้าเมืองให้มีการตรวจสอบแรงงานผิดกฎหมายการตรวจแบบนี้บางครั้งทำร่วมกับกรมตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Department) และตำรวจของฮ่องกง (The Hong Kong Police Force) การรณรงค์การตรวจสอบอื่นๆ เช่น การทำประกันตามกฤษฎีกาว่าด้วยการชดเชยลูกจ้าง (The Employment of Compensation Ordinance) บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้าง และผลประโยชน์ (The Wage and Benefit Provisions)

3. การควบคุมการตรวจแรงงาน (Supervisory) เพื่อที่จะควบคุมคุณภาพการตรวจหัวหน้าพนักงานตรวจแรงงาน (Chief Labor Inspectors) และพนักงานตรวจสอบแรงงานอาวุโส (Senior Labor Inspections) จะสุ่มสถานประกอบกิจการก่อนที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานที่ 1 และพนักงานตรวจแรงงานที่ 2 ไปเยี่ยมสถานประกอบกิจการนี้ การควบคุมการตรวจแรงงานจะได้รับอนุญาตโดย The Independent Commission against Corruption

4. การตรวจอื่นๆ (Other Inspection) พนักงานตรวจแรงงาน เยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อติดตามกรณีที่ทำผิดกฎหมาย และเพื่อรวบรวมข้อมูล พนักงานตรวจแรงงานไป เยี่ยมสถานที่ก่อสร้างเพื่อตรวจว่าไม่มีการจ้างพนักงานผิดกฎหมาย หรือมีการจ้างแรงงานเด็ก ผู้ตรวจสอบทำการตรวจสอบตามคำร้องเรียนของประชาชนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

9.2 คณะการตรวจแรงงานพิเศษโดย SETs

คณะการตรวจแรงงานของ SETs เป็นการบังคับใช้บทบัญญัติว่าด้วยเรื่องค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ของกฎหมายการจ้างงาน ซึ่งดูแลการอนุญาตการลาหยุดของผู้ที่ลาคลอด การจ่ายเงินสำหรับการลาไปคลอดบุตร (Maternity Leave Pay) วันพักผ่อน (Rest day) ให้ค่ารักษาพยาบาล (Sickness

Allowance) วันหยุดที่มีการจ่ายเงินให้ (Annual with Pay) บันทึกเรื่องค่าจ้าง และการจ้างงาน (The Maintenance of Wage and Employment Record) เอกสารการทำสัญญาการจ้างงาน และการจ่ายค่าจ้าง (A Copy of Written Employment Contracts and Payment of Wage) SETs จะทำการตรวจว่าลูกค้าพอใจกับผลประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมาย (Statutory Benefit)ตามกฎหมายการจ้างงาน

1. แรงงานสำหรับคนงานในประเทศ (Inspections for Local Workers) มีการตรวจสถานประกอบกิจการค้าที่พิจารณาแล้วว่ามีแนวโน้มที่จะกระทำผิดกฎหมายเรื่องผลประโยชน์ (Benefit Offences) และไปสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างไร้ทักษะ (Non-Skilled Employees) ที่ได้รับรองโดยรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์ของแรงงาน

2. การตรวจแรงงานต่างด้าว (Inspection for Import Workers) เป็นการตรวจสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัย ของคนงานที่รับเข้ามาภายใต้โครงการการนำเข้าแรงงาน (Labor Importation scheme) ผู้ตรวจแรงงานควรบันทึกว่าการจ้างงานเป็นไปตามสัญญา และรวบรวมปฏิกิริยาตอบสนอง จากแรงงานต่างด้าว เพื่อแน่ใจว่าแรงงานไม่ถูกเอาเปรียบ

3. ศาลสถิตยุติธรรมของแรงงาน (Labor Tribunal and Minor Employment Claims Adjudication Board Referral Cases)

4. Referral from DOs ติดตามผู้สงสัยว่าทำผิดกฎหมายการจ้างงานที่เสนอมาโดย Dos

5. Inspections Based on Complaints เป็นการตรวจตามคำร้องของสาธารณะ และได้รับการมอบหมายจากกรมตรวจแรงงาน

6. การควบคุมการตรวจแรงงานด้านอื่นๆ (Supervisory and Other Inspections) การตรวจนี้คล้ายกับการตรวจของ DOs ยกเว้นแต่ SETs ไม่ทำการตรวจสถานประกอบกิจการปกติ

ตารางที่ 5.3 การตรวจแรงงานของสำนักงานท้องถิ่นและคณะผู้ตรวจพิเศษ (Inspections Conducted by District Offices and Special Enforcement Teams)(July 2002 to June 2003)

รูปแบบของการตรวจ (Type of Inspections)	**ผลดำเนินการ**			
	จำนวน		**ร้อยละ**	
(A)ผลการดำเนินการของ DOs				
การตรวจปกติ (Routine Inspections)	79,250		47.8%	
การตรวจโดยประชาสัมพันธ์(Campaign Inspections)	65,603		39.6%	
	144,853		**87.4%**	
การควบคุมและการตรวจอื่นๆ (Supervisory and Other Inspections)	3,906		2.4%	
	8,311	**157,070**	5.0%	**94.8%**
(B)ผลการดำเนินการของ SETs				
การตรวจแรงงานในประเทศ(Inspections for Local Workers)	4,827		2.9%	
การตรวจแรงงานต่างด้าว (Inspections for Imported Workers)	1,913		1.2%	
	6,740		**4.1%**	
Labor Tribunal and Minor Employment Claims Adjudication Board Referral Cases	319		0.2%	

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

รูปแบบของการตรวจ (Type of Inspections)	ผลดำเนินการ			
	จำนวน		ร้อยละ	
Referral from DOs				
Inspections Based on Complaints	858		0.5%	
Supervisory and Other Inspections	229		0.1%	
	546	**8,692**	0.3%	**5.2%**
Total		**165,762**		**100%**

ที่มา: LD record

10. การตรวจสถานที่ก่อสร้าง (Inspections to Construction Site)

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นภาคเศรษฐกิจสำคัญภาคหนึ่งของฮ่องกง พนักงานตรวจแรงงานต้องเน้นการบังคับใช้กฤษฎีกาว่าด้วยเรื่องการเข้าเมืองส่วนที่ 4B (The Immigration Ordinance, Part 4B) และต้องมั่นใจว่าไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก อย่างไรก็ตาม ปัญหาการตรวจแรงงานในสถานก่อสร้างคือ

1. พนักงานตรวจแรงงานต้องการสัมภาษณ์ลูกจ้างเพื่อการสอบสวนพนักงานกระทำผิดกฎหมายเฉพาะสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานก่อสร้าง ฉะนั้นพนักงานตรวจแรงงาน ต้องหาผู้ช่วยของสถานก่อสร้างให้ลูกจ้างมาพบ การที่ลูกจ้างขาดงานให้มารวมกันในสำนักงานของสถานก่อสร้างเพื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริง

2. พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจบันทึกการจ้างงานเพื่อหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามนายจ้างมักไม่เก็บบันทึกสำคัญ เช่นบันทึกค่าจ้างไว้ในสถานที่ก่อสร้าง นอกจากนี้นายจ้างโดยตรงอาจไม่อยู่ในจุดที่จะช่วยผู้ตรวจแรงงาน

3. เพื่อที่จะสอบข้อเท็จจริงการทำผิดกฎหมาย ผู้ตรวจต้องการข้อมูล เช่น วิธีการคำนวณค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างค้างจ่าย (The Outstanding Amount of Wages) พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถหาข้อมูลได้เว้นแต่ลูกจ้างจะให้ความร่วมมือ

การตรวจแรงงานของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ได้ปกครองตนเองตั้งแต่ปี 1959 และได้เป็นอิสระอย่างสมบูรณ์ตั้งแต่ปี 1965 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายข้อบังคับคือกระทรวงกำลังแรงงาน (The ministry of Manpower) พันธะและหน้าที่ขั้นต้นของกระทรวงคือการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อเตรียมไว้แข่งขันกับทั่วโลก เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านเศรษฐกิจที่พึ่งพาองค์ความรู้ของประเทศสิงคโปร์มี 5 กลุ่มงานได้แก่ การวางแผน การพัฒนา การขยาย สิ่งแวดล้อม และ

สวัสดิการ และเพื่อสนับสนุนความร่วมมือกัน (Corporate Support) โดยกลุ่มงานเพื่อสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการดูแลเรื่องแรงงานสัมพันธ์ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการจ่ายเงินชดเชยการเจ็บป่วยจากการทำงาน

แรงงานสัมพันธ์ในสิงคโปร์ได้สะท้อนความสัมพันธ์ที่มีลักษณะของการอยู่ร่วมกัน(the symbiotic relationship) ระหว่างการดิ้นรนของแรงงานและพรรคการเมืองที่มีอำนาจเช่นพรรค the People's Action Party (PAP)ในปี 1961 สหพันธ์ของสหภาพแรงงานของสิงคโปร์ (the Singapore Trade Union Congress) ได้แยกเป็นสองสายใหญ่ๆคือ (1) สมาคมของสหภาพแรงงานของสิงคโปร์ปีกซ้าย (the left-wing Singapore Association of Trade Unions: SATU) และ(2) สหพันธ์ของสหภาพแรงงานแห่งชาติของผู้ที่ไม่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์ (the noncommunist National Trades Union Congress: NTUC) NTUC ได้พัฒนาขยายใหญ่ขึ้นเป็นองค์การของแรงงานชั้นนำทั้งนี้เพราะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล และในปี 1963 เมื่อ SATU ซึ่งเป็นองค์การแรงงานที่สนับสนุนลัทธิคอมมิวนิสต์ (the pro-communist trade organization) ได้ทำการต่อต้านรัฐบาล ผู้นำของกลุ่ม SATU หลายคนถูกจับและได้ถูกห้ามดำเนินกิจกรรมอย่างเด็ดขาด

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในทศวรรษ 1960s และตอนต้นของทศวรรษ 1970s ทำให้เกิดการว่างงานในสิงคโปร์ กล่าวคือในกลางปี 1968 ประเทศสิงคโปร์มีนโยบายเชิญชวนเอกชนชาวต่างชาติมาลงทุนในประเทศสิงคโปร์ นายกรัฐมนตรี ลีกวนยู (Lee KuanYew) ได้เสนอกฎหมายการจ้างงานใหม่ต่อรัฐสภาและได้แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 1960 ที่เกี่ยวกับ ชั่วโมงทำงาน ภาพการทำงาน ผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ให้เป็นปัจจัยดึงดูดนักลงทุนต่างชาติให้มาลงทุน สหภาพแรงงงานไม่ได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่เจรจาต่อรองเรื่อง การส่งเสริม การโอน การจ้างงาน การไล่ออกจากงาน การประหยัดการใช้จ่าย และ การคืนสิทธิฐานะให้ และเรื่องกรณีพิพาทของแรงงานต่างๆ เพื่อกระจายงานและช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงาน รัฐบาลของสิงคโปร์ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการทำงานล่วงเวลาและกำหนดให้เกษียณอายุไว้ที่ 55 ปี

ในปี 1972 ได้มีการตั้งสภาค่าจ้างแห่งชาติ (A National Wage Council) ในปี 1984 รัฐบาลได้อนุมัติให้ทำงานเป็นกะๆละ12 ชั่วโมง ปี 1988 ได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนกลาง (Central Provident Fund) โดยการลดอัตราการจ่ายเงิน สำหรับผู้ที่มีอายุเกิน 55 ปี การทำเช่นนี้ทำให้นายจ้างขยายอายุการเกษียณจากงานออกไปเป็น 60 ปี

ศาลแรงงานตั้งขึ้นในปี 1960 มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาการพิพาทของการบริหารจัดการแรงงาน โดยการตัดสินอาศัยการรับฟัง (hearing) และการไกล่เกลี่ย (mediating) การตัดสินข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ภายใต้ศาลแรงงานกำหนดหลักการควบคุมความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกจ้างไว้กว้างๆและกำหนดระบบ การ

จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง สำนักงานตรวจแรงงานโรงงานกระทรวงกำลังคนเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้บทบัญญัติเหล่านี้กับโรงงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 35% ของลูกจ้างของสิงคโปร์ในปี 1988

บทบาทและโครงสร้างของสหภาพแรงงานได้ขยายกว้างขึ้น กล่าวคือในปี 1970 the NTUC ได้เริ่มต้นสร้างสหกรณ์ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการในกลุ่มสมาชิก ในปี 1982 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน โดยอธิบายบทบาทของสหภาพแรงงานว่ามีหน้าที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงานและปรับปรุงประสิทธิผลเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างและของประเทศชาติโดยรวม

อย่างไรก็ตาม สมาชิกของสหภาพได้ลดลงอย่างต่อเนื่องในตอนปลายของทศวรรษ 1970s ในปี 1977 มีสหภาพแรงงานอยู่ 90แห่ง ในปี 1988 จำนวนสหภาพที่จดทะเบียนลดลงเหลือ 83 แห่ง สาเหตุที่ลดลงเพราะการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศใช้ แรงงานในสำนักงาน (white-collar) น้อยลง มีการใช้ปัจจัยทุนแบบเข้มข้น (capital-intensive) การเริ่มต้นส่งเสริมอุตสาหกรรมบริการ (service- oriented industrial) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความรับผิดชอบของ สหภาพลดลง สหภาพเผชิญกับการลดลงของสมาชิก สหภาพจึงได้เสนอแนวทางที่น่าสนใจใหม่ๆเพื่อดึงดูดสมาชิกใหม่ๆ

ประเทศสิงคโปร์เป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กระทรวงกำลังแรงงานทำหน้าที่สวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคำร้องของลูกจ้างและพยายามที่จะทำการตัดสินข้อพิพาทและสร้างความประนีประนอมสำหรับลูกจ้างทุกคนรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นคนพื้นที่และคนต่างชาติ

ประเทศสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือการจ่ายเงินทดแทนการว่างงาน สภาค่าจ้างแห่งชาติ (The National Wages Councils: NWC) คณะกรรมการไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยรัฐบาล ลูกจ้างและนายจ้าง เป็นหน่วยงานที่ทำข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง ผู้แทนของแรงงานในคณะกรรมการไตรภาคีต้องเป็นสมาชิกของ NTUC หรือเครือข่าย สภาค่าจ้างแห่งชาติได้ตั้งขึ้นในปี 1972 เพื่อช่วยรัฐบาลในการกำหนดนโยบายค่าจ้าง การเสนอแนะการปรับโครงสร้างค่าจ้างให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจระยะยาว และการให้การแนะนำการส่งเสริมให้เกิดการผลิตอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

แรงงานสัมพันธ์ในประเทศสิงคโปร์สะท้อนความสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ระหว่างการดิ้นรนของแรงงานและพรรคการเมือง การจ้างงานในสิงคโปร์ถูกควบคุมโดยพระราชบัญญัติการจ้างงาน (The Employment Act) ซึ่งบังคับใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 1968 และ เป็นกฎหมายหลักที่คุ้มครองสภาพการจ้างงานพระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดแนวทางที่ทำให้สภาพการทำงานสำหรับลูกจ้างทุกคนในสิงคโปร์มีมาตรฐาน ก่อนที่จะมีการตราพระราชบัญญัติการจ้างงานมีกฤษฎีกา (ordinances) 3 ฉบับสำหรับใช้ควบคุมสภาพการทำงานของลูกจ้างได้แก่

- กฤษฎีกาแรงงาน 1955 (The Labor Ordinance 1955)
- กฤษฎีกาช่วยเหลือโรงงาน (The Shop Assistant Ordinance 1957)
- กฤษฎีกาการจ้างเสมียน (The Clerk Employment Ordinance 1957)

หลังจากการออกพระราชบัญญัติการจ้างงาน(The Employment Act) รัฐบาลได้ยกเลิกกฤษฎีกาที่ออกใช้ในทศวรรษ 1950s ทั้งหมด และได้มีการออกกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อใช้ร่วมกับกฎหมายการจ้างงานอีกหลายฉบับเช่น

- ข้อบังคับการจ้างงานลูกจ้างทำงานบางเวลา (the Employment (Part-time) Regulations)
- พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (the Industrial Relation Act)
- พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน (the Trade Union Act)
- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (the Central Provident Fund Act)
- พระราชบัญญัติเกษียณอายุ (the Retirement Age Act)
- พระราชบัญญัติโรงงาน (the Factory Act)
- พระราชบัญญัติการจ้างงานลูกจ้างต่างชาติ (the Employment of Foreign Workers Act)

1. พระราชบัญญัติการจ้างงาน

กำหนดรูปแบบทั่วไปและสภาพการจ้างงานและสิทธิพื้นฐานและหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในประเทศสิงคโปร์ ภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงาน

“ลูกจ้าง” คือ ผู้ที่ทำงานโดยมีการทำสัญญากับนายจ้างรวมถึงข้าราชการและลูกจ้างของรัฐบาลด้วย แต่ไม่รวม กะลาสีเรือ คนรับใช้ที่เป็นชาวสิงคโปร์ พนักงานรักษาความปลอดภัย หรือผู้ที่ถูกจ้างให้เป็นผู้บริหาร ผู้จัดการหรือตำแหน่งที่เป็นความลับ พระราชบัญญัตินี้ใช้กับลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติด้วย

“นายจ้าง” หมายถึงผู้ที่จ้างคนอื่นโดยการทำสัญญาซึ่งรวมถึงรัฐบาลด้วย นับรวมพนักงานโดยชอบด้วยกฎหมาย (statutory authority) หรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจหรือผู้จัดการของนายจ้างและผู้เป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบสำหรับการจัดการวิชาชีพ ธุรกิจ การค้าหรือการทำงานที่มีลูกจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพที่จะตกลงทำสัญญากันแต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงาน

ข้อสังเกตที่สำคัญคือพระราชบัญญัติการจ้างงานไม่ครอบคลุมลูกจ้างทุกคนในสิงคโปร์ เฉพาะนายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นคนสิงคโปร์ พนักงานรักษาความปลอดภัย กะลาสีเรือ ลูกจ้างรัฐบาล

2. โครงสร้างค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าเบี้ยเลี้ยง (Wage Structure, Minimum Wages, Allowances)

เงินเดือนของลูกจ้างขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง มาตราที่ 20-21 ได้ระบุว่าเงินเดือนควรจ่ายอย่างน้อยเดือนละครั้ง หรือ

จ่ายในช่วงเวลาที่สั้นกว่า การจ่ายเงินเดือนต้องจ่ายภายใน 7 วันของวันสิ้นสุดของเวลาการจ่ายเงิน มาตราที่ 22-23 ของพระราชบัญญัติการจ้างงานกล่าวว่าการสิ้นสุดของการทำงานหรือการให้ลูกจ้างออกจากงาน เงินเดือนต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในวันสุดท้ายของการทำงานหรือภายใน 3 วันหลังจากวันสุดท้ายของการทำงานหรือการให้ออกจากงานหรือ 30 วันถ้าต้องมีการจัดการเรื่องภาษีรายได้ ถ้าสัญญาการจ้างงานของลูกจ้างสิ้นสุดลงภายหลังจากการแจ้งให้ทราบ ลูกจ้างต้องได้รับเงินเดือนในวันสุดท้ายของการจ้างงาน ถ้าลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ได้รับการแจ้งให้ออก ลูกจ้างจะได้รับเงินเดือนไม่ช้ากว่า 7 วันหลังจากวันสุดท้ายของการทำงาน

ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดราชการ (Public holiday) จะได้รับเงินไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง

3. ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด (Hours of Work, Overtime, and Holidays)

มาตราที่ 2 ของพระราชบัญญัติการจ้างงานระบุว่าชั่วโมงการทำงานหมายถึงระยะเวลาการทำงานที่นายจ้างกำหนดให้ทำงานโดยไม่รวมเวลาพักและเวลารับประทานอาหาร โดยทั่วไปลูกจ้างจะต้องทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้าสัญญาการทำงานระบุว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อหลายวันในหนึ่งสัปดาห์น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ดังนั้นในวันที่เหลือของสัปดาห์นั้นๆอาจทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานต่อวันอาจเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันแต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงต่อวันหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้าชั่วโมงการทำงานในบางสัปดาห์น้อยกว่า 44 ชั่วโมง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในสัปดาห์อื่นเกินกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า 88 ชั่วโมงในสองสัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดราชการตามที่รัฐบาลกำหนด มีอยู่ 11 วันต่อปี ได้แก่ New Year's Day, Chinese New Year, Hari Raya Puasa, Hari Raya Haji, Good Friday, Labor Day, Vesak Day, National Day, Deepavali, Christmas Day

วันหยุดเหล่านี้ถ้าตรงกับวันหยุดพักผ่อนวันทำงานต่อไปนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ถ้าวันหยุดราชการตามที่รัฐบาลกำหนดตรงกับวันทำงานครึ่งวันลูกจ้างต้องได้รับเงินค่าจ้างเต็มวัน

ถ้าวันหยุดราชการที่รัฐบาลกำหนดตรงกับวันที่ไม่ใช่วันทำงานซึ่งไม่ตรงกับวันหยุดพักผ่อน นายจ้างอาจจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดนั้นๆในอัตราปกติ หรือให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันอื่นแทนหรือให้ทั้งสองกรณี นายจ้างอาจปฏิเสธการจ่ายเงินชดเชยวันหยุดถ้าลูกจ้างหยุดงานในวันทำงานทันทีก่อนหรือหลังวันหยุดทางการที่รัฐบาลกำหนดโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือมีเหตุผล

4. วันหยุดประจำปี (Annual leave)

วันลาหยุดประจำปีประกอบด้วย

- หยุดได้ 7 วัน สำหรับผู้ทำงานปีแรก
- วันหยุดพิเศษสำหรับการทำงานติดต่อกัน 12 เดือนโดยไม่หยุดเลยหยุดได้ไม่เกิน 14 วัน
- ลูกจ้างอาจสูญเสียวันลาประจำปีถ้าลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือหยุดโดยไม่มีเหตุผลเกินกว่าร้อยละ 20 ของวันทำงานในปีนั้น เว้นแต่ลูกจ้างถูกไล่ออก เพราะไม่ทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างสำหรับทุกวันทำงานที่ไม่ได้ขาดงาน
- วันหยุดประจำปีจะไม่รวมวันหยุดพักผ่อน วันหยุดทางการตามที่รัฐบาลกำหนด หรือวันลาป่วย

5. การลาป่วย (Sick leave)

ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 12 เดือน จะได้รับการจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับวันลาป่วย 14 วันต่อปี ถ้าไม่ต้องนอนโรงพยาบาล และขยายเป็น 60 วันถ้าต้องนอนโรงพยาบาล ผู้ที่จะได้รับอนุญาตให้ลาป่วยได้ต้องได้รับการตรวจจากแพทย์ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยนายจ้างหรือแพทย์ของรัฐบาลเท่านั้น และลูกจ้างจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายใน 48 ชั่วโมงมิฉะนั้นอาจถูกตำหนิว่าเป็นการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร

6. การลาคลอด (Maternity Leave)

ลูกจ้างสตรีได้รับอนุญาตให้ลาหยุดก่อนเวลาคลอด 4 สัปดาห์และหลังจากคลอดแล้ว 4 สัปดาห์ ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างขอลาหยุดก่อนคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดและลาหลังจากที่คลอดแล้วยาวกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะอยู่กับทารกก็ได้

เพื่อที่จะได้สิทธิในการลาคลอดลูกจ้างสตรีต้องทำงานกับนายจ้างมาแล้วอย่างน้อยที่สุด 180 วัน ก่อนวันคลอด

ลูกจ้างสตรีต้องแจ้งวันคลอดให้นายจ้างทราบและแจ้งล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์ก่อนวันลา ถ้าไม่แจ้งก่อนจะถูกหักเงินค่าจ้างครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่ายในระหว่างวันลาคลอด ยกเว้นแต่จะมีเหตุผลสมควรสามารถอธิบายได้สำหรับการที่ไม่ได้แจ้งล่วงหน้า

7. สภาพการทำงาน (Conditions of work)

โรงงานที่ได้จดทะเบียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติซึ่งกำหนดมาตรฐานและสิ่งจำเป็นอื่นๆต่อ

- ความจำเป็นต่อสุขภาพเช่น ความสะอาด ความแออัดและการระบายอากาศ
- การดูแลเครื่องจักร เช่น อุปกรณ์ป้องกันอันตราย และผู้ดำเนินงานที่มีความชำนาญ

- ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า เช่นมีการติดตั้งดี ปลอดภัยและการดูแลรักษาดี
- การจัดเตรียมสถานที่ประกอบการที่ปลอดภัย
- การทำงานในสถานที่จำกัด มีการไหลเวียนของอากาศดี กระบวนการทำงานที่ปลอดภัย
- การป้องกันการระเบิด (Explosion prevention) เช่น แก๊ส สารระเหย วัสดุไวไฟ
- มีระบบการป้องกันไฟ เช่น เครื่องดับเพลิง ทางออก การซ้อมดับเพลิง
- มีกระบวนการทำงานที่ปลอดภัยเช่น เครื่องบ่งชี้อันตราย
- อุปกรณ์สำหรับยก มีการตรวจสอบเครื่องยก การตรวจสอบอุปกรณ์ที่ใช้
- เครื่องอัดความดัน
- อุปกรณ์ปกป้องคน เช่น เสื้อคลุม สำหรับงานเฉพาะด้าน
- สวัสดิการ น้ำดื่ม
- สารพิษ
- การตรวจสุขภาพ
- การรายงานอุบัติเหตุและโรค เช่นอุบัติเหตุทั้งหมด การตาย การไม่สามารถทำงานได้ 3 วัน การเข้าโรงพยาบาล 24 ชั่วโมง
- พนักงานรักษาความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับสถานที่ทำงาน
- คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย สถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 50 คน ควรมี 1ชุด
- การเก็บรักษารายงาน เก็บบันทึกไว้ 5 ปีสำหรับพนักงานตรวจ
- การลงโทษ สำหรับการละเมิดพระราชบัญญัติ

8. เงื่อนไขการทำงานพิเศษ (Special Conditions)

กฎหมายแรงงานกำหนดสภาพการทำงานเฉพาะสำหรับเด็กและผู้ทำงานที่เป็นคนต่างชาติ และของผู้อาวุโสที่เกษียณอายุแล้ว

1) การจ้างแรงงานเด็ก (Employment of Children)

พระราชบัญญัติการจ้างงานควบคุมดูแลการจ้างแรงงานเด็กและเยาวชน อธิบายว่าเด็กคือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี และเยาวชนที่มีอายุมากกว่า 14 ปีแต่ไม่เกิน 16 ปี ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปีทำงาน

ถึงแม้ว่าจะอนุญาตให้จ้างเด็กมาทำงานได้แต่ก็มีการกำหนดแนวทางในการจ้างงานเด็กและเยาวชนกล่าวคือ นายจ้างอาจจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุ12 ปีหรือมากกว่ามาทำงานเบาที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กห้ามจ้างทำงานในอุตสาหกรรมหรือเรือ ยกเว้นแต่การทำงานในอุตสาหกรรมหรือเรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของครอบครัวของเด็ก

เด็กที่มีอายุระหว่าง 14 ปีหรือไม่เกิน 16 ปี อาจจ้างทำงานในอุตสาหกรรมแต่นายจ้างต้องแจ้งคณะกรรมาธิการแรงงาน (Commissioner for Labor) ภายใน 30 วันของการจ้างเด็กและต้องแนบใบรับรองแพทย์ว่าสุขภาพดีสามารถทำงานได้

เด็กไม่สามารถทำงานต่อไปนี้

- งานหรือสถานที่หรือสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเครื่องจักรที่กำลังทำงาน
- งานที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ไม่ได้หุ้มฉนวนอย่างมีประสิทธิภาพ
- งานใต้ดินทุกประเภท

เงื่อนไขการจ้างแรงงานเด็กคือ

- ต้องไม่ให้เด็กทำงานกลางคืนระหว่าง 23.00 นาฬิกาถึง 6.00นาฬิกาของวันใหม่
- ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 3 ชั่วโมงโดยไม่มีการหยุดพัก 30 นาทีหรือ 6 ชั่วโมงในหนึ่งวันในกรณีเด็ก
- ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 4 ชั่วโมงโดยไม่มีการหยุดพัก 30 นาทีหรือ 7 ชั่วโมงในหนึ่งวันโดยไม่รวมเวลาเรียนหนังสือถ้ายังเป็นนักเรียนอยู่ ในกรณีเยาวชน
- เด็กและเยาวชนไม่อนุญาตทำงานในวันหยุดพักผ่อนโดยไม่ได้ขออนุญาตจากคณะกรรมการแรงงาน (the Commissioner for Labor)

2) การจ้างลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติ (Employment of Foreign Worker)

พระราชบัญญัติการจ้างลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติต้องการคุ้มครองแรงงานที่เป็นคนต่างชาติในประเทศสิงคโปร์และอธิบายว่า “คนต่างชาติ” หมายถึงผู้ที่ไม่ได้เป็นประชากรของประเทศสิงคโปร์ที่กำลังหางานทำในประเทศสิงคโปร์หรือทำงานหรือผู้ที่หารายได้ไม่เกินกว่า 1,500 ดอลลาร์ต่อเดือน ผู้ทำงานที่เป็นคนต่างชาติต้องมีบัตรอนุญาตให้ทำงาน (work pass to work) ถ้าลูกจ้างทำงานโดยไม่มีบัตรอนุญาตให้ทำงานได้และนายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติที่ไม่มีใบอนุญาตจะมีความผิดร้ายแรง กระทรวงกำลังแรงงาน (The Ministry of Manpower) จะเป็นผู้ออกใบอนุญาตให้คนต่างชาติทำงานในประเทศสิงคโปร์

มาตราที่ 13 ของพระราชบัญญัติระบุว่าลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติต้องแสดงใบอนุญาตของตนเพื่อการตรวจทุกครั้งที่จำเป็น และต้องคืนใบอนุญาตให้ทำงานผ่านนายจ้างไปให้กระทรวงกำลังคนภายใน 7 วันนับจากการหยุดทำงาน

มาตราที่ 14 ระบุว่าถ้าใบอนุญาตหายหรือเสียหายต้องรายงานภายใน 14 วันและสามารถออกใหม่โดยต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ผู้ถือใบอนุญาตทำงานต้องไม่แต่งงานกับคนสิงคโปร์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ดูแลถ้าผู้ถือใบอนุญาตต้องการอาศัยอยู่ในประเทศสิงคโปร์

มาตราที่ 24 ระบุว่าลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติสามารถเรียกร้องค่าจ้างและผลประโยชน์จากนายจ้างสำหรับช่วงเวลาที่นายจ้างได้จ้างทำงานโดยยังไม่มีใบอนุญาตจริง เว้นแต่ลูกจ้างสามารถพิสูจน์ว่านายจ้างได้จ้างตนจริง

มาตรา 16 ระบุว่านายจ้างต้องอนุญาตให้พนักงานตรวจแรงงาน (an employment inspector) เข้าตรวจสถานที่ทำงานได้ทุกเวลาและต้องตอบคำถามและแสดงเอกสารและรายงานสำหรับการตรวจ

ในปี 1995 รัฐบาลได้แก้ไขพระราชบัญญัติคนต่างด้าว (the Immigration Act 1995) เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นคนต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมาย โดยนายจ้างจะถูกปรับด้วยเงินจำนวนสูงถ้าตรวจพบว่ามีการจ้างลูกจ้างที่ไม่ถูกกฎหมาย

9. พระราชบัญญัติเกษียณอายุ (The Retirement Age Act)

วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติเกษียณอายุได้กำหนดอายุของการเกษียณอายุต่ำสุดสำหรับลูกจ้างในประเทศสิงคโปร์ซึ่งในปี 1999 ได้กำหนดไว้ที่ 62 ปี กระทรวงกำลังแรงงานสามารถขยายไปเป็น67 ปี สัญญาการจ้างที่กำหนดอายุที่เกษียณงานต่ำกว่านี้ถือเป็นความผิด การต่ออายุการทำงานจะขึ้นอยู่กับผลของการตรวจสุขภาพ นายจ้างสามารถขอกระทรวงกำลังแรงงานให้ยกเว้นการจ้างผู้อาวุโสทำงานที่มีความเสี่ยงสูง งานที่มีความตื่นเต้นตลอดเวลา งานที่ต้องการความคล่องแคล่ว และงานที่ต้องใช้สายตา พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้กับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาการจ้างงาน รวมถึงลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการทางการ (statutory board employment) อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาที่มีกำหนดเวลาแน่นอน (fixed term contract) จะไม่ขึ้นอยู่กับพระราชบัญญัติฉบับนี้ เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในโครงการพิเศษ แพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาล และผู้สอนใน tertiary institutions

การให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่ออายุยังไม่ถึงอายุเกษียณถือเป็นความผิด และจะถูกปรับสูงถึง SG$ 5,000 ถูกจำคุกถึง 6 เดือนหรือทั้งสอง ลูกจ้างที่ถูกให้เกษียณก่อนกำหนดสามารถอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรไปยังสหภาพที่ตนเป็นสมาชิก กระทรวงมีอำนาจที่จะสั่งการให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือนายจ้างจ่ายเงินชดเชย จำนวนเงินชดเชยขึ้นอยู่กับสูญเสียที่เกิดจากการออกจากงาน เช่น การขาดโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน (diminution of job prospects) ระยะเวลาการทำงาน และอายุ ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินค่าชดเชย

10. สหภาพแรงงาน

สถานภาพของสหภาพแรงงานถูกควบคุมโดย

1) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (the Industrial Relations Act)
2) พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน (the Trade Union Act) และ

3) พระราชบัญญัติการพิพาทแรงงาน (The Trade Union Disputes Act)

11. พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (The Industrial Relations Act)

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และให้กรอบการทำงานตามกฎหมายเพื่อป้องกันและยุติกรณีพิพาทของแรงงานโดยการเจรจาต่อรองร่วมกัน(collective bargaining) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (conciliation) และการอนุญาโตตุลาการ (arbitration) โดยทั่วไปสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพเท่านั้น

12. พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน (The Trade Union Act)

เป้าหมายของสหภาพแรงงานคือส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดี เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง และเพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อผลประโยชน์ของลูกจ้าง นายจ้าง และเศรษฐกิจของสิงคโปร์ การแก้ไขพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานได้เน้นบทบาทใหม่ของสหภาพโดยเน้นบทบาทเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองเท่านั้น

บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ในสิงคโปร์เป็นส่วนหนึ่งของระบบไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ (a tripartite system of industrial relations) นอกเหนือจากฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายนายจ้าง

บทบาทสำคัญของสหภาพแรงงานคือ

- ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- ปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานหรือยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

นอกจากนี้ยังมีบทบาทเกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม การศึกษาและการพักผ่อนหย่อนใจ The NTUC ยังช่วยเรื่องการหางาน การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ โครงการเพิ่มประสิทธิผล และสุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ บทบาทของสหภาพแรงงานด้านสังคม เช่น จัดทำศูนย์เลี้ยงเด็ก (children centre) บ้านพักตากอากาศวันหยุด (holiday bungalow) ทำธุรกิจซูเปอร์มาร์เกต ธุรกิจประกันชีวิต และรถแท็กซี่

การตกลงร่วมกัน (Collective Agreement) ในระดับธุรกิจ แม้สหภาพแรงงานจะเป็นตัวแทนของลูกจ้างแต่สหภาพจะไม่สามารถเป็นตัวแทนในการเจรจาเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การโอน การจ้างแรงงานใหม่ การกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง การไล่ออก การประหยัดค่าใช้จ่าย และการกลับไปอยู่ในสถานะภาพเดิม

13. องค์การนายจ้าง (Employer Organization)

องค์การนายจ้างของสิงคโปร์ได้เกิดขึ้นครั้งแรกในปี 1948 ชื่อ the Singapore National Employers Federation (SNEF) มีสมาชิกเริ่มแรก 23 คน มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมและการปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้าง ในปี 1953 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น the Employers Federation (SEF) ในวันที่ 1 มิถุนายน 1980 SEF ได้เข้าร่วมกับองค์การนายจ้างที่มีชื่อว่า the National Employers Council ตั้งขึ้นในปี 1965 เป็น (1) The Singapore National of Employees Federation (SNEF) โดยมีสมาชิกประมาณ 1800 คน สหภาพแรงงานของนายจ้างในสิงคโปร์ยังมีอีกสององค์การได้แก่ (2) the Singapore Maritime Employers Federation ตั้งขึ้นในปี 1955 และ(3) the Print and Media Association, Singapore ได้ตั้งขึ้นในปี 1936 ทั้งสององค์การหลังมีเป้าหมายแคบกว่า SNEF และเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลเรื่องผู้ชำนาญการกับกลุ่มนายจ้าง SNEF ได้ให้บริการแก่สมาชิกหลายเรื่อง เช่น การให้คำปรึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา ข้อมูลข่าวสารและการประเมินงาน แนะนำเกี่ยวกับการใช้กฎหมายแรงงาน การแนะแนวเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์และสหภาพ การแนะนำการเจรจาต่อรองร่วม นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมและการพัฒนา

14. การขัดแย้ง การพิพาท และ การยุติ (Conflicts, Disputes and Settlement)

14.1 บทบาทของรัฐบาล (The roles of the Government)

รัฐบาลของสิงคโปร์มีหลายบทบาท

1) กำหนดกรอบการทำงานตามกฎหมายและกฎเบื้องต้นสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้าง กำหนดเงื่อนไขการทำงาน กำหนดเงื่อนไขการเจรจาต่อรองกำหนดกฎสำหรับการแก้ปัญหาการพิพาทและบทบาทและอำนาจของศาลแรงงาน และหน้าที่ของกระทรวงกำลังคน

2) กำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาการพิพาท และการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน

3) มีอำนาจในการบริหารควบคุมค่าจ้างโดยสภาค่าจ้างแห่งชาติ (the National Wage Council)

ในทางปฏิบัติถ้าไม่สามารถยุติการพิพาทในธุรกิจ กระทรวงจะเสนอเรื่องต่อไปให้ ศาลแรงงาน เป็นแห่งสุดท้าย

14.2 ศาลแรงงาน (Industrial Arbitration Court (IAC)

ศาลแรงงานได้ตั้งขึ้นในปี 1960 ภายใต้พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ บทบาทสำคัญคือการแก้ปัญหากรณีพิพาทของแรงงาน วัตถุประสงค์ของการตั้ง IAC คือต้องการสร้างความสงบในอุตสาหกรรม และสร้างความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงาน ภายใต้ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เมื่อกลุ่มต่างๆไม่สามารถเจรจาหาข้อยุติกันได้ เรื่องพิพาทนั้นๆจะถูกส่งต่อไปให้ศาลแรงงาน

หน้าที่สำคัญของศาลแรงงาน คือ

1) เพื่อพิจารณาและกำหนดข้อพิพาทแรงงาน
2) เพื่อจดทะเบียนและรับรองการเจรจาร่วมกัน
3) เพื่อชี้แจงคำตัดสินและการเจรจาร่วมกัน
4) เพื่อเปลี่ยนคำตัดสินหรือการเจรจาร่วมกันภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดให้
5) เพื่อยุติการพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอม
6) เพื่อพิจารณาคำร้องเกี่ยวข้องกับการพิพาท

15. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ มาตราที่ 18 พระราชบัญญัติไม่ได้กำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ในปี 1987 สภาค่าจ้างแห่งชาติได้เสนอระบบค่าจ้างแบบยืดหยุ่น (a flexible wage System)กฎหมายแรงงานมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง พระราชบัญญัติการจ้างงาน (the Employment Act) ได้อธิบายว่าลูกจ้างคือผู้ที่ทำงานภายใต้สัญญาของบริการ (a contract of service) ที่มีนายจ้างและมีรายได้จากการทำงานเป็นเงินเดือนรวมไม่มากกว่า 1600 ดอลลาร์สิงคโปร์ ไม่รวมพนักงานหรือผู้ที่ได้รับการจ้างตำแหน่งผู้บริหาร สำหรับสัญญาการจ้างไม่มีรูปแบบมาตรฐาน เช่นการให้สัญญาด้วยวาจา (oral) หรือ การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในทางปฏิบัติแล้วสัญญาการจ้างงานส่วนใหญ่สรุปไว้เป็นลายลักษณ์อักษร กฎหมายการจ้างงานของสิงคโปร์ไม่ได้กำหนดเรื่องเงินเดือนขั้นต่ำ (minimum salary) ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติการจ้างงานจะมีเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน การลดลงของเงินเดือนหรือเงินเดือนไม่ขึ้น โดยทั่วไปเป็นเรื่องที่ต้องเจรจาต่อรอง

ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยถูกกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างทั้งในกฎหมาย คอมมอนลอร์และกฎหมายที่ได้ผ่านรัฐสภาแล้วหรือกฎหมายที่เป็นทางการ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรงงาน (the Factory Act) ได้มีการขยายการบังคับไปสู่เรื่องสุขอนามัย ความปลอดภัยของลูกจ้างที่ถูกจ้างตามสัญญา

การสิ้นสุดการจ้างงาน (Termination of Employment) กฎทั่วไปในกฎหมายคอมมอนลอร์คือว่าการให้ออกจากงานโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นเรื่องผิดกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานการแจ้งการสิ้นสุดการจ้างจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร ระยะเวลาการแจ้งให้ทราบอยู่ระหว่าง 1 วันถึง 4 สัปดาห์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการทำงานโดยพระราชบัญญัติการจ้างงานระบุว่าระยะเวลาการแจ้งการสิ้นสุดการจ้างทั้งกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างต้องมีความเห็นตรงกัน สำหรับผู้บริหารระยะเวลาการแจ้งโดยทั่วไปคือ 3 เดือนหรือมากกว่า ลูกจ้างสามารถคัดค้านการแจ้งยุติการจ้างงานได้โดยร้องต่อศาลหรืออาจอุทธรณ์ต่อกระทรวงกำลังคน (The Ministry of Manpower) ถ้าตนคิดว่าการถูกให้ออกจากงานไม่ยุติธรรม ถ้าคำอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาว่ามี

เหตุผลสมควร กระทรวงอาจออกคำสั่งให้กลับไปทำงานใหม่หรือให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยสำหรับการให้ออกอย่างผิดๆ ประกันสังคม (social security) ทั้งนายจ้างและลูกจ้างผู้มีรายได้จากการทำงานมากกว่า 750 ดอลลาร์สิงคโปร์ ต้องจ่ายเงินให้กับกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพกลาง (The Central Provident Fund: CPF) PCF เป็นแผนการออมบังคับ (a compulsory saving Plan) สำหรับประชาชนของสิงคโปร์และผู้ที่อาศัยอยู่ในสิงคโปร์อย่างถาวร เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ผู้สูงอายุที่เกษียณแล้ว การออมในกองทุนสำรองการเลี้ยงชีพกลาง (CPF) อาจถูกนำไปใช้เพื่อการสาธารณสุข การซื้อบ้าน และการคุ้มครองครอบครัว เงินที่จ่ายให้กับกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพ จะได้รับการยกเว้นภาษีและสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ การจ่ายเงินให้กับกองทุนเลี้ยงชีพโดยนายจ้างและลูกจ้างจะแบ่งออกเป็นสามบัญชี ได้แก่

- บัญชีเฉพาะ (Special Account) สำหรับผู้สูงอายุ ไม่มีเป้าหมายสำหรับการใช้แน่นอนและการลงทุนในผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ

- บัญชีการออมเพื่อการรักษาพยาบาล (Medicate Account) เงินออมสามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพที่ได้รับการยอมรับ

- บัญชีปกติ (Ordinary Account) เงินออมสามารถถอนก่อนการออกจากงานหรือถอนไปซื้อบ้าน จ่ายเงินค่าประกันให้กับกองทุนเลี้ยงชีพกลาง และเพื่อการลงทุนและการศึกษา

อัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพปัจจุบันคือ 33% ของเงินตอบแทนของลูกจ้าง สำหรับผู้ที่มีอายุ 55 ปีหรือ ต่ำกว่า 55 ปีนายจ้างต้องจ่ายสมทบให้อีก 20% ของเงินสมทบของลูกจ้าง อัตราเป้าหมายระยะยาวสำหรับการจ่ายเงินสมทบกองทุนคือ 36% นายจ้างจ่ายสมทบ 16%

สำหรับผู้ที่มาอาศัยอยู่ในประเทศสิงคโปร์อย่างถาวรเงินสมทบในสองปีแรกจะลดลงแต่ในปีที่สามเป็นต้นไปจะต้องจ่ายเต็มอัตราคือ 33%

16. เงื่อนไขของ “S Pass/Visit Pass”

กระทรวงกำลังแรงงาน (The Ministry of Manpower: MOM) ได้แนะนำเงื่อนไข S Pass ในเดือน มิถุนายน 2005 ขอให้นายจ้างของผู้ถือ S Pass ให้จ่ายเงินเดือนของลูกจ้างของตนโดยผ่าน General Interbank Recurring Order (GIRO) ภายใน 7 วันของเดือนที่ได้ทำงานแล้ว นายจ้างได้ขอกระทรวงกำลังแรงคนให้ยืดหยุ่นในการต่อการใช้เครื่องจ่ายเงินไฟฟ้าประเภทอื่นๆได้ไม่ควรจำกัดอยู่ที่ประเภทใดประเภทหนึ่งเท่านั้น นายจ้างควรมีทางเลือกมากกว่านั้น ดังนั้นในวันที่ 31 ตุลาคม 2005 กระทรวงกำลังแรงงานได้อนุญาตให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างโดย GIRO หรือเครื่องจ่ายเงินไฟฟ้าประเภทอื่นๆที่ได้รับการยอมรับจาก ผู้ควบคุมใบอนุญาตทำงาน (The Controller of Work Permits) เครื่องจ่ายเงินไฟฟ้าที่ได้รับการอนุญาตคือ Internet funds transfer, ATM funds transfer, Standing Order and Funds Transfer โดยผ่านเครื่องนับของธนาคาร (bank counter)

นอกจากนี้จากวันที่ 31 ตุลาคม 2005 กระทรวงแรงงานจะยกเว้นให้นายจ้างในสถานการณ์ต่อไปนี้จ่ายเงินเดือนของผู้ที่ถือ S Pass ได้แก่

- การออก S Pass ให้ 3 เดือนหรือน้อยกว่า
- ค่าจ้างเดือนสุดท้ายของลูกจ้าง
- ค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง

นายจ้างผู้ที่ยังไม่ได้จ่ายเงินเดือนสำหรับผู้ถือ S Pass โดยเครื่องจ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์จะต้องทำภายในสามเดือนนับจากวันที่ 31 ตุลาคน 2005 สำหรับผู้ถือ S Pass รายใหม่นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนด้วยเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ภายในสามเดือนจากวันที่ได้อนุมัติ S Pass

อนุสัญญา ILO ที่ประเทศสิงคโปร์ได้ ให้สัตยาบันประกอบด้วย

- C029: Forced Labor Convention, 1930 (25.10.1985)
- C081: Labor Inspection Convention, 1947 (25.10.1965)
- C094: Labor Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (5.10.1965)
- C100: Equal Remuneration Convention, 1951 (30.05.2002)
- C182: Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (14.06.2001)

17. การตรวจสภาพการจ้างงาน

การพิจารณาจากกฎหมายแรงงานและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่ากฎหมายของสิงคโปร์ได้เขียนบทบาทของนายจ้าง บทบาทของลูกจ้าง และการบริหารจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเช่น ค่าจ้าง การลาหยุดงาน สภาพการทำงานด้านอื่นๆไว้ชัดเจน นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงบทบาทของไตรภาคีต่อการคุ้มครองแรงงาน บทบาทของศาลแรงงานที่เป็นด่านสุดท้ายของการยุติข้อพิพาท วิธีตรวจแรงงานที่สำคัญคือการใช้การร้องเรียนผ่านระบบไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยสภาองค์การนายจ้าง สหภาพแรงงานและรัฐบาล ลูกจ้างจะร้องเรียนกับสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะเจรจากับสภาองค์การนายจ้าง ถ้าตกลงกันได้เรื่องก็ยุติแต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ข้อพิพาทจะถูกส่งไปให้ศาลแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด ผลการตัดสินของศาลแรงงานถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดร้ายแรง สำหรับรัฐบาลทำหน้าที่กำหนดกรอบของการเจรจาหรือเงื่อนไขการเจรจาต่อรอง สหภาพแรงงานของสิงคโปร์มีความเข้มแข็งและทำกิจกรรมหลากหลายทั้งกิจกรรมด้านเศรษฐกิจและสังคม มีธุรกิจเพื่อหารายได้ด้วย ปัญหาของระบบไตรภาคีในประเทศสิงคโปร์คือ บทบาทของสหภาพแรงงานลดลงเรื่อยๆอันเนื่องมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมที่ใช้ปัจจัยทุนอย่างเข้มข้น (Capital intensive) และลดความสำคัญของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (Labor intensive) นอกจากนี้ยังหันมาส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมากขึ้น สิ่งเหล่านี้มีผลให้สมาชิกของสหภาพแรงงานลดลงและดังนั้นบทบาทของสหภาพแรงงานลดลงตามไปด้วย แรงงานอาจไม่ได้รับความดูแลที่ดีจากระบบไตรภาคี

18. การตรวจแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (OSH) ของสิงคโปร์

1) สิงคโปร์มีการกำหนดนโยบายด้าน OSH แห่งชาติ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและได้มีการทบทวนโดยอยู่บนฐานของไตรภาคี

2) กฎหมายว่าด้วย OSH แห่งชาติไม่ได้ครอบคลุมกิจกรรมเศรษฐกิจทุกสาขาแต่คุ้มครองแรงงานทุกประเภทในโรงงานไม่คำนึงถึงเรื่องอายุ สัญชาติ และไม่ว่าจะเป็นงานที่ดำเนินการโดยภาครัฐหรือภาคเอกชน

3) มีบทบัญญัติเฉพาะสำหรับกิจกรรมสาขาอื่นๆหรืออันตรายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น การสร้างเรือ-การซ่อมแซมเรือและอุตสาหกรรมที่เสี่ยงอันตรายเช่น โลหะหนัก (heavy metals) อาทิ ธาตุปรอท แคดเมียม แมงกานิส ฝุ่นภาชนะที่ใช้แรงดัน และอุปกรณ์ยกของ

4) กฎหมายว่าด้วย OSH แห่งชาติ มีบทบัญญัติที่ใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจสาขาต่อไปนี้ การก่อสร้างและการติดตั้งที่อันตรายหลัก (Major hazard installation)

5) กฎหมาย OSH แห่งชาติมีบทบัญญัติเกี่ยวกับอาชีพที่เสี่ยงอันตราย มลภาวะทางอากาศ เสียง ความสั่นสะเทือน ใยหิน เบนซินและผลิตภัณฑ์ของเบนซิน ตะกั่ว

6) มีมาตรการการป้องกัน เช่น การระบุและการกำหนดอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการห้าม จำกัดและควบคุมเกี่ยวกับสารไวไฟ การประเมินขนาดของฝุ่นและกลิ่น

19. การตรวจ การควบคุม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (Inspections, Monitoring, Health and Safety)

พนักงานตรวจแรงงานและหน้าที่ (Labor Inspectorate and Duties)

งานด้านความปลอดภัยและอาชีวนามัยในการทำงาน (Occupational health and Safety: OSH) บังคับใช้โดย พระราชบัญญัติโรงงาน (the Factories Act) ซึ่งมีเรื่องทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย ความปลอดภัยและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงงานและสถานประกอบกิจการอื่นๆ ได้แก่

1) เพื่อทำการผลิตสินค้าทั้งหมดหรือทำการผลิตบางส่วน

2) เพื่อเปลี่ยนแปลง ซ่อมแซม ทำลายสินค้า

3) เพื่อปรับสินค้าเพื่อขาย งานนี้จะดำเนินการเพื่อเป้าหมายทางการค้าหรือผลประโยชน์

พระราชบัญญัติโรงงานได้แสดงประเภทของกิจกรรมที่ไม่รวมอยู่ในภายใต้พระราชบัญญัติโรงงาน เช่น ซักรีด Laundries) โรงพิมพ์ (printing shop) โรงถ่ายโทรทัศน์ (television studio) โรงกำเนิดไฟฟ้า (power plant) ฯลฯ

พระราชบัญญัติโรงงานอธิบายโรงงานที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนและเป็น

1) โรงงานที่ไม่มีเครื่องจักรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตพลังงาน (Mechanical power) หม้อน้ำ (stream boiler) ภาชนะบรรจุไอน้ำ (stream container) ที่รับไอน้ำ (stream receiver) เครื่องหลอมเหล็ก โรงงานทำความเย็น เครื่องทำความเย็น โรงงานแก๊ส

2) โรงงานที่ไม่มีการใช้หรือผลิตหรือครอบครองสารพิษและวัตถุไวไฟ จะได้รับการยกเว้นการจดทะเบียนโรงงาน

การตรวจแรงงานทั้งหมดและการควบคุมโดยกรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (the Occupational Safety & Health Division : OSHD) ในกระทรวงกำลังแรงคน กรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานได้ตั้งขึ้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2000 และมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุม คือ

- กรมความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety Department: OSD)
- กรมอาชีวอนามัย (Occupational Health Department: OHD)
- ศูนย์การส่งเสริมและการฝึกอบรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Safety & Health Training & Promotion Centre: OSHTC)
- กรมการจ่ายเงินทดแทนการบาดเจ็บจากการทำงาน (Work Injury Compensation Department: WICD)

สำนักงานตรวจแรงงานมีความรับผิดชอบตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติโรงงานที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภาคพิเศษ (Specific sectors) การตรวจโรงงาน (inspecting factories) การตรวจและการทดสอบอุปกรณ์อันตราย การไต่สวนหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ การให้ใบรับรองบุคคลที่มีความสามารถ เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (safety officers) แพทย์ประจำโรงงาน (factory doctors) หัวหน้าผู้ตรวจแรงงานสามารถขอให้นายจ้างหรือเจ้าของโรงงานที่จะเปลี่ยนแปลงสัญญาก่อนการจดทะเบียนโรงงานใหม่ ตารางแรงงานของ OSH ตั้งแต่ปี 1996 ถึงปี 2000 ได้เพิ่มขึ้นถึง 89.4% (Frost, stephen & Chiu, Catherine C.H., Labor Relations and Regulation in Singapore: Theory And Practice, Working Papers Series, No.55 November 2003, http://www.cityu.edu.hk /searc/ P55_03_Chin_Frost.pdf 28/12/2548)

ตารางที่ 5.4 การตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 1996-2000

ปี	1996	1997	1998	1999	2000
จำนวนครั้ง	7,531	7,688	11,438	15,266	14,286

ที่มา: Annual Report for OSHD

20. สรุป ได้ว่า

กระทรวงกำลังแรงงาน (The Ministry of Manpower) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานของประเทศสิงคโปร์ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์มีหลายฉบับได้แก่ พระราชบัญญัติการจ้างงาน (the working Employment Act 1986) ข้อบังคับการจ้างงานลูกจ้างทำงานบางเวลา (the Employment (Part-time) Regulations) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (the Industrial Relation Act) พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน (the Trade Union Act) พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (the Central Provident Fund Act) พระราชบัญญัติเกษียณอายุ (the Retirement Age Act) พระราชบัญญัติโรงงาน (the Factory Act) และพระราชบัญญัติการจ้างงานลูกจ้างต่างชาติ (the Employment of Foreign Workers Act) ประเทศสิงคโปร์มีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง และสหภาพแรงงานเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของระบบไตรภาคีองค์ประกอบสำคัญอีกสองส่วนคือ องค์การนายจ้างและรัฐบาล สหภาพแรงงานไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างเท่านั้นแต่ได้ทำหน้าที่ทางสังคมและทำธุรกิจเพื่อแสวงหารายได้ด้วย

การตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองการจ้างงานในสิงคโปร์ไม่มี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิงคโปร์มีการบัญญัติกฎหมายไว้ชัดเจนและมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ถ้าไม่ทำตามจะถือเป็นโทษร้ายแรง เรื่องค่าจ้างซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญของการจ้างงานในหลายประเทศแต่ประเทศสิงคโปร์ไม่มีปัญหาเรื่องค่าจ้างต่ำเกินไป ค่าจ้างในประเทศสิงคโปร์สูงกว่ามาตรฐาน ถ้าแรงงานมีปัญหาแรงงานสามารถร้องเรียนไปที่สหภาพแรงงาน กระบวนการยุติปัญหาจะเกิดจากการเจรจาร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าการเจรจาไม่สามารถยุติได้ข้อพิพาทจะถูกส่งต่อไปที่ศาลแรงงาน

สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวโดยเครื่องจ่ายเงินไฟฟ้าที่ได้รับการอนุญาต เช่น General Interbank Recurring Order (GIRO) Internet funds transfer, ATM funds transfer, Standing Order and Funds Transfer การทำเช่นนี้มีผลดีสองประการคือสามารถตรวจสอบจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวและดูแลเรื่องค่าจ้างพร้อมกันด้วย

การตรวจแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจแรงงานโดยตรง โดยตรวจตามพระราชบัญญัติโรงงาน ผู้ตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำการตรวจโรงงาน ตรวจอุปกรณ์ การไต่สวนหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

ปัญหาของการใช้ระบบไตรภาคี คือ ถ้าลูกจ้างเกรงกลัวนายจ้างหรือกลัวผลกระทบที่จะเกิดตามมาเช่นการเลิกจ้าง ลูกจ้างจะไม่กล้าร้องเรียนต่อสหภาพแรงงาน หรือ ถ้าสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง ลูกจ้างอาจไม่กล้าร้องเรียนทำให้ลูกจ้างต้องยอมจำนนกับแนวปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ลูกจ้างถูกเอาเปรียบ

ความสำเร็จของการใช้ระบบไตรภาคีจะขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและความเอาจริงเอาจังของสหภาพแรงงาน ความร่วมมือขอองค์การนายจ้างและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังของรัฐบาล

การตรวจแรงงานของประเทศเกาหลีใต้

รัฐธรรมนูญฉบับแรกของสาธารณรัฐเกาหลีได้ก่อกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่17 กรกฎาคม 1948 หลังจากนั้นรัฐธรรมนูญได้มีการแก้ไข 9 ครั้ง การแก้ไขครั้งสุดท้ายเกิดขึ้นเมื่อ วันที่ 26 ตุลาคม 1987 และได้มีผลปฏิบัติในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 1988 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้รับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชากรเกาหลี

รัฐธรรมนูญของเกาหลีใต้ได้ระบุให้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานพื้นฐาน (Fundamental Labor standards) เช่น

- สิทธิ หน้าที่ และข้อผูกพันในการทำงาน (the right and also the obligation to work, Art. 32 paras. 1 and 2)
- สิทธิ เสรีภาพในการสมาคม (freedom of association) การเจรจาต่อรองและการทำข้อตกลงร่วม (collective bargaining and collective action (Art. 33)
- การคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานเด็กและแรงงานสตรีรวมถึงเรื่องการป้องกันการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสตรี (special protection for working children and working women including prevention of unjustified discrimination against women, Art. 32 paras.4 and 5)

รัฐธรรมนูญได้ระบุด้วยว่าสภานิติบัญญัติต้องออกกฎหมายควบคุมดูแลสภาพการทำงานเพื่อเป็นการปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) (Art. 32 para.3) ภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ กฎหมายแรงงานได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการตรากฎหมายแรงงาน (Labor legislation) ภาคผนวกของพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการบริหาร (supplement administrative decree) ข้อตกลงร่วมกันและกฎกติกาของการทำงาน (collective agreements and work rules) พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานที่สำคัญ ได้แก่

- พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act: LSA) ได้รับการแก้ไขครั้งสุดท้ายเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 1998
- พระราชบัญญัติการปรับปรุงสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (Trade Union and Labor Relations Adjustment Act: TULRAA) ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 1998
- พระราชบัญญัติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Commission Act: LRCA) และ

- พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันของลูกจ้าง (Act Concerning the Promotion of Worker Participation and Cooperation: ACPWPC)

1. กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Law)

ได้เกิดขึ้นครั้งแรกในปี 1953 มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมและโรคที่เกิดจากการทำงาน และ เพื่อคุ้มครองสภาพการทำงานพื้นฐาน (basic working conditions) กฎหมายฉบับนี้ต้องการให้นายจ้างหามาตรการดูแลความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกจ้าง

2. กฎหมายว่าด้วยการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (The Industrial Accident Compensation Insurance Law)

ได้บัญญัติขึ้นในปี 1963 มีวัตถุประสงค์เพื่อประกันผลประโยชน์ให้กับลูกจ้างที่บาดเจ็บและจะจ่ายเงินให้ลูกจ้างได้ทันท่วงที กฎหมายฉบับนี้ได้ให้การคุ้มครองอย่างเป็นธรรมกับแรงงานในเรื่องการบาดเจ็บ การเป็นโรค การพิการและการตาย การประกันอันเป็นการให้ผลประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โครงการประกันดังกล่าว (insurance program) บริหารร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานและหน่วยธุรกิจทุกแห่งที่กำหนดขึ้นตามหลักการของรัฐบาล เช่น หน่วยธุรกิจที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน

การขยายตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจของเกาหลีทำให้การเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้นกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่ใช้อยู่ในขณะนั้นจึงไม่เพียงพอที่จะให้การคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายว่าด้วย อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม (the Industrial Safety and Health law) ในปี 1981 และ The Pneumoconiosis Law ในปี 1984 กฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยดูแลความปลอดภัย ความมั่นคงและสุขอนามัยให้กับลูกจ้างและเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน (working conditions) และสภาพแวดล้อม (environment) กฎหมายทั้งสองฉบับนี้อธิบายหน้าที่ขององค์การอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการไว้ชัดเจน ได้แก่ มาตรการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงๆ เพื่อป้องกันสภาพการทำงานที่อันตราย การสร้างมาตรฐานของความปลอดภัยและสุขอานามัย การควบคุมดูแลและการให้คำแนะนำ โดยรัฐบาลและ/หรือองค์การของรัฐ (government and/or public organizations)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1980s ประเทศเกาหลีใต้ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานฝ่ายบริหารและแรงงาน(Labor-management relations) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ รัฐบาลเกาหลีได้ทำการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายแรงงาน เช่นในปี 1990 ได้มีการแก้ไขบทบัญญัติทั่วไปของพระราชบัญญัติอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรม (the Industrial Safety and Health Act) และได้มีการออกกฎหมายอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เช่น the Fire Service Act, the Traffic Safety Act, the Atomic Control Act, the Mining Security Act เป็นต้น

ในอดีตหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการจัดการแรงงานเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงกิจการสังคม (the Ministry of Social Affair) กระทรวงนี้ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงกิจการสังคมและสาธารณสุข (the Ministry of Health and Social Affairs) ในปี 1963 สำนักงานแรงงาน (Labor Bureau) ได้พัฒนาไปเป็นสำนักงานตัวแทนแรงงาน(the Labor Agency) และได้เริ่มปฏิบัติการเป็นเสมือนศูนย์กลางของการบริหารจัดการแรงงาน (a central for Labor administration) ในวันที่ 7 ธันวาคม 1966 สำนักงานตัวแทนแรงงาน(the Labor Agency)ได้ตั้ง แผนกความปลอดภัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรม(The Industrial Safety Division) ขึ้น ทำหน้าที่รับผิดชอบการควบคุมกิจการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม (industrial safety and health affairs) หน้าที่นี้เดิมขึ้นอยู่กับแผนกมาตรฐานแรงงาน(the Labor Standards Division)

ในปี 1972 กระบวนการตรวจทางการแพทย์ของลูกจ้าง (the Worker's Medical Examination procedure) ได้ถูกแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ

1) การตรวจทางการแพทย์เป็นระยะๆสำหรับลูกจ้างที่เป็นทางการทั่วไป หรือที่เรียกว่าการตรวจทางการแพทย์ทั่วไปในเกาหลี (the General Medical Examination in Korea) ซึ่งจะดำเนินการตรวจในฤดูใบไม้ผลิ

2) การตรวจทางการแพทย์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (the occupation medical examination) สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเสี่ยงอันตรายหรือที่เรียกว่าการตรวจทางการแพทย์พิเศษในเกาหลี (the Special Medical Examination in Korea) ซึ่งดำเนินการตรวจในฤดูใบไม้ร่วง

ในปี 1973 กระทรวงแรงงานได้สร้างห้องปฏิบัติการวัดสภาพแวดล้อมการทำงาน (the Working Environment Measurement Room) ในวันที่ 28 เมษายน 1977 ได้ตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (the National Institute of Labor Science) ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่าง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โครงการเพื่อการพัฒนาขององค์การสหประชาชาติ(the UNDP) และสำนักงานตัวแทนแรงงาน(the Labor Agency) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม (industrial safety) การวิจัยสุขอนามัย (health research) และการจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงาน (training of the staff)

ต่อมาองค์การตัวแทนแรงงาน (The Labor Agency) ได้รับการส่งเสริมให้เป็นกระทรวงแรงงาน (The Ministry of Labor) ในเดือนเมษายน 1981 ทำหน้าที่รับผิดชอบเรื่อง ความปลอดภัย และ สุขอนามัยที่เกี่ยวกับคนงาน (the issues of industrial safety and health)

สำนักงานแรงงานภูมิภาค (Regional Labor Offices) ได้รับการพัฒนาใหม่และได้เปลี่ยนชื่อเป็น องค์การตัวแทนแรงงานส่วนภูมิภาค (Regional Labor Agencies) โดยได้จัดตั้งขึ้นในเมืองสำคัญ 6 แห่ง ได้แก่ Seoul, Pusan, Kwangju, Taegu, Inchon, และ Daejon ต่อมาได้ตั้งสำนักงานแรงงานภูมิภาคขึ้น 39 แห่งโดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์การตัวแทนแรงงานส่วนภูมิภาค 6 แห่งนี้ หลังจากนั้นได้พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานในภูมิภาคให้เป็นระบบ ในองค์การตัวแทนแรงงาน

ส่วนภูมิภาคและสำนักงานแรงงานภูมิภาคทุกแห่งจะมีแผนกดูแลความปลอดภัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม (Industrial Safety Division) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม (industrial safety and health affairs)

ในวันที่ 9 ธันวาคม 1987 ได้มีการจัดตั้งบริษัท The Korea Industrial Safety Corporation (KISCO) ขึ้น โดยบริษัทมีเป้าหมายที่จะทำการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสุขอนามัย (health and safety conditions) สำหรับลูกจ้าง และส่งเสริมมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุของนายจ้าง (promoting employers' accident prevention measures) โดยการเน้นการวิจัย การพัฒนาและการเผยแพร่วิธีการป้องกันอุบัติเหตุ หน้าที่ของ สถาบันวิทยาศาสตร์แรงงานแห่งชาติ (the National Institute of Labor Science) บางส่วนได้ถูกมอบหมายให้กับ KISCO เป็นผู้ดำเนินการ

ในเดือน กุมภาพันธ์ 1989รัฐบาลได้ปรับปรุงการบริหารใหม่โดยการสร้าง สำนักงานความปลอดภัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรม (the Industrial Safety Bureau) ให้รับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม

3. มาตรฐานการทำงานและสวัสดิการของเกาหลีใต้ (Working Standards and Welfare of South Korea)

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Acts) ได้ระบุมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป แต่ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 1998 ได้มีการทบทวนขยายขอบเขตให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการทั้งหมดโดยมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 1999 อย่างไรก็ตามมีบทบัญญัติบางข้อได้ยกเว้นการใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน เช่น บทบัญญัติเกี่ยวกับ สัญญาการจ้างงาน (employment contracts) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้ออกจากงาน (restrictions on dismissals) ชั่วโมงการทำงาน (working hours) การลาหยุด (leave) ฯลฯ เนื้อหาที่สำคัญของพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน สรุปได้ดังนี้

4. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้ออกจากงาน

นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลสนับสนุนอย่างพอเพียง ถ้าเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (a Labor Relations Commission) นายจ้างจะถูกตัดสินลงโทษสำหรับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม ถ้านายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเอง นายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและกระบวนการที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ นายจ้างต้องมีเหตุผลด้านการบริหาร นายจ้างต้องทำทุกอย่างที่หลีกเลี่ยงการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องมีเหตุผลในการ

เลือกว่าจะให้ผู้ใดออกจากงานและมีกฎเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานและยุติธรรม และนายจ้างต้องปรึกษากับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนของลูกจ้างล่วงหน้าอย่างรอบคอบและจริงใจ

แม้นายจ้างจะมีเหตุผลในการให้ลูกจ้างออกจากงานก็ตาม แต่นายจ้างก็ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่างหน้าก่อนอย่างน้อย 30 วัน มิฉะนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราปกติให้กับลูกจ้างเพิ่มอีก 30 วันหรือมากกว่านั้น

5. ค่าจ้างและค่าชดเชย (Wage and Severance Pay)

โดยหลักการ ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวนเมื่อถึงวันที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นวันเงินเดือนออกของแต่ละเดือน แต่ถ้าลูกจ้างต้องการค่าจ้างมาใช้ในกรณีที่มีสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น คลอดบุตร การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ฯลฯ นายจ้างต้องการจ่ายค่าจ้างตามเนื้องานให้กับลูกจ้างแม้ว่าจะต้องจ่ายเงินให้ก่อนวันเงินเดือนออกก็ตาม

ถ้าลูกจ้างทำงานมามากกว่าหนึ่งปีในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยจำนวนค่าจ้างเฉลี่ยต่อปีไม่น้อยกว่า 30 วัน การจ่ายเงินชดเชยต้องจ่ายหลังจากการออกจากงาน ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะร้องขอเงินชดเชยตามจำนวนเงินที่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการนั้น

นายจ้างอาจถอนเงินประกันการเลิกจ้าง (Retirement insurance) ออกมาเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเบิกเงินบำเหน็จจากประกันภายหลังการออกจากงาน ลูกจ้างรายวันในธุรกิจก่อสร้างไม่มีสิทธ์รับเงินชดเชยตามกฎหมายเนื่องจากลักษณะการทำงานที่มีรูปแบบพิเศษ เช่น มีการเปลี่ยนงานบ่อย สภาพการทำงานที่ยุ่งยาก ฯลฯ อย่างไรก็ตามรัฐบาลเกาหลีได้มีกฎหมายเฉพาะสำหรับลูกจ้างก่อสร้าง เรียกว่า The Mutual Retirement Aid System for Construction Workers และได้มีการตรากฎหมาย the Act on the Employment Improvement สำหรับลูกจ้างก่อสร้างโดยเฉพาะ ในเดือน มกราคม 1998 ภายใต้ระบบนี้ลูกจ้างก่อสร้างจะรับแสตมป์เพื่อการช่วยเหลือการออกจากงานหนึ่งดวง (one mutual retirement aid stamp) ต่อการทำงานในแต่ละวันโดยมีการเก็บไว้ในบันทึกด้านสวัสดิการ ถ้ามีแสตมป์มากกว่า 252 ต่อปี ลูกจ้างคนนั้นจะได้รับเงินการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ (retirement pay) หลังจากการออกจากงาน

รัฐบาลได้ใช้ระบบการค้ำประกันค่าจ้าง (The wage Claim Guarantee System) ระบบนี้จะสร้างความมั่นใจให้กับลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงานเพราะบริษัทล้มละลายว่าจะได้รับเงินค่าจ้างค้างจ่าย รัฐบาลรับประกันการจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่าย ค่าเบี้ยเลี้ยงที่หยุดจ่าย ค่าจ้างค้างจ่ายสามเดือนสุดท้ายและเงินค่าชดเชยของสามปีสุดท้ายให้กับลูกจ้าง

6. การคุ้มครองพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา (Protection of part-time workers)

ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลา (Part-time workers) คือลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์โดยเปรียบเทียบแล้วน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานปกติ

7. ชั่วโมงการทำงาน (Working Hours)

กฎหมายได้ระบุว่าชั่วโมงการทำงาน(ไม่รวมเวลาการพักผ่อน) จะไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 8 ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีทำงานล่วงเวลา (over time) จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ

8. ระบบค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage System)

พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage System Act) มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำ ให้มีชีวิตที่มั่นคง พระราชบัญญัติฉบับนี้บังคับใช้ตั้งแต่ 1988 ซึ่งระบบค่าจ้างขั้นต่ำใช้กับธุรกิจที่เกี่ยวกับการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างปกติตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ปี 1989 ระบบค่าจ้างขั้นต่ำได้ครอบคลุมธุรกิจอุตสาหกรรม การก่อสร้าง เหมืองแร่ ที่มีลูกจ้างสามัญตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ตั้งแต่ปี 1990 ระบบค่าจ้างขั้นต่ำได้ใช้กับธุรกิจทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป พระราชบัญญัติว่าด้วยเงินชดเชยที่บริษัทประกันรับผิดชอบ (the coverage of the Act)ได้ขยายไปสู่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ในเดือน กันยายน 1999 และขยายให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการทุกประเภทใน วันที่ 24 พฤศจิกายน 2000

การกำหนดและการประกาศค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละปีรัฐบาลจะดำเนินการไม่ช้ากว่าวันที่ 5 สิงหาคม และค่าจ้างขั้นต่ำสามารถใช้ได้จากวันที่ 1 กันยายน ของปีหนึ่งถึง วันที่ 31 สิงหาคม ของปีถัดไป

9. วิธีการแก้ไขการจ่ายเงินค่าจ้างช้า (Remedy of Rate Payment of Wage)

ถ้าลูกจ้างตายหรือออกจากงาน นายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าทดแทน (Compensation) และเงินอื่นๆภายใน 14 วันหลังจากเกิดเหตุการณ์ที่จะต้องจ่ายเงินเหล่านั้น อย่างไรก็ตามระยะเวลาอาจขยายออกไปขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง (มาตราที่ 36 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน) ผู้ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติจะถูกลงโทษจำคุกสูงสุด 3 ปี หรือถูกปรับถึง 20 million won (มาตราที่ 112 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน)

10. ระบบการตรวจแรงงาน (Labor inspection system)

ระบบการตรวจแรงงานถูกสร้างขึ้นเพื่อทำให้แน่ใจว่าสภาพการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายและเพื่อการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ที่จะดูแลและคุ้มครองสภาพการทำงานของลูกจ้างหลายประการ

10.1 หน้าที่และสิทธิของพนักงานตรวจแรงงาน (Duties and Rights of Labor Inspectors)

- การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองลูกจ้าง (Enforcing laws on working conditions and protection for workers)

- การคุ้มครองสภาพการทำงานโดยการทำการตรวจการป้องกันและการตรวจสถานที่ทำงาน (Protecting working conditions by conducting preventive check-up and workplace inspection)

- การให้ประกาศนียบัตร ใบอนุญาตและการรับรอง (Giving various certification, permission, and approval)

- การรับ การตรวจสอบ และการจัดการรายงานต่างๆตามกฎการจ้างงาน (Receiving, examining, and managing various reports including employment rules)

- การทำหน้าที่เสมือนเจ้าพนักงานควบคุมด้านความยุติธรรม เช่น การสำรวจคดีในการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน (Working as judicial police officer –investigating cases in violation of labor law)

10.2 การร้องเรียนเพื่อรักษาสิทธิ (Report for Remedy of Rights)

- ลูกจ้างเสนอคำร้องชื่อบริษัท ชื่อนายจ้าง ที่อยู่ ฯลฯ และจำนวนเงินค้างจ่ายต่อพนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานแรงงานภูมิภาค (the regional labor office) ที่รับผิดชอบพื้นที่ซึ่งบริษัทตั้งอยู่

- พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและกำหนดช่วงเวลาที่นายจ้างควรจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายหรือthe severance pay ให้กับลูกจ้าง

- ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายในช่วงเวลาที่กำหนด นายจ้างจะได้รับการลงโทษทางอาญาสำหรับการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน

วิธีการร้องเรียน มีให้เลือกสองวิธี

- ลูกจ้างไปที่สำนักงานตัวแทนของแรงงาน รับคำปรึกษาที่แผนกการตรวจแรงงาน (the labor inspection division) และกรอกแบบฟอร์มคำร้องและเสนอคำร้อง (ในกระบานการปรึกษาพนักงานตรวจแรงงานสามารถชักชวนนายจ้างให้จ่ายค่าจ้างและยุติการพิพาททันที)

- ลูกจ้างเปิด web-side ของกระทรวง กรอกแบบฟอร์มคำร้องและส่งคำร้องทางเครื่องอิเล็กทรอนิคส์

10.3 กระบวนการการตรวจคำร้อง (Inspection Procedure)

เมื่อได้รับคำร้อง พนักงานจะขึ้นบัญชีคำร้องและเชิญตัวนายจ้างและผู้ยื่นคำร้องมาพบภายใน 10 วันหลังจากที่ได้รับคำร้อง การสืบค้นหาความจริงสถานประกอบกิจการ การระบุเหตุผลสำหรับการไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา ยืนยันจำนวนเงินค่าจ้างค้างจ่าย และการปรับเวลาที่จะจ่ายเงิน

ค้างจ่ายและผลประโยชน์อื่นๆ ส่งเอกสารที่กำหนดเรื่องระยะเวลาการจ่ายเงินให้นายจ้าง ปัญหาการค้างจ่ายเงินจะสิ้นสุดเมื่อลูกจ้างได้รับเงิน แต่ถ้านายจ้างไม่จ่ายตามกำหนด นายจ้างจะถูกฟ้องสำหรับการละเมิดพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานและถูกฟ้องคดีอาญา พนักงานตรวจแรงงานจะส่งผู้ที่ถูกฟ้องไปยังสำนักงานอัยการ (the Prosecutor's Office) ภายใน 60 วันนับแต่วันได้จดการบันทึก

11. การสร้างความมั่นคงให้กับลูกจ้างวิสามัญ

ตั้งแต่วิกฤติการเงินจำนวนลูกจ้างวิสามัญได้สูงขึ้นจนนำไปสู่ปัญหาเช่น กิจกรรมที่ผิดกฎหมายที่ขัดขวางสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างวิสามัญ การเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างวิสามัญในเรื่องประกันสังคม และโอกาสสำหรับการพัฒนาความสามารถ

เพื่อที่จะเอาชนะปัญหาเหล่านี้ รัฐบาลพยายามหามาตรการคุ้มครองให้ลูกจ้างวิสามัญที่ไม่มีมาตรฐาน โดยใช้การตรวจแรงงานและการขยายการประกันสังคมและสวัสดิการ ตั้งแต่ 1999 การตรวจแรงงานขยายไปสู่สถานประกอบกิจการที่มีการใช้ลูกจ้างวิสามัญจำนวนมาก เช่น ธนาคาร โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ภัตตาคารขนาดใหญ่ สถานก่อสร้าง และโรงงาน จากปี 1999 ถึง 2003 สถานประกอบกิจการ 4,885 แห่งได้ถูกตรวจสอบ และพบว่ามีโรงงาน 4,001 แห่งไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายและถูกปิด สุดท้ายโรงงานเหล่านั้นได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

12. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้ให้สัตยาบัน

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้เป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่ 1991 โดยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา 20 ฉบับ ไดแก่

1) เรื่อง Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925
2) Minimum Wage –Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
3) Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53)
4) Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No.73)
5) Labor Inspection Convention, 1947 (No. 81)
6) Employment Service Convention, 1948 (no. 88)
7) Equal Remuneration Convention, 1948 (No.100)
8) Discrimination (Employment and Occupation) 1958 (No. 111)
9) Employment Policy Convention, 1964 (No.122)
10) Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No.131)
11) Worker Representatives Convention, 1971 (No. 135)
12) Minimum Age Convention, 1973 (No.138)

13) Human Resource Development Convention, 1975 (No. 142)

14) Tripartite Consultation (International Labor Standards) Convention, 1976 (No. 144)

15) Labor Administration Convention, 1978 (No. 150)

16) Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No.156)

17) Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)

18) Labor Statistics Convention, 1985 (No. 170)

19) Chemicals Convention, 1990 (No.170)

20) Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No.182)

13. สรุป

ปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารจัดการแรงงานคือกระทรวงแรงงาน การตรวจแรงงานของประเทศเกาหลีใต้เป็นระบบทวิ (Dualistic system) มีทั้งหน่วยงานที่ตรวจการคุ้มครองแรงงานหรือการตรวจการจ้างงานและการตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจการจ้างจะใช้วิธีการร้องเรียนจากลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถร้องเรียนโดยไปเขียนคำร้องที่สำนักงานแรงงานประจำภูมิภาคที่โรงงานตั้งอยู่โดยตรงหรือเปิด web-side ของกระทรวงกรอกแบบฟอร์มคำร้องและส่งคำร้องทางเครื่องอิเล็กทรอนิคส์ พนักงานตรวจเอกสารคำร้อง ตรวจข้อเท็จจริง เสนอนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนายจ้างจะได้รับโทษทางอาญา การตรวจแรงงานตามคำร้องเป็นวิธีที่ประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ความสำเร็จของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของพนักงาน ความจริงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถ้าพนักงานขาดคุณสมบัติเหล่านี้ การตรวจแรงงานจะล้มเหลว ในประเทศเกาหลีแม้จะมีบริษัท KISCO ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนมีบทบาทในการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสุขอนามัยสำหรับลูกจ้างและส่งเสริมมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ แต่เนื้องานสำคัญเป็นเรื่องของการวิจัย การพัฒนาและการเผยแพร่วิธีการป้องกันอุบัติเหตุไม่เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานของประเทศมาเลเซีย

กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (The Ministry of Human Resources) ซึ่งในอดีตเรียกว่า กระทรวงแรงงาน (The Ministry of Labor) รับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ความรับผิดชอบสำคัญของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ คือ

1) เพื่อทำให้ได้แรงงานที่มีมาตรฐานตามกฎหมายแรงงานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) เพื่อการฝึกทักษะและการพัฒนากำลังแรงงาน

3) เพื่อสร้างความมั่นใจเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกจ้าง

4) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและส่งเสริมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดี

5) เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานสำหรับประชาชนและเพื่อดูแลการจ้างงานของคนที่ไม่ใช่ประชากรของมาเลเซีย

กระทรวงทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 กรมคือ

1) กรมวิจัยด้านนโยบายและการวางแผน (The Planning and Policy Research Division) รับผิดชอบกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงานรวมถึงการพัฒนากำลังแรงคนของภาคเอกชนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกที่จำเป็นเพื่อได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กรมกองทุนพัฒนาทักษะ (The Skill Development Fund Division) รับผิดชอบจัดสรรเงินกู้จากกองทุนการพัฒนาทักษะ (The Skill Development Fund) ไปให้นักเรียนที่เรียนในบางช่วงเวลาหรือนักเรียนที่เรียนเต็มเวลาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาและหลักสูตรด้านเทคนิค ซึ่งจัดโดยสภาการฝึกอบรมวิชาชีพแห่งชาติ (the National Vocational Training Council) กองทุนนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2001

3) กรมการบริหารและจัดการ (The Management and Administration Division) รับผิดชอบสร้างความมั่นใจว่าทุกโครงการและทุกกิจกรรมได้ทำอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของกระทรวง

กระทรวงมีกองที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร (Executive Department) 7 กอง

1) กองแรงงาน (Department of Malaysia) ของ Peninsular Malaysia รับผิดชอบบริหารกฎหมายต่อไปนี้ใน Peninsular Malaysia ได้แก่ Employment Act 1955, Children and Young Persons (Employment) Act 1966, Employment (Restriction) Act 1968, Employment (Information) Act 1953, Weekly Holidays Act 1950, Wage Council Act 1947, Workers' Minimum Standards of Housing and Amenities Act 1990, Workmen's Compensation Act 1952, South Indian Labor Fund Ordinance 1958

2) กองแรงงาน (Department of Labor) ของ Sabah รับผิดชอบบริหารกฎหมายต่อไปนี้ใน Sabah ได้แก่ Sabah Labor Ordinance 1949, Employment (Restriction) Act 1968, Employment (Information) Act 1953, Wage Council Act 1947, Workmen's Compensation Act 1952, Trade Union Act 1959, Industrial Relation Act 1967

3) แรงงาน (Department of Labor) ของ Sarawak รับผิดชอบบริหารกฎหมายต่อไปนี้ใน Sarawak ได้แก่ Sarawak Labor Ordinance 1952, Employment (Restriction) Act 1968, Employment (Information) Act 1953, Sarawak Weekly Holidays Ordinance 1956, Wage Council Act 1947, Workmen's Compensation Act 1952, Trade Union Act 1959, Industrial Relation Act 1967

4) กองกำลังแรงคน (The Manpower Department) ทำหน้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตลาดงาน พัฒนาและปรับทักษะให้สูงขึ้น และการให้บริการการจ้างงาน

5) กองอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Safety and Health Department) รับผิดชอบการทบทวน การบังคับใช้และการส่งเสริมอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของแรงงาน

6) กองกิจการของสหภาพแรงงาน (Department of Trade Unions Affairs) ซึ่งบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน 1959 และบทบัญญัติที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัตินั้น

7) กองอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Department of Industrial Relations) ซึ่งบริหารให้เป็นไปตาม the Industrial Relations Act 1967 และบทบัญญัติที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัตินั้น

ประเทศมาเลเซียพยายามที่จะจัดหาแรงงานที่มีความขยัน (diligent) มีวินัย (disciplined) มีการศึกษา (educated) และ สามารถฝึกอบรมได้ (trainable) ให้กับอุตสาหกรรม เยาวชนของมาเลเซียผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานควรได้ผ่านการศึกษาจากโรงเรียนอย่างน้อย 12 ปี นั้นคือได้เรียนถึงระดับมัธยมศึกษา (secondary school level) ซึ่งมีผลทำให้การฝึกอบรมด้านเทคนิคและทักษะใหม่ๆได้ง่าย เพื่อที่จะจัดหาแรงงานที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีรัฐบาลของมาเลเซียได้มีมาตรการที่จะเพิ่มจำนวนวิศวกร ช่างเทคนิค และผู้ชำนาญการด้านอื่นๆที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย วิทยาลัยและสถาบันฝึกอบรมด้านเทคนิคทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ประเทศมาเลเซียได้สนับสนุนตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันอย่างเสรีโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างด้วยความปรองดองและสามัคคีกันอย่างดี

ประเทศมาเลเซียได้จัดให้มีสภาการฝึกอาชีพแห่งชาติ (The National Vocational Training Council: NVTC) โดยอยู่ภายใต้กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (the Ministry of Human Resources) สภาการฝึกอบรมอาชีพแห่งชาติ มีหน้าที่ จัดระบบ ส่งเสริม และร่วมมือกับโครงการและกลยุทธ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและอาชีพของมาเลเซียที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศ โดยประสานงานกับสถาบันฝึกอบรมของรัฐและเอกชน

หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมได้แก่

1) Ministry of Human Resources มีสถาบันฝึกอบรมอยู่ในความรับผิดชอบ 14 แห่ง

2) Majlis Amanah Rakyat (MARA) มีสถาบันฝึกอบรมอยู่ในความรับผิดชอบ 12 แห่ง

3) University Kuala Lumpur ร่วมมือกับสถาบันการฝึกทักษะระดับสูง 3 แห่งได้แก่ the German Malaysian Institute (GMI), British Malaysia Institute (BMI) และ Malaysia France Institute (MFI)

4) Ministry of Education มีโรงเรียนเทคนิคที่อยู่ในความรับผิดชอบ 82 แห่ง และวิทยาลัยของชุมชน 17 แห่ง เพื่อเตรียมแรงงานที่มีทักษะสำหรับอุตสาหกรรม

5) Ministry of Youth and Sports จัดการฝึกอบรมให้แรงงานมีทักษะทั้งระดับสูง ระดับกลางและระดับพื้นฐาน โดยผ่าน Youth Skills Training Centres 7 แห่ง และ the Youth Advanced Skills Training Centre

กองทุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Fund: HRDF) ได้ตั้งขึ้นในปี 1993 มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะของแรงงาน โดยรัฐบาลให้เงินอุดหนุน (grant) การบริหารงานของ HRDF อยู่ภายใต้ระบบของการเก็บภาษีและเงินอุดหนุน (levy/grant system) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมนายจ้างที่จ่ายเงินภาษีมีสิทธิ์ที่จะได้รับการอุดหนุนเรื่องการฝึกอบรมจากเงินทุนที่ได้จ่ายหรืออุดหนุนค่าใช้จ่ายสำหรับลูกจ้างชาวมาเลเซีย

ตารางที่ 5.5 อัตราการจ่ายเงินอุดหนุน (The contribution rate)

ขนาดบริษัท	อัตราเงินอุดหนุน
(1) บริษัทที่มีลูกจ้างชาวมาเลเซีย ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป	จ่าย 1% ของเงินค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง
(2) บริษัทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คนแต่ไม่ต่ำกว่า 10 คนที่มีเงินลงทุน RM 2.5 million หรือมากกว่า	จ่าย 1% ของเงินค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง
(3) บริษัทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50คนแต่ไม่ต่ำกว่า 10 คน มีเงินลงทุนน้อยกว่า RM 2.5 million	ทางเลือกของการลงทะเบียนกับ HRDF และจ่ายภาษี 0.5% ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง

ภาคเอกชนที่จ่ายเงินให้กับ HRDF ได้แก่

1. โรงแรม
2. การสื่อสารโทรคมนาคม
3. ไปรษณีย์/คนเดินหนังสือ
4. พลังงาน
5. การขนส่งทางอากาศ
6. การบรรทุกสินค้า
7. การโฆษณา
8. การฝึกอบรม
9. ธุรกิจการท่องเที่ยว
10. ธุรกิจการขนส่งสินค้า
11. บริการการคำนวณ (Computing service)
12. การศึกษาระดับอุดมศึกษา (Higher education)

ภาคบริการของมาเลเซียไม่มีการใช้กฎหมายแรงงานขั้นต่ำแห่งชาติ อัตราค่าจ้างเบื้องต้น (basic wage rate) ผันแปรตามที่ตั้งและอุตสาหกรรม ขณะที่ผลประโยชน์เพิ่มเติมเช่น เงินโบนัส เครื่องแบบ ค่าเดินทาง เงินจูงใจให้ทำงานและผลประโยชน์อื่นๆจะจ่ายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบริษัท บริษัทส่วนใหญ่ในมาเลเซียได้มีสวัสดิการรักษาพยาบาลฟรี เงินประกันชีวิต และเงินประกันอุบัติเหตุ ให้เงินอุดหนุนค่าเดินทางทั้งหมดหรืออุดหนุนค่าเดินทางบางส่วน มีเงินโบนัส และมีการจ่ายเงินการปลดเกษียณ

1. กฎหมายแรงงานและข้อบังคับ (Labor Law and Regulations)

กฎหมายแรงงานและข้อบังคับของมาเลเซียที่สำคัญมีอย่างน้อย 7 ฉบับ ได้แก่

1) the Employment Act 1955

2) the Children and Young Persons (Employment Act) 1966

3) the Employee Security Act 1969

4) the Industrial Relations Act 1967

5) the Trade Union Act 1959

6) the Occupational Safety and Health ACT 1994 และ

7) Workmen's Compensation Act 1952

พระราชบัญญัติแต่ละฉบับมีเนื้อหาสังเขปดังต่อไปนี้

1.1 พระราชบัญญัติการจ้างงาน (The Employment Act 1955: EA)

เป็นกฎหมายแรงงานที่สำคัญเป็นกฎหมายที่ใช้เป็นกรอบการควบคุมเกี่ยวกับ การจ่ายเงินค่าจ้าง (Payment of wage) วันพักผ่อน (rest days) ชั่วโมงการทำงาน (hours of work) วันหยุด (holidays) การสิ้นสุดการจ้างงาน (terminations) การคุ้มครองสตรีที่มีครรภ์ (maternity protections) การจ้างลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติ (employment of foreign employees) หน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องแจ้งต่อสำนักงานแรงงานเมื่อเริ่มกิจการ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ให้ความหมาย "ลูกจ้าง" ว่าคือ

- ผู้ที่มีค่าจ้างไม่เกิน RM1500 ต่อเดือนภายใต้สัญญาที่ได้ทำกับนายจ้าง
- ผู้ที่ได้รับค่าจ้างต่อเดือนไม่ว่าจะเป็นตามสัญญาที่ได้ทำกับนายจ้างหรือไม่เกี่ยวกับงานหัตถกรรมหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เกี่ยวกับงานอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดสภาพการจ้างงานขั้นต่ำ (The minimum conditions of employment) ไว้ว่า

1) ลูกจ้างทุกคนต้องมีสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอธิบายถึงเงื่อนไขการจ้างงาน รวมถึงระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน

2) ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างต้องไม่เกิน กว่า 17 วันหลังจากวันสุดท้ายของรอบเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ในรายการการจ่ายเงินค่าจ้าง (paid slip) ต้องระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการหักค่าใช้จ่ายต่างๆไว้ด้วย

3) ลูกจ้างที่เป็นสตรีไม่อนุญาตให้ทำงานในอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในระหว่างเวลา 20:00 นาฬิกาถึงเวลา 5:00 นาฬิกาของวันใหม่ เว้นแต่จะได้รับคำยินยอมจากอธิบดีแรงงาน (The Director-General of Labor) ก่อน

4) ลูกจ้างสตรีลาคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า 60 วันติดต่อกัน โดยได้รับค่าจ้างในอัตราปกติ

5) ชั่วโมงทำงานปกติจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

6) วันหยุดทางการที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้าง 10 วันต่อหนึ่งปีปฏิทิน

7) การลาหยุดประจำปีของผู้ที่ทำงานมาน้อยกว่า 2 ปี จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้ 8 วัน สำหรับผู้ที่ทำงานตั้งแต่สองปีขึ้นไปแต่ต้องไม่เกิน 5 ปี ให้จ่ายเงินสำหรับการหยุดประจำปีได้ 12 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 15 ปี ให้จ่ายเงินสำหรับผู้ลาหยุดประจำปี 16 วัน

8) การลาป่วยจ่ายเงินให้ 14-22 วัน ต่อปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานและความจำเป็นในการรักษาพยาบาล การลาป่วยสูงสุดได้ 60 วัน

9) การจ่ายเงินสำหรับการทำงานล่วงเวลาอัตราค่าจ้างต่ำสุดคือ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ จ่าย 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติสำหรับการทำงานในวันหยุดพักผ่อน (rest holiday) จ่าย 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติสำหรับการทำงานในวันหยุดทางการ (public holidays)

1.2 พระราชบัญญัติการจ้างงานว่าด้วยเด็กและผู้เยาว์ (The Children and Young Persons, Employment Act 1966)

ใช้ควบคุมแรงงานเด็กและผู้เยาว์ พระราชบัญญัตินี้ใช้ควบคุมผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีและผู้ที่อายุยังไม่ถึง 16 ปี

1.3 พระราชบัญญัติความมั่นคงของลูกจ้าง (The Employees' Social Security Act 1969)

มีเป้าหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างและครอบครัวด้านเศรษฐกิจและสังคมในสถานการณ์ที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือตาย ขนาดของผลประโยชน์ที่จะได้รับขึ้นอยู่กับรายได้และการจ่ายเงินสมทบ พระราชบัญญัตินี้ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

1.4 พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (The Industrial Relations Act 1967)

ใช้กับทุกรัฐ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสหภาพแรงงาน การป้องกันและการเกิดการพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการพิพาทเกี่ยวกับการค้า พระราชบัญญัตินี้ใช้ครอบคลุมเกือบทุกภาคเศรษฐกิจ

1.5 พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ 1967 (Industrial Relations Act, 1967)

พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้กับทุกรัฐ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสหภาพแรงงาน รวมถึงการป้องกันและการยุติการพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการพิพาทเกี่ยวกับการค้า พระราชบัญญัตินี้ใช้ครอบคลุมเกือบทุกภาคเศรษฐกิจ

1.6 พระราชบัญญัติการจ่ายเงินชดเชยของลูกจ้าง (The Workmen's Compensation Act 1952)

เป็นการจ่ายชดเชยสำหรับการบาดเจ็บให้กับลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างต้องซื้อประกันเพื่อการชดเชยให้ลูกจ้าง จากปี 1992 ลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นจะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของลูกจ้างปี 1969 ลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติที่มีรายได้มากกว่า MR500 ต่อเดือน หรือผู้ที่ทำงานหัตถกรรมจะได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้ และ The Workmen's Compensation Foreign Worker's Scheme(Insurance) Order 1993

2. อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations)

2.1 สหภาพแรงงาน (Trade Unions)

รัฐบาลสนับสนุนสหภาพแรงงานและได้ออกพระราชบัญญัติ the Trade Unions Act, 1959 และ the Trade Union Regulations, 1959

2.2 พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน (The Trade union Act 1959) (TUA)

รัฐธรรมนูญของประเทศมาเลเซียให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิของการรวมตัวกัน (The rights of association) ลูกจ้างและนายจ้างอาจตั้งองค์การที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Occupational organizations) ภายในกรอบของกฎของพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน 1959 พระราชบัญญัตินี้ใช้กับทุกรัฐ พระราชบัญญัตินี้ครอบคลุมลูกจ้างทุกคนและบุคคลผู้ที่ถูกจ้างเต็มเวลาหรือทำงานบางช่วงของเวลา นับรวมนายจ้างหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลไม่ว่าจะเป็นบริษัทหรือไม่ได้เป็นบริษัท ที่จ้างคนงานและรวมถึงรัฐบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัตินี้สหภาพแรงงานหมายถึงสมาคมหรือการรวมตัวของลูกจ้างหรือนายจ้างโดย

วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้สรุปพอสังเขปได้ดังต่อไปนี้

1) สมาชิกของสหภาพแรงงานคือลูกจ้างในสถานที่ก่อสร้าง (establishment) การค้า (trade) อุตสาหกรรม (industry)

2) สหภาพแรงงานทุกแห่งต้องจดทะเบียน

3) ไม่มีสหภาพแห่งใดสามารถนัดหยุดงาน (strike) ได้โดยไม่ได้รับการยินยอมจากสมาชิกด้วยวิธีการลงคะแนนลับด้วยคะแนนสองในสามของสมาชิกทั้งหมด

4) สหภาพทุกแห่งถูกตรวจอย่างสม่ำเสมอเพื่อแน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act, 1967)

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ใช้กับทุกรัฐ เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสหภาพแรงงาน การป้องกันและการยุติการพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการพิพาทเกี่ยวกับการค้า พระราชบัญญัตินี้ใช้ครอบคลุมเกือบทุกภาคเศรษฐกิจ เนื้อหาของพระราชบัญญัติฉบับนี้พอสรุปได้ดังนี้

1) การคุ้มครองสิทธิอันชอบธรรมของนายจ้างและลูกจ้างและสหภาพแรงงาน

2) กระบวนการเพื่อยื่นคำร้องเพื่อได้รับการยอมรับและขอบเขตของการเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานและการเจรจาร่วมกัน

3) เรื่องที่ไม่อนุญาตให้รวมไว้ในข้อเสนอสำหรับการเจรจาต่อรองร่วมกันได้แก่ การส่งเสริม การโอน การรับเข้าทำงาน การประหยัดค่าใช้จ่าย การให้ออกจากงาน การให้กลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิม การจัดสรรหน้าที่ การห้ามนัดหยุดงานและการปิดโรงงาน

4) เน้นความสำคัญเรื่องการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ถ้าการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จให้นำเรื่องสู่ศาลได้ทันที

5) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์สามารถแทรกแซงและเสนอข้อพิพาทแรงงานต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาตัดสิน

6) เมื่อข้อพิพาทของแรงงานได้ถูกเสนอต่อศาลแรงงานแล้วห้ามทำการนัดหยุดงานและปิดโรงงาน

สำหรับอุตสาหกรรมที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เพื่อยุติข้อพิพาทลูกจ้างต้องร้องต่อผู้ควบคุม (supervisor) หัวหน้าคนงาน (foreman) หรือนายจ้าง (employer) โดยตรงลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องเรียนต่อกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นผู้กระทำการสืบสวนในที่สุด

3. หน้าที่และสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง (Obligations and rights of Employers and Employees)

3.1 หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างนอกจากมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายแล้วยังต้องมีความรับผิดชอบใน 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ (1) การทำให้ลูกจ้างแน่ใจในเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิการของตน โดยนายจ้างตั้งคณะกรรมการสุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ (2) นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักการปฏิบัติต่อ Industrial Harmony and Aress for Co-operation and Agreed Industrial Relations Practice

ลูกจ้างทุกคนมีหน้าที่ รับผิดชอบต่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของตนเองและของเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบกิจการ และมีหน้าที่ต้องร่วมมือกับนายจ้างด้วย

3.2 สิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง (Rights of employer and employees)

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ระบุว่า นายจ้างมีสิทธิในการบริหารเกี่ยวกับ การส่งเสริม (Promotion) การโอน (transfer) การจ้างงาน (employment) การสิ้นสุดการทำงาน (termination) การให้ออก (dismissal) และ การกลับมาอยู่ในฐานะเดิม (restatement) การให้พักงาน (suspension) การกำหนดหรือการจัดสรรงานหรืองานพิเศษ ภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงาน นายจ้างอาจเลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าถ้าลูกจ้างกระทำผิดไม่เป็นไปตามสัญญา

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองภายใต้สัญญาการทำงาน เช่นการจ่ายเงินค่าจ้าง การหักค่าจ้าง สิทธิพิเศษของค่าจ้าง การจ้างงานสตรี การลาคลอด วันหยุดพักผ่อน ชั่วโมงการทำงานการลาประจำปี การลาป่วย ผลประโยชน์ของการให้ออกจากงาน การจ้างลูกจ้างคนต่างชาติ การลงทะเบียนบอร์ดสำหรับติดประกาศ การตรวจ การร้องเรียน และ การไต่สวน

สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานมีความรับผิดชอบต่ออุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดี อุตสาหกรรมที่ดีต้องพัฒนาภายในกรอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สหภาพแรงงานควรทำให้

แน่ใจว่านโยบายและการปฏิบัติที่ทำขึ้นไม่เพียงแต่คำนึงเรื่องความยุติธรรมและเป้าหมายของการจัดตั้งสหภาพแรงงานเท่านั้นแต่ต้องพิจารณาเรื่องผลประโยชน์ของประเทศด้วย

4. พระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (The Occupational Safety and Health Act 1994) (OSHA)

พระราชบัญญัติอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1994 (OSHA) กำหนดกรอบการทำงานด้านกฎหมาย ที่จะส่งเสริม (promote) การกระตุ้น (stimulate) สนับสนุน (encourage) มาตรฐานขั้นสูงของความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พระราชบัญญัตินี้อธิบายหน้าที่ทั่วไปของนายจ้าง (employers) ลูกจ้าง (employees) ผู้ทำงานของตัวเอง (self-employed) ผู้ออกแบบ (designers) ผู้ผลิต (manufacturers) ผู้นำเข้า (importers) และผู้จัดจำหน่ายพืชและสารต่างๆ (suppliers of plant or substances) ที่มีผลต่อระบบที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของทุกคนในที่ทำงาน กรมที่รับผิดชอบเรื่องนี้คือ กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (the Department of Occupational Safety and Health: DOSH) โดย DOSH บังคับใช้กฎหมาย 7 ฉบับ ได้แก่

1) Employers' Safety and Health General Policy statements (Exception) Regulations, 1995

2) Control of Industrial Major Accident Hazards Regulations, 1996

3) Safety and Health Committee Regulations, 1996

4) Classification, Packaging and Labeling of Hazardous Chemicals Regulations, 1997

5) Safety and Health Officer Regulations, 1997

6) Use and Standards of Exposure of Chemicals Hazardous to Health Regulations, 1999

7) Notification of Accident, Dangerous Occurrence, Occupational Poisoning and Occupational Disease Regulations, 2004

วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้คือ

1) เพื่อสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิการของคนทำงาน

2) เพื่อปกป้องคนที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย

3) เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของคนหรือตามความต้องการของสภาพร่างกายของคน

4) เพื่อควบคุมระบบที่มีกฎหมายรองรับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะรักษาและปรับปรุงมาตรฐานของอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

พระราชบัญญัตินี้ใช้ทั่วไปในมาเลเซียและใช้กับอุตสาหกรรมเฉพาะดังต่อไปนี้

1) การอุตสาหกรรม

2) เหมืองแร่

3) ก่อสร้าง

4) เกษตรกรรม ป่าไม้และประมง

5) สาธารณูปโภค (ไฟฟ้าประปา sanitary service)

6) การขนส่ง การสื่อสาร

7) การขายปลีกและขายส่ง

8) โรงแรมและภัตตาคาร

9) การเงิน ประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจบริการ

10) บริการสาธารณะและ statutory authority

5. การตรวจด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

5.1 สำนักงานตรวจแรงงานและหน้าที่ (Labor Inspectorate and duties)

สภาที่ปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยแห่งชาติ (The National Safety and Health Advisory Council) ให้คำปรึกษากับรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อป้องกันการบาดเจ็บของแรงงานและการทำให้สุขภาพอ่อนแอลง สภาจะประกอบด้วยสมาชิกไม่น้อยกว่า 12 คน และไม่มากกว่า 15 คน สมาชิกจะได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี สมาชิกมาจากสามฝ่ายคือ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละสามคน และสมาชิกต้องเป็นสตรีอย่างน้อยหนึ่งคน โดยมาจากองค์การหรือองค์กรวิชาชีพที่ทำกิจกรรมเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และบุคคลที่รัฐมนตรีเห็นว่าสามารถให้ประโยชน์ต่อการทำงานของสภา สถาบันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติได้ตั้งขึ้นในปี 1992 โดยรัฐบาล ทำหน้าที่เป็นศูนย์การฝึกอบรม (centre for training) ผู้ให้คำปรึกษา (consultancy) การเผยแพร่ข้อมูล (information dissemination) และการวิจัยในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (research in occupational safety and health) ในประเทศมาเลเซีย

สำนักงานตรวจแรงงานและหน้าที่ของคณะผู้ตรวจแรงงานที่อยู่ภายใต้กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (the Department of Occupational Safety and Health) พนักงานที่จ้างมาเพื่อสร้างความมั่นใจในสถานประกอบกิจการตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OSHA) 1994 จะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดหรือได้รับการฝึกอบรมตามที่กระทรวงกำหนด พนักงานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยมีหน้าที่ให้คำแนะนำต่อนายจ้างหรือบุคคลที่รับผิดชอบในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ

หน้าที่อื่นๆของสำนักงานตรวจแรงงานได้แก่ การตรวจสถานที่ทำงานเพื่อกำหนดว่าเครื่องจักร โรงงาน อุปกรณ์ สารเคมี เครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ กระบวนการหรือคำอธิบายการใช้เครื่องมือ ในสถานประกอบกิจการว่าอยู่ในสภาพที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ทำงานหรือไม่ เพื่อสำรวจโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพผู้ทำงานหรือไม่ เพื่อช่วยนายจ้างหรือ

คณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามข้อบังคับที่ 11 ของบทบัญญัติว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยปี 1996 (the Occupational Health and Safety Regulations 1996) เพื่อเป็นเลขานุการให้กับคณะกรรมการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการตรวจใดๆของสถานประกอบกิจการเพื่อวัตถุประสงค์ของประสิทธิภาพของการตรวจและความมีประสิทธิภาพของมาตรการให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุสารอันตรายที่เกี่ยวกับการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงาน เพื่อช่วยพนักงานดำเนินหน้าที่ของตนภายใต้พระราชบัญญัติหรือข้อบังคับที่ทำภายใต้พระราชบัญญัติและเพื่อที่จะดำเนินการแนะนำที่ทำโดยนายจ้างหรือผู้ที่รับผิดชอบสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบกิจการ

5.2 สิทธิของคณะกรรมการตรวจแรงงาน (Rights to the inspectorate)

สภาเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติให้อำนาจต่อคณะกรรมการตรวจเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ OSHA คณะกรรมการตรวจแรงงานมีสิทธิดังต่อไปนี้

1) ทำการตรวจสอบและการสำรวจโรงงาน สารเคมี และเรื่องอื่นๆเพื่อทำให้มั่นใจว่าสถานประกอบกิจการได้ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ

2) ชี้แนะว่าสถานประกอบกิจการจะต้องไม่ทิ้งปัญหาไว้

3) ทำการถ่ายรูปและบันทึกไว้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตามข้อที่ (1)

4) ต้องการให้ลูกจ้างได้ตรวจสุขภาพจากแพทย์

ถ้าพนักงานมีความเห็นว่าโรงงานและสารมีโอกาสเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง

1) พนักงานตรวจอาจสั่งให้ระงับหรือนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบสถานประกอบกิจการในเวลาที่เหมาะสมแต่ต้องไม่เป็นการกระทำที่นำไปสู่อันตรายหรือทำลายสารเคมี

2) ยึดหรือระงับการใช้สารเคมีเพื่อวัตถุประสงค์

- เพื่อตรวจสอบ
- เพื่อทำให้แน่ใจว่าสารเคมีไม่ถูกทำให้ลดลงก่อนที่การตรวจสอบเสร็จสิ้น

ถ้าพนักงานตรวจเป็นเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ เขาอาจ

1) ดำเนินการตรวจสุขภาพตามความจำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่อยู่ภายใต้บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

2) การใช้อำนาจอื่นๆ ตามความจำเป็นหรือทำภายใต้บทบัญญัติของอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาตรา 39(2) หรือ (3)

ภายใต้พระราชบัญญัติโรงงานและเครื่องจักร 1967 (the Factories and Machinery Act 1967) มีการให้อำนาจแก่พนักตรวจแรงงานในการทำหน้าที่ต่อไปนี้

1) การเข้าไปในโรงงานเพื่อตรวจในเวลากลางวันและกลางคืนในทุกโรงงานและในทุกส่วนของโรงงาน ที่เชื่อว่ากำลังมีการทำงานในที่นั้น ถ้าเชื่อว่ามีการเก็บสารอันตรายหรือสารไวไฟ หรือเพื่อตรวจและสำรวจเครื่องจักร โรงงาน เครื่องไฟฟ้าหรือการติดตั้งในที่นั้น

2) เพื่อหาบันทึกการผลิตของโรงงาน ใบอนุญาตหรือใบรับรอง ประกาศและเอกสาร ที่ถูกตามพระราชบัญญัตินี้และเพื่อตรวจและสำรวจเอกสารใดๆ

3) เพื่อทำการตรวจสอบและไต่สวนตามจำเป็นเพื่อทำให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย

4) เพื่อสอบถามผู้ที่ทำงานในโรงงาน

5) เก็บตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นของแข็ง ของเหลวหรือสารระเหยจากโรงงาน

พนักงานตรวจที่ขอเข้าไปตรวจในโรงงาน เจ้าของโรงงานต้องอนุญาต โดยผู้ตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว

6. กระบวนการตรวจแรงงาน

ภายใต้มาตรา 33 ของพระราชบัญญัติ ผู้ตรวจแรงงานจะทำการสำรวจเบื้องต้น เกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือการเกิดอันตรายหรือโรคที่เกิดจากการทำงาน รายงานจะถูกส่งต่อไปยังหัวหน้าพนักงานตรวจ (Chief Inspector) ถ้ามีการสูญเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจนถึงความตาย รายงานนั้นจะถูกส่งต่อไปยังผู้พิพากษาศาลแขวงเพื่อตัดสินว่าควรทำการไต่สวนหรือไม่ การไต่สวนจะดูแลโดยผู้ตรวจอาวุโส (Senior Inspector) ถ้าหัวหน้าของผู้ตรวจมีความเห็นว่าควรจะฟ้องตาม กระบวนการอาญาบุคคลใด เขาจะส่งคดีต่อไปยังพนักงานอัยการผู้ช่วย (the Deputy Public Prosecutor) พร้อมหลักฐาน คำวินิจฉัยข้อเท็จจริงและรายงาน พนักงานตรวจอาวุโสอาจตั้งวิศวกร แพทย์หรือผู้ชำนาญการเฉพาะด้านหนึ่งคนหรือมากกว่าหนึ่งคนเพื่อช่วยเป็นเสมือนผู้ประเมินการไต่สวน

หัวหน้าพนักงานตรวจแรงงานและผู้ตรวจอาวุโสจะมีอำนาจที่จะควบคุมคำให้การและคำประกาศยืนยันและอาจจะได้รับการแต่งตั้งด้วยผู้พิพากษาชั้นต้นสำหรับการบังคับผู้เข้าร่วมเป็นพยาน การผลิตเอกสาร การปฏิบัติตามคำสั่งและการกระทำโดยชอบและบุคคลที่ได้รับหมายเรียกที่มาไต่สวน (Chan, Raymond, K.H., Abdullah,Moha Asri, Muhammad, Zikri, Labor Relations and Regulation in Malaysia: Theory And Practice, Working Papers Series, No.40 March 2003, http://www.cityu.edu.hk/searc/ WP40_03_Chin_Frost.pdf 2548, ธันวาคม 28)

กระทรวงทรัพยากรมนุษย์เป็นกระทรวงที่รับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การทำงานได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 กรมคือ กรมวิจัยนโยบายและการวางแผน กรมกองทุนพัฒนาทักษะและกรมบริหารจัดการ โดยกรมบริหารจัดการแบ่งออกเป็น 7 กอง กฎหมายและข้อบังคับของแรงงานของมาเลเซียที่สำคัญมีอย่างน้อย 7 ฉบับ ได้แก่ the Employment Act 1955, the Children and Young Persons

(Employment Act) 1966, the Employee Security Act 1969, the Industrial Relations Act 1967 , the Trade Union Act 1959, the Occupational Safety and Health ACT 1994 และ Workmen's Compensation Act 1952

7. สรุป

การตรวจแรงงานของมาเลเซียรับผิดชอบโดยสำนักงานตรวจแรงงานอยู่ภายใต้กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานทำการสำรวจเบื้องต้น แล้วรายงานต่อไปยังหัวหน้าพนักงานตรวจแรงงาน กรณีที่มีการเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจนถึงความตายรายงานจะถูกส่งต่อไปยังผู้พิพากษาศาลแขวงที่ใกล้ที่สุดเพื่อตัดสินว่าควรตัดสินว่าควรทำการไต่สวนหรือไม่ ในการไต่สวนจะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดโดยพนักงานตรวจแรงงานผู้อาวุโส ถ้าหัวหน้าพนักงานตรวจแรงงานมีความเห็นว่าควรส่งฟ้องศาล เขาจะส่งคดีต่อไปยังพนักงานอัยการผู้ช่วยพร้อมหลักฐาน คำวินิจฉัย และ รายงาน พนักงานตรวจแรงงานผู้อาวุโสอาจตั้ง วิศวกร แพทย์ หรือผู้ชำนาญการเฉพาะด้านตั้งแต่หนึ่งคนเพื่อทำหน้าที่เสมือนผู้ประเมินการไต่สวน

สำหรับการตรวจสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัติการจ้างงาน(The Employment Act) เช่นการตรวจค่าจ้างวันพักผ่อน ชั่วโมงการทำงาน การตรวจตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานเด็กและเยาวชน การตรวจตามพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมของลูกจ้าง ไม่มีการตรวจโดยพนักงานตรวจ แต่ใช้ระบบไตรภาคี (tripartite) ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ สำหรับอุตสาหกรรมที่ไม่มีสหภาพแรงงานลูกจ้างสามารถร้องเรียนโดยตรงกับนายจ้าง ผู้ควบคุมดูแล หรือหัวหน้าคนงาน นอกจากนี้ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องเรียนต่อกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ได้โดยตรง

ข้อดีของระบบไตรภาคีคือการประหยัดค่าใช้จ่าย ลูกจ้างได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด

ข้อเสียของระบบไตรภาคีคือความสำเร็จของการตรวจแรงงานขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและความมั่นคงของสหภาพแรงงาน ความร่วมมือกันของสหภาพนายจ้างและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังของฝ่ายรัฐบาล กฎหมายต้องมีความชัดเจน

การตรวจแรงงานของประเทศปากีสถาน

ประเทศปากีสถานได้เริ่มต้นคุ้มครองแรงงานในปี 1973 พระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1973 มาตรการที่ 38 ได้อธิบายเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการสร้างความยุติธรรมในสังคม (social justice) ว่า

1. รัฐจะคุ้มครองความอยู่ดีกินดีของประชาชนโดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศ(sex) สถานะภาพทางสังคม (caste) ศาสนาและเชื้อชาติ (creed and race) โดยการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชาชน ด้วยการป้องกันการกระจุกของความมั่งคั่ง (the concentration of wealth) และควบคุม

วิธีการผลิต (means of production) และวิธีควบคุมการผลิต (means of production) และการกระจายผลประโยชน์ (distribution)ในกลุ่มคนผู้เอาเปรียบสังคมทั่วไป และโดยการสร้างความเสมอภาคในเรื่องสิทธิระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและระหว่างเจ้าของที่ดินและผู้เช่าที่ดิน

2. รัฐจะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการทำงาน (facilities for work) และการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง (adequate livelihood) มีที่พักอาศัยและเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมสำหรับทุกคนภายใต้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่

3. สร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างทุกคนโดยการบังคับให้ทำประกันสังคม (social insurance) หรือวิธีอื่นๆ

บทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (The Labor Protection provisions) เกิดขึ้นหลังจากที่ประเทศปากีสถานได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 34 (34 ILO Conventions) อันประกอบด้วย อนุสัญญา 7 ข้อจาก8 ข้อที่มีอยู่ในคำประกาศของ ILO เกี่ยวกับหลักการและสิทธิในการทำงาน (the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) คำประกาศมีสาระสำคัญ 4 ประการคือ

1. เสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นสมาคมและการยอมรับสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในการเจรจาต่อรองร่วมกัน (freedom of association and recognition of the right of workers and employers to bargain collectively)

2. การขจัดแรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานหรือแรงงานที่ทำงานตามพันธะหรือแรงงานทาสทุกรูปแบบ (the elimination of all forms of forced or compulsory Labor)

3. การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง (the effective abolition of child Labor)

4. การขจัดการแบ่งชั้นวรรณะตามสภาพการจ้างงานและอาชีพ (the elimination of discrimination in respect of employment and occupation)

คำประกาศนี้ ILO ได้ให้การยอมรับในการประชุมของ ILO ในปี 1998 ส่วนประเทศปากีสถานได้ให้คำมั่นสัญญาต่อหลักของเสรีภาพของการรวมตัวเป็นสมาคม (the principles of freedom of association) และหลักของสิทธิที่จะเจรจาต่อรองร่วมกัน (the right to collective bargaining) ย้อนหลังไปถึง 1951 และ 1952 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าปากีสถานมีความตั้งใจอย่างจริงใจที่จะคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตั้งแต่สมัยตอนต้นๆของการเป็นประเทศปากีสถาน

นอกจากนี้ประเทศปากีสถานยังได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วยการห้ามใช้แรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานปี 1957 (อนุสัญญา ฉบับที่ 105, (The Abolition of Forced Labor Convention 1957 (Convention 105)) ในปี 1960 และได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วยการไม่แบ่งแยกชั้นวรรณะ (การจ้างงานและอาชีพ) ปี 1958 (อนุสัญญาฉบับที่ 111) (The Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1985 (Convention 111)) เมื่อปี 1961

การให้สัตยาบันโดยทั่วไปหมายความว่าอนุสัญญานั้นได้กลายเป็นพันธะที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legally binding) ที่ประเทศสมาชิกของ ILO ต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นการให้สัตยาบันของประเทศปากีสถานแสดงว่าประเทศปากีสถานเห็นความสำคัญกับเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน (basic rights) มานานแล้ว

ในปี 2001 ประเทศปากีสถานได้แสดงความจริงใจต่อการคุ้มครองแรงงานโดยการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วยเรื่องค่าตอบแทนที่เสมอภาค 1951 (อนุสัญญาฉบับที่ 100) (The Equal Remuneration Convention, 1951(Convention 100)) และอนุสัญญาว่าด้วยลักษณะที่เลวร้ายของการใช้แรงงาน 1999 (the Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (Convention 182)) การให้สัตยาบันเป็นการยืนยันว่าประเทศปากีสถานได้ให้ความสนใจเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานอย่างต่อเนื่อง

1. นโยบายแรงงาน 2002 (Labor Policy 2000)

นโยบายแรงงานของประเทศปากีสถานครอบคลุมหลายเรื่องได้เน้นหลักการเบื้องต้นของทวิภาคี (the fundamental principle of bilateralism) เกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือและความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายใต้กลยุทธ์ที่รัฐบาลแทรกแซงน้อยที่สุด แต่ไม่ได้หมายความว่ารัฐบาลไม่รับผิดชอบเสียเลย รัฐบาลทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของแรงงาน (establishing minimum standard) ในเรื่องสำคัญๆ เช่น เสรีภาพในการร่วมมือกัน (freedom of association) การไม่มีการแบ่งแยก (non-discrimination) ค่าจ้าง (wage) ค่าเบี้ยเลี้ยง (allowance) ชั่วโมงการทำงาน (hours of working) วันลา (leave) และความปลอดภัยของงาน (work safety) การขจัดการใช้แรงงานเด็ก (the elimination of child Labor) และสนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันกำหนดมาตรฐานเหล่านี้ด้วยตัวเองและร่วมกันรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าของเศรษฐกิจและสังคมของปากีสถานขึ้นอยู่กับภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดต่างประเทศ อย่างไรก็ตามความสามารถในการแข่งขันจะขึ้นอยู่กับคุณภาพและราคาสินค้า ความสามารถในการแข่งขันยังมีความเชื่อมโยงกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและสามารถทำงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสม (Decent conditions) เป็นไปตามสิทธิขั้นพื้นฐาน ไม่เอาเปรียบแรงงานหรือมีการแบ่งแยกแรงงาน สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานต้องดีและเหมาะสมตามมาตรฐานของคนต่างชาติ

ดังนั้นความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้าจึงไม่สามารถละเลยเรื่องประสิทธิผลของแรงงาน (Labor productivity) ต้นทุนต่อหน่วยของสินค้า คุณภาพของสินค้า และประสิทธิภาพทั่วๆไป อย่างไรก็ตามการพิจารณาเรื่องความได้เปรียบทางการค้าจะพิจารณาเฉพาะเรื่องเหล่านี้ยังไม่เป็นการเพียงพอ เราต้องพิจารณาเรื่องการคุ้มครองแรงงาน (Labor protection) ด้วย จึงจะรักษาความได้เปรียบไว้ได้ ประเทศปากีสถานจึงได้มีนโยบายการคุ้มครองแรงงานใหม่ในปี 2005

2. นโยบายการคุ้มครองแรงงาน 2005

มีความคล้ายกับนโยบายแรงงานของปี 2002 ที่เน้นเรื่องการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะเกี่ยวกับความต้องการไม่ให้ใช้แรงงานเด็กและแรงงานที่ทำงานเพราะมีพันธนาการผูกพัน (eliminate child and

bounded Labor) ต้องการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานตามสัญญาและแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล (to protect contract and seasonal workers) แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home based workers) แรงงานในภาคเกษตรกรรม และแรงงานของภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (workers in agricultural sector and informal economy) และพนักงานที่เสียผลประโยชน์อันเนื่องมาจากการแปรรูปธุรกิจของรัฐบาล (workers disadvantaged as a result of the privatization of public sector enterprises) นโยบายการคุ้มครองแรงงาน 2005 ยังอธิบายถึงเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational safety and Health) และเรื่องเกี่ยวกับเงินทดแทนของลูกจ้าง (workers' compensation) เรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องความสำคัญและได้มีการขยายความละเอียดมากขึ้นในนโยบายการคุ้มครองแรงงาน ปี 2005 นอกจากนี้มีหลายนโยบายไม่ได้กล่าวถึงในนโยบายแรงงาน 2002 แต่ได้นำมากล่าวไว้ในนโยบายคุ้มครองแรงงาน 2005 ได้แก่ เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง (minimum wage and related matters) เรื่องการประกันการว่างงาน (unemployment insurance)

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานตามนโยบายการคุ้มครองแรงงานปี 2005

การคุ้มครองแรงงานจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายสำคัญ 6 ลักษณะ ได้แก่

- อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial relations)
- สภาพการทำงาน (Employment conditions)
- ค่าจ้าง (Wage)
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development)
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational safety and Health)
- สวัสดิการแรงงานและการคุ้มครองสังคม (Labor welfare and social protection)

หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการแรงงานของประเทศปากีสถานคือ กระทรวงแรงงาน กำลังแรงงานและชาวปากีสถานในต่างประเทศ (The Ministry of Labor, Manpower and Overseas Pakistanis) ความสำเร็จของนโยบายคุ้มครองแรงงานขึ้นอยู่กับวิธีการตรวจแรงงานของประเทศปากีสถานที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานดังนั้นนโยบายการตรวจแรงงานซึ่งกำหนดวิธีการตรวจที่สอดคล้องกับกฎหมายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นกับแรงงานว่าแรงงานได้รับการคุ้มครองและได้รับความช่วยเหลือตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม

การคุ้มครองแรงงานของปากีสถานหมายถึง การจัดการการทำงานและสถานการณ์ของการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าทรัพยากรแรงงานของประเทศได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่ยุติธรรมในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย การคุ้มครองแรงงานจะครอบคลุมสถานการณ์ของลูกจ้างตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงบำเหน็จของความมั่นคงทางสังคม (Social security pensions) หลังชีวิตการทำงาน การคุ้มครองแรงงานไม่ได้ใช้กับลูกจ้างที่รับค่าจ้างปกติ (a regular wage) แต่รวมถึงลูกจ้างทุกประเภทที่อยู่นอกระบบที่ไม่มีการทำสัญญาอย่างเป็นทางการ การ

คุ้มครองแรงงานใช้กับผู้จัดการและผู้ดูแลผู้ที่ไม่ได้พิจารณาว่าเป็นลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างและผู้จัดการทั้งคู่เป็นลูกจ้างและทั้งคู่จะอยู่ในขอบเขตของการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานจะครอบคลุม 5 เรื่องสำคัญดังต่อไปนี้

- **สิทธิขั้นพื้นฐาน (Basic rights)** เช่นสิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานและการต่อลองร่วมกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีการแบ่งแยก ไม่มีการใช้แรงงานที่ถูกบังคับและแรงงานเด็ก

- **สภาพการทำงาน (Working conditions)** ประกอบด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าเบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ ชั่วโมงการทำงาน การลาป่วย และเรื่องการลาพิเศษและบทบัญญัติว่าด้วยความมั่นคงของงาน เรื่องเหล่านี้จะมีอยู่ในแบบฟอร์มพื้นฐานของสัญญาการจ้างงานที่มีทั้งเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างรวมตลอดถึงนายจ้าง

- **สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)** ประกอบด้วยการคุ้มครองต่อผลกระทบของอันตรายในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของงานและการคุ้มครองจากงานที่เกี่ยวข้องกับโรคและความเจ็บป่วย

- **ความมั่นคงทางสังคม (Social security)** ประกอบด้วย การคุ้มครองต่อผลกระทบของความลำบากด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากการลดลงในรายได้เนื่องจากอุบัติเหตุของการทำงาน ความเจ็บป่วยจากการทำงาน การไม่มีงานทำและการออกจากงาน

- **สภาพแวดล้อมของการดำรงชีวิต (Living environment)** ประกอบด้วยสภาพการทำงานที่เลวร้ายที่เกี่ยวกับสุขภาพและสุขอนามัย โภชนาการ สาธารณสุข ประปา และเรื่องอื่นๆ ที่กระทบต่อลูกจ้าง ที่ไม่มีงานทำแต่มีผลกระทบต่อความสามารถและประสิทธิผลในที่ทำงาน

4. การตรวจแรงงานในประเทศปากีสถาน

แนวคิดเรื่องการตรวจแรงงานให้ความสำคัญกับการป้องกัน (prevention) การคุ้มครอง (protection) และการปรับปรุง (improvement) การป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน และ ปัญหาสุขอนามัยที่เกิดจากการทำงานถือเป็นปัญหาสำคัญ

วิธีสมัยใหม่ที่จะตรวจแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงานจึงไม่ใช่เรื่องการจับผิดเพื่อนำไปสู่การฟ้องร้องหรือการลงโทษแต่สาระของการตรวจแรงงานที่สำคัญเป็นเรื่องของการป้องกัน (prevention) และการปรับปรุง (improvement)

5. รูปแบบของการตรวจแรงงานในประเทศปากีสถาน

5.1 การตรวจแรงงานในปากีสถานครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

- ค่าจ้างและสภาพการทำงาน (Wages and working conditions)

- ความปลอดภัยจากการทำงาน (Work safety)
- อาชีวอนามัย (Occupational health)
- การประกันสังคม (Social security) รวมเรื่อง EOBI ด้วย

5.2 วิธีการตรวจแรงงานแบบบูรณาการ (An integrated inspection approach)

ภายใต้การตรวจแบบบูรณาการ พนักงานตรวจคนหนึ่งทำหน้าที่ตรวจทุกเรื่องที่กล่าวข้างต้นและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง เช่น แรงงานเด็ก การตรวจแรงงานแบบบูรณาการกระทำบนหลักการที่ว่า “หนึ่งผู้ตรวจ-หนึ่งบริษัท” (One Inspector-one enterprise) ซึ่งหมายความว่าผู้ตรวจทั่วไปหนึ่งคนทำหน้าที่ตรวจทุกเรื่อง ผู้ตรวจทั่วไปต้องเป็นผู้ชำนาญพิเศษ (specialist expertise) ที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านเทคนิคพิเศษ (special technical problems) เช่น เรื่องเคมี แต่เรื่อง ส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้โดยผู้ตรวจทั่วไปที่ผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดี

6. ระบบการตรวจ (Inspection system)

ระบบการตรวจประกอบด้วยการตรวจด้วยตัวเอง (Self-inspection) และการรายงานด้วยตัวเอง (Self-reporting) รัฐบาลสนับสนุนการตรวจด้วยตัวเองและการรายงานด้วยตัวเองสำหรับธุรกิจที่ได้พิจารณาแล้วว่ามีความเสี่ยงต่ำ (low risk)

6.1 การตรวจด้วยตนเอง (Self-inspection)

จริงๆแล้วหมายถึงความสามารถที่จะรับผิดชอบตัวเอง (self-responsibility) ที่นายจ้างและลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่อ ความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการ การตรวจแรงงานอยู่บนหลักการพื้นฐานว่าความรับผิดชอบขั้นต้นต่อการคุ้มครองแรงงานทุกรูปแบบขึ้นอยู่กับนายจ้างและ ลูกจ้างที่จะให้ความร่วมมือกับนายจ้างที่จะทำให้เป็นไปตามกฎหมาย

ภายใต้วิธีความรับผิดชอบตัวเอง ผู้จัดการและลูกจ้างจะปรึกษากันและหาทางแก้ปัญหาและความขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานร่วมกัน ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน ความรับผิดชอบตนเองเกิดขึ้นโดยการเจรจาร่วมกัน (collective bargaining) โดยที่นายจ้างและลูกจ้างมาเจรจาร่วมกันแก้ปัญหาความคิดที่แตกต่างกันซึ่งผลของการเจรจาจะนำไปสู่การต่อรองและการตกลงที่เป็นไปตามกฎหมาย

ถ้าสถานประกอบกิจการไม่มีสหภาพแรงงานลูกจ้างและนายจ้างยังคงร่วมมือกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานโดยผ่านการจัดการอย่างเป็นทางการ (formal arrangement) น้อยกว่าการเจรจาร่วมกัน (collective bargaining) ที่มี คณะกรรมการของลูกจ้าง (workers’ committees) คณะกรรมการความปลอดภัย (safety committees) และคณะกรรมการที่ปรึกษาร่วม (joint consultative bodies) การตรวจด้วยตนเองต้องการการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างลูกจ้างและนายจ้างและให้โอกาสให้มีการปรับปรุงการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายในบริษัท

บทบาทของพนักงานตรวจแรงงานภายใต้การตรวจด้วยตัวเองเน้นเรื่อง การให้ข้อมูล (informing) การให้การศึกษา (educating) การฝึกอบรม (training) และการสร้างความสะดวก (facilitating) ในการทำระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ในความเป็นจริงผู้ตรวจสามารถสนับสนุนกลุ่มบุคคลที่พยายามต่อสู้เพื่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมของงาน และการคุ้มครองแรงงานลักษณะอื่นๆที่เกินกว่ามาตรฐานแรงงาน

6.2 การรายงานตนเอง (Self-reporting)

เป็นองค์ประกอบสำคัญของการตรวจด้วยตัวเอง บริษัทที่เลือกที่จะใช้วิธีการตรวจด้วยตัวเองจะต้องทำการตรวจสอบและรายงานสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยบัญชีสำหรับการตรวจสอบ (checklist) ที่จัดเตรียมโดยสำนักตรวจแรงงาน (the Labor Inspectorate) ผู้จัดการและลูกจ้างจะต้องทำการกรอกแบบตรวจสอบร่วมกันและทั้งคู่ต้องลงนามในแบบสำรวจที่ทำการกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วและส่งให้กับสำนักงานตรวจแรงงานตามกำหนดเวลา การไม่ตอบบัญชีสำหรับการตรวจแรงงานและเสนอตามกำหนดเวลาจะถูกปรับ

รายงานเหล่านี้ถูกตรวจสอบโดยพนักงานตรวจแรงงานผู้ซึ่งตัดสินใจว่าต้องไปเยี่ยมหน่วยธุรกิจจริงๆ หรือไม่ นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานอาจกระทำการตรวจรายละเอียดหน่วยธุรกิจประมาณ ร้อยละ 10 ของหน่วยธุรกิจที่ได้ตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจแรงงาน

การรายงานตนเองปกติใช้กับหน่วยธุรกิจที่มีความเสี่ยงต่ำที่มีบันทึกประวัติในอดีตดี วิธีนี้หมายความว่าหน่วยธุรกิจรายงานเรื่องของตนเอง เท่ากับการยินยอมให้พนักงานตรวจ การยอมให้พนักงานตรวจมุ่งความสนใจไปที่หน่วยธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูง

การตรวจด้วยตนเองและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรายงานด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จถ้ามีความร่วมมือกันอย่างดีระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้างและทั้งสองฝ่ายสัญญาที่จะคุ้มครองและปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน หน่วยธุรกิจนั้นปกติมีระบบที่ป้องกันการเกิดปัญหาที่เข้มแข็งและมีระบบทำงานดีถ้าเกิดปัญหา

สิ่งที่ต้องเน้นคือว่าการตรวจด้วยตนเองและการรายงานด้วยตนเองไม่ได้หมายความว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องไปเยี่ยมสถานประกอบกิจการเลย พนักงานตรวจแรงงานยังคงต้องไปเยี่ยมโรงงาน แต่ความถี่ในการไปเยี่ยมเยียนน้อยลงและให้ความสนใจกับเรื่องเฉพาะเจาะจงที่ได้ระบุในรายงาน

การรายงานตนเองให้โอกาสต่อการสร้างกระบวนการบริหารที่ทันสมัย หน่วยธุรกิจได้รับการสนับสนุนให้กรอกรายงานของตนด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

6.3 ผู้แทนเอกชน (Private agents)

แต่เดิมภาคเอกชนได้รับการพิจารณาเสมือนเป็นเป้าหมายสำหรับการตรวจแรงงานเพราะจะเป็นประโยชน์ต่อบริการตรวจแรงงาน แต่ในปากีสถานไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมอบหมายให้เอกชนเป็นผู้ตรวจ

การให้เอกชนทำหน้าที่ตรวจแรงงานแทนพนักงานตรวจแรงงานของรัฐบาล บริษัทของเอกชนและงานของปัจเจกบุคคลต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและทำงานตามทิศทางของสำนักงานตรวจแรงงานและได้รับค่าตอบแทนสำหรับบริการซึ่งจ่ายโดยบริษัท

รัฐบาลมีพันธะที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับภาคเอกชนในการตรวจแรงงานในบางลักษณะและไม่เห็นความจำเป็นว่าทำไมการตรวจแรงงานของหม้อน้ำ (Boilers) และภาชนะที่ใช้แรงอัด เครื่องมือยกของ ปั้นจั่น เครื่องชักลอก และเครื่องมืออื่นๆที่ใช้เพื่อทำงานเฉพาะด้านและเรื่องพิเศษอื่นๆ ไม่ควรทำโดยผู้แทนที่ได้รับความน่าเชื่อถือจากภาคเอกชนผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตให้ทำหน้าที่เหล่านั้น

รัฐบาลสนับสนุนบริษัทที่ได้รับความไว้วางใจอย่างเหมาะสมและปัจเจกบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้กระทำงานตรวจเฉพาะเรื่อง การทำงานภายใต้อำนาจของสำนักงานตรวจแรงงาน ตัวแทนจากภาคเอกชนทำงานจริงแต่รัฐบาลยังคงต้องรับผิดชอบในที่สุด สำนักงานตรวจแรงงานควบคุมงานของผู้แทนเอกชนโดยผ่านระบบการให้ใบอนุญาต (licensing system) และโดยการกำหนดให้ทำการรายงานในทุกเรื่องต่อสำนักงานตรวจแรงงาน ถ้าผู้แทนไม่ทำตามที่ต้องการอาจถูกถอนใบอนุญาตหรือไม่ออกใบอนุญาตให้ใหม่

ระบบการให้อำนาจและใบอนุญาตจะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายเพื่อทำให้มั่นใจว่ากิจกรรมของผู้แทนถูกควบคุมอย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ระบบผู้แทนไม่ได้หมายความว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องรับผิดชอบอีกแล้ว ความรับผิดชอบจะต่างออกไปแต่ไม่ลดลง ผู้ตรวจรับผิดชอบดูแลงานของคนอื่นแทนการทำงานจริงๆ ด้วยตนเอง

กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการเตรียมนโยบายการตรวจแรงงาน (a Labor Inspection Policy) ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบการทำงานสำหรับการปรับโครงสร้างใหม่และการทำให้บริการการตรวจแรงงานของประเทศมีชีวิตชีวา ความคิดริเริ่มต่อไปนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณา

- ระบบควรพัฒนาไปสู่ระบบที่บูรณาการ (an integrated system) มีการสร้างระบบสนับสนุนที่ใช้เทคโนโลยี (a technical support system) เพื่อช่วยในกรณีที่อยู่เหนือความสามารถของพนักงานตรวจทั่วไป

- ระบบควรมุ่งเน้นทรัพยากรของมันไปที่หน่วยธุรกิจที่มีความเสี่ยงประกอบด้วยหน่วยธุรกิจที่มีอันตราย เช่นการก่อสร้าง เหมืองแร่และกิจการที่มีการใช้สารเคมี และในธุรกิจที่มีการร้องเรียนและมีการพิพาทแรงงาน

- ระบบควรพิจารณาแนะนำระบบการตรวจด้วยตัวเอง (self-inspection) และการรายงานตนเอง (self-reporting) สำหรับหน่วยธุรกิจที่พิจารณาแล้วว่ามีความเสี่ยงต่ำ หมายความว่าหน่วยธุรกิจเหล่านี้จะตอบแบบสอบถาม/บัญชีรายการตรวจสอบ (questionnaire/checklist) ที่กำหนดโดยสำนักงานตรวจแรงงาน ที่มีการส่งกลับไปเรียบร้อยแล้วเป็นเสมือนฐานสำหรับการตัดสินใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ ผู้ตรวจแรงงานจะไปเยี่ยมหน่วยธุรกิจ ถ้าเอกสารที่รายงานตัว

ด้วยตัวเองไม่สมบูรณ์ หรือมีประเด็นที่ทำให้เกิดความสนใจ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ตรวจแรงงานควรไปเยี่ยมติดตามหน่วยธุรกิจ นอกจากนี้ ควรเลือกไปเยี่ยมเยียนหน่วยธุรกิจได้รายงานตัวเองเพื่อใช้เป็นกรณีศึกษา

- ระบบควรให้การแนะนำตัวแทนที่ได้รับความเชื่อถือ (accredited agents) ซึ่งปัจเจกบุคคลและบริษัทในภาคเอกชนได้รับใบอนุญาตให้ทำการตรวจงานบางลักษณะได้แก่ หม้อน้ำ ปั้นจั่น เครื่องยกและอุปการณ์เฉพาะอื่นๆ ภายใต้การจัดการเช่นนั้นสำนักงานการตรวจแรงงานยังคงรับผิดชอบและสามารถชี้แจง แต่งานจริงๆทำโดยคนอื่นๆ ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการของพนักงานตรวจแรงงาน ผู้แทนที่ได้รับความเชื่อถือคิดค่าธรรมเนียมสำหรับบริการที่ให้บริการจ่ายโดยบริษัท

การพิจารณาควรให้คำแนะนำบริการที่ขยายเพิ่มของแรงงาน บนหลักการนำร่อง (pilot basis) ในตัวอย่างแรก นี้ควรเน้นไปที่การให้ข้อมูลและการแนะนำการคุ้มครองแรงงานลักษณะพิเศษต่อหน่วยธุรกิจและลูกจ้างที่ปกติไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน เช่น ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การขยายพนักงานแตกต่างจากพนักงานตรวจในแง่ที่เขาไม่มีอำนาจตามกฎหมายและไม่สามารถปฏิบัติการในสาขาที่กฎหมายแรงงานไม่ได้บัญญัติ (Ministry of Labor, Manpower and Overseas Pakistanis, Labor Protection Policy 2005, http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ Labor-division/media/ LPPolicyDraft020205.pdf (25/11/2548))

กระทรวงแรงงาน กำลังแรงงาน และชาวปากีสถานในต่างประเทศ (The Ministry of Labor, Manpower, and Overseas Pakistani) รับผิดชอบเรื่องการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานประเทศปากีสถานได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะเรื่องการตรวจแรงงาน โดยเห็นว่าความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและราคาสินค้าเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งการคุ้มครองแรงงานจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายสำคัญ 6 เรื่องคือ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสวัสดิการของแรงงาน การคุ้มครองแรงงานจะครอบคลุม 5 เรื่อง ได้แก่ สิทธิขั้นพื้นฐาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การประกันสังคม สภาพแวดล้อมของการดำรงชีวิต รูปแบบชอบการตรวจแรงงานของประเทศปากีสถาน จะครอบคลุมเรื่อง ค่าจ้างและสภาพการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงาน การประกันสังคม

7. สรุป

วิธีการตรวจแรงงานของปากีสถานเป็นการตรวจแบบบูรณาการ (an integrated inspection) พนักงานหนึ่งคนทำการตรวจทุกเรื่องตามคำขวัญที่ว่า “หนึ่งผู้ตรวจ-หนึ่งบริษัท” (One inspection-one enterprise) นอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจ (inspection system) ที่ประกอบด้วยการตรวจด้วย

ตัวเอง (self-inspection) และการรายงานด้วยตนเอง (self-reporting) สำหรับธุรกิจที่มีความเสี่ยงต่ำ การตรวจด้วยตนเองบริษัทจะทำการตอบแบบสอบถามโดยการ checklist ที่ทำโดยสำนักตรวจแรงงานของรัฐ ความสำเร็จของการตรวจแรงงานโดยการรายงานตนเองขึ้นอยู่กับความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายต้องสัญญาว่าพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานทันทีถ้าพบปัญหา ข้อดีของวิธีนี้คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ปัญหาของการตรวจแบบบูรณาการคือความน่าเชื่อถือของการตรวจและหาพนักงานตรวจที่รอบรู้ทุกอย่างไม่ง่าย นอกจากนี้การตรวจด้วยตนเองและการรายงานด้วยตนเองไม่ได้หมายความว่าผู้ตรวจแรงงานไม่ต้องไปเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ในทางปฏิบัติพนักงานตรวจแรงงานยังต้องไปเยี่ยมสถานประกอบกิจการอยู่แต่ความถี่ในการเยี่ยมเยียนลดลงเท่านั้นเอง ดังนั้นจึงเป็นเสมือนทำงานซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณมากขึ้น

ข้อดีของการตรวจแบบบูรณาการคือการประหยัดค่าใช้จ่ายในจ้างพนักงานตรวจแรงงาน ค่าเดินทาง และสามารถเข้าถึงการตรวจแรงงานได้ทุกเรื่องและสามารถเชื่อมโยงปัญหาต่างๆเข้าด้วยกันเพื่อเสนอแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

ปัญหาของการตรวจแบบบูรณาการคือ หาพนักงานตรวจที่มีความรู้ในทุกเรื่องยาก พนักงานตรวจที่มีหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วไปเช่นตรวจ เงื่อนไขการทำงาน พนักงานสามารถพิจารณาความถูกต้องจากกฎหมายแต่ถ้าเป็นการตรวจความปลอดภัยและตรวจสุขอนามัยจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความชำนาญพิเศษ เช่นเป็นวิศวกร แพทย์ นักเคมี ถ้าจ้างบุคคลเหล่านี้มาเป็นพนักงานตรวจทำหน้าที่ตรวจทั้งตรวจทั่วไปและตรวจอย่างผู้ชำนาญการจะต้องจ้างบุคคลเหล่านี้ด้วยค่าจ้างที่สูงเพราะต้นทุนค่าเสียโอกาสของคนเหล่านี้สูงมาก แต่ถ้าใช้ผู้ตรวจทั่วไปมาตรวจทั้งหมดโดยเน้นเรื่องจัดการอบรมให้ผู้ตรวจ การตรวจอาจไม่สมบูรณ์เพราะบางเรื่องเป็นเรื่องต้องการผู้ที่ความรู้ความชำนาญพิเศษจริงๆ

การตรวจแรงงานโดยใช้พนักงานตรวจคนเดียวทำการตรวจทุกอย่างมีข้อดีในเรื่องการสร้างความเป็นกันเองกับผู้บริหารและลูกจ้างของบริษัทแต่ข้อเสียคือความคุ้นเคยมากเกินไปอาจนำไปสู่การผ่อนปรนหรือการหย่อนยานในการตรวจได้

การตรวจแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์

ในประเทศฟิลิปปินส์การบริหารจัดการในด้านแรงงาน เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาล โดยมีการระบุไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ฉบับปี 1987 ว่า “รัฐจะต้องรับผิดชอบ ในการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะอยู่ในประเทศหรือต่างประเทศ อยู่ในระบบหรือนอกระบบก็ตาม และรัฐพึงส่งเสริมการจ้างงานเต็มที่และมีความเสมอภาคในโอกาสสำหรับแรงงานทั้งปวง แรงงานพึงมีสิทธิ์ในด้านความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานสำหรับมนุษย์ และค่าจ้าง แรงงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกระบวนการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด”

รัฐบาลถือว่า สวัสดิการของแรงงานจะต้องไม่ได้รับผลกระทบอย่างเลวร้าย จากสภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจ เช่น สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือสภาวะทางสังคม สิทธิของแรงงานก็ยังคงได้รับการคุ้มครอง สวัสดิการก็ยังคงต้องได้รับ รวมทั้งศักดิ์ศรีของแรงงานก็ยังต้องคงอยู่ รัฐถือว่าแรงงานเป็นหุ้นส่วนของฝ่ายบริหารในการผลิตสินค้าและบริการ ในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งย่อมมีสิทธิที่จะใช้ทรัพยากรที่เกิดขึ้นในรูปของผลกำไรร่วมกัน ฝ่ายบริหารย่อมมีพันธกิจทางใจต่อแรงงาน เช่นเดียวกับที่แรงงานจะพึงมีต่อฝ่ายบริหาร เป็นกระบวนการความเป็นธรรมในสังคมตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งไม่มีใครเป็นทาสหรือเจ้าของทาส การคุ้มครองและสวัสดิการของแรงงานจึงอยู่ภายใต้บทกำหนดในรัฐธรรมนูญและหลักการแห่งความเป็นธรรม

1. พันธกิจด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในด้านแรงงานตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีพันธกิจด้านการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานภายใต้แผนงาน โครงการ (Program) ในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายค่าจ้างและรายได้ (Wage and Income Policy) ซึ่งจะเป็นการกำหนดนโยบายด้านค่าจ้างผ่านการเห็นชอบจากทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายคนงานในการประชุมร่วมแห่งชาติ 3 ฝ่าย (National Tripartite Conference)

2. การชดเชยลูกจ้าง เมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน(Employee Compensation for Work Related Accidents) คนงานที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจะได้รับการชดเชยภายใต้กองทุนประกันของรัฐ (State Insurance Fund) ซึ่งจะรวมถึงการฟื้นฟู สมรรถภาพทางร่างกาย และการจัดหางานตามศักยภาพด้วย

3. ด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัยของคนงาน (Occupational Safety and Health) ซึ่งจะเป็นการลดและขจัดการบาดเจ็บจากการทำงาน การเจ็บป่วยและเสียชีวิต เป้าหมายหลักของแผนงานโครงการนี้อยู่ที่การส่งเสริมประสิทธิภาพในการผลิต และการให้การคุ้มครองแรงงานขณะปฏิบัติงาน

4. ด้านมาตรฐานแรงงานและสภาพการทำงาน (Labor Standards and Working Conditions) กระทรวงแรงงานใช้มาตรฐานแรงงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและความเป็นธรรมในเรื่องสภาพการทำงานของมนุษย์ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก กลุ่มงาน (Cluster) ด้านนี้ จะเป็นผู้วางมาตรฐานแรงงาน และสำนักงานแรงงานภูมิภาค (Regional Offices) จะเป็นหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ

5. ด้านสวัสดิการแรงงานสตรีและแรงงานเด็ก (Women and Young Workers Welfare) เนื่องจากสตรีและเด็กจะเป็นแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่ายกว่าแรงงานชาย จึงมีกลุ่มงานในกระทรวงแรงงาน (Workers Protection and Welfare Cluster) ทำหน้าที่ประเมินและกำหนดนโยบาย

และมาตรฐานที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของสตรีและเด็ก และริเริ่มโครงการทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งเสริมสวัสดิการที่ดีขึ้นด้วย

6. ด้านสวัสดิการแรงงานชนบท (Rural Workers Welfare) เนื่องจากแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในชนบท จึงถือเป็นกลุ่มพิเศษที่จะได้รับการดูแลเป็นโครงการบูรณาการให้คนเหล่านี้สามารถทำงานในกระบวนการพัฒนาประเทศ และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีการจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการจัดการ การฝึกอบรมผู้ฝึก การให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในโครงการช่วยเหลือตนเอง เพื่อให้พึ่งพาตนเองได้

7. ด้านสวัสดิการของแรงงาน ประชากร และครอบครัวแรงงาน (Labor Population and Workers Family Welfare) รับผิดชอบด้านการวางแผนงาน โครงการ เชื่อมโยงนโยบายด้านแรงงานและประชากรทั้งในระดับภาคและจุลภาค เพื่อรองรับแนวโน้มและความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว เพื่อให้คุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัวดีขึ้น

2. หน่วยปฏิบัติด้านแรงงาน (Implementing Agencies)

ภายใต้การกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วของรัฐมนตรีว่า การกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน และปลัดกระทรวง จะมีหน่วยงานรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติอยู่ 4 หน่วยงาน และ 3 สำนัก ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ (National Wages Council) เป็นองค์กรไตรภาคี มีหน้าที่ตรวจสอบและกำหนดนโยบาย แนวทางที่เกี่ยวกับค่าจ้างและรายได้ (เป็นหน่วยงาน Attached Agency)

2. หน่วยงานคณะกรรมการการชดเชยลูกจ้าง (Employees Compensation Commission) ทำหน้าที่วางนโยบาย และโครงการเพื่อยกระดับโครงสร้างผลประโยชน์ของคนงานที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และการเสียชีวิตจากการทำงาน

3. ศูนย์อาชีวอนามัยและสุขภาพ (Occupational Safety and Health) ทำหน้าที่วิจัยและฝึกอบรมในด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน

4. สำนักงานสภาพการทำงาน (Bureau of Working Conditions) ทำหน้าที่วางนโยบายและแนวทางในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัย และสุขอนามัย ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการตรวจแรงงาน

5. สำนักงานแรงงานสตรีและเด็ก (Bureau of Women and Young Workers) ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและมาตรฐานที่ว่าด้วยเงื่อนไข และระยะเวลาของการจ้างงาน และเรื่องที่เกี่ยวข้องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสตรีและเด็ก

6. สำนักงานแรงงานชนบท (Bureau of Rural Workers) ทำหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานชนบท ส่งเสริมการจ้างงานในชนบท จัดการและให้ความรู้แก่กลุ่มต่างๆ ในชนบท และให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการคนงานในชนบท

7. สำนักโครงการแรงงานและประชากร (Labor Population Program Office) เป็นหน่วยงานพิเศษภายใต้กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่วางแผนและประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครอบครัวของคนงาน

3. ระบบการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์ เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment) จากเดิมจัดตั้งขึ้นเป็นกรมแรงงาน (Bureau of Labor) ในปี 1908 มีหน้าที่ในการจดทะเบียนแรงงาน หลังจากได้มีการปรับปรุงกรมนี้ในช่วงหลายๆ ปีต่อมา จนในที่สุดได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานขั้นในปี 1933 ซึ่งได้มีหน่วยงานเกิดขึ้นใหม่ รวม 5 หน่วยงาน หนึ่งใน 5 หน่วยงานนี้มีสำนักเลขาธิการตรวจ (Office of Inspector – General) รวมอยู่ด้วย

หลังจากฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชในปี 1946 แล้ว ก็ได้มีการปรับปรุงกระทรวงแรงงานเดิม โดยได้เพิ่มหน่วยตรวจแรงงาน(Labor Inspection)ขึ้น และได้มีการปรับปรุงกระทรวงแรงงานครั้งใหญ่อีกในปี 1957 ยังผลให้มีการจัดตั้งสำนักงานขึ้นใหม่อีก 3 สำนักงาน คือ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ (Bureau of Labor Relations) สำนักงานมาตรฐานแรงงาน (Bureau of Labor Standards) และสำนักงานชดเชยแรงงาน (Bureau of Workmen's Compensation) พร้อมทั้งมีการจัดตั้งสำนักงานภูมิภาคขึ้น 8 แห่งด้วย และได้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงจากเดิม (Ministry of Labor) มาเป็นกระทรวงแรงงานและการจ้างงานในปี 1979 จนถึงปัจจุบัน

ฟิลิปปินส์ประสบปัญหาพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานอย่างหนักในด้านปัญหาความยากจน การว่างงานสูง ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม การจ้างงานต่ำระดับ ความไม่เสมอภาคระหว่างเมืองกับชนบท และระหว่างภูมิภาค ตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1980 คือ เริ่มต้นปี 1983 มีการปฏิบัติผิดกฎหมายแรงงานสูงมาก ในปี 1983 ปีเดียว มีการทำผิดกฎหมาย 85% ซึ่งมีทั้งเรื่องค่าจ้างและเรื่องมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเกี่ยวกับการติดตั้งอุปกรณ์และเครื่องยนต์เผาไหม้ภายในต่างๆ ทำให้ต้องมีการตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและการตรวจสอบอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงปี 1983-1985

สำนักงานว่าด้วยสภาพการทำงาน (Bureau of Working Conditions) เป็นหน่วยงานที่รวมเอางานด้านมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน และความปลอดภัยอุตสาหกรรมไว้ด้วย โดยแยกเป็น4 สำนัก คือ สำนักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety) สำนักมาตรฐานการตรวจแรงงาน (Inspection Standards) สำนักค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน (Wage and Hour) และสำนักวิจัยมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Research) สำนักงานนี้มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการพิทักษ์แรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ดี โดยการบังคับใช้ระเบียบและกฎเกณฑ์และ

มาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และยังทำหน้าที่การวางแผนโครงการและนิเทศกิจกรรมการตรวจแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ตรวจสอบและอนุมัติแผนการติดตั้งหม้อต้มไฟฟ้า ระบบความดันและเครื่องยนต์เผาไหม้ภายใน สำรวจสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำ และกำหนดการจ่ายค่าจ้าง

การตรวจแรงงานมี 2 ลักษณะ คือ การตรวจตามรายงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Inspection) ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการเกิดข้อพิพาทซึ่งอาจจะนำไปสู่การหยุดงาน หรือการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีรายงานว่า มีการประกาศนัดหยุดงาน หรือในพื้นที่ที่มีข้อพิพาทสูง สถานประกอบกิจการที่มีการร้องเรียนของคนงาน และสถานประกอบกิจการที่มีสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย ส่วนการตรวจอีกลักษณะหนึ่งคือการตรวจไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (Unprogrammed Inspection)ในสถานประกอบกิจการที่อยู่ในสภาพอันตรายสูงจากการรายงาน และการร้องเรียนสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวกับอันตรายต่อชีวิต สถานประกอบกิจการที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรฐานด้าน อาชีวอนามัย และความปลอดภัย และสถานประกอบกิจการที่เกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บตามรายงานของสื่อมวลชน

ผู้อำนวยการสำนักงานภูมิภาค 13 แห่ง มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจให้เป็นไปตามลำดับ และแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ การตรวจภาคสนามจะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เรียกว่า “เจ้าหน้าที่พัฒนาแรงงาน (Labor Employment Development Officers) ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านการอบรมแบบบูรณาการ (Integrated Training Program) และเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผู้อำนวยการสำนักงานภูมิภาคปฏิบัติหน้าที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาการตรวจแรงงานของประเทศต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่า แต่ละประเทศได้นำหลักการและข้อแนะในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวิธีการในการปฏิบัติต่อการตรวจแรงงาน ซึ่งจะได้แสดงเป็นตารางเปรียบเทียบประเทศที่ได้ศึกษามา 10 ประเทศ ตามที่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO ดังนี้

ตารางที่ 5.6 การให้สัตยาบันของประเทศไทยและของต่างประเทศ ต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศ	จำนวน	อนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันและรับรอง
ญี่ปุ่น	40	C2, C8, C9, C16, C18, C19, C21, C22, C26,C27, C29, C45,C50, C69, C73, C80, C81, C87, C88, C98, C100, C102, C115,C116,C119, C120, C121, C122, C131, C134, C138, C139, C142, C144, C147, C156, C159, C162, C181, C182
ปากีสถาน	34	C1,C4, C6, C11,C14,C15,C16,C18,C19,C21,C22, C27,C29,C32,C41,C45,C59,C80, C81, C87,C89, C90, C96,C98,C100,C105,C106, C107, C111, C116, C118, C144, C159, C182.
เกาหลีใต้	20	C19, C26, C53, C73, C81, C88, C100, C111, C122, C131, C135, C138, C142, C144, C150, C156, C159,C160, C170, C182.
ฟิลิปปินส์	31	C17, C19, C23, C29, C53, C77, C87, C88, C89, C90, C93, C94, C95, C98,C99, C100, C105, C110,C111, C118, C122, C138, C141, C144, C149, C157, C159, C165, C176, C179, C182
สิงคโปร์	28	C5, C8, C11, C12, C16, C19, C22, C29, C32, C45, C15, C16, C19, C22, C29, C32, C45, C50, C64, C65, C81, C86, C88, C94, C98, C100, C138, C182
สหราชอาณาจักรอังกฤษ	68C&1P	C2, C8, C11, C12, C16, C17, C19, C21, C22, C23, C24, C25, C29, C32, C35, C36, C37, C38, C39, C40, C42, C44, C50, C56, C64, C65, C68, C69, C70, C74, C80, C81, C82, C83, C84, C85, C86, C87, C92, C97, C98, C100, C102, C105, C108, C111, C114, C115, C116, C120, C122, C124, C126, C133, C135, C138, C140, C141, C142, C144, C147, C148, C150, C151, C160, C178, C180, C182, P154
สหรัฐอเมริกา	14	C53, C54, C55, C57, C58, C74, C80, C105, C144, C147, C150, C160, C176, C182
ออสเตรเลีย	47	C2, C7, C8, C10, C11, C12, C16, C18, C19, C22, C26, C27, C29, C42, C47, C58, C63, C69, C73, C80, C81, C87, C88, C92, C98, C99, C100, C105, C111, C112, C116, C122, C123, C131, C133, C135, C137, C142, C144, C150, C155, C156, C158, C159, C160, C166, C173
มาเลเซีย	23	C11, C12, C17, C16, C17, C19, C29, C45, C50, C64, C81, C86, C88, C94, C95, C97, C98, C100, C119, C123, C138, C144, C182
ไทย	14	C14, C19, C29, C80, C88, C100, C104, C105, C116, C122, C123, C127, C138,C182
จีน (ฮ่องกง)	24	C7, C11, C14, C15, C16, C19, C22, C23, C26, C27, C32, C45, C59, C80, C100, C111, C122, C138, C144, C150, C159, C167, C170, C182

ที่มา: http;//www.ilo.org/ilolex/English/newratiframeE.htm

สรุป

การศึกษาการตรวจแรงงานของต่างประเทศ 10 ประเทศโดยแบ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว 7 ประเทศได้แก่ประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรอังกฤษ จีน(ฮ่องกง) และออสเตรเลีย ญี่ปุ่น สิงคโปร์และเกาหลีใต้ ประเทศที่กำลังพัฒนา 3 ประเทศได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และปากีสถาน การตรวจแรงงานของแต่ละประเทศไม่ได้ใช้วิธีตรวจวิธีหนึ่งวิธีใดโดยเฉพาะ ถ้าเราแบ่งการตรวจแรงงานออกตามลักษณะหน้าที่ การตรวจแรงงานจะจำแนกออกเป็น การตรวจการจ้างงานและตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ดังนั้นระบบการตรวจแรงงานของแต่ละประเทศอาจอยู่ในสองระบบได้แก่ระบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการ (integration) และระบบการตรวจแรงงานแบบแยกตรวจ ประเทศที่ใช้ระบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการได้แก่ ประเทศปากีสถาน ประเทศที่เหลือทำการตรวจแรงงานแบบแยกตรวจระหว่างการตรวจการจ้างงานและการตรวจอาชีวอนามัย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจแรงงานระบบใดก็ตาม วิธีการตรวจแรงงานสามารถแยกออกเป็น การตรวจตามคำร้อง การตรวจโดยพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของรัฐบาลโดยตรง ตรวจโดยไตรภาคี และการรายงานด้วยตนเอง

ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตรวจแรงงานโดยวิธีให้รายงานและโดยอาศัยระบบเครือข่าย ประเทศออสเตรเลียตรวจการจ้างด้วยระบบตามคำร้องและตรวจความปลอดภัยโดยใช้พนักงานของรัฐเป็นผู้ตรวจ การตรวจการจ้างและการตรวจสภาพการทำงานของแต่ละรัฐจะมีระบบการตรวจแรงงานของตนเองในขณะเดียวกันก็ทำการตรวจแรงงานคู่ขนานกันไปกับการตรวจแรงงานของหน่วยงานของรัฐบาลกลาง พนักงานตรวจแรงงานที่พบว่าสถานประกอบกิจการกระทำผิดจะเจรจากับนายจ้างเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ถ้านายจ้างยังทำผิดอีกผู้ตรวจแรงงานจะส่งเรื่องไปยังศาลชั้นต้นด้านอุตสาหกรรมของรัฐบาลกลาง ลูกจ้างคนใดที่ถูกไล่ออก ไม่รับให้ทำงานต่อหรือได้รับการเสนอเงื่อนไขในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน กฎหมายได้ระบุบทลงโทษนายจ้างไว้สูงสุด พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจและมีความอิสระสูงมาก พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกเอกสารแจ้งการภาคทัณฑ์และให้ปรับปรุง การกำหนดเวลาที่จะแก้ไขความผิดระเบียบหรือการห้ามทำกิจกรรมบางอย่างที่เสี่ยงต่ออันตรายจนกว่าจะแก้ไขเรียบร้อย ถ้าไม่แก้ไขจะถูกฟ้องร้อง สหราชอาณาจักรการตรวจแรงงาน ใช้ระบบการร้องเรียนโดยผ่านระบบไตรภาคี ประเทศญี่ปุ่น ตรวจการจ้างด้วยระบบตามคำร้องและตรวจความปลอดภัยใช้พนักงานของรัฐเป็นผู้ตรวจ จีน(ฮ่องกง) ระบบการตรวจเป็นแบบสองขั้นโดยสำนักงานท้องถิ่นตรวจรับผิดชอบดูแลให้โรงงานอุตสาหกรรมปฏิบัติตามกฎหมาย การตรวจแรงงานปกติมีวัตถุประสงค์ที่จะตรวจว่าโรงงานเหล่านั้นทำตามกฎหมายหรือไม่ ถ้าสงสัยว่าสถานประกอบการใดทำผิดกฎหมายจะบังคับให้คณะผู้บังคับใช้กฎหมายพิเศษเข้าไปทำการสืบสวนในแนวลึกและถ้าทำผิดจริงก็จะส่งฟ้องคดีอาญา สำนักงานท้องถิ่นนอกจากจะตรวจแบบปกติแล้วยังทำการตรวจแรงงานในลักษณะของการรณรงค์

ด้วย ประเทศเกาหลีใต้ มีการตรวจแบบ ทวิลักษณ์ทั้งตรวจการจ้างงานและตรวจอาชีวอนามัย แต่เป็นการตรวจแบบแยกส่วน ระบบการตรวจแรงงานของเกาหลีใต้เป็นการตรวจตามคำร้องโดยลูกจ้างเสนอคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงและกำหนดช่วงเวลาให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ถ้าพ้นช่วงเวลาที่กำหนดแล้วนายจ้างยังไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างจะได้รับการลงโทษทางอาญาในฐานะที่ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ข้อดีของการตรวจแบบร้องเรียนคือประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล แต่ข้อด้อยของวิธีนี้คือ ความสำเร็จของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์และความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองการจ้าง ทั้งนี้เพราะกฎหมายของสิงคโปร์ได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ชัดเจนและประเทศสิงคโปร์มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง การคุ้มครองการจ้างงานในสิงคโปร์ใช้ระบบการร้องเรียนผ่านระบบไตรภาคี ลูกจ้างจะร้องเรียนต่อสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะเจรจากับสภาองค์กรนายจ้าง ถ้าตกลงกันได้เรื่องก็ยุติ แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ข้อพิพาทจะถูกส่งต่อไปให้ศาลแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด คำตัดสินของศาลแรงงานถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดร้ายแรง ภาครัฐมีหน้าที่กำหนดกรอบของการเจรจาต่อรอง สำหรับการตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจแรงงานโดยตรง ทำการตรวจตามพระราชบัญญัติโรงงาน พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในประเทศกำลังพัฒนาเช่นประเทศ มาเลเซียใช้ระบบการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองการจ้างงานแบบร้องเรียนผ่านระบบไตรภาคี โดยลูกจ้างจะร้องเรียนกับสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะเจรจากับสภานายจ้างถ้าตกลงกันได้เรื่องก็ยุติ แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ข้อพิพาทจะส่งไปให้ศาลแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด ผลการตัดสินของศาลแรงงานถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดร้ายแรง สำหรับการตรวจแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงและการตรวจจะตรวจตามพระราชบัญญัติโรงงาน ผู้ตรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำการตรวจโรงงาน ตรวจอุปกรณ์ การไต่สวนหาเหตุผลของการเกิดอุบัติเหตุ อุตสาหกรรมที่ไม่มีสหภาพแรงงานในประเทศมาเลเซียลูกจ้างสามารถร้องเรียนโดยตรงกับนายจ้าง ผู้ควบคุมดูแลหรือนายจ้างนอกจากนี้ลูกจ้างสามารถร้องเรียนโดยตรงต่อกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ประเทศปากีสถาน วิธีการตรวจแรงงานใช้ระบบบูรณาการทำการตรวจทั้งเรื่องการจ้างงาน ความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพการทำงานในสถานประกอบการ พนักงานหนึ่งคนทำหน้าที่ตรวจทุกเรื่องโดยกระทำอยู่บนหลักการที่ว่า “หนึ่งผู้ตรวจ-หนึ่งบริษัท (One Inspection-one enterprise)” ระบบการตรวจประกอบด้วย การตรวจด้วยตัวเอง (Self-inspection) และ การรายงานด้วยตัวเอง (Self-reporting) รัฐบาลของปากีสถานสนับสนุนให้ใช้วิธีนี้สำหรับธุรกิจที่มีความเสี่ยงต่ำหลักการพื้นฐานของการตรวจด้วยตนเองคือการคุ้มครองแรงงานทุกรูปแบบอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบขั้นต้นของนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้วิธีนี้ผู้จัดการและลูกจ้างจะปรึกษากันและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ธุรกิจที่ใช้วิธีการตรวจแรงงานด้วยตนเอง นายจ้างและลูกจ้างจะทำการกรอกแบบตรวจแรงงานโดยวิธีการ checklist ตามเอกสารที่สำนักงานตรวจแรงงานได้จัดเตรียมไว้ให้ร่วมกันและทั้งคู่ต้องลงนามในแบบสำรวจที่ทำการกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วและส่งให้กับสำนักงานตรวจแรงงานตามกำหนดเวลา การไม่ตอบแบบตรวจสอบและเสนอมันตามกำหนดเวลาจะถูกปรับ ประเทศฟิลิปปินส์มีการตรวจแรงงานทั้งตรวจการจ้างงานและตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยการตรวจแรงงานมีสองลักษณะคือการตรวจแรงงานตามรายงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตรวจแรงงานที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยจะทำการตรวจสถานประกอบกิจการที่ถูกรายงานว่าที่มีอันตรายสูง สถานประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อชีวิต สถานประกอบกิจการที่ถูกร้องเรียนว่าไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานของความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และ สถานประกอบการที่เกิดอุบัติเหตุและแรงงานได้รับบาดเจ็บตามรายงานของสื่อมวลชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานของ สหรัฐอเมริกาคือกระทรวงแรงงาน ญี่ปุ่นคือสำนักงานตรวจมาตรฐานแรงงาน สังกัดกระทรวงสาธารณะสุข แรงงาน และสวัสดิการ จีน(ฮ่องกง) คือกองตรวจแรงงานสังกัดกรมแรงงาน เกาหลีใต้ หน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานคือ กองตรวจแรงงานสังกัดกรมตรวจแรงงาน สิงคโปร์ หน่วยงานที่ทำการตรวจแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยคือกระทรวงกำลังคน กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร ตรวจโดยสำนักงานตรวจแรงงานของอังกฤษ โดยมีคณะกรรมาธิการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (HSC) มีหน้าที่เสนอกฎมายและมาตรฐานใหม่ๆ ทำวิจัย ให้ข้อมูลและให้คำแนะนำ โดยมีกรรมการบริหารของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (HSE) เป็นผู้ช่วยคณะกรรมาธิการ HSC กรรมการบริหารของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การสืบสวนเรื่องอุบัติเหตุ การออกใบอนุญาตและอนุมัติมาตรฐานโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอันตราย ออสเตรเลีย สำนักงานการจ้างงานและสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ (DEWR) มีหน้าที่ตรวจแรงงานและสอดส่องตามพระราชบัญญัติสถานประกอบกิจการสัมพันธ์ และพิจารณาตัดสินชี้ขาดโดย สำนักงานนี้จะทำสัญญากับรัฐบาลของรัฐต่างๆเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบการตรวจแรงงาน สำหรับรัฐที่ทำสัญญาการตรวจแรงงานกับรัฐบาลกลางพนักงานอาจยื่นคำร้องที่จุดใดจุดหนึ่งเพียงจุดเดียวคือที่การตรวจแรงงานของรัฐหรือการตรวจแรงงานของรัฐบาลกลาง การตรวจแรงงานอาจทำตามคำร้องหรือทำการตรวจแรงงานแบบไม่ตั้งใจ ในการตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีคณะกรรมาธิการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ(NOHSC) ทำหน้าที่วางแผนเชิงกลยุทธ์ ให้คำแนะนำจัดการประชุมระหว่างรัฐบาลของเครือจักรภพ องค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐบาลแห่งรัฐและแคว้นหรือเขตปกครองเพื่อจัดทำนโยบายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยจากการทำงาน ปากีสถาน หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กระทรวงแรงงาน กำลังคนและชาวปากีสถานในต่างประเทศ ฟิลิปปินส์ หน่วยงานที่รับผิดชอบคือกระทรวงแรงงานและการจ้างงานประเทศ

มาเลเซีย คือ กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ แต่ละรัฐมีระบบการตรวจแรงงานของตนเอง เกาหลีใต้ หน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานคือ กองตรวจแรงงานสังกัดกรมตรวจแรงงาน

ความสำเร็จของการตรวจแรงงานภายใต้ ระบบไตรภาคี ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและความมั่นคงของสหภาพแรงงาน ความร่วมมือของสหภาพแรงงานและสหภาพนายจ้าง รวมตลอดถึงการบังคับใช้กฎหมายของฝ่ายรัฐบาล การตรวจแบบบูรณาการ ภายใต้คำขวัญ “หนึ่งพนักงานตรวจแรงงาน-หนึ่งสถานประกอบกิจการ” และ การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ตรวจโดยตรง ความสำเร็จขึ้นอยู่ความรู้ความสามารถและความซื่อตรงต่อหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานและขนาดเงินงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงานที่ภาครัฐจะต้องให้การสนับสนุนในจำนวนที่มากพอที่จะทำให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจด้วยตัวเองและการรายงานตนเอง ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการบังคับใช้กฎหมาย ความสำเร็จของการตรวจตามคำร้องขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์และความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สุดท้ายไม่ว่าจะเป็นการตรวจแรงงานจะมีระบบใดก็ตาม ความสำเร็จของการตรวจแรงงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่คล้ายกันอยู่อย่างหนึ่งคือการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐต้องทำแบบเอาจริงเอาจังและที่สำคัญที่สุดรัฐบาลต้องให้ความสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยการตรวจแรงงานต้องถือเป็นเจตนารมณ์ทางการเมืองของนักการเมืองทุกพรรคที่ขึ้นมาบริหารประเทศในทุกยุคทุกสมัย และต้องจัดเงินสนับสนุนการตรวจแรงงานให้มากพอและจัดให้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 5.7 **แสดงหน่วยงานที่รับผิดชอบ ระบบการตรวจแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคการตรวจแรงงานของประเทศต่างๆ**

ประเด็น	ประเทศ			
	อังกฤษ	**สหรัฐอเมริกา**	**ออสเตรเลีย**	**ญี่ปุ่น**
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	the Ministry of Local Government and Labor คณะกรรมาธิการสุขอนามัย และความปลอดภัย (HSC) สำนักงานตรวจแรงงานของอังกฤษ (English Labor Inspection Authority)	Department of Labor • Occupational Safety and Health Administration • Employment Standard Administration	รัฐบาลแห่งสหพันธรัฐ (The Federal Government) มีอำนาจในการออกกฎหมายและบริหารกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของสมาคม อำนาจนี้จะใช้โดยผ่านคณะกรรมาธิการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Australia Industrial Relations Commission: AIRC)	The Ministry of Labor and Welfare
ระบบการตรวจแรงงาน	ตรวจตามคำร้อง สถานที่ทำงานจะถูกตรวจสอบเฉลี่ย 15-20 ปีต่อครั้ง แบบจำลองการบริหารจัดการการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (The Enforcement Management Model: EMM)	1. ตรวจโดยใช้พนักงานตรวจแรงงาน 2. ตรวจโดยการรายงาน 3. ตรวจโดยเครือข่ายร่วม	ตรวจมิติเดียวคือตรวจ OSH แต่ละรัฐมีระบบการตรวจของตนเอง ตรวจตามคำร้อง ตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยใช้พนักงานของรัฐเป็นผู้ตรวจ	ตรวจตามคำร้อง
ปัญหาและอุปสรรค	1. ข้อจำกัดของเวลา ทำให้การตรวจมุ่งความสนใจไปที่ความเสี่ยง 2. รัฐบาลลดงบประมาณแลเไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง 3. ทัศนะคติของประชาชนที่มองว่าอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน (occupational hazard)	1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ 2. สัดส่วนจำนวนพนักงานมีไม่เพียงพอกับจำนวนสถานประกอบการ 3. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่รัฐฯจัดให้ได้	n.a.	n.a.

ตารางที่ 5.7 แสดงหน่วยงานที่รับผิดชอบ ระบบการตรวจแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคการตรวจแรงงานของประเทศต่างๆ (ต่อ)

ประเด็น	ประเทศ			
	สิงคโปร์	**เกาหลีใต้**	**จีน (ฮ่องกง)**	**มาเลเซีย**
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	The ministry of Manpower	Ministry of Labor	Labor Department	The Ministry of Human Resources
ระบบการตรวจแรงงาน	1. การใช้การร้องเรียนผ่านระบบไตรภาคี 2. การใช้เครื่องจ่ายเงินไฟฟ้าตรวจ	ตรวจตามคำร้อง “การร้องเรียนเพื่อรักษาสิทธิ” (Report for Remedy of Rights) พนักงานตรวจแรงงานทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง	ระบบการตรวจสองขั้น และระบบการส่งต่อ (Two-tier Inspection and Referral System)	ใช้ระบบไตรภาคีในการตรวจแรงงาน
ปัญหาและอุปสรรค	ถ้าลูกจ้างเกรงกลัวนายจ้างหรือกลัวผลกระทบที่จะเกิดตามมาเช่นการเลิกจ้าง ลูกจ้างจะไม่กล้าร้องเรียนต่อสหภาพแรงงาน หรือ ถ้าสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง ลูกจ้างอาจไม่กล้าร้องเรียนทำให้ลูกจ้างต้องยอมจำนนกับแนวปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ลูกจ้างถูกเอาเปรียบ	การตรวจแรงงานโดยวิธีการร้องเรียน เป็นวิธีที่ประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ความสำเร็จของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของพนักงาน ความจริงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถ้าพนักงานขาดคุณสมบัติเหล่านี้ การตรวจแรงงานจะล้มเหลว	n.a.	สหภาพแรงงานปัจจุบันแม้จะเข้มแข็งแต่ผลการพัฒนาเศรษฐกิจไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้ทุนอย่างเข้มข้นและธุรกิจบริการมากขึ้นจะทำให้บทบาทของแรงงานลดลง

ตารางที่ 5.7 แสดงหน่วยงานที่รับผิดชอบ ระบบการตรวจแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคการตรวจแรงงานของประเทศต่างๆ (ต่อ)

ประเด็น	ประเทศ		
	ไทย	ฟิลิปปินส์	ปากีสถาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ● สำนักคุ้มครองแรงงาน ● สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ● กองตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	Department of Labor and Employment	The Ministry of Labor, Manpower and Overseas Pakistanis
ระบบการตรวจแรงงาน	1. ตรวจโดยพนักงานตรวจแรงงาน (G.S.) 2. ตรวจโดยระบบรายงาน (R.S. 3. ตรวจโดยเอกชน (การตรวจมาตรฐานแรงงานผ่านการจัดจ้างของกรมสวัสดิการฯ)	1. ตรวจตามรายงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Inspection) 2. ตรวจแบบไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (Unprogrammed Inspection)	วิธีการตรวจแรงงานแบบบูรณาการ (An integrated inspection approach) ตามหลักการ “หนึ่งผู้ตรวจ-หนึ่งบริษัท” (One Inspector-one enterprise) ระบบการตรวจประกอบด้วยการตรวจด้วยตัวเอง (Self-inspection) และการรายงานด้วยตัวเอง (Self-reporting)
ปัญหาและอุปสรรค	1. หลักเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการตรวจสถานประกอบการขนาดเล็ก 2. การขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงาน 3. มีสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวนมากและยากต่อการเข้าถึง 4. แรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและสิทธิของตนเอง	n.a.	ปัญหาของการตรวจแบบบูรณาการคือ หาพนักงานตรวจที่มีความรู้ในทุกเรื่องยาก พนักงานตรวจที่มีหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วไปเช่นตรวจ เงื่อนไขการทำงาน พนักงานสามารถพิจารณาความถูกต้องจากกฎหมายแต่ถ้าเป็นการตรวจความปลอดภัยและตรวจสุขอนามัยจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความชำนาญพิเศษ เช่นเป็นวิศวกร แพทย์ นักเคมี ถ้าจ้างบุคคลเหล่านี้มาเป็นพนักงานตรวจทำหน้าที่ตรวจทั้งตรวจทั่วไปและตรวจอย่างผู้ชำนาญการจะต้องจ้างบุคคลเหล่านี้ด้วยค่าจ้างที่สูงเพราะต้นทุนค่าเสียโอกาสของคนเหล่านี้สูงมาก แต้ถ้าใช้ผู้ตรวจทั่วไปมาตรวจทั้งหมดโดยเน้นเรื่องจัดการอบรมให้ผู้ตรวจ การตรวจอาจไม่สมบูรณ์เพราะบางเรื่องเป็นเรื่องต้องการผู้ที่ความรู้ความชำนาญพิเศษจริงๆ

บทที่ 6
ผลการศึกษาจากการสำรวจ

บทนี้อธิบายผลการแจกแจงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ลูกจ้าง นายจ้าง นักวิชาการ ข้าราชการ องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการ องค์กรนายจ้าง สภาอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่สถานทูต โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าได้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด และการสัมภาษณ์นักวิชาการ ข้าราชการ องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการ องค์กรนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถานทูตเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกี่ยวกับการรับรู้กฎหมายว่าด้วยสภาพการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง การปฏิบัติตนของนายจ้างต่อลูกจ้าง การตรวจแรงงานในปัจจุบัน และการตรวจแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต

การสัมภาษณ์นักวิชาการ ข้าราชการ องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการ องค์กรนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถานทูต มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงาน และแนวทางในการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทยในอนาคต

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 887 ตัวอย่าง โดยแยกเป็น

1. กลุ่มลูกจ้าง 823 คน แยกเป็น

ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม	232	คน
ลูกจ้างภาคเกษตรกรรม	172	คน
ประมงทะเล	64	คน
กสิกรรมและปศุสัตว์	108	คน
ภาคก่อสร้าง	64	คน
ภาคขนส่ง	60	คน
ภาคบริการ	79	คน
ภาคพาณิชยกรรม	140	คน
ภาครับงานไปทำงานที่บ้าน	76	คน

2. กลุ่มนายจ้าง 14 คน แยกเป็น

นายจ้างจากกิจกรรมขนาดเล็ก	3	คน
นายจ้างจากกิจกรรมขนาดกลาง	1	คน
นายจ้างจากกิจกรรมขนาดใหญ่	10	คน

3. กลุ่มตัวอย่างเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก 50 คน แยกเป็น

ข้าราชการระดับผู้บริหาร	8	คน
ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติการ	8	คน
นักวิชาการ	7	คน
องค์กรเอกชน	9	คน
ผู้ประกอบการ	14	คน
องค์กรระหว่างประเทศ	2	คน
เจ้าหน้าที่สถานทูต	2	คน

ในบทนี้ได้นำเสนอผลการแจกแจงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งสามกลุ่มและการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยจะเริ่มจากการแจกแจงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง การแจกแจงข้อมูลจากการสัมภาษณ์นายจ้างและอธิบายผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ตามลำดับ หลังจากนั้นจึงทำการสรุปและวิเคราะห์ผลในทั้งสามกรณีเพื่อประโยชน์ในการกำหนดระบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1. การแจกแจงข้อมูลการสัมภาษณ์ลูกจ้าง

การสัมภาษณ์โดยแบบสอบถาม (Questionnaire)

กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามทั่วไป เป็นลูกจ้าง 823 คน โดย กลุ่มลูกจ้าง 823 คน แบ่งตามประเภทกิจกรรม ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดังนี้

1) สาขาอุตสาหกรรมการผลิตรวม 232 คน ประกอบด้วย อุตสาหกรรมต่างๆ คือ พลาสติก 62 คน ยานยนต์และชิ้นส่วน 51 คน สิ่งทอ 65 คน อาหารและเครื่องดื่ม 54 คน โดยเก็บตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยุธยา และสมุทรสาคร

2) สาขาการพณิชยกรรม รวม 140 คน ประกอบด้วย การค้าปลีก การค้าส่ง ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า และซ่อมยานยนต์ โดยเป็นลูกจ้างในการค้าปลีก 57 คน ประกอบด้วย สินค้าอุปโภครวม 28 คน เครื่องใช้ไฟฟ้า 12 คน ยานยนต์ 2 คน วัสดุก่อสร้าง 5 คน หนังสือ 5 คน เซรามิค 5 คน ส่วนการค้าส่งรวม 35 คน ประกอบด้วย สินค้าอุปโภคบริโภค 30 คน วัสดุก่อสร้าง 5 คน ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า 19 คน และซ่อมยานยนต์ 29 คน โดยเก็บตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยุธยา สมุทรสาคร ขอนแก่นและลำปาง

3) สาขาการขนส่ง รวม 60 คน ประกอบด้วย กิจการรถโดยสาร 38 คน เรือเดินทะเล 11 คน บริษัทขนส่งสินค้า 11 คน โดยเก็บตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล และขอนแก่น

4) สาขาการบริการ รวม 79 คน ประกอบด้วยโรงแรม 35 คน ภัตตาคารและร้านอาหาร 21 คน การเงิน 23 คน โดยเก็บตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยุธยา สมุทรสาคร ลำปาง ขอนแก่น และสงขลา

5) สาขาการก่อสร้าง รวม 64 คน โดยเก็บตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล ลำปาง และขอนแก่น

6) สาขากสิกรรมและปศุสัตว์ รวม 108 คน โดยแยกเป็นคนงานสวนผลไม้ 18 คน ไร่อ้อย กาแฟ สับปะรด รวม 44 คน สวนยาง 19 คน ฟาร์มเห็ด 6 คน ฟาร์มหมู โค ไก่ แพะ รวม 21 คน โดยเก็บตัวอย่างจากจังหวัดลำปาง ขอนแก่น และสงขลา

7) สาขาประมง จำนวน 64 คน โดยเก็บตัวอย่างจากจังหวัดสมุทรสาครและสงขลา

8) สาขาการรับงานไปทำที่บ้าน รวม 76 คน ประกอบด้วยสิ่งทอ (เสื้อผ้าและรองเท้า) 50 คน แห-อวน 8 คน อัญมณี 7 คน หัตถกรรมเครื่องลายคราม 11 คน โดยเก็บตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยุธยา สมุทรสาคร และขอนแก่น

ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างลูกจ้าง

ตารางที่ 6.1 เพศของกลุ่มแรงงานตัวอย่างแยกตามพื้นที่

ภาค	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
กรุงเทพฯและปริมณฑล	119	46.67	136	53.33	255	100.00
เหนือ	67	57.26	50	42.74	117	100.00
กลาง	89	42.38	121	57.62	210	100.00
ตะวันออกเฉียงเหนือ	56	39.72	85	60.28	141	100.00
ใต้	82	82.00	18	18.00	100	100.00
รวม	413	50.18	410	49.82	823	100.00

จากการสัมภาษณ์แรงงานตัวอย่างจำนวน 823 คนแบ่งตามภูมิภาค โดยกรุงเทพฯและปริมณฑลจำนวน 255 คน เป็นชาย 119 คน (ร้อยละ 46.67) หญิง 136 คน (ร้อยละ 53.33) ภาคเหนือจำนวน 117 คนเป็นชาย 67 คน (ร้อยละ57.26) หญิง 50 คน (ร้อยละ 42.74) ภาคกลางจำนวน 210 คนเป็นชาย 89 คน (ร้อยละ 42.38) หญิง 121 คน (ร้อยละ 57.62) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 141 คนเป็นชาย 56 คน (ร้อยละ 39.72) หญิง 85 คน (ร้อยละ 60.28) และภาคใต้จำนวน 100 คนเป็นชาย 82 คน (ร้อยละ 82.00) หญิง 18 คน (ร้อยละ 18.00)

ตารางที่ 6.2 เพศแยกตามประเภทกิจกรรมแยกตามประเภทกิจกรรม

ประเภทกิจกรรม	รวม					
	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
พาณิชย์	70	50.00	70	50.00	140	100.00
อุตสาหกรรมการผลิต	89	38.36	143	61.64	232	100.00
การขนส่ง	31	51.67	29	48.33	60	100.00
การก่อสร้าง	47	73.44	17	26.56	64	100.00
การกสิกรรมและปศุสัตว์	70	64.81	38	35.19	108	100.00
บริการ	36	45.57	43	54.43	79	100.00
การประมงทะเล	64	100.00	-	-	64	100.00
รับงานไปทำที่บ้าน	6	7.99	70	92.01	76	100.00
รวม	413	50.18	410	49.82	823	100.00

แรงงานภาคพาณิชยกรรมจำนวน 140 คนเป็นชาย 70 คน (ร้อยละ 50.00) หญิง 70 คน (ร้อยละ50.00) แรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 232 คนเป็นชาย 89 คน (ร้อยละ 38.36) หญิง 143 คน (ร้อยละ 61.64) แรงงานภาคการขนส่งจำนวน 60 คนเป็นชาย 31 คน (ร้อยละ 51.67) หญิง 29 คน (ร้อยละ 48.33) แรงงานภาคการก่อสร้างจำนวน 64 คนเป็นชาย 47 คน (ร้อยละ 73.44) หญิง 17 คน (ร้อยละ 26.56) แรงงานภาคการกสิกรรมและปศุสัตว์จำนวน 108 คนเป็นชาย 70 คน (ร้อยละ64.81) หญิง 38 คน (ร้อยละ35.19) แรงงานภาคบริการจำนวน 79 คนเป็นชาย 36 คน (ร้อยละ45.57) หญิง 43 คน (ร้อยละ54.43) แรงงานภาคการประมงทะเลจำนวน 64 คนเป็นชาย ทั้งหมด (ร้อยละ 100) และแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 76 คนเป็นชาย 6 คน (ร้อยละ 7.99) หญิง 70 คน (ร้อยละ 92.11)

ตารางที่ 6.3 ระดับการศึกษาของกลุ่มแรงงาน

การศึกษา	รวม	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษา	54	6.56
ประถมศึกษา	241	29.28
มัธยมศึกษาตอนต้น	118	14.34
มัธยมศึกษาตอนปลาย	111	13.49
ปวช.	50	6.08
ปวส./ปวท. อนุปริญญา	84	10.21
ปริญญาตรี	155	18.83
สูงกว่าปริญญาตรี	8	0.97
ไม่ระบุ	2	0.24
รวม	823	100.00

ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คือมีจำนวน 241 คน (ร้อยละ 29.28) รองลงมา คือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน (ร้อยละ 18.83) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 118 คน (ร้อยละ 14.34) มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 111 คน (ร้อยละ 13.49) อนุปริญญา/ปวส./ปวท. จำนวน 84 คน (ร้อยละ 10.21) ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 54 คน (ร้อยละ 6.56) ระดับ ปวช. จำนวน 50 คน (ร้อยละ 6. 08) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 0.97) ตามลำดับ โดยมีผู้ไม่ระบุระดับการศึกษา 2 คน (ร้อยละ 0.24)

ตารางที่ 6.4 ระดับการศึกษาแยกตามประเภทกิจกรรม

ระดับการศึกษา	ประเภทกิจกรรม															
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	การกสิกรรมและปศุสัตว์	ร้อยละ	การประมงทะเล	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษา	-	-	7	3.02	5	8.33	6	9.38	1	1.27	8	7.41	17	26.56	10	13.16
ประถมศึกษา	11	7.86	37	15.95	13	21.67	32	50.00	6	7.59	64	59.26	33	51.56	45	59.21
มัธยมศึกษาตอนต้น	18	12.86	47	20.26	11	18.33	7	10.94	5	6.33	13	12.04	10	15.63	7	9.21
มัธยมศึกษาตอนปลาย	26	18.57	49	21.12	12	20.00	5	7.81	9	11.39	7	6.48	-	-	3	3.95
ปวช.	18	12.86	12	5.17	4	6.67	4	6.25	4	5.06	5	4.63	2	3.13	1	1.32
ปวส./ปวท. อนุปริญญา	27	19.29	27	11.64	7	11.67	3	4.69	14	17.72	4	3.70	1	1.56	1	1.32
ปริญญาตรี	40	28.57	49	21.12	5	8.33	6	9.38	39	49.37	6	5.56	1	1.56	9	11.84
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	4	1.72	2	3.33	1	1.56	1	1.27	-	-	-	-	-	-
ไม่ระบุ	-	-	-	-	1	1.67	-	-	-	-	1	0.93	-	-	-	-
รวม	140	100.0	232	100.0	60	100.00	64	100.0	79	100.0	108	100.00	64	100.0	76	100.

แรงงานที่อยู่ในภาคพาณิชยกรรม ภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคบริการ ส่วนใหญ่มีความรู้ระดับปริญญาตรี กล่าวคือ ในภาคพาณิชยกรรมมีร้อยละ 28.57 ภาคอุตสาหกรรมมีร้อยละ21.12 และภาคบริการมีร้อยละ 49.37 สำหรับในภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ การประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้านนั้นส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาคก่อสร้างมีถึงร้อยละ 50.00 ภาคกสิกรรมและปศุสัตว์มีร้อยละ 59.26 ภาคประมงทะเลมีร้อยละ 51.56 และภาครับงานไปทำที่บ้านมีร้อยละ 59.21

ตารางที่ 6.5 ลักษณะการจ้างงานของแรงงาน

ลักษณะการจ้าง	รวม	ร้อยละ
ลูกจ้างรายวัน	173	23.16
ลูกจ้างรายชั่วโมง	105	14.06
ลูกจ้างรายเดือน	442	59.17
ลูกจ้างตามผลงาน	22	2.95
ไม่ระบุ	5	0.67
รวม	747	-

หมายเหตุ คำถามลักษณะการจ้างงานไม่ได้ถามกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (76 ตัวอย่าง)

ลูกจ้างที่รับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายเดือน คือมีจำนวน 442 คน (ร้อยละ 59.17) รองลงมาคือลูกจ้างรายวัน มีจำนวน 173 คน (ร้อยละ 23.16) ลูกจ้างรายชั่วโมง มีจำนวน 105 คน (ร้อยละ 14.06) ลูกจ้างตามผลงาน มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 2.95) และมีผู้ไม่ระบุลักษณะการจ้างจำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 6.6 ลักษณะการจ้างงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทกิจกรรม

สถานภาพการทำงาน	ประเภทกิจกรรม													
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	การกสิกรรมและปศุสัตว์	ร้อยละ	การประมงทะเล	ร้อยละ
ลูกจ้างรายวัน	27	19.29	94	40.52	14	24.14	2	3.13	9	11.54	6	5.66	21	32.81
ลูกจ้างรายชั่วโมง	1	0.71	1	0.43	-	-	47	73.44	2	2.56	48	45.28	6	9.38
ลูกจ้างรายเดือน	111	79.29	136	58.62	43	74.14	11	17.19	66	84.62	41	38.68	34	53.13
ลูกจ้างตามผลงาน	1	0.71	1	0.43	1	1.72	4	6.25	1	1.28	11	10.38	3	4.69
ไม่ระบุ	-	-	-	-	2	3.45	-	-	1	1.28	2	1.89	-	--
รวม	140	-	232	-	60	-	64	-	79	-	108	-	64	-

หมายเหตุ คำถามลักษณะการจ้างงานไม่ได้ถามกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (76 ตัวอย่าง)

ในภาคพาณิชยกรรม ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคขนส่ง ภาคบริการ และประมงทะเล ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายเดือน กล่าวคือ ลูกจ้างรายเดือนของภาคพาณิชยกรรม มีจำนวน 111 คน (ร้อยละ79.29) ภาคอุตสาหกรรมการผลิตมี 136 คน (ร้อยละ 58.62) ภาคการขนส่งมี 43 คน (ร้อยละ 74.14) ภาคบริการมี 66 คน (ร้อยละ 84.62) และประมงทะเลมี 34 คน (ร้อยละ 53.13) ลูกจ้างรายชั่วโมงส่วนใหญ่อยู่ในภาคก่อสร้าง และภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ โดยภาคก่อสร้างมีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 73.44) ภาคกสิกรรมและปศุสัตว์มี 48 คน (ร้อยละ 45.28)

ตารางที่ 6.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกตามประเภทกิจกรรม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ประเภทกิจกรรม															
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	การกสิกรรมและปศุสัตว์	ร้อยละ	การประมงทะเล	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	10	7.14	34	14.66	9	15.00	5	7.81	14	17.72	29	26.85	23	35.94	33	43.42
5,000 - 10,000 บาท	77	55.00	121	52.16	27	45.00	18	28.13	21	26.58	29	26.85	17	26.56	18	23.68
10,001 - 15,000 บาท	23	16.43	33	14.22	5	8.33	8	12.50	10	12.66	6	5.56	1	1.56	5	6.58
15,001 - 20,000 บาท	4	2.86	16	6.90	6	10.00	1	1.56	9	11.39	3	2.78	2	3.13	1	1.32
20,001 - 25,000 บาท	1	0.71	8	3.45	1	1.67	-	-	2	2.53	3	2.78	-	-	-	-
25,001 - 30,000 บาท	2	1.43	2	0.86	3	5.00	1	1.56	1	1.27	-	-	-	-	-	-
30,001 - 35,000 บาท	-	-	-	-	1	1.67	-	-	2	2.53	-	-	-	-	-	-
35,001 - 40,000 บาท	-	-	1	0.43	1	1.67	-	-	-	-	-	-	1	1.56	-	-
มากกว่า 40,000 บาท	-	-	-	-	3	5.00	-	-	4	5.06	-	-	1	1.56	-	-
ไม่ระบุ	23	16.43	17	7.33	4	6.67	31	48.44	16	20.25	38	35.19	19	29.69	19	25.00
รวม	140	100.00	232	100.00	60	100.00	64	100.00	79	100.00	108	100.00	64	100.00	76	100.00

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 ถึง 10,000 บาทต่อเดือน ยกเว้น กลุ่มประมงทะเลและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีรายได้อยู่ที่ระดับน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน คือมีประมาณร้อยละ 35.94 และ 43.42 ตามลำดับ ส่วนกสิกรรมและปศุสัตว์ มีรายได้อยู่ที่ระดับน้อยกว่า 5,000 บาทและ อยู่ระหว่าง 5,000 บาทถึง 10,000 บาท ในร้อยละที่เท่ากันคือ 26.85

ตารางที่ 6.8 จำนวนชั่วโมงการทำงานแยกตามประเภทกิจกรรม(ไม่รวมเวลาพัก)

จำนวนชั่วโมงการทำงาน	ประเภทกิจกรรม															
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	การกสิกรรมและปศุสัตว์	ร้อยละ	การประมงทะเล	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า 8 ชม.	5	3.57	9	3.88	2	3.33	-	-	5	6.33	3	2.78	3	4.69	18	23.68
8 ชม.	98	70.00	181	78.02	21	35.00	51	79.69	39	49.37	57	52.78	-	-	-	-
มากกว่า 8 ชม.	30	21.43	21	9.05	33	55.00	12	18.75	30	37.97	34	31.48	43	67.19	-	-
ไม่ระบุ	7	5.00	21	9.05	4	6.67	1	1.56	5	6.33	14	12.96	18	28.13	58	76.32
รวม	140	100.00	232	100.00	60	100.00	64	100.00	79	100.00	108	100.00	64	100.00	76	100.00

ตารางที่ 6.9 จำนวนชั่วโมงการทำงานแยกตามขนาดของกิจการ (ไม่รวมเวลาพัก)

จำนวนชั่วโมงการทำงาน	ขนาดกิจการ						รวมทุกกิจการ	
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 8 ชม.	33	6.10	6	4.20	6	4.32	45	5.47
8 ชม.	261	48.24	80	55.94	106	76.26	447	54.31
มากกว่า 8 ชม.	145	26.80	38	26.57	20	14.39	203	24.67
ไม่ระบุ	102	18.85	19	13.29	7	5.04	128	15.55
รวม	541	100.00	143	100.00	139	100.00	823	100.00

จำนวนชั่วโมงการทำงานแยกตามประเภทกิจกรรมและขนาดของกิจการ (ไม่รวมเวลาพัก) (ตารางที่ 6.8 และ 6.9)

แรงงานส่วนใหญ่จะมีชั่วโมงการทำงานปกติคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน นั่นคือในภาคพาณิชยกรรม อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง บริการ และกสิกรรมและปศุสัตว์ จะมีจำนวนผู้ทำงานตามชั่วโมงปกติ คือ 98 คน (ร้อยละ 70.00) 181 คน (ร้อยละ 78.02) 51 คน (ร้อยละ 79.69) 39 คน (ร้อยละ 49.37) และ 57 คน (ร้อยละ 52.78) ตามลำดับ ในขณะที่ภาคการขนส่ง และการประมงทะเล มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงเป็นส่วนใหญ่ คือ 33 คน (ร้อยละ 55.00) และ 43 คน (ร้อยละ 67.19) ตามลำดับ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน 58 คน (ร้อยละ76.32) ในภาคพาณิชยกรรม บริการ และการกสิกรรมและป่าไม้ มีผู้ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 21.43) 30 คน (ร้อยละ 37.97) และ 34 คน (ร้อยละ 31.48) ตามลำดับ โดยรวมกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 54.31)และทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 24.67)

ตารางที่ 6.10 วันทำงานต่อสัปดาห์แยกตามประเภทกิจกรรม

วันทำงานต่อสัปดาห์	ประเภทกิจกรรม													
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	การกสิกรรมและปศุสัตว์	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 วัน	6	4.29	23	9.91	12	20.00	2	3.13	16	20.25	-	-	-	-
6 วัน	117	83.57	169	72.84	40	66.67	14	21.88	41	51.90	3	2.78	14	18.42
7 วัน	10	7.14	11	4.74	6	10.00	29	45.31	3	3.80	13	12.04	-	-
ไม่ระบุ	7	5.00	29	12.50	2	3.33	19	29.69	19	24.05	92	85.19	62	81.58
รวม	140	100.00	232	100.00	60	100.00	64	100.00	79	100.00	108	100.00	76	100.00

ตารางที่ 6.11 วันทำงานต่อสัปดาห์แยกตามขนาดกิจการ

วันทำงานต่อสัปดาห์	ขนาดกิจการ						รวมทุกขนาดกิจการ	
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 วัน	32	6.27	8	6.84	19	14.39	59	7.77
6 วัน	239	46.86	84	71.79	75	56.82	398	52.44
7 วัน	48	9.41	4	3.42	20	15.15	72	9.49
ไม่ระบุ	191	37.45	21	17.95	18	13.64	230	30.30
รวม	510	100.0	117	100.00	132	100.00	759	100.00

หมายเหตุ 1. ภาคประมงการสอบถามเรื่องเวลาทำงาน เป็นคำถามปลายเปิดเพราะเวลาทำงานของภาคประมงมีเวลาไม่แน่นอน (64 ตัวอย่าง)

2. ภาคเกษตรกรรมแรงงานที่ตอบไม่ระบุ เนื่องจากเวลาการทำงานไม่แน่นอน

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ตารางที่ 6.10 และ 6.11)

ในทุกกิจกรรมแรงงานจะทำงานที่ 6 วันต่อสัปดาห์ ยกเว้นบางอาชีพมักจะไม่ระบุมาเช่น การกสิกรรมและปศุสัตว์ และรับงานไปทำที่บ้าน ส่วนการประมงทะเลมีเวลาทำงานไม่แน่นอน เนื่องกิจกรรมทั้งสามมีรูปแบบการทำงานต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงาน ซึ่งมีจำนวนวัน เวลา ในการทำงานที่แน่นอน อย่างไรก็ดีโดยภาพรวมจะมีแรงงานเพียงร้อยละ 9.49 ที่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยรวมกลุ่มแรงงานตัวอย่างทำงานน้อยกว่า 6 วันต่อสัปดาห์ มี 59 คน (ร้อยละ 7.77) ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ 398 คน (ร้อยละ 52.44) ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ 229 คน (ร้อยละ 9.49) จำนวนวันไม่แน่นอน 230 คน (ร้อยละ 30.30) โดยที่สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ จะมีสัดส่วนของผู้ที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ สูงสุดคือ ร้อยละ 46.86 ร้อยละ 71.79 และ ร้อยละ 56.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 6.12 ค่าจ้างแรงงานกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	ค่าจ้างแรงงาน	ขนาดกิจการ							
		แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
กรุงเทพฯและปริมณฑล	น้อยกว่า 184 บาท	7	4.52	2	4.26	7	13.21	16	6.27
	184 บาท	17	10.97	3	6.38	10	18.87	30	11.76
	มากกว่า 184 บาท	73	47.10	33	70.21	33	62.26	139	54.51
	ไม่ระบุ	58	37.42	9	19.15	3	5.66	70	27.45
	รวม	155	-	47	-	53	-	255	-
เหนือ	น้อยกว่า 145 บาท	20	19.05	-	-	-	-	20	17.09
	145 บาท	7	6.67	1	25.00	-	-	8	6.84
	มากกว่า 145 บาท	37	35.24	-	-	4	50.00	41	35.04
	ไม่ระบุ	41	39.05	3	75.00	4	50.00	48	41.03
	รวม	105	-	4	-	8	-	117	-
กลาง	น้อยกว่า 155 บาท	1	0.80	-	-	-	-	1	0.48
	155 บาท	-	-	-	-	-	-	-	-
	มากกว่า 155 บาท	56	44.80	20	40.00	10	28.57	86	40.95
	ไม่ระบุ	68	54.40	30	60.00	25	71.43	123	58.57
	รวม	125	-	50	-	35	-	210	-
ตะวันออกเฉียงเหนือ	น้อยกว่า 144 บาท	8	9.41	6	26.09	-	-	14	9.93
	144 บาท	1	1.18	-	-	-	-	1	0.71
	มากกว่า 144 บาท	18	21.18	7	30.43	9	27.27	34	24.11
	ไม่ระบุ	58	68.24	10	43.48	24	72.73	92	65.25
	รวม	85	-	23	-	33	-	141	-
ใต้	น้อยกว่า 144 บาท	3	4.23	-	-	-	-	3	3.00
	144 บาท	-	-	-	-	-	-	-	-
	มากกว่า 144 บาท	23	32.39	3	15.79	10	100.00	36	36.00
	ไม่ระบุ	45	63.38	16	84.21	-	-	61	61.00
	รวม	71	-	19	-	10	-	100	-
รวม		541	-	143	-	139	-	823	-

ค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 6.12)

กลุ่มแรงงานตัวอย่างในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 184 บาทต่อวัน 16 คน (ร้อยละ 6.27) ในภาคเหนือมีกลุ่มตัวอย่าง 20 คน (ร้อยละ 17.09) ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 145 บาทต่อวัน ส่วนในภาคกลางพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 0.48 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 155 บาท และร้อยละ 40.95 ได้ค่าจ้างมากกว่าวันละ 155 บาท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปรากฏว่ามีกลุ่มตัวอย่าง 14 ราย (ร้อยละ 9.93) ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 144 บาทต่อวัน กลุ่มตัวอย่างในภาคใต้ จำนวน 3 คน (ร้อยละ3.00) ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 144 บาทต่อวัน

ตารางที่ 6.13 เวลาพักระหว่างทำงาน (ชั่วโมง)แยกตามประเภทกิจกรรม

เวลาพักระหว่างทำงาน (ชั่วโมง)	ประเภทกิจกรรม											
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ชม.	109	77.86	-	-	-	-	-	-	-	-	8	10.53
1 ชม.	3	2.14	171	73.71	22	36.67	61	95.31	43	54.43	13	17.11
มากกว่า 1 ชม.	-	-	-	-	-	-	1	1.56	1	1.27	55	72.37
ไม่ระบุ	28	20	61	26.29	38	63.33	2	3.13	35	44.3	-	-
รวม	140	100.00	232	100.00	60	100.00	64	100.00	79	100.00	76	100.00

ตารางที่ 6.14 เวลาพักระหว่างทำงาน (ชั่วโมง)แยกตามขนาดกิจการ

เวลาพักระหว่างทำงาน (ชั่วโมง)	ขนาดกิจการ							
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ชม.	82	19.76	22	20.18	13	10.24	117	17.97
1 ชม.	171	41.20	59	54.13	83	65.35	313	48.08
มากกว่า 1 ชม.	57	13.73	-	-	-	-	57	8.76
ไม่ระบุ	105	25.30	28	25.69	31	24.41	164	25.19
รวม	415	100.00	109	100.00	127	100.00	651	100.00

หมายเหตุ 1. ภาคกสิกรรมและปศุสัตว์และการประมงทะเลการสอบถามเรื่องเวลาพัก เป็นคำถามปลายเปิดเพราะเวลาทำงานของทั้งสองภาคมีเวลาไม่แน่นอน (172 ตัวอย่าง)

2. กลุ่มงานบริการ ก่อสร้างและขนส่ง แรงงานที่ตอบไม่ระบุ เนื่องจากเวลาการทำงานไม่แน่นอน

เวลาพักระหว่างทำงาน (ตารางที่ 6.13 6.14)

จากกลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 651 คน (เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในภาคกสิกรรมและป่าไม้ และประมงจำนวนตัวอย่าง 172 คน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยระบุว่าเวลาพักไม่แน่นอน) แรงงานส่วนใหญ่ 313 คน (ร้อยละ48.08) มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงในระหว่างทำงาน แรงงานจำนวน 117 คน (ร้อยละ 17.97) มีเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แรงงานจำนวน 57 คน (ร้อยละ 8.76) มีเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง และแรงงานอีก 164 คน (ร้อยละ 25.19) ไม่ระบุเวลาพัก

กลุ่มตัวอย่างในภาคพาณิชยกรรม และรับงานไปทำที่บ้าน มีเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงมีจำนวน 109 คน (ร้อยละ 77.86) และ 8 คน (ร้อยละ 10.53) ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ได้พักเกิน 1 ชั่วโมง ในระหว่างทำงาน อยู่ในภาคก่อสร้าง แต่ไม่มีนัยสำคัญ(ร้อยละ 1.56) เช่นเดียวกับภาคบริการ (ร้อยละ 1.27) แต่ในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีเวลาพักเกินกว่า 1 ชั่วโมงถึง ร้อยละ 72.37 ซึ่งเป็นเพราะลักษณะความไม่แน่นอนของการทำงานในภาคการผลิตนี้ โดยภาพรวมแรงงานตัวอย่างร้อยละ 48.08จะมีเวลาพัก 1 ชั่วโมง ร้อยละ 17.97 มีเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมง และร้อยละ 8.76 มีเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง ส่วนอาชีพบางอย่างเช่นประมงทะเล กสิกรรมและปศุสัตว์ มักจะไม่แน่ใจในการตอบคำถามนี้

ตารางที่ 6.15 วันหยุดตามประเพณีแยกตามประเภทกิจกรรม

วันหยุดตามประเพณี	ประเภทกิจกรรม													
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	การกสิกรรมและปศุสัตว์	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า 13 วัน	15	10.71	1	0.43	5	8.33	7	10.94	7	8.86	70	64.81	-	-
13 วัน	37	26.43	162	69.83	12	20	15	23.44	15	18.99	-	-	4	5.26
มากกว่า 13 วัน	38	27.14	32	13.79	14	23.33	9	14.06	22	27.85	4	3.70	9	11.84
ไม่ระบุ	50	35.71	37	15.95	29	48.33	33	51.56	35	44.3	34	31.48	63	82.89
รวม	140	100.00	232	100.00	60	100.00	64	100.00	79	100.00	108	100.00	76	100.00

ตารางที่ 6.16 วันหยุดตามประเพณีแยกตามขนาดของกิจการ

วันหยุดตามประเพณี	ขนาดกิจการ							
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 13 วัน	92	18.04	7	5.98	6	4.55	105	13.83
13 วัน	135	26.47	56	47.86	54	40.91	245	32.28
มากกว่า 13 วัน	83	16.27	20	17.09	25	18.94	128	16.86
ไม่ระบุ	200	39.22	34	29.06	47	35.61	281	37.02
รวม	510	100.00	117	100.00	132	100.00	759	100.00

หมายเหตุ 1. ภาคการประมงทะเลการสอบถามเรื่องวันหยุดตามประเพณี เป็นคำถามปลายเปิดเพราะเวลาทำงานของภาคประมงทะเลมีเวลาไม่แน่นอน (64 ตัวอย่าง)

2. กลุ่มกสิกรรมและปศุสัตว์ และการรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานที่ตอบไม่ระบุ เนื่องจากเวลาการทำงานไม่แน่นอน

วันหยุดตามประเพณี (ตารางที่ 6.15 และ 6.16)

จากแรงงานจำนวน 759 คนมี 105 คน (ร้อยละ 13.83)ได้หยุดตามประเพณีน้อยกว่า 13 วัน 245 คน (ร้อยละ 32.28) มีวันหยุดตามประเพณี 13 วัน 128 คน (ร้อยละ 16.86) มีวันหยุดตามประเพณีมากกว่า 13 วัน และ 281 คน (ร้อยละ37.02) ตอบไม่แน่นอน โดยภาคประมงทะเลเป็นคำถามปลายเปิด (64 คน) ซึ่งมีเวลาหยุดพักไม่แน่นอน ซึ่งส่วนใหญ่เกือบทุกขนาดของกิจการจะมีวันหยุดตามประเพณี 13 วัน สำหรับผู้ไม่แน่ใจหรือไม่ระบุ จะเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มพาณิชยกรรม ขนส่ง ก่อสร้าง รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งในกิจการประเภทหลังจะสูงถึง ร้อยละ 82.89 ซึ่งก็เข้าใจได้ว่า ลักษณะของงานทำให้ลักษณะการหยุดไม่แน่นอน ซึ่งลักษณะเช่นนี้รวมทั้งคนงานประมงทะเลที่อาจอยู่ในทะเลครั้งละ 6 เดือน โอกาสการใช้วันหยุดคงมีน้อย ดังนั้นจึงอยู่ในกลุ่มที่ไม่ระบุ

ตารางที่ 6.17 วันหยุดพักผ่อนประจำปี แยกตามประเภทกิจกรรม

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ประเภทกิจกรรม													
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	**การกสิกรรมและป่าไม้**	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
ไม่มีวันหยุด	-	-	1	0.43	-	-	-	-	5	6.33	62	57.41	-	-
มีวันหยุด	52	37.14	208	89.66	22	36.67	9	14.06	52	65.82	4	3.7	10	5.26
ไม่ระบุ	88	62.86	23	9.91	38	63.33	55	85.94	22	27.85	42	38.89	66	11.84
รวม	140	100	232	100	60	100	64	100	79	100	108	100	76	100

ตารางที่ 6.18 วันหยุดพักผ่อนประจำปี แยกตามขนาดของกิจการ

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ขนาดกิจการ							
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
ไม่มีวันหยุด	67	13.14	-	-	1	0.76	68	8.96
มีวันหยุด	194	38.04	78	66.67	85	64.39	357	47.04
ไม่ระบุ	249	48.82	39	33.33	46	34.85	334	44.01
รวม	510	100.00	117	100.00	132	100.00	759	100.00

หมายเหตุ 1. ภาคประมงทะเล การสอบถามเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นคำถามปลายเปิดเพราะเวลาทำงานของภาคประมงทะเลมีเวลาไม่แน่นอน (64 ตัวอย่าง)

2. กลุ่มพาณิชย์ และการขนส่ง แรงงานที่ตอบไม่ระบุ เนื่องจากแรงงานไม่ทราบว่าสถานประกอบกิจการของตนจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หรือไม่

3. กลุ่มเกษตรกรรม ก่อสร้างและการรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานที่ตอบไม่ระบุ เนื่องจากเวลาการทำงานไม่แน่นอน และการทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน สถานประกอบกิจการจึงไม่จัดวันหยุดประจำปีให้

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ตารางที่ 6.17 และ 6.18)

จากแรงงานตัวอย่างจำนวน 759 คน มีแรงงานถึง 357 คน (ร้อยละ 47.04) ที่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่มีจำนวนแรงงาน 68 คน (ร้อยละ 8.96) ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมักจะอยู่ในกิจกรรมภาคกสิกรรมและป่าไม้จำนวน 62 คน (ร้อยละ 57.41 ของกลุ่มตัวอย่างสาขานี้) และกลุ่มที่ไม่ระบุคือกลุ่มประมงทะเล และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกล่าวมาแล้วว่าลักษณะงานจะมีความแตกต่างจากงานในระบบโรงงาน จึงเป็นเหตุให้ไม่ระบุ เพราะไม่แน่ใจ หรือไม่มี เป็นต้น

ตารางที่ 6.19 สิทธิในการลา

สิทธิในการลา	รวมทุกขนาดของกิจการ	
	รวม	ร้อยละ
ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง	556	67.56
ลาเพื่อคลอดบุตร	317	38.52
ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น	493	59.90
ลาเพื่อทำหมัน	176	21.39
ลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ	216	26.25
ลาเพื่อรับราชการทหาร	143	17.38

หมายเหตุ 1. เป็นคำถามที่ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ

2. คิดสัดส่วนเทียบกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม กรุงเทพฯและปริมณฑล 255 ตย. ภาคเหนือ 117 ตย. ภาคกลาง 210 ตย. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 141 ตย. และภาคใต้ 100 ตย.

สิทธิในการลา (ตารางที่ 6.19)

ผู้ถูกสัมภาษณ์เลือกตอบได้หลายคำตอบตามความเป็นจริง จากกลุ่มตัวอย่าง 823 คน ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง มีผู้ตอบ 556 คน (ร้อยละ 67.56) ลาเพื่อคลอดบุตร 317 คน (ร้อยละ 38.52) ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น 439 คน (ร้อยละ 59.90) ลาเพื่อทำหมัน 176 คน (ร้อยละ 21.39) ลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ 216 คน (ร้อยละ 26.25) ลาเพื่อรับราชการทหาร 143 คน (ร้อยละ 17.38)

ตารางที่ 6.20 กำหนดเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแยกตามประเภทกิจกรรม

การจ่ายค่าตอบแทน	ประเภทกิจกรรม															
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ	**การกสิกรรมและป่าไม้**	ร้อยละ	การประมงทะเล	ร้อยละ	รับงานไปทำที่บ้าน	ร้อยละ
เดือนละครั้ง	95	67.86	115	49.57	20	33.33	16	25	65	82.28	39	36.11	21	32.81	22	28.95
15วันต่อครั้ง	43	30.71	114	49.14	28	46.67	45	70.31	9	11.39	17	15.74	8	12.5	11	14.47
สัปดาห์ละครั้ง	-	-	-	-	8	13.33	-	-	-	-	14	12.96	2	3.13	10	13.16
รับเป็นรายวัน	2	1.43	-	-	1	1.67	1	1.56	5	6.33	38	35.19	4	6.25	1	1.32
อื่นๆ ระบุ	-	-	-	-	2	3.33	1	1.56	-	-	-	-	27	42.19	32	42.11
ไม่ระบุ	-	-	3	1.29	1	1.67	1	1.56	-	-	-	-	2	3.13	-	-
รวม	140	-	232	-	60	-	64	-	79	-	108	-	64	-	76	-

ตารางที่ 6.21 การจ่ายค่าตอบแทนแยกตามขนาดของกิจการ

การจ่ายค่าตอบแทน	ขนาดกิจการ							
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
เดือนละครั้ง	259	47.87	68	47.55	66	47.48	393	47.75
15วันต่อครั้ง	163	30.13	53	37.06	59	42.45	275	33.41
สัปดาห์ละครั้ง	31	5.73	-	-	3	2.16	34	4.13
รับเป็นรายวัน	38	7.02	8	-	6	4.32	52	6.32
อื่นๆ ระบุ	46	8.50	11	7.69	5	3.60	62	7.53
ไม่ระบุ	4	0.74	3	2.10	-	-	7	0.85
รวม	541	100.00	143	100.00	139	100.00	823	100.00

การจ่ายค่าตอบแทน (ตารางที่ 6.20 และ 6.21)

กลุ่มแรงงานตัวอย่างในภาคพาณิชยกรรม ภาคบริการ มีแรงงานได้รับเงินค่าตอบแทนเดือนละครั้ง ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ67.86 และร้อยละ 82.28 ตามลำดับ สำหรับในภาคอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนเดือนละครั้ง และ รับเงินค่าตอบแทน 15 วันต่อครั้งใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 49.57 และร้อยละ 49.14 ส่วนในภาคก่อสร้างและภาคขนส่ง แรงงานส่วนใหญ่รับเงินค่าตอบแทน 15 วันต่อครั้งเป็นสัดส่วนค่อนข้างสูง คือร้อยละ 70.31 และร้อยละ 46.67 การกสิกรรมและปศุสัตว์แรงงานจะได้รับเงินรับเงินค่าตอบแทนเดือนละครั้ง ร้อยละ 36.11 ส่วนแรงงานภาคประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้าน กำหนดเวลาในการรับค่าตอบแทนจะไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับตัวแรงงานเอง

จากกลุ่มแรงงานตัวอย่าง 823 คน ปรากฏว่ามีแรงงานจำนวน 393 คน (ร้อยละ 47.75) รับเงินค่าตอบแทนเดือนละครั้ง จำนวน 275 คน (ร้อยละ 33.41) รับเงินค่าตอบแทน 15 วันต่อครั้ง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 4.13) รับเงินค่าตอบแทนสัปดาห์ละครั้ง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 6.32) รับเป็นรายวัน แต่มีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 8.38) ซึ่งมีรูปแบบการรับที่ไม่แน่นอนหรือไม่อยู่ในเกณฑ์ของคำถาม เช่นกลุ่มประมงทะเลซึ่งบางที่ 6 เดือนรับครั้งหนึ่ง

ตารางที่ 6.22 ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแยกตามประเภทกิจกรรม

ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	ประเภทกิจกรรม									
	พาณิชย์	ร้อยละ	อุตสาหกรรมการผลิต	ร้อยละ	การขนส่ง	ร้อยละ	ก่อสร้าง	ร้อยละ	บริการ	ร้อยละ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	73	52.14	199	85.78	26	43.33	30	46.88	24	30.38
จัดวันอื่นๆให้หยุดชดเชย	10	7.14	4	1.72	1	1.67	-	-	15	18.99
ไม่ได้รับเพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ	34	24.29	12	5.17	17	28.33	20	31.25	31	39.24
ไม่ระบุ	23	16.43	17	7.33	16	26.67	14	21.88	9	11.39
รวม	140	-	232	-	60	-	64	-	79	-

หมายเหตุ ภาคการประมงทะเล กสิกรรมและปศุสัตว์ และการรับงานไปทำที่บ้าน การสอบถามเรื่องค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา เป็นคำถามปลายเปิดเพราะเวลาทำงานของทั้งสามกิจกรรมไม่แน่นอน

ตารางที่ 6.23 ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแยกตามขนาดกิจการ

ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	ขนาดกิจการ							
	แรงงาน 1 - 9 คน	ร้อยละ	แรงงาน 10 - 99 คน	ร้อยละ	แรงงานมากกว่า 100 คน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
ค่าล่วงเวลา	191	56.34	79	55.24	82	64.57	352	61.22
จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	21	6.19	5	3.50	4	3.15	30	5.22
ไม่ได้รับเพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ	80	23.60	10	6.99	24	18.90	114	19.83
ไม่ระบุ	47	13.86	15	10.49	17	13.39	79	13.74
รวม	339	100.00	109	100.00	127	100.00	575	100.00

ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ตารางที่ 6.22 และ 6.23)

จากแรงงานตัวอย่างจำนวน 575 คน มีแรงงาน 352 คน (ร้อยละ 61.22) ได้รับค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีจำนวนถึง 114 คน (ร้อยละ 19.83) ที่ไม่ได้รับเพราะต้องรับผิดชอบงานให้เสร็จ มีจำนวนที่ไม่อาจระบุได้ เพราะไม่แน่นอนในกิจการแต่ละประเภท จะมีแรงงานส่วนใหญ่จะได้รับค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานในวันหยุด คือภาคอุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 85.78 พาณิชยกรรมร้อยละ 52.14 การขนส่งร้อยละ 43.33 ก่อสร้างร้อยละ46.88 แต่ในภาคบริการแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานในวันหยุดเพราะต้องรับผิดชอบงานให้แล้วเสร็จ (ร้อยละ 39.24)

ตารางที่ 6.24 ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำการ

ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา	รวมทุกขนาดกิจการ											
	กรุงเทพฯและปริมณฑล	ร้อยละ	เหนือ	ร้อยละ	กลาง	ร้อยละ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ร้อยละ	ใต้	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
ค่าล่วงเวลาในการทำงาน	149	63.95	37	42.53	128	77.58	36	47.37	2	14.29	352	61.22
จัดวันอื่นๆให้หยุดชดเชย	13	5.58	4	4.60	5	3.03	5	6.58	3	21.43	30	5.22
ไม่ได้รับเพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ	36	15.45	39	44.83	11	6.67	19	25.00	9	64.29	114	19.83
ไม่ระบุ	35	15.02	7	8.05	21	12.73	16	21.05	-	-	79	13.74
รวม	233	100.00	87	100.00	165	100.00	76	100.00	14	100.00	575	100.00

หมายเหตุ ภาคการประมงทะเล กสิกรรมและปศุสัตว์ และการรับงานไปทำที่บ้าน การสอบถามเรื่องค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา เป็นคำถามปลายเปิดเพราะเวลาทำงานของทั้งสามกิจกรรมไม่แน่นอน

วิธีการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการ (ตารางที่ 6.24)

กลุ่มตัวอย่าง 352 คน (ร้อยละ 61.22) ตอบว่าได้รับค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ ส่วนอีก 30 คน (ร้อยละ 5.22) ตอบว่าได้รับการชดเชยโดยให้หยุดในวันอื่นแทน แต่มี 114 คน (ร้อยละ 19.83) ที่ไม่ได้ค่าชดเชยแต่ถือเป็นความรับผิดชอบต้องทำให้เสร็จ

สภาพการทำงานของแรงงาน

สภาพการทำงานของแรงงานอาทิ สัญญาจ้างงาน ประกันสังคม รถรับส่ง การบริการน้ำสะอาด ห้องน้ำ-ห้องส้วม สถานที่รับประทานอาหาร ห้องปฐมพยาบาล ปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้น และเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยแยกตามประเภทกิจการได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม การขนส่ง การบริการ ก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และการรับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

1) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ตารางที่ 6.25 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	182 (78.45)	42 (18.10)	3 (1.29)	5 (2.16)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	232 (100.00)	-	-	-	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	228 (98.28)	4 (1.72)	-	-	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่	214 (92.24)	16 (6.90)	1 (0.43)	1 (0.43)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	192 (82.76)	39 (16.81)	-	1 (0.43)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	177 (76.29)	47 (20.26)	1 (0.43)	7 (3.02)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	214 (92.24)	18 (7.76)	-	-	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	227 (98.00)	2 (0.86)	-	3 (1.14)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่	203 (87.50)	28 (12.07)	1 (0.43)	-	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	85 (36.64)	143 (61.64)	3 (1.29)	1 (0.43)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่	216 (93.10)	16 (6.90)	-	-	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้น ประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	221 (95.26)	9 (3.88)	1 (0.43)	1 (0.43)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	85 (36.64)	135 (58.19)	9 (3.88)	3 (1.29)	232 (100.00)

จากตารางที่ 6.25 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคอุตสาหกรรมการผลิต ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 232 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 182 คน (ร้อยละ 78.45) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 18.10) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 3 คน (ร้อยละ 1.29) ไม่ระบุ 5 คน (ร้อยละ 2.16)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 232 คน (ร้อยละ 100)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 228 คน (ร้อยละ 98.28) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.72)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 214 คน (ร้อยละ 92.24) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน16 คน (ร้อยละ 6.90) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1คน (ร้อยละ 0.43) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 192 คน (ร้อยละ 82.76) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 16.81) และลูกจ้างที่ไม่ได้การระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 177 คน (ร้อยละ 76.29) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน47 คน (ร้อยละ 20.26) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1คน (ร้อยละ 0.43) และไม่ระบุ 7 คน (ร้อยละ 3.02)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 214 คน (ร้อยละ 92.24) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน18 คน (ร้อยละ 7.76)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 227 คน (ร้อยละ 98.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน2 คน (ร้อยละ 0.86) และไม่ระบุ 3 คน (ร้อยละ 1.14)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 203 คน (ร้อยละ 87.50) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน28 คน (ร้อยละ 12.07) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 85 คน (ร้อยละ 36.64) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน143 คน (ร้อยละ 61.64) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 3 คน (ร้อยละ 1.29) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 216 คน (ร้อยละ 93.10) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน16 คน (ร้อยละ 6.90)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 221 คน (ร้อยละ 95.25) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.88) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 0.43) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 85 คน (ร้อยละ 36.64) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 135 คน (ร้อยละ 58.19) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 9 คน (ร้อยละ 3.88) และไม่ระบุ 3 คน (ร้อยละ 1.29)

ตารางที่ 6.26 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	214 (92.24)	18 (7.76)	-	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่	138 (59.48)	55 (23.71)	39 (16.81)	232 (100.00)
	ดังมาก	ไม่ดังเท่าไร	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	51 (21.98)	180 (77.59)	1 (0.43)	232 (100.00)
	สม่ำเสมอ	ไม่สม่ำเสมอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	178 (76.72)	35 (15.09)	19 (8.19)	232 (100.00)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่	90 (38.79)	142 (61.21)	-	232 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	144 (62.07)	86 (37.07)	2 (0.86)	232 (100.00)
ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	174 (75.00)	54 (23.28)	4 (1.72)	232 (100.00)
มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่ อย่างไร	156 (67.24)	71 (30.60)	5 (2.16)	232 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	220 (94.83)	10 (4.31)	2 (0.86)	232 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่	212 (91.38)	17 (7.33)	3 (1.29)	232 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	228 (98.28)	2 (0.86)	2 (0.86)	232 (100.00)
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	154 (66.38)	74 (31.90)	4 (1.72)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	180 (77.59)	43 (18.53)	9 (3.88)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	216 (93.10)	14 (6.03)	2 (0.86)	232 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	214 (92.24)	13 (5.60)	5 (2.16)	232 (100.00)
นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้หรือไม่	225 (96.98)	2 (0.86)	5 (2.16)	232 (100.00)

จากตารางที่ 6.26 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 232 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมี 214 คน (ร้อยละ92.24) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างไม่เพียงพอมี 18 คน (ร้อยละ7.76)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 138 คน (ร้อยละ 59.48) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 55 คน (ร้อยละ 23.71) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 16.81)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากมีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 21.98) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงไม่ดังเท่าไรมี 180 คน (ร้อยละ 77.59) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 178 คน (ร้อยละ76.72) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 35 คน (ร้อยละ 15.09) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.19)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีกลิ่นจากการทำงานมีจำนวน 90 คน (ร้อยละ38.79) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นจากการทำงานมี 142 คน (ร้อยละ 61.21)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองมีจำนวน 144 คน (ร้อยละ 62.07) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีฝุ่นละอองมี 86 คน (ร้อยละ 37.07) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "ระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานดีมีจำนวน 174 คน (ร้อยละ 75.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานไม่ดีมี 54 คน (ร้อยละ 23.28) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.72)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมีจำนวน 156 คน (ร้อยละ67.24) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมี 71 คน (ร้อยละ 30.60) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.16)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมีจำนวน 220 คน (ร้อยละ 94.83) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมี 10 คน (ร้อยละ 4.31) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีทางหนีไฟมีจำนวน 212 คน (ร้อยละ 91.38) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีทางหนีไฟมี 17 คน (ร้อยละ 7.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.29)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งถังดับเพลิงมีจำนวน 228 คน (ร้อยละ98.28) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งถังดับเพลิงมี 2 คน (ร้อยละ 0.86) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 154 คน (ร้อยละ 66.38) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 74 คน (ร้อยละ 31.90) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.72)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมีจำนวน 180 คน (ร้อยละ77.59) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมี 43 คน (ร้อยละ 18.53) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.88)

ประเด็นที่ 14 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยมีจำนวน 216 คน (ร้อยละ 93.10) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 14 คน (ร้อยละ 6.03) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 15 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 214 คน (ร้อยละ 92.24) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มี 13 คน (ร้อยละ 5.60) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.16)

ประเด็นที่ 16 เรื่อง “นายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ มีจำนวน 225 คน (ร้อยละ 96.98) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน มี 2 คน (ร้อยละ 0.86) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.16)

ตารางที่ 6.27 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	170 (73.28)	20 (8.62)	16 (6.90)	26 (11.21)	232 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	227 (97.84)	5 (2.16)	-	-	232 (100.00)
	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านทราบหรือไม่รู้ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	20 (8.62)	157 (67.67)	53 (22.84)	2 (0.86)	232 (100.00)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	225 (96.98)	7 (3.02)	-	-	232 (100.00)
ท่านสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานใช่หรือไม่	220 (94.83)	2 (0.86)	9 (3.88)	1 (0.43)	232 (100.00)
หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่	207 (89.22)	2 (0.86)	22 (9.48)	1 (0.43)	232 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ปีละ ครั้งใช่หรือไม่	224 (96.55)	2 (0.86)	5 (2.16)	1 (0.43)	232 (100.00)
หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่	185 (79.74)	18 (7.76)	27 (11.64)	2 (0.86)	232 (100.00)
ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00น. ใช่หรือไม่	187 (80.60)	13 (5.60)	28 (12.07)	4 (1.72)	232 (100.00)

ตารางที่ 6.27 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่	193 (83.19)	2 (0.86)	37 (15.95)	-	232 (100.00)
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ใช่หรือไม่	201 (86.64)	6 (2.59)	24 (10.34)	1 (0.43)	232 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งใช่หรือไม่	165 (71.12)	10 (4.31)	54 (23.28)	3 (1.29)	232 (100.00)

ตารางที่ 6.27 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	232 (100.00)
	7 (3.02)	35 (15.09)	14 (6.03)	153 (65.95)	21 (9.05)	2 (0.86)	

จากตารางที่ 6.27 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคอุตสาหกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 232 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคอุตสาหกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 170 คน (ร้อยละ 73.28) ลูกจ้างที่ตอบว่า ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 20 คน (ร้อยละ 8.62) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.90) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 11.21)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 227 คน (ร้อยละ 97.84) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 5 คน (ร้อยละ 2.16)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 8.62) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 157 คน (ร้อยละ 67.67) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 22.84) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 225 คน (ร้อยละ 96.98) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 7 คน (ร้อยละ 3.02)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ท่านสามารถลาป่วยเท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติไม่เกิน 30วันทำงานใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 220 คน (ร้อยละ 94.83) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 0.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.88) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 207 คน (ร้อยละ 89.22) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 0.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 9.48) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งปีละครั้งใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 224 คน (ร้อยละ 96.55) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 0.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.16) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 185 คน (ร้อยละ 79.74) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 18 คน (ร้อยละ 7.76) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 11.64) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 187 คน (ร้อยละ 80.60) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 13 คน (ร้อยละ 5.60) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.07) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.72)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 193 คน (ร้อยละ 83.19) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 0.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 15.95)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง "สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างตองจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 201 คน (ร้อยละ 86.64) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 6 คน (ร้อยละ 2.59) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 10.34) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.43)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง "นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 165 คน (ร้อยละ71.12) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 10 คน (ร้อยละ 4.31) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 23.28) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.29)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง "ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 7 คน (ร้อยละ 3.02) แจ้งต่อสหภาพฯมี 35 คน (ร้อยละ 15.09) แจ้งเจ้าของฯ 14 คน (ร้อยละ 6.03) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 153 คน (ร้อยละ 65.95) อื่นๆ 21 คน (ร้อยละ 9.05) ไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ตารางที่ 6.28 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	169 (72.84)	14 (6.03)	47 (20.26)	2 (0.86)	232 (100.00)

ตารางที่ 6.29 การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่	144 (62.07)	8 (3.45)	15 (6.47)	65 (28.02)	232 (100.00)

ตารางที่ 6.30 ความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	217 (93.53)	13 (5.60)	2 (0.86)	232 (100.00)

ตารางที่ 6.31 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯใน สถานประกอบกิจการของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่	194 (83.62)	32 (13.79)	6 (2.59)	232 (100.00)

จากตารางที่ 6.28 - ตารางที่ 6.31 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 232 คน เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 169 คน (ร้อยละ 72.84) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.03) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 47 คน (ร้อยละ 20.26) และ ลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้อง หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการแล้วนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องมีจำนวน 144 คน (ร้อยละ 62.07) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ถูกต้องมีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.45) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.47) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 65 คน (ร้อยละ 28.02)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 217 คน (ร้อยละ 93.53) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.45) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.86)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวน 194 คน (ร้อยละ 83.62) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการมีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 13.79) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.59)

2) ภาคพาณิชยกรรม

ตารางที่ 6.32 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	81 (57.86)	58 (41.43)	-	1 (0.71)	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	124 (88.57)	16 (11.43)	-	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	99 (70.71)	41 (29.29)	-	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่	107 (76.43)	33 (23.57)	-	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	17 (12.14)	121 (86.43)	1 (0.71)	1 (0.71)	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	98 (70.00)	40 (28.57)	2 (1.43)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	73 (52.14)	67 (47.86)	-	-	140 (100.00)

ตารางที่ 6.32 (ต่อ)

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	131 (93.57)	9 (6.43)	-	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่	50 (35.71)	88 (62.86)	2 (1.43)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	50 (35.71)	88 (62.86)	2 (1.43)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่	58 (41.43)	81 (57.86)	1 (0.71)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	121 (86.43)	18 (12.86)	1 (0.71)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	50 (35.71)	84 (60.00)	2 (1.43)	4 (2.86)	140 (100.00)

จากตารางที่ 6.32 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคพาณิชยกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 140 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 57.86) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 41.43) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 124 คน (ร้อยละ 88.57) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีประกันสังคมให้จำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.43)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 99 คน (ร้อยละ 70.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 29.29)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 76.43) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 23.57)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 12.14) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 121คน (ร้อยละ 86.43) และลูกจ้างที่ไม่ได้การระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.71) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 70.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 28.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 73 คน (ร้อยละ 52.14) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน / คนงาน มีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 47.86)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 131 คน (ร้อยละ 93.57) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 6.43)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 35.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 88 คน (ร้อยละ 62.86) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 35.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 88 คน (ร้อยละ 62.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 41.43) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 57.86) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 121 คน (ร้อยละ 86.43) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 12.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 35.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 84 คน (ร้อยละ 60.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2 คน (ร้อยละ 1.43) และไม่ระบุ 4 คน (ร้อยละ 2.86)

ตารางที่ 6.33 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	136 (97.14)	4 (2.86)	-	140 (100.00)
	ดังมาก	ไม่ดังเท่าไหร่	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	20 (14.29)	120 (85.71)	-	140 (100.00)
	สม่ำเสมอ	ไม่สม่ำเสมอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	95 (67.86)	29 (20.71)	16 (11.43)	140 (100.00)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่	47 (33.57)	93 (66.43)	-	140 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	82 (58.57)	58 (41.43)	-	140 (100.00)
ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	117 (83.57)	23 (16.43)	-	140 (100.00)
มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่อย่างไร	67 (47.86)	70 (50.00)	3 (2.14)	140 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	83 (59.29)	55 (39.29)	2 (1.43)	140 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่	79 (56.43)	61 (43.57)	-	140 (100.00)

ตารางที่ 6.33 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	126 (90.00)	13 (9.29)	1 (0.71)	140 (100.00)
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	74 (52.86)	64 (45.71)	2 (1.43)	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	78 (55.71)	62 (44.29)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	98 (70.00)	42 (30.00)	-	140 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	105 (75.00)	30 (21.43)	5 (3.57)	140 (100.00)
นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้หรือไม่	131 (93.57)	7 (5.00)	2 (1.43)	140 (100.00)

จากตารางที่ 6.33 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคพาณิชยกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 140 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคพาณิชยกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมี 136 คน (ร้อยละ 97.14) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างไม่เพียงพอมี 4 คน (ร้อยละ2.86)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 14.29) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงไม่ดังเท่าไรมี 120 คน (ร้อยละ 85.71)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 95 คน (ร้อยละ 67.86) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 29 คน (ร้อยละ 20.71) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.43)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีกลิ่นจากการทำงานมีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 33.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นจากการทำงานมี 93 คน (ร้อยละ 66.43)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองมีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 58.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีฝุ่นละอองมี 58 คน (ร้อยละ 41.43)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “ระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานดีมีจำนวน 117 คน (ร้อยละ 83.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานไม่ดีมี 23 คน (ร้อยละ 16.43)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 47.86) ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมี 70 คน (ร้อยละ 50.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.14)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมีจำนวน 83 คน (ร้อยละ 59.29) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมี 55 คน (ร้อยละ 39.29) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีทางหนีไฟมีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 56.43) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีทางหนีไฟมี 61 คน (ร้อยละ 43.57)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งถังดับเพลิงมีจำนวน 126 คน (ร้อยละ 90.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งถังดับเพลิงมี 13 คน (ร้อยละ 9.29) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 52.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 64 คน (ร้อยละ 45.71) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 55.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมี 62 คน (ร้อยละ 44.29)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 70.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 42 คน (ร้อยละ 30.00)

ประเด็นที่ 14 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 105 คน (ร้อยละ 75.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มี 30 คน (ร้อยละ 21.43) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.57)

ประเด็นที่ 15 เรื่อง “นายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ มีจำนวน 131 คน (ร้อยละ 93.57) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน มี 7 คน (ร้อยละ 5.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ตารางที่ 6.34 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	109 (77.86)	17 (12.14)	13 (9.29)	1 (0.71)	140 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	131 (93.57)	9 (6.43)	-	-	140 (100.00)
	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	32 (22.86)	51 (36.43)	54 (38.57)	3 (2.14)	140 (100.00)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	135 (96.43)	3 (2.14)	2 (1.43)	-	140 (100.00)
ท่านสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานใช่หรือไม่	100 (71.43)	19 (13.57)	21 (15.00)	-	140 (100.00)
หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่	104 (74.29)	19 (13.57)	16 (11.43)	1 (0.71)	140 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ปีละ ครั้งใช่หรือไม่	104 (74.29)	19 (13.57)	16 (11.43)	1 (0.71)	140 (100.00)

ตารางที่ 6.34 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่	104 (74.29)	10 (7.14)	26 (18.57)	-	140 (100.00)
ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00น. ใช่หรือไม่	118 (84.29)	6 (4.29)	16 (11.43)	-	140 (100.00)
นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่	102 (72.86)	10 (7.14)	27 (19.29)	1 (0.71)	140 (100.00)
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ใช่หรือไม่	97 (69.29)	1 (0.71)	42 (30.00)	-	140 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งใช่หรือไม่	90 (64.29)	5 (3.57)	44 (31.43)	1 (0.71)	140 (100.00)

ตารางที่ 6.34 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	12 (8.57)	19 (13.57)	13 (9.29)	91 (65.00)	5 (3.57)	-	140 (100.00)

จากตารางที่ 6.34 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคพาณิชยกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 140 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคพาณิชยกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 109 คน (ร้อยละ 77.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 17 คน (ร้อยละ 12.14) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.29) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 131 คน (ร้อยละ 93.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 9 คน (ร้อยละ 6.43)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 22.86) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 51 คน (ร้อยละ 36.43) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 38.57) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.14)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 135 คน (ร้อยละ 96.43) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 2.14) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ท่านสามารถลาป่วยเท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30วันทำงานใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 71.43) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 19 คน (ร้อยละ 13.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 15.00)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 104 คน (ร้อยละ 74.29) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 19 คน (ร้อยละ 19.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.43) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งปีละครั้งใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 104 คน (ร้อยละ 74.29) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 19 คน (ร้อยละ 19.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.43) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 104 คน (ร้อยละ 74.29) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 10 คน (ร้อยละ 7.14) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 18.57)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 118 คน (ร้อยละ 84.29) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 6 คน (ร้อยละ 4.29) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.43)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 102 คน (ร้อยละ 72.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 10 คน (ร้อยละ 7.14) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 19.29) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 69.29) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 1 คน (ร้อยละ 0.71) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 30.00)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 90 คน (ร้อยละ64.29) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 5 คน (ร้อยละ 3.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 31.43) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 12 คน (ร้อยละ 8.57) แจ้งต่อสหภาพฯมี 19 คน (ร้อยละ 13.57) แจ้งเจ้าของฯ 13 คน (ร้อยละ 9.29) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 91 คน (ร้อยละ 65.00) อื่นๆ 5 คน (ร้อยละ 3.57)

ตารางที่ 6.35 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	81 (57.86)	44 (31.43)	13 (9.29)	2 (1.43)	140 (100.00)

ตารางที่ 6.36 การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)
หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่	78 (55.71)	3 (2.14)	-	-

ตารางที่ 6.37 ความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	109 (77.86)	30 (21.43)	1 (0.71)	140 (100.00)

ตารางที่ 6.38 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคพาณิชยกรรม

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่	125 (89.29)	15 (10.71)	-	140 (100.00)

จากตารางที่ 6.35 - ตารางที่ 6.38 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 140 คน เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 81 คน (ร้อยละ 57.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 44 คน (ร้อยละ 31.43) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.29) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.43)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานแล้วนายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการแล้วนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องมีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 55.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ถูกต้องมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.14)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 109 คน (ร้อยละ 77.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงาน

ตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 21.43) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.71)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวน 125 คน (ร้อยละ 89.29) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการมีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 10.71)

3) ภาคขนส่ง

ตารางที่ 6.39 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคขนส่ง

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	35 (58.33)	25 (41.67)	-	-	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	36 (60.00)	23 (38.33)	-	1 (1.67)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	44 (73.33)	16 (26.67)	-	-	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่	48 (80.00)	11 (18.33)	-	1 (1.67)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	23 (38.33)	37 (61.67)	-	-	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	41 (68.33)	17 (28.33)	-	2 (3.33)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	29 (48.33)	30 (50.00)	-	1 (1.67)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	46 (76.67)	14 (23.33)	-	-	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่	48 (80.00)	9 (15.00)	-	3 (5.00)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	20 (33.33)	40 (66.67)	-	-	60 (100.00)

ตารางที่ 6.39 (ต่อ)

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่	26 (43.33)	33 (55.00)	1 (1.67)	-	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	32 (53.33)	25 (41.67)	3 (5.00)	-	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	27 (45.00)	32 (53.33)	1 (1.67)	-	60 (100.00)

จากตารางที่ 6.39 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคขนส่ง ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 60 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 58.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 41.67)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 60.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีประกันสังคมให้มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 38.33) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 73.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 26.67)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 80.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 18.33) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 38.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 61.67)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 68.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 28.33) และไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 48.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 50.00) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 76.67) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 23.33)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 80.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 15.00) และไม่ระบุ 3 คน (ร้อยละ 5.00)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 33.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 66.67)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 43.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 55.00) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 53.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 41.67) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 3 คน (ร้อยละ 5.00)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 45.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 53.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ตารางที่ 6.40 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคขนส่ง

คำถาม	คำตอบ(ร้อยละ)			รวม(ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่	17 (28.33)	28 (46.67)	15 (25.00)	60 (100.00)
	สม่ำเสมอ	ไม่สม่ำเสมอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	42 (70.00)	8 (13.33)	10 (16.67)	60 (100.00)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	48 (80.00)	11 (18.33)	1 (1.67)	60 (100.00)
มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่อย่างไร	9 (15.00)	48 (80.00)	3 (5.00)	60 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	18 (30.00)	40 (66.67)	2 (3.33)	60 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่	26 (43.33)	33 (55.00)	1 (1.67)	60 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	38 (63.33)	21 (35.00)	1 (1.67)	60 (100.00)
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	20 (33.33)	39 (65.00)	1 (1.67)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	21 (35.00)	37 (61.67)	2 (3.33)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	38 (63.33)	19 (31.67)	3 (5.00)	60 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	28 (46.67)	31 (51.67)	1 (1.67)	60 (100.00)
นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้หรือไม่	42 (70.00)	17 (28.33)	1 (1.67)	60 (100.00)

จากตารางที่ 6.40 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคขนส่ง ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 60 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคขนส่ง สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 17 คน (ร้อยละ 28.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 28 คน (ร้อยละ 46.67) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 25.00)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 42 คน (ร้อยละ70.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 8 คน (ร้อยละ 13.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 16.67)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานดีมีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 80.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานไม่ดีมี 11 คน (ร้อยละ 18.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ15.00) ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมี 48 คน (ร้อยละ 80.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.00)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 30.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมี 40 คน (ร้อยละ 66.67) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีทางหนีไฟมีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 43.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีทางหนีไฟมี 33 คน (ร้อยละ 55.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งถังดับเพลิงมีจำนวน 38 คน (ร้อยละ6.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งถังดับเพลิงมี 21 คน (ร้อยละ 35.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 33.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 39 คน (ร้อยละ 65.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงาน มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 35.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมี 37 คน (ร้อยละ 61.67) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 63.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 19 คน (ร้อยละ 31.67) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.00)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 46.67) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มี 31 คน (ร้อยละ 51.67) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 70.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน มี 17 คน (ร้อยละ 28.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ตารางที่ 6.41 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคขนส่ง

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	38 (63.33)	9 (15.00)	2 (3.33)	11 (18.33)	60 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	59 (98.33)	1 (1.67)	-	-	60 (100.00)
	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	23 (38.33)	5 (8.33)	29 (48.33)	3 (5.00)	60 (100.00)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	59 (98.33)	1 (1.67)	-	-	60 (100.00)
ท่านสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานใช่หรือไม่	52 (86.67)	1 (1.67)	6 (10.00)	1 (1.67)	60 (100.00)
หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่	49 (81.67)	2 (3.33)	5 (13.33)	1 (1.67)	60 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ปีละ ครั้งใช่หรือไม่	33 (55.00)	12 (20.00)	14 (23.33)	1 (1.67)	60 (100.00)
หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่	37 (61.67)	1 (1.67)	21 (35.00)	1 (1.67)	60 (100.00)
ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00น. ใช่หรือไม่	29 (48.33)	2 (3.33)	27 (45.00)	2 (3.33)	60 (100.00)
นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่	28 (46.67)	2 (3.33)	28 (46.67)	2 (3.33)	60 (100.00)
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ใช่หรือไม่	25 (41.67)	3 (5.00)	30 (50.00)	2 (3.33)	60 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งใช่หรือไม่	21 (35.00)	5 (8.33)	32 (53.33)	2 (3.33)	60 (100.00)

ตารางที่ 6.41 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	3 (5.00)	14 (23.33)	3 (5.00)	27 (45.00)	8 (13.33)	5 (8.33)	60 (100.00)

จากตารางที่ 6.41 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคขนส่ง ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 60 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคขนส่ง สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 63.33) ลูกจ้างที่ตอบว่า ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 9 คน (ร้อยละ 15.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 18.33)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 98.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 38.33) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 5 คน (ร้อยละ 8.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 48.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.00)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 98.33) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ท่านสามารถลาป่วยเท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติไม่เกิน 30วันทำงานใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 86.67) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 1 คน (ร้อยละ 1.67) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 10.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 49 คน (ร้อยละ 81.67) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 3.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 13.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งปีละครั้งใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 55.00) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 12 คน (ร้อยละ 20.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 23.33)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 61.67) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 1 คน (ร้อยละ 1.67) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 35.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 48.33) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 3.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 45.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 46.67) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 3.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 46.67) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างตองจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 41.67) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 5.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 50.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 35.00) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 5 คน (ร้อยละ 8.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 53.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 3 คน (ร้อยละ 5.00) แจ้งต่อสหภาพฯมี 14 คน (ร้อยละ 23.33) แจ้งเจ้าของฯ 3 คน (ร้อยละ 5.00) แจ้งกรมสวัสดิการฯ27 คน (ร้อยละ 45.00) อื่นๆ 8 คน (ร้อยละ 13.30) ไม่ระบุ 5 คน (ร้อยละ 8.33)

ตารางที่ 6.42 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคขนส่ง

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	14 (23.33)	34 (56.67)	11 (18.33)	1 (1.67)	60 (100.00)

ตารางที่ 6.43 การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคขนส่ง

คำถาม	ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)
หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่	8 (13.33)	2 (3.33)	3 (5.00)	1 (1.67)

ตารางที่ 6.44 ความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคขนส่ง

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	42 (70.00)	17 (28.33)	1 (1.67)	60 (100.00)

ตารางที่ 6.45 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคขนส่ง

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่	50 (83.33)	6 (10.00)	4 (6.67)	60 (100.00)

จากตารางที่ 6.42 - ตารางที่ 6.45 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 60 คน เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 14 คน (ร้อยละ 23.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 34 คน (ร้อยละ 56.67) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 18.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานแล้วนายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้อง หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการแล้วนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องมีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 13.33) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ถูกต้องมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.67)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 70.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงานตรวจ แรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 28.33) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.67)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 83.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการมีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 10.00) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.67)

4) ภาคการบริการ

ตารางที่ 6.46 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคการบริการ

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	54 (68.35)	19 (24.05)	4 (5.06)	2 (2.53)	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	70 (88.61)	9 (11.39)	-	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	64 (81.01)	14 (17.72)	1 (1.27)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่	64 (81.01)	12 (15.19)	1 (1.27)	2 (2.53)	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	13 (16.46)	64 (81.01)	2 (2.53)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	44 (55.70)	33 (41.77)	2 (2.53)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	59 (74.68)	20 (25.32)	-	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	75 (94.94)	4 (5.06)	-	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่	69 (87.34)	9 (11.39)	1 (1.27)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	26 (32.91)	52 (65.82)	1 (1.27)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่	29 (36.71)	48 (60.76)	2 (2.53)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	59 (74.68)	18 (22.78)	2 (2.53)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	24 (30.38)	51 (64.56)	4 (5.06)	-	79 (100.00)

จากตารางที่ 6.46 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคบริการ ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 79 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 68.35) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 24.05) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 4 คน (ร้อยละ 5.06) ไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 70 คน (ร้อยละ 88.61) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีประกันสังคมมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 11.39)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 81.01) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 17.72) และตอบว่าไม่ทราบ 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 81.01) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานมีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 15.19) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1คน (ร้อยละ 1.27) และไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 16.46) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 81.01) และลูกจ้างที่ไม่ได้การระบุ 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 55.70) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 41.77) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 74.68) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 25.32)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 75 คน (ร้อยละ 94.94) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 5.06)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 87.34) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 11.39) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 32.91) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 65.82) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 36.71) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 60.76) และลูกจ้างที่ตอบไม่ทราบ 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 74.68) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 22.78) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 30.38) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 64.56) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 4 คน (ร้อยละ 5.06)

ตารางที่ 6.47 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคการบริการ

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	72 (91.14)	7 (8.86)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่	47 (59.49)	27 (34.18)	5 (6.33)	79 (100.00)
	ดังมาก	ไม่ดังเท่าไร	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	5 (6.33)	74 (93.67)	-	79 (100.00)
	สม่ำเสมอ	ไม่สม่ำเสมอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	53 (67.09)	20 (25.32)	6 (7.59)	79 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่	25 (31.65)	54 (68.35)	-	79 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	39 (49.37)	40 (50.63)	-	79 (100.00)
ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	70 (88.61)	8 (10.13)	1 (1.27)	79 (100.00)
มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่ อย่างไร	36 (45.57)	42 (53.16)	1 (1.27)	79 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	57 (72.15)	20 (25.32)	2 (2.54)	79 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่	59 (74.68)	20 (25.32)	-	79 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	64 (81.08)	14 (17.72)	1 (1.27)	79 (100.00)
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	33 (41.77)	46 (58.23)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	37 (46.87)	41 (51.90)	1 (1.27)	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	63 (79.75)	16 (20.25)	-	79 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่	48 (60.76)	31 (39.24)	-	79 (100.00)
นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้หรือไม่	70 (88.61)	9 (11.39)	-	79 (100.00)

จากตารางที่ 6.47 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคบริการ ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 79 คน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมี 72 คน (ร้อยละ 91.14) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างไม่เพียงพอมี 7 คน (ร้อยละ 8.86)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 47 คน (ร้อยละ 59.49) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 27 คน (ร้อยละ 34.18) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 6.33)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 6.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงไม่ดังเท่าไรมี 74 คน (ร้อยละ 93.67)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 53 คน (ร้อยละ 67.09) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 20 คน (ร้อยละ 25.32) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 7.59)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีกลิ่นจากการทำงานมีจำนวน 25 คน (ร้อยละ31.65) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นจากการทำงานมี 54 คน (ร้อยละ 68.35)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองมีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 49.37) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีฝุ่นละอองมี 40 คน (ร้อยละ 50.63)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “ระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานดีมีจำนวน 70 คน (ร้อยละ 88.61) ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานไม่ดีมี 8 คน (ร้อยละ 10.13) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 45.57) ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมี 42 คน (ร้อยละ 53.16) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 72.15) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมี 20 คน (ร้อยละ 25.32) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.54)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีทางหนีไฟมีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 74.68) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีทางหนีไฟมี 20 คน (ร้อยละ 25.32)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งถังดับเพลิงมีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 81.08) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งถังดับเพลิงมี 14 คน (ร้อยละ 17.72) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 41.77) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 46 คน (ร้อยละ 58.23)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 46.87) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมี 41 คน(ร้อยละ 51.90) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 14 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยมีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 79.75) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 16 คน (ร้อยละ 20.25)

ประเด็นที่ 15 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 60.76) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานมี 31 คน (ร้อยละ 39.24)

ประเด็นที่ 16 เรื่อง “นายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ มีจำนวน 70 คน (ร้อยละ 88.61) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน มี 9 คน (ร้อยละ 11.39)

ตารางที่ 6.48 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคการบริการ

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	51 (64.56)	17 (21.52)	11 (13.92)	-	79 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	75 (94.94)	4 (5.06)	-	-	79 (100.00)
	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	18 (22.78)	21 (26.58)	40 (50.63)	-	79 (100.00)
เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	71 (89.87)	8 (10.13)	-	-	79 (100.00)
ท่านสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานใช่หรือไม่	61 (77.22)	4 (5.06)	14 (17.72)	-	79 (100.00)
หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่	59 (74.68)	4 (5.06)	15 (18.99)	1 (1.27)	79 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ปีละ ครั้งใช่หรือไม่	49 (62.03)	21 (26.58)	9 (11.39)	-	79 (100.00)
หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่	53 (67.09)	4 (5.06)	20 (25.32)	2 (2.53)	79 (100.00)
ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00น. ใช่หรือไม่	67 (84.81)	3 (3.80)	9 (11.39)	-	79 (100.00)
นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่	59 (74.68)	3 (3.80)	16 (20.25)	1 (1.27)	79 (100.00)
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ใช่หรือไม่	60 (75.95)	3 (3.80)	16 (20.25)	-	79 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งใช่หรือไม่	50 (63.29)	9 (11.39)	19 (24.05)	1 (1.27)	79 (100.00)

ตารางที่ 6.48 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	79 (100.00)
	4 (5.06)	13 (16.46)	5 (6.33)	56 (70.89)	1 (1.27)	-	

จากตารางที่ 6.48 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคบริการ ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 79 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคบริการ สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 64.56) ลูกจ้างที่ตอบว่า ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 17 คน (ร้อยละ 21.52) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 13.92)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 75 คน (ร้อยละ 94.94) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 4 คน (ร้อยละ 5.06)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 22.78) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 21 คน (ร้อยละ 26.58) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 50.63)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 71 คน (ร้อยละ 89.87) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 8 คน (ร้อยละ 10.13)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ท่านสามารถลาป่วยเท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติไม่เกิน 30วันทำงานใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 77.22) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 4 คน (ร้อยละ 5.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 17.72)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 74.68) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 4 คน (ร้อยละ 5.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 15 คน (ร้อยละ18.99) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งปีละครั้งใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 49 คน (ร้อยละ 62.03) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 21 คน (ร้อยละ 26.58) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 11.39)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 67.09) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 4 คน (ร้อยละ 5.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 25.32) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.53)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 84.81) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 3.80) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 11.39)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 74.68) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 3.08) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 20.25) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 75.95) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 3.80) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 20.25)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 63.29) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 9 คน (ร้อยละ 11.39) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 24.05) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 4 คน (ร้อยละ 5.06) แจ้งต่อสหภาพฯมี 13 คน (ร้อยละ 16.46) แจ้งเจ้าของฯ 5 คน (ร้อยละ 6.33) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 56 คน (ร้อยละ 70.89) อื่นๆ 1 คน (ร้อยละ 1.27)

ตารางที่ 6.49 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคการบริการ

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	30 (37.97)	36 (45.57)	13 (16.46)	-	79 (100.00)

ตารางที่ 6.50 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคการบริการ

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	56 (70.86)	23 (29.11)	-	79 (100.00)

ตารางที่ 6.51 ความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคการบริการ

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่	64 (81.01)	15 (18.99)	-	79 (100.00)

จากตารางที่ 6.49 - ตารางที่ 6.51 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 232 เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 30 คน (ร้อยละ 37.97) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 36 คน (ร้อยละ 45.57) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 13 คน (ร้อยละ 16.46)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 70.86) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 29.11)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 81.01) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการมีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 18.99)

5) ภาคก่อสร้าง

ตารางที่ 6.52 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคก่อสร้าง

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	15 (23.44)	49 (76.56)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดไว้ให้เห็นในสถานที่ทำงานหรือไม่	33 (51.56)	31 (48.44)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างหรือไม่	26 (40.62)	38 (59.38)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	28 (43.75)	36 (56.25)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	33 (51.56)	31 (48.44)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	41 (64.06)	23 (35.94)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	36 (56.25)	27 (42.19)	1 (1.56)	-	64 (100.00)

ตารางที่ 6.52 (ต่อ)

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	9 (14.06)	55 (85.94)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	54 (84.38)	10 (15.63)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมแยกชาย,หญิงหรือไม่	41 (64.06)	23 (35.94)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	42 (65.63)	22 (34.37)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานที่ก่อสร้างหรือไม่	20 (31.25)	43 (67.19)	1 (1.56)	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	41 (64.06)	23 (35.94)	-	-	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.52 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคก่อสร้าง ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 23.44) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 49 คน (ร้อยละ 76.56)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดไว้ให้เห็นในสถานที่ทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดแสดงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดไว้ให้เห็นในสถานที่ทำงานมีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 51.56) และลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดแสดงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดไว้ให้เห็นในสถานที่ทำงานมีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 48.44)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างมีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 40.62) และลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างมีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 59.38)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 43.75) และลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีประกันสังคมมีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 56.25)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 51.56) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 48.44)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 64.06) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 35.94)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 56.25) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 42.19) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน(ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 14.06) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 85.94)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 84.38) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 15.63)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 64.06) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 35.94)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 65.63) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 34.37)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 31.25) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการมีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 67.19) และลูกจ้างตอบไม่ทราบ 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 64.06) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 35.94)

ตารางที่ 6.53 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคก่อสร้าง

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่	23 (35.94)	34 (53.13)	7 (10.94)	64 (100.00)
	ดังมาก	ไม่ดังเท่าไร	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	16 (25.00)	48 (75.00)	-	64 (100.00)
	ใช้	ไม่ต้องใช้	ไม่ระบุ	
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	47 (73.44)	16 (25.00)	1 (1.56)	64 (100.00)
	พร้อมใช้	ไม่พร้อมใช้	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรให้พร้อมที่จะใช้ในการทำงานหรือไม่	55 (85.94)	7 (10.94)	2 (3.13)	64 (100.00)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	57 (89.06)	7 (10.94)	-	64 (100.00)
ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	49 (76.59)	11 (17.19)	4 (6.25)	64 (100.00)
มีการทำราวกันตก สูงจากพื้นนั่งร้าน 0.40-1.10 เมตร โดยรอบๆ นอกนั่งร้านหรือไม่	41 (64.06)	22 (34.38)	1 (1.56)	64 (100.00)
มีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น-ลงในนั่งร้านหรือไม่	47 (73.49)	17 (26.56)	-	64 (100.00)
มีการจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นปิดคลุมโดยรอบๆ นอกนั่งร้านหรือไม่	39 (60.94)	25 (39.06)	-	64 (100.00)
มีการติดป้ายบอกพิกัดการบรรทุกไว้ที่ลิฟท์หรือไม่	22 (34.38)	42 (65.63)	-	64 (100.00)
มีการติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่นหรือไม่	25 (39.06)	36 (56.25)	3 (4.69)	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นภาษาไทยไว้หรือไม่	23 (35.94)	39 (60.94)	2 (3.13)	64 (100.00)

ตารางที่ 6.53 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคก่อสร้าง

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	47 (73.44)	16 (25.00)	1 (1.56)	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	32 (50.00)	32 (50.00)	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	41 (64.06)	23 (35.94)	-	64 (100.00)
นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานให้หรือไม่	44 (68.75)	20 (31.25)	-	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.53 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคก่อสร้าง ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคก่อสร้าง สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 23 คน (ร้อยละ 35.94) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 34 คน (ร้อยละ 53.13) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.94)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 25.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงไม่ดังเท่าไรมี 48 คน (ร้อยละ 75.00)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรในการทำงานมีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 73.44) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรในการทำงานมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 25.00) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 55 คน (ร้อยละ 85.94) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 7 คน (ร้อยละ 10.94) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.13)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองมีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 89.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีฝุ่นละอองมี 7 คน (ร้อยละ 10.94)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “ระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานดีมีจำนวน 49 คน (ร้อยละ 76.59) ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานไม่ดีมี 11 คน (ร้อยละ 17.19) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.25)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “มีการทำราวกันตกสูงจากพื้นนั่งร้าน 0.41 – 1.10 เมตรโดยรอบๆ นั่งร้านหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการทำราวกันตกไว้มีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 64.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการทำราวกันตกไว้มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 34.38) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “มีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น - ลงในนั่งร้านหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น - ลงในนั่งร้านมีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 73.49) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น - ลงในนั่งร้านมีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 26.56)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “มีการจัดผ้าใบ หรือวัสดุอื่นปิดคลุมโดยรอบๆนอกนั่งร้านหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นปิดคลุมโดยรอบๆนอกนั่งร้านมีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 60.94) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นปิดคลุมโดยรอบๆนอกนั่งร้านมีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 39.06)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “มีการติดป้ายบอกพิกัดการบรรทุกไว้ที่ลิฟท์หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการติดป้ายบอกพิกัดการบรรทุกไว้ที่ลิฟท์มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 34.38) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการติดป้ายบอกพิกัดการบรรทุกไว้ที่ลิฟท์มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 65.63)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “มีการติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่นหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่นมีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 39.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่นมีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 56.25) และไม่ระบุ 3 คน (ร้อยละ 4.69)

ประเด็นที่ 12 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นภาษาไทยไว้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นภาษาไทยไว้มีจำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อย 35.94) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นภาษาไทยไว้มีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 60.94) และไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 3.13)

ประเด็นที่ 13 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงาน มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 73.44) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมี 16 คน (ร้อยละ 25.00) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 14 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 50.00) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 32 คน (ร้อยละ 50.00)

ประเด็นที่ 15 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 64.06) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มี 23 คน (ร้อยละ 35.94)

ประเด็นที่ 16 เรื่อง “นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานให้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานให้ มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 68.75) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงาน มี 20 คน (ร้อยละ 31.25)

ตารางที่ 6.54 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคก่อสร้าง

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	46 (71.88)	8 (12.50)	8 (12.50)	2 (3.13)	64 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	53 (82.81)	11 (17.19)	-	-	64 (100.00)
	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	6 (9.38)	16 (25.00)	42 (65.63)	-	64 (100.00)

ตารางที่ 6.54 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	60 (93.75)	4 (6.25)	-	-	64 (100.00)
ท่านสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานใช่หรือไม่	21 (32.81)	16 (25.00)	27 (42.19)	-	64 (100.00)

	ทราบ	ไม่ทราบ	
ท่านทราบหรือไม่ว่าห้ามลูกจ้างเข้าพักอาศัยบริเวณที่กำลังก่อสร้าง	37 (57.81)	27 (42.19)	64 (100.00)
ท่านทราบหรือไม่ว่าการทำงานในที่สูงเกิน 2 เมตรขึ้นไป ต้องสร้างนั่งร้านและต้องจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นคลุมโดยรอบๆ นอกนั่งร้าน	57 (89.06)	7 (10.94)	64 (100.00)
ท่านทราบหรือไม่ว่าห้ามยึดโยงหอลิฟท์ที่ใช้ขนส่งวัสดุชั่วคราวกับนั่งร้าน	45 (70.31)	19 (29.69)	64 (100.00)
ท่านทราบหรือไม่ว่าตลอดเวลาการทำงานท่านต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดหาไว้ให้	58 (90.63)	6 (9.38)	64 (100.00)

ตารางที่ 6.54 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	64 (100.00)
	12 (18.75)	5 (7.81)	2 (3.13)	38 (59.38)	7 (10.94)	-	

จากตารางที่ 6.54 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคก่อสร้าง ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคอุตสาหกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 71.88) ลูกจ้างที่ตอบว่า ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 8 คน (ร้อยละ 12.50) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.50) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.13)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 82.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 11 คน (ร้อยละ 17.19)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 9.38) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 16 คน (ร้อยละ 25.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 65.63)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 93.75) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 4 คน (ร้อยละ 6.25)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ท่านสามารถลาป่วยเท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติไม่เกิน 30วันทำงานใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 32.81) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 16 คน (ร้อยละ 25.00) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 42.19)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่า ห้ามลูกจ้างเข้าพักอาศัยบริเวณที่กำลังทำการก่อสร้าง"

ลูกจ้างที่ตอบว่าทราบมีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 57.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบ มี 27 คน (ร้อยละ 42.19)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่าการทำงานในที่สูงเกินกว่า 2 เมตรขึ้นไปต้องสร้างนั่งร้านและต้องจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นคลุมโดยรอบๆ นั่งร้าน"

ลูกจ้างที่ตอบว่าทราบมีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 89.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.94)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่าห้ามยึดโยงหอลิฟท์ที่ใช้ขนส่งวัสดุชั่วคราวกับนั่งร้าน"

ลูกจ้างที่ตอบว่าทราบมีจำนวน 45 คน (ร้อยละ 70.31) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 29.69)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่าตลอดเวลาการทำงานต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดหาไว้ให้"

ลูกจ้างที่ตอบว่าทราบ มีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 90.63) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 9.38)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง "ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 12 คน (ร้อยละ 18.75) แจ้งต่อสหภาพฯมี 5 คน (ร้อยละ 7.81) แจ้งเจ้าของฯ 2 คน (ร้อยละ 3.13) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 38 คน (ร้อยละ 59.38) อื่นๆ 7 คน (ร้อยละ 10.94)

ตารางที่ 6.55 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคก่อสร้าง

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	15 (23.44)	37 (57.81)	11 (17.19)	1 (1.56)	64 (100.00)

ตารางที่ 6.56 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคก่อสร้าง

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	47 (73.40)	17 (26.60)	-	64 (100.00)

ตารางที่ 6.57 ความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคก่อสร้าง

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่	51 (79.70)	13 (20.30)	-	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.55 - ตารางที่ 6.57 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 15 คน (ร้อยละ 23.44) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 37 คน (ร้อยละ 57.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 11 คน (ร้อยละ 17.19) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 73.40) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 26.60)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 79.70) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการมีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.30)

6) ภาคเกษตรกรรม

ตารางที่ 6.58 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคเกษตรกรรม

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	16 (14.81)	92 (85.19)	-	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	18 (16.67)	90 (83.33)	-	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นเอกสารการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	20 (18.52)	88 (81.48)	-	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	12 (11.11)	95 (87.96)	1 (0.93)	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	51 (47.22)	57 (52.78)	-	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	24 (22.22)	83 (76.85)	-	1 (0.93)	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	70 (64.81)	38 (35.19)	-	-	108 (100.00)

ตารางที่ 6.58 (ต่อ)

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้หรือไม่	76 (70.37)	32 (29.63)	-	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	39 (36.11)	69 (63.89)	-	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	12 (11.11)	94 (87.04)	-	2 (1.86)	108 (100.00)

จากตารางที่ 6.58 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคเกษตรกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 108 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 14.81) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 92 คน (ร้อยละ 85.19)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 16.67) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันสังคมมีจำนวน 90 คน (ร้อยละ 83.33)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 18.52) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 88 คน (ร้อยละ 81.48)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 11.11) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 95 คน (ร้อยละ 87.96) และลูกจ้างที่ไม่ทราบ 1 คน (ร้อยละ 0.93)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 47.22) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 52.78)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 22.22) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 83 คน (ร้อยละ 76.85) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.93)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 70 คน (ร้อยละ 64.81) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 35.19)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 76 คน (ร้อยละ 70.37) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 29.63)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 36.11) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานประกอบกิจการมีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 63.89)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 11.11) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 94 คน (ร้อยละ 87.04) และไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 1.86)

ตารางที่ 6.59 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคเกษตรกรรม

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม
	ใช้	ไม่ใช้	ไม่ระบุ	(ร้อยละ)
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	86 (79.63)	22 (20.37)	-	108 (100.00)
	พร้อมใช้	ไม่พร้อมใช้	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรให้พร้อมที่จะใช้ในการทำงานหรือไม่	89 (82.41)	19 (17.59)	-	108 (100.00)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่อย่างไร	56 (51.85)	52 (48.15)	-	108 (100.00)

ตารางที่ 6.59 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	41 (37.96)	67 (62.04)	-	108 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	56 (51.85)	52 (48.15)	-	108 (100.00)
นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานให้หรือไม่	62 (57.41)	46 (42.59)	-	108 (100.00)

จากตารางที่ 6.59 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคเกษตรกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 108 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคเกษตรกรรม

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 86 คน (ร้อยละ 79.63) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 22 คน (ร้อยละ 20.37)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 89 คน (ร้อยละ 82.41) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 19 คน (ร้อยละ 17.59)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 51.85) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมี 52 คน (ร้อยละ 48.15)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 37.96) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 67 คน (ร้อยละ 62.04)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 51.85) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มี 52 คน (ร้อยละ 48.15)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานให้ หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานให้ มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 57.41) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานให้ มี 46 คน (ร้อยละ 42.59)

ตารางที่ 6.60 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคเกษตรกรรม

คำถาม	คำตอบ(ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	41 (37.96)	29 (26.85)	38 (35.19)	-	108 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	97 (89.81)	11 (10.19)	-	-	108 (100.00)
ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	7 (6.48)	9 (8.33)	92 (85.19)	-	108 (100.00)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	76 (70.37)	10 (9.26)	22 (20.37)	-	108 (100.00)
หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่	37 (34.26)	3 (2.78)	68 (62.96)	-	108 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์ในการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่	51 (47.22)	2 (1.85)	55 (50.93)	-	108 (100.00)

ตารางที่ 6.60 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	108 (100.00)
	30 (27.78)	4 (3.70)	11 (10.19)	42 (38.89)	21 (19.44)	-	

จากตารางที่ 6.60 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคเกษตรกรรม ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 108 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคเกษตรกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 41 คน (ร้อยละ 37.96) ลูกจ้างที่ตอบว่า ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 29 คน (ร้อยละ 26.85) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 35.19)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 89.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 11 คน (ร้อยละ 10.19)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 6.48) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 9 คน (ร้อยละ 8.33) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 92 คน (ร้อยละ 85.19)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 76 คน (ร้อยละ 70.37) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 10 คน (ร้อยละ 9.26) และลูกจ้างตอบว่าไม่ทราบ 22 คน (ร้อยละ 20.37)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 34.26) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 2.78) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 62.96)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์ในการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 47.22) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่มี 2 คน (ร้อยละ 1.85) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 50.93)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 30 คน (ร้อยละ 27.78) แจ้งต่อสหภาพฯมี 4 คน (ร้อยละ 3.70) แจ้งเจ้าของฯ 11 คน (ร้อยละ 10.19) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 42 คน (ร้อยละ 38.89) อื่นๆ 21 คน (ร้อยละ 19.44)

ตารางที่ 6.61 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคเกษตรกรรม

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	16 (14.81)	57 (52.78)	2 (1.86)	33 (30.56)	108 (100.00)

ตารางที่ 6.62 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคเกษตรกรรม

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	87 (80.56)	20 (18.52)	1 (0.93)	108 (100.00)

ตารางที่ 6.63 ความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคเกษตรกรรม

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่	56 (51.85)	26 (24.07)	26 (24.07)	108 (100.00)

จากตารางที่ 6.61 - ตารางที่ 6.63 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 108 คน เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการให้มีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 16 คน (ร้อยละ 14.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 57 คน (ร้อยละ 52.78) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.86) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 33 คน (ร้อยละ 30.56)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 87 คน (ร้อยละ 80.56) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 18.52) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 0.93)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ" โดยได้ถามลูกจ้างว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าเมื่อมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานมีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 51.85) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการมีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 24.07) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 26 คน (ร้อยละ 24.07)

7) ภาคประมงทะเล

ตารางที่ 6.64 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคประมงทะเล

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	2 (3.13)	62 (96.88)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้หรือไม่	7 (10.94)	56 (87.50)	1 (1.56)	-	64 (100.00)
มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีหรือไม่	1 (1.56)	62 (96.88)	1 (1.56)	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	2 (3.13)	61 (95.31)	-	1 (1.56)	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นเอกสารการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	13 (20.31)	51 (79.69)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	37 (57.81)	27 (42.19)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	60 (93.75)	4 (6.25)	-	-	64 (100.00)

ตารางที่ 6.64 (ต่อ)

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	60 (93.75)	4 (6.25)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำให้หรือไม่	28 (43.75)	36 (56.25)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยการปฐมพยาบาลประจำบนเรือหรือไม่	45 (70.31)	19 (29.69)	-	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	-	61 (95.31)	3 (4.69)	-	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.64 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคประมงทะเล ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.13) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 96.88)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.94) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 87.50) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามี มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.56) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มี มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 96.88) และลูกจ้างที่ตอบไม่ทราบมี 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.13) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 95.31) และไม่ระบุ 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.31) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 79.69)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 57.81) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 42.19)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 93.75) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.25)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 93.75) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน/คนงาน มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.25)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 43.75) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอมีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 56.25)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำบนเรือหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นบนเรือมีจำนวน 45 คน (ร้อยละ 70.31) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำบนเรือมีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 29.69)

ประเด็นที่ 11 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมมีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 95.31) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี 3 คน (ร้อยละ 4.69)

ตารางที่ 6.65 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคประมงทะเล

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	52 (81.25)	5 (7.81)	7 (10.94)	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่	13 (20.31)	46 (71.88)	5 (7.81)	64 (100.00)
	ใช้	ไม่ใช้	ไม่ระบุ	
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	40 (62.50)	24 (37.50)	-	64 (100.00)
	พร้อม	ไม่พร้อม	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องมือให้พร้อมที่จะใช้ในการทำงานหรือไม่	57 (89.06)	7 (10.94)	-	64 (100.00)
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	29 (45.31)	34 (53.13)	1 (1.56)	64 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	29 (45.31)	34 (53.13)	1 (1.56)	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องมือก่อนการทำงานหรือไม่	20 (31.25)	44 (68.75)	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	15 (23.44)	49 (76.56)	-	64 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	14 (21.88)	50 (78.13)	-	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.65 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคประมงทะเล ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคประมงทะเล สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมี 52 คน (ร้อยละ 81.25) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างไม่เพียงพอมี 5 คน (ร้อยละ 7.81) และไม่ระบุ 7 คน (ร้อยละ 10.94)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 13 คน (ร้อยละ 20.31) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอมี 46 คน (ร้อยละ 71.88) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.81)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 62.50) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 24 คน (ร้อยละ 37.50)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 57 คน (ร้อยละ 89.06) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 7 คน (ร้อยละ 10.94)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 45.31) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยมี 34 คน (ร้อยละ 53.13) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อย 1.56)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง “ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีการติดตั้งถังดับเพลิงมีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 45.31) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีการติดตั้งถังดับเพลิงมี 34 คน (ร้อยละ 53.13) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.56)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 31.25) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรก่อนการทำงานมี 44 คน (คิดเป็นร้อย 68.75)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่าน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยมีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 23.44) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 49 คน (ร้อยละ 76.56)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 21.88) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน มี 50 คน (ร้อยละ 78.13)

ตารางที่ 6.66 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคประมงทะเล

คำถาม	คำตอบ(ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	17 (26.56)	7 (10.94)	40 (62.51)	-	64 (100.00)
	ตรงเวลา	ไม่ตรงเวลา	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	57 (89.06)	4 (6.25)	-	3 (4.69)	64 (100.00)
	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	2 (3.13)	1 (1.56)	61 (95.31)	-	64 (100.00)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	42 (65.63)	4 (6.25)	18 (28.13)	-	64 (100.00)
ท่านมีสิทธิ์ได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้งใช่หรือไม่	10 (15.63)	3 (4.69)	51 (79.69)	-	64 (100.00)
หากนายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปีให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่	3 (4.69)	5 (7.81)	56 (87.50)	-	64 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วันใน 1 ปี โดยได้รับค่าจ้างใช่หรือไม่	8 (12.50)	2 (3.13)	54 (84.38)	-	64 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยบนเรือใช่หรือไม่	22 (34.38)	5 (7.81)	37 (57.81)	-	64 (100.00)
	ทราบ		ไม่ทราบ		
ท่านทราบหรือไม่ว่าอุปกรณ์สำหรับคุ้มครองความปลอดภัยบนเรือมีอะไรบ้าง	12 (18.75)		52 (81.25)		64 (100.00)

ตารางที่ 6.66 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)					รวม (ร้อยละ)
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ(ระบุ) ไม่รู้จะแจ้งใคร	
	-	2 (3.13)	23 (35.94)	7 (10.94)	32 (50.00)	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.66 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคประมงทะเล ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคประมงทะเล สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 26.56) ลูกจ้างที่ตอบว่า ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 7 คน (ร้อยละ 10.94) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 62.51)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 89.06) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตรงตามกำหนด มี 4 คน (ร้อยละ 6.25) และไม่ระบุ 3 คน (ร้อยละ 4.69)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร"

ลูกจ้างที่ตอบว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.13) ลูกจ้างที่ตอบว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน มี 1 คน (ร้อยละ 1.56) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 95.31)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "เมื่อเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 65.63) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 4 คน (ร้อยละ 6.25) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 28.13)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ท่านมีสิทธิ์ได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้งใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 15.63) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 4.69) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 79.69)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "หากนายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปีให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.69) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 5 คน (ร้อยละ 7.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 87.50)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วันใน 1 ปีโดยได้รับค่าจ้าง ใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.50) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 2 คน (ร้อยละ 3.13) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 84.38)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง "นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยบนเรือใช่หรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 34.38) ลูกจ้างที่ตอบว่า ไม่ใช่ มี 5 คน (ร้อยละ 7.81) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 57.81)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ท่านทราบหรือไม่ว่าอุปกรณ์สำหรับคุ้มครองความปลอดภัยบนเรือมีอะไรบ้าง”

ลูกจ้างที่ตอบว่าทราบมีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 18.75) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบ มี 52 คน (ร้อยละ 81.25)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งต่อสหภาพฯมี 2 คน (ร้อยละ 3.13) แจ้งเจ้าของฯ 23 คน (ร้อยละ 35.94) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 7 คน (ร้อยละ 10.94) อื่นๆ 32 คน (ร้อยละ 50.00) โดยไม่มีการเข้าแจ้งตำรวจเลย

ตารางที่ 6.67 การรับรู้ของแรงงานในการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคประมงทะเล

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	7 (10.94)	44 (68.75)	13 (20.31)	-	64 (100.00)

ตารางที่ 6.68 การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคประมงทะเล

คำถาม	ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่	7 (10.94)	-	19 (29.69)	38 (59.38)	64 (100.00)

ตารางที่ 6.69 ความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯในสถานประกอบกิจการของภาคประมงทะเล

คำถาม	ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ต้องการ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	34 (53.13)	29 (45.31)	1 (1.56)	64 (100.00)

จากตารางที่ 6.67 - ตารางที่ 6.69 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 64 คน เกี่ยวกับ เรื่องการรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และความต้องการมีส่วนร่วมของแรงงานเมื่อมีการตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “การรับรู้เรื่องการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ” โดยได้ถามลูกจ้างว่าได้มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.94) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 44 คน (ร้อยละ 68.75) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบว่ามีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.31)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “การปฏิบัติของนายจ้างหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ” โดยได้ถามลูกจ้างว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานแล้วนายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าหลังจากมีการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการแล้วนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องมีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.94) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 29.69) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 38 คน (ร้อยละ 59.38)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “ความต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ” โดยได้ถามความต้องการของลูกจ้างว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่หรือไม่

ลูกจ้างที่ตอบว่าต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 34 คน (คิดเป็นร้อย 53.13) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เขาทำงานอยู่มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 45.31) และลูกจ้างที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.56)

8) แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

ตารางที่ 6.70 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาครับงานไปทำที่บ้าน

คำถาม	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	ไม่ทราบ (ร้อยละ)	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	10 (13.16)	66 (86.84)	-	-	76 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีการทำประกันสังคมให้หรือไม่	11 (14.47)	65 (85.53)	-	-	76 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่ (สลิปเงินเดือน)	20 (26.32)	56 (73.68)	-	-	76 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีบริการรับ / ส่งงานให้หรือไม่	42 (55.26)	34 (44.74)	-	-	76 (100.00)
นายจ้างจัดให้มีปัจจัยที่ใช้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือไม่ เช่น ยาล้างแผล ยาแก้ปวด ฯลฯ	14 (18.42)	62 (81.58)	-	-	76 (100.00)

จากตารางที่ 6.70 ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 76 คน เกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.16) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการเซ็นสัญญาการจ้างงานมีจำนวน 66 คน (ร้อยละ 86.84)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีการประกันสังคมให้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.47) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการประกันสังคมมีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 85.53)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 26.32) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างมีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 73.68)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งงานให้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีบริการรถรับ - ส่งงานให้มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 55.26) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีบริการรถรับ - ส่งงานให้ มีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 44.74)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 18.42) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 81.58)

ตารางที่ 6.71 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาครับงานไปทำที่บ้าน

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)			รวม (ร้อยละ)
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่ระบุ	
ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	64 (84.21)	12 (15.79)	-	76 (100.00)
	ดังมาก	ไม่ดังเท่าไหร่	ไม่ระบุ	
ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	8 (10.53)	68 (89.47)	-	76 (100.00)
	สม่ำเสมอ	ไม่สม่ำเสมอ	ไม่ระบุ	
นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	37 (48.68)	35 (46.05)	4 (5.26)	76 (100.00)
	ใช้	ไม่ใช้	ไม่ระบุ	
ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	54 (71.05)	22 (28.95)	-	76 (100.00)
ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	ดี	ไม่ดี	ไม่ระบุ	
	56 (73.68)	20 (26.32)	-	76 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่	28 (36.84)	48 (63.16)	-	76 (100.00)
ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	60 (78.95)	16 (21.05)	-	76 (100.00)
มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่อย่างไร	24 (31.58)	51 (67.11)	1 (1.32)	76 (100.00)
ผู้ประกอบกิจการจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้สารเคมีอันตรายก่อนการทำงานหรือไม่	20 (26.32)	55 (72.37)	1 (1.32)	76 (100.00)
ผู้ประกอบกิจการจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	20 (26.32)	55 (72.37)	1 (1.32)	76 (100.00)

จากตารางที่ 6.71 อาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 76 คน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมี 64 คน (ร้อยละ 84.21) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างไม่เพียงพอมี 12 คน (ร้อยละ 15.79)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากมีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 10.53) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีเสียงไม่ดังเท่าไรมี 68 คน (ร้อยละ 89.47)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 37 คน (ร้อยละ 48.68) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมี 35 คน (ร้อยละ 46.05) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 5.26)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรบ้างหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 71.05) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่ต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรมี 22 คน (ร้อยละ 28.95)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "ระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานดีมีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 73.68) ลูกจ้างที่ตอบว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานไม่ดีมี 20 คน (ร้อยละ 26.32)

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีกลิ่นจากการทำงานมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 36.84) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นจากการทำงานมี 48 คน (ร้อยละ 63.16)

ประเด็นที่ 7 เรื่อง "ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองมีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 78.95) ลูกจ้างที่ตอบว่าในสถานที่ทำงานไม่มีฝุ่นละอองมี 16 คน (ร้อยละ 21.05)

ประเด็นที่ 8 เรื่อง "มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่"

ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 31.58) ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีมี 51 คน (ร้อยละ 67.11) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.32)

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้สารเคมีก่อนการทำงาน หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้สารเคมีก่อนการทำงาน มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 26.32) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้สารเคมีก่อนการทำงานมี 55 คน (ร้อยละ 72.37) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.32)

ประเด็นที่ 10 เรื่อง “นายจ้างได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 26.32) ลูกจ้างที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย มี 55 คน (ร้อยละ 72.37) และลูกจ้างที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.32)

ตารางที่ 6.72 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง
ภาคแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)				รวม (ร้อยละ)
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ	
นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนด ให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่	30 (39.47)	18 (23.68)	28 (36.84)	-	76 (100.00)
ท่านจะต้องได้รับค่าจ้างภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ท่านส่งมอบงานให้แก่นายจ้างใช่หรือไม่	51 (67.11)	3 (3.95)	22 (28.95)	-	76 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับสารเคมี และส่งมอบให้ลูกจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใช่หรือไม่	32 (42.11)	15 (19.74)	29 (38.16)	-	76 (100.00)
นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับลูกจ้างเพื่อบรรเทาความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุใช่หรือไม่	31 (40.79)	17 (22.37)	28 (36.84)	-	76 (100.00)

ตารางที่ 6.72 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ (ร้อยละ)						รวม (ร้อยละ)
ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	แจ้งตำรวจ	แจ้งต่อสหภาพฯ	แจ้งเจ้าของฯ	แจ้งกรมสวัสดิการฯ	อื่น ๆ	ไม่ระบุ	
	22 (28.95)	-	7 (9.21)	28 (36.84)	19 (25.00)	-	76 (100.00)

จากตารางที่ 6.72 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 76 คน เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนดให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 39.47) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 23.68) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 36.84)

ประเด็นที่ 2 เรื่อง “ท่านต้องได้รับค่าจ้างตรงภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ท่านส่งมอบงานให้แก่นายจ้างใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 67.11) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 3 คน (ร้อยละ 3.95) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 28.95)

ประเด็นที่ 3 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับสารเคมีและส่งมอบให้ลูกจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 42.11) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 15 คน (ร้อยละ 19.74) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 38.16)

ประเด็นที่ 4 เรื่อง “นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับลูกจ้างเพื่อบรรเทาความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุใช่หรือไม่”

ลูกจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 40.79) ลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 17 คน (ร้อยละ 22.37) และลูกจ้างที่ตอบว่าไม่ทราบมีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 36.84)

ประเด็นที่ 5 เรื่อง “ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร”

ลูกจ้างที่ตอบว่าแก้ปัญหาโดยการแจ้งตำรวจมี 22 คน (ร้อยละ 28.95) แจ้งเจ้าของฯ 7 คน (ร้อยละ 9.21) แจ้งกรมสวัสดิการฯ 28 คน (ร้อยละ 36.84) อื่นๆ 19 คน (ร้อยละ 25.00) โดยไม่มีการแจ้งต่อสหภาพแรงงานเลย

ระบบการตรวจแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวัง

ตารางที่ 6.73 ระบบตรวจแรงงานที่แรงงานคาดหวัง

ระบบตรวจแรงงานที่คาดหวัง	รวมทุกขนาดกิจการ											
	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	ร้อยละ	เหนือ	ร้อยละ	กลาง	ร้อยละ	อีสาน	ร้อยละ	ใต้	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	148	58.04	54	46.15	124	59.05	85	60.28	55	55.00	466	56.62
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง	150	58.82	23	19.66	134	63.81	82	58.16	41	41.00	430	52.25

ตารางที่ 6.73 (ต่อ)

ระบบตรวจแรงงานที่คาดหวัง	รวมทุกขนาดกิจการ											
	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	ร้อยละ	เหนือ	ร้อยละ	กลาง	ร้อยละ	อีสาน	ร้อยละ	ใต้	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	51	20.00	10	8.55	62	29.52	30	21.28	14	14.00	167	20.29
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	6	2.35	16	13.68	17	8.10	23	16.31	1	1.00	63	7.65
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	15	5.88	4	3.42	11	5.24	6	4.26	3	3.00	39	4.74
อื่นๆ ระบุ	18	7.06	4	3.42	2	0.95	-	-	-	-	24	2.92

หมายเหตุ 1. เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ

2. คิดสัดส่วนเทียบกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม กรุงเทพฯและปริมณฑล 255 ตัวอย่าง ภาคเหนือ 117 ตย. ภาคกลาง 210 ตย. ภาคอีสาน 141 ตย. และภาคใต้ 100 ตย.

จากกลุ่มตัวอย่าง 823 คน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) (ตารางที่ 6.73) มีจำนวน 466 คน (ร้อยละ 56.62) ต้องการให้พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจ จำนวน 430 คน (ร้อยละ 52.25) ต้องการให้มีความร่วมมือกันสามฝ่ายคือ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างช่วยกันตรวจ จำนวน 167 คน (ร้อยละ 20.29) ต้องการให้สหภาพ แรงงานเป็นผู้ดูแล ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีสหภาพแรงงาน จำนวน 63 คน (ร้อยละ 7.65) ต้องการให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 39 คน (ร้อยละ 4.74) ต้องการให้จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม และมีผู้ไม่ออกความเห็นหรือชอบรูปแบบอื่นๆ 24 คน (ร้อยละ 2.92)

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กจะชอบแบบที่ 1 และ 2 ในสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ แบบที่ 1 ร้อยละ 19.46 และแบบที่ 2 ร้อยละ 19.11 ขณะที่สถานประกอบกิจการขนาดกลางจะชอบแบบที่ 1 มากที่สุดเช่นกันคือ ร้อยละ 19.25 รองลงมาเป็นแบบที่ 2 คือ ร้อยละ 18.54

ตารางที่ 6.74 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	128 (55.17)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	171 (73.70)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	67 (28.89)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงาน ตรวจแรงงาน	12 (5.17)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	14 (6.03)
อื่นๆ (ระบุ)	9 (3.88)

จากตารางที่ 6.74 ความต้องการระบบการตรวจแรงงาน จากการให้ผู้ตอบเลือกได้มากกว่า 1 วิธี จากจำนวนเต็มของแต่ละกิจกรรมพบว่า ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ต้องการวิธีการตรวจแบบร่วมกันทั้งสามฝ่ายมากที่สุด (ร้อยละ 73.70) รองลงมาคือการให้พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯ เป็นผู้ตรวจ (ร้อยละ 55.17)

ตารางที่ 6.75 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคพาณิชยกรรม

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	99 (71.00)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	43 (30.71)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	23 (16.43)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงาน ตรวจแรงงาน	7 (5.00)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	8 (5.72)
อื่นๆ (ระบุ)	1 (0.71)

จากตารางที่ 6.75 สำหรับรูปแบบของการตรวจแรงงานนั้นรูปแบบการตรวจโดยพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการเป็นผู้ตรวจจะได้รับเลือกถึง ร้อยละ 71.00 ขณะที่การตรวจแรงงานโดยความร่วมมือทั้งสามฝ่ายจะเป็นความต้องการลำดับรองลงมาคือ ร้อยละ 30.71

ตารางที่ 6.76 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคขนส่ง

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	39 (65.00)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	36 (60.00)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	11 (18.33)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	1 (1.67)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	6 (10.00)
อื่นๆ (ระบุ)	3 (5.00)

จากตารางที่ 6.76 ระบบการตรวจแรงงานที่ต้องการมากที่สุดคือ ให้พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจ (ร้อยละ 65.00) รองลงมาคือ การตรวจโดยความร่วมมือทั้งสามฝ่าย คือ ฝ่ายราชการ นายจ้าง และคนงาน (ร้อยละ 60.00)

ตารางที่ 6.77 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคการบริการ

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	35 (44.30)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	53 (67.08)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	21 (26.58)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	3 (3.81)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	4 (5.07)
อื่นๆ (ระบุ)	2 (2.53)

จากตารางที่ 6.77 ในประเด็นของระบบแรงงานที่ต้องการนั้นระบบการตรวจแรงงานโดยการร่วมมือทั้งสามฝ่ายคือพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการ ของนายจ้าง และลูกจ้าง เป็นรูปแบบที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด (ร้อยละ 67.80) และรูปแบบที่พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและเป็นผู้ตรวจเป็นอันดับรอง (ร้อยละ 44.30)

ตารางที่ 6.78 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคก่อสร้าง

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	27 (42.19)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	41 (64.07)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	7 (10.94)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	7 (10.94)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	2 (3.13)
อื่นๆ (ระบุ)	5 (7.81)

จากตารางที่ 6.78 แรงงานมีความต้องการให้พนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจในสถานประกอบกิจการ และวิธีการตรวจแรงงานซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ต้องการมากที่สุด คือ การตรวจร่วม 3 ฝ่าย (ร้อยละ 64.07) รองลงมาคือ ให้พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจ (ร้อยละ 42.19)

ตารางที่ 6.79 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	74 (68.52)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	46 (42.59)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	-
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	30 (27.78)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	1 (0.93)
อื่นๆ (ระบุ)	-

จากตารางที่ 6.79 รูปแบบของการตรวจแรงงานที่ต้องการนั้นจะพบว่า รูปแบบที่สองคือความร่วมมือจาก 3 ฝ่ายคือพนักงานตรวจแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างมี ร้อยละ 42.59 และที่มากที่สุดคือ การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมี ร้อยละ 68.52

ตารางที่ 6.80 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาคประมงทะเล

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	43 (67.19)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	11 (17.19)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	3 (4.69)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	-
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	2 (3.13)
อื่นๆ (ระบุ)	31 (48.43)

จากตารางที่ 6.80 แรงงานถึง ร้อยละ 67.19 ยังต้องการให้มีการตรวจแรงงาน และระบบที่ต้องการให้มีมากที่สุดคือ การตรวจแรงงานโดย พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง รองลงมาคือการตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างร้อยละ 17.19

ตารางที่ 6.81 ความต้องการระบบตรวจแรงงานของแรงงานในภาครับงานไปทำที่บ้าน

ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง	41 (53.95)
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง	18 (23.68)
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ	5 (6.58)
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	25 (32.90)
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	14 (18.42)
อื่นๆ (ระบุ)	-

จากตารางที่ 6.81 ความต้องการระบบตรวจแรงงานนั้น กลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านพอใจให้กรมสวัสดิการฯ เป็นผู้ตรวจมากที่สุด (ร้อยละ 53.95) และรองลงมาคือ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน (ร้อยละ 32.90)

สรุปผลการสัมภาษณ์แรงงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง โดยภาพรวมปรากฏว่าการผิดกฎหมายยังมีบ้างแต่ไม่มากนัก อาจเป็นเพราะการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ ที่กำหนดตัวอย่างอาจได้ผลดีพอสมควร และตัวอย่างที่ผู้สัมภาษณ์ได้พบ อาจเป็นตัวอย่างที่มีความเข้าใจด้านกฎหมายบ้างอย่างไรก็ดี เนื่องจากการสัมภาษณ์ทำในสถานประกอบกิจการซึ่งอาจทำให้ผู้ตอบไม่มีอิสระพอคำตอบที่ปรากฏจึงอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต ในโรงงาน แม้การตอบอาจขาดอิสระไปบ้าง แต่ความพยายามในการสัมภาษณ์ของผู้ที่เข้าไปสัมภาษณ์ทำให้พบว่าการทำผิดกฎหมายยังมีอยู่บ้าง (ตามที่ปรากฏในตาราง) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางประเด็น เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด และชั่วโมงการทำงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา เป็นต้น จึงเป็นไปได้ว่าแรงงานเหล่านี้อาจมีความรับรู้ถึงสิทธิของตนเองตามกฎหมายในประเด็นนั้นๆ ไม่พอเพียงหรือไม่สนใจ เพราะในหลาย ๆ คนเห็นว่าการมีงานทำดีกว่าการว่างงาน แม้แรงงานอาจไม่สนใจสิ่งที่เป็นสิทธิของตน หรืออยู่ในภาวะยอมจำนน แต่ทำให้เห็นได้ว่ายังมีฝ่ายนายจ้างบางคนจงใจเลี่ยงกฎหมาย และการตรวจแรงงานยังทำไม่ทั่วถึง ซึ่งก็เป็นเพราะอุปสรรคหลายด้าน ทั้งจำนวนบุคลากร และงบประมาณ เป็นต้น จึงน่าที่จะรณรงค์ และประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน รวมทั้งสถานประกอบกิจการทั่วไปให้มากขึ้น และต้องขอความร่วมมือกับนายจ้างให้ทำตามกฎหมาย และในที่สุดควรมีบทลงโทษที่เฉียบขาดสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม แต่ในขณะเดียวกันต้องยกย่อง และให้แรงจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติตามด้วย

จากความเห็นของลูกจ้างส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ แม้จะมีบางกลุ่มเห็นว่าไม่จำเป็น เพราะเสียเวลา และสภาพที่เป็นอยู่เหมาะสมดีแล้ว อย่างไรก็ดีรูปแบบการตรวจแรงงานที่ลูกจ้างต้องการมากที่สุดคือ การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และรองลงมาคือ การตรวจแรงงานโดยมีความร่วมมือจาก 3 ฝ่ายคือ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง

2. การแจกแจงข้อมูลจากการสัมภาษณ์นายจ้าง

ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างนายจ้าง

การเก็บกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำนวน 14 คน กลุ่มตัวอย่างอยู่ในกิจการขนาดเล็ก 3 คน (ร้อยละ 21.43) ขนาดกลาง 1 คน (ร้อยละ 7.14) และขนาดใหญ่ 10 คน (ร้อยละ 71.43)

ตารางที่ 6.82 ลักษณะของสถานประกอบกิจการ (นายจ้าง)

ลักษณะของสถานประกอบกิจการ	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
บริษัท	1	1	9	11	78.57
ห้างหุ้นส่วน	-	-	1	1	7.14
อื่น ๆ ระบุ	2	-	-	2	14.29
รวม	3	1	10	14	-
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	-	100.00

ลักษณะของสถานประกอบกิจการ เป็นบริษัท 11 คน (ร้อยละ 78.57) เป็นห้างหุ้นส่วน 1 คน (ร้อยละ 7.14) และเป็นแบบอื่น 2 คน (ร้อยละ 14.29)

ตารางที่ 6.83 ประเภทกิจกรรม

ประเภทกิจกรรม	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
อุตสาหกรรมการผลิต	-	-	7	7	50.00
พาณิชยกรรม	-	1	1	2	14.29
ก่อสร้าง	1	-	1	2	14.29
กสิกรรม และปศุสัตว์	2	-	-	2	14.29
การประมงทะเล	-	-	1	1	7.14
รวม	3	1	10	14	100.00
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	100.00	-

โดยกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 7 คน ได้แก่ สิ่งทอ 2 คน อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน 1 คน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิคส์ 1 คน อุตสาหกรรมอาหาร 1 คน อุตสาหกรรมพลาสติก 2 คน ภาคพาณิชยกรรม 2 คน ภาคก่อสร้าง 2 คน ภาคกสิกรรม และปศุสัตว์ 2 คน และประมงทะเล 1 คน

ตารางที่ 6.84 เพศ

เพศ	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
ชาย	3	-	8	11	78.57
หญิง	-	1	2	3	21.43
รวม	3	1	10	14	-
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	-	100.00

เป็นเพศชาย 11 คน (ร้อยละ 78.57) และเพศหญิง 3 คน (ร้อยละ 21.43) สมรสแล้ว 10 คน (ร้อยละ 71.43) เป็นโสด และไม่ระบุ 2 คน (ร้อยละ 14.29)

ตารางที่ 6.85 สถานภาพของครอบครัว

สถานภาพของครอบครัว	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
โสด	-	-	2	2	14.29
สมรส	2	1	7	10	71.43
ไม่ระบุ	1	-	1	2	14.29
รวม	3	1	10	14	-
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	-	100.00

ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คือ ร้อยละ 71.43

ตารางที่ 6.86 สถานภาพด้านการศึกษา

สถานภาพด้านการศึกษา	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
ปวช.	1	1	-	2	14.29
ปริญญาตรี	1	-	8	9	64.29
สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	2	3	21.43
รวม	3	1	10	14	-
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	-	100.00

โดยกลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี 9 คน (ร้อยละ 64.29) รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 21.43) และจบการศึกษาระดับ ปวช. 2 คน (ร้อยละ 14.29)

ข้อมูลการจ้างงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 6.87 (ก.) ข้อมูลการจ้างแรงงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

ขนาดกิจการ	การรับพนักงาน/คนงานมีการทำสัญญาจ้างงานหรือไม่			ท่านรู้ระดับค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ที่สถานประกอบกิจการของท่านตั้งอยู่หรือไม่		ท่านมีการปรับค่าตอบแทนให้กับพนักงาน/คนงานหรือไม่		มีการส่งพนักงาน/คนงานไปพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่		
	มี	ไม่มี	รวม	รู้	รวม	มี	รวม	มี	ไม่มี	รวม
เล็ก	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3
กลาง	-	1	1	1	1	1	1	1	-	1
ใหญ่	8	2	10	10	10	10	10	10	-	10
รวม	9	5	14	14	14	14	14.	12	2	14
ร้อยละ	64.29	35.71	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	85	14.29	100.00

ตารางที่ 6.87 (ข.)

ขนาดกิจการ	มีการอบรมและอธิบายให้พนักงาน/คนงานเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทหรือไม่			สถานประกอบกิจการของท่านมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน/คนงานหรือไม่ อย่างไร เช่น การจัดรถรับส่ง ฯลฯ			ท่านมีอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานหรือไม่ ให้ยกตัวอย่าง เช่น หน้ากาก ถุงมือ ฯลฯ		
	มี	ไม่มี	รวม	มี	ไม่มี	รวม	มี	ไม่มี	รวม
เล็ก	2	1	3	2	1	3	1	2	3
กลาง	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ใหญ่	10	-	10	10	-	10	10	-	10
รวม	13	1	14	13	1	14	12	2	14
ร้อยละ	92.86	7.14	100.00	92.86	7.14	100.00	85.71	14.29	100.00

ตารางที่ 6.87 (ค.)

ขนาดกิจการ	ในสถานประกอบกิจการของท่านมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้นหรือไม่				ในสถานประกอบกิจการของท่านได้จัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการซ้อมหนีไฟประจำปีหรือไม่			
	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	รวม	มี	ไม่มี	ไม่ระบุ	รวม
เล็ก	1	2	-	3	1	2	-	3
กลาง	1	-	-	1	-	1	-	1
ใหญ่	9	-	1	10	8	1	1	10
รวม	11	2	1	14	9	4	1	14
ร้อยละ	78.57	14.29	7.14	100.00	64.29	28.57	7.14	100.00

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบกิจการจำนวน 14 คน โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 3 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 10 คน ในเรื่องดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง "การรับพนักงานเข้ามาทำงานได้มีการทำสัญญาการจ้างงานหรือไม่"

มีผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่ามีการทำสัญญาการจ้างงานจำนวน 9 คน (ร้อยละ 64.29) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 1 คน และผู้ประกอบกิจการขนาดใหญ่ 8 คน มีผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีการทำสัญญาการจ้างงาน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 35.71) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 2 คน ผู้ประกอบกิจการขนาดกลาง 1 คน และผู้ประกอบกิจการขนาดใหญ่ 2 คน

ประเด็นที่ 2 เรื่อง "ท่านรู้ระดับค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ที่สถานประกอบกิจการของท่าน ตั้งอยู่หรือไม่"

ผู้ประกอบกิจการ ทั้ง 14 คน (ร้อยละ 100) ตอบว่ารู้

ประเด็นที่ 3 เรื่อง "ท่านมีการปรับค่าตอบแทนให้กับพนักงาน / คนงานหรือไม่"

ผู้ประกอบกิจการทุกคน (ร้อยละ 100) ตอบว่ามีการปรับค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

ประเด็นที่ 4 เรื่อง "มีการส่งพนักงาน / คนงาน ไปพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่"

ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่ามีการส่งพนักงาน / คนงานไปพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน 12 คน (ร้อยละ85.7)โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 1 คน ผู้ประกอบกิจการขนาดกลาง 1 คน และผู้ประกอบกิจการขนาดใหญ่ 10 คน สำหรับผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีการส่งพนักงาน / ลูกจ้างไปพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน 2 คน (ร้อยละ 14.29) โดยเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็กทั้งคู่

ประเด็นที่ 5 เรื่อง "มีการอบรมและอธิบายให้พนักงาน / คนงานเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานประกอบกิจการหรือไม่"

ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่ามีการอบรมและอธิบายนโยบายและแนวปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้พนักงานเข้าใจ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 92.86) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 2 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 10 คน ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีการอบรมและอธิบายนโยบายและแนวปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้พนักงานเข้าใจมีเพียง 1 คน(ร้อยละ 7.14) โดยเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก

ประเด็นที่ 6 เรื่อง "สถานประกอบกิจการของท่านมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน / คนงาน เช่น รถรับส่ง หรือไม่"

ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่ามีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน / คนงาน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 92.86) โดยแยกเป็น ผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 2 คน ขนาดกลางจำนวน 1 คน และขนาดใหญ่จำนวน 10 คน สำหรับผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน / คนงานมีเพียง 1 คน (ร้อยละ 7.14) โดยเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก

ประเด็นที่ 7 เรื่อง “ท่านมีอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานหรือไม่”

ผู้ประกอบกิจการตอบว่าสถานประกอบกิจการได้จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงาน 12 คน(ร้อยละ 85.71) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 10 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มี มีเพียง 2 คน(ร้อยละ 14.29) โดยทั้งสองคนเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก

ประเด็นที่ 8 เรื่อง “ในสถานประกอบกิจการของท่านมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้นหรือไม่”

ผู้ประกอบกิจการที่ได้ตอบว่ามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้นให้กับพนักงานจำนวน 11 คน(ร้อยละ 78.57) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่จำนวน 9 คน สำหรับผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้นให้กับพนักงาน มีเพียง 2 คน(ร้อยละ 14.29) โดยทั้ง 2 คนเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก

ประเด็นที่ 9 เรื่อง “ในสถานประกอบกิจการของท่านได้จัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการซ้อมหนีไฟประจำปีหรือไม่”

ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่ามีการจัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการซ้อมหนีไฟประจำปีมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 64.29) โดยแยกเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก 1 คน และขนาดใหญ่ 8 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีการจัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการหนีไฟประจำปี มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 28.57) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการเล็ก 2 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 1 คน ในการสัมภาษณ์เรื่องนี้มีผู้ไม่ตอบ 1 คน

ตารางที่ 6.88 มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่

มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
มี	-	1	8	9	64.29
ไม่มี	3	-	2	5	35.71
รวม	3	1	10	14	-
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	-	-

ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าเคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 9 คน (ร้อยละ 64.29) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 8 คน ผู้ประกอบกิจการที่ตอบว่าไม่มีเคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการเลย จำนวน 5 คน(หรือร้อยละ 35.71) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 3 คน และขนาดใหญ่ 2 คน

ตารางที่ 6.89 พนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่

ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
ควร	1	-	9	10	71.43
ไม่ควร	2	1	1	4	28.57
รวม	3	1	10	14	-
ร้อยละ	21.43	7.14	71.43	-	-

ผู้ประกอบกิจการที่มีความเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการเป็นประจำ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 71.43) โดยเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก 1 คน และขนาดใหญ่ 9 คน สำหรับผู้ประกอบกิจการที่มีความเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่ควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำ มีจำนวน 4 คน(ร้อยละ 28.57) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดเล็ก 2 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 1 คน

วิธีการตรวจแรงงาน

ตารางที่ 6.90 วิธีการตรวจแรงงาน

ระบบการตรวจแรงงาน	ขนาดกิจการ				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ร้อยละ
พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-	1	7	8.00	57.14
การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง	-	-	7	7	50.00
ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ	-	-	1	1	7.14
ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	-	-	1	1	7.14
จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม	2.	-	-	2	14.29
อื่น ๆ ระบุ	1.00	-	-	1.00	7.14

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบกิจการถึงวิธีการตรวจแรงงานควรมีรูปแบบใด

ผู้ประกอบกิจการที่เห็นว่าการตรวจแรงงานควรทำโดยพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีจำนวน 8 คน(ร้อยละ 57.14) โดยแยกเป็นผู้ประกอบกิจการ

ขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่ 7 คน ผู้ประกอบกิจการที่เห็นว่าการตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างมีทั้งหมด 7 คน (ร้อยละ 50) โดยผู้ประกอบกิจการทั้ง 7 คนเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดใหญ่ทั้งหมด ผู้ประกอบกิจการที่เห็นว่าควรให้สหภาพแรงงานดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการ (กรณีที่สถานประกอบกิจการมีสหภาพแรงงาน) มีเพียง 1 คน (ร้อยละ 7.14) ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ผู้ประกอบกิจการที่ต้องการให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงานโดยที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน มี 1 คน (ร้อยละ 7.14) โดยเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ และผู้ประกอบกิจการที่ต้องการให้เอกชนเป็นผู้ตรวจแรงงาน โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน มี 2 คน (ร้อยละ 14.29) ทั้งสองคนเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก

สรุปผลการสัมภาษณ์นายจ้าง

จากการสัมภาษณ์นายจ้าง จำนวน 14 ตัวอย่างพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเข้ามาตรวจแรงงานของหน่วยราชการ และรูปแบบที่มีผู้เห็นชอบด้วยมากที่สุด(ร้อยละ 57.14) ยังคงเป็นการให้เจ้าหน้าที่ของราชการเข้ามาตรวจ และรองลงมา (ร้อยละ 50.00) คือการตรวจโดยการร่วมมือของสามฝ่าย คือ พนักงานตรวจแรงงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง มีผู้เห็นว่าควรจ้างเอกชนตรวจ ร้อยละ 14.19 แต่ก็ยังคงให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมผู้ตรวจ จะเห็นได้ว่านายจ้างยังคงให้ความเชื่อมั่นกับเจ้าหน้าที่ราชการมาก ในด้านการปฏิบัติอื่นๆ ของนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ พบว่าการจ้างงานไม่มีการทำสัญญาถึง 5 คน (ร้อยละ 35.71) มีการส่งพนักงานของตนไปพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะ 12 คน (ร้อยละ 85.71) ปรากฏว่ามี 5 คน (ร้อยละ 35.71) กล่าวว่าไม่เคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาในสถานประกอบการของตนเลย แต่ส่วนใหญ่ 10 คน (ร้อยละ 71.43) เห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจในสถานประกอบกิจการเป็นประจำ (เพื่อจะได้สนทนา ซักถาม) แต่ก็มีนายจ้างบางคนจากการสัมภาษณ์นอกโควต้าการสัมภาษณ์ไม่ต้องการให้พนักงานตรวจเข้ามาเพราะทำให้เสียเวลา

3. การศึกษากลุ่มตัวอย่างเชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึกรวมทั้งสิ้น 50 ตัวอย่างประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการรวมทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารระดับ 10 ระดับ9 และระดับ 8 รวม 8 คน ฝ่ายปฏิบัติการระดับ 8 ระดับ 7 และระดับรองลงมา 7 คน ตำรวจน้ำ 1 คน โดยทำการสัมภาษณ์ทั้ง

ข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงและปัญหาด้านการบริหารและการปฏิบัติ รวมถึง งบประมาณ ตลอดจน ข้อกฎหมายบางประการที่อาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

กลุ่มนักวิชาการรวมทั้งสิ้น 7 คน โดยแบ่งเป็นนักวิชาการแรงงานในกระทรวงแรงงาน 1 คน จากสถาบันการศึกษา 2 คน จากสถาบันทางกฎหมาย 1 คน จากองค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล 2 คน และนักวิชาการอิสระ 1 คน ซึ่งกลุ่มนี้เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล

กลุ่ม NGOs จำนวน 9 คน ประกอบด้วยตัวแทนของ Home Net ผู้นำเครือข่ายขอนแก่นเพื่อนหญิง ผู้นำเครือข่ายสิ่งทอ ผู้นำกลุ่มปักผ้า กลุ่มหัตถกรรมเครื่องทองเหลือง ผู้นำเครือข่ายผู้ป่วยจากการทำงาน และอดีตผู้นำโรงงานสิ่งทอ โดยข้อมูลกลุ่มนี้เก็บจากเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ลำปาง ขอนแก่น และสงขลา

กลุ่มผู้ประกอบกิจการ(เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือตัวแทน) จำนวนทั้งสิ้น 14 คน ประกอบด้วย กิจการอาหารและยา 1 คน ก่อสร้าง 2 คน(ระดับเจ้าของกิจการและผู้จัดการฝ่ายบุคคล) ประมง 1 คน เรือพาณิชย์ 2 คน สภาอุตสาหกรรม 3 คน สภาองค์กรนายจ้าง 1 คน วัสดุคอนกรีต 1 คน (กรรมการสภาองค์กรนายจ้าง) กิจการเกี่ยวกับรถยนต์ 1 คน (กรรมการบริหารสมาคมนายจ้างธุรกิจรถยนต์และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) กิจการด้านการเกษตร 1 คน การค้าปลีกค้าส่ง 1 คน (เป็นเลขาหอการค้าจังหวัด) โดยข้อมูลชุดนี้ทำการเก็บจากทุกเขตเป้าหมาย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 1 คน UNIFEM 1 คน รวม 2 คน

เจ้าหน้าที่สถานทูตเก็บได้เพียง 2 ราย คือ สถานทูตเกาหลี และสถานทูตญี่ปุ่น ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกานั้นเป็นเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน สัมภาษณ์โดยใช้คำถามต่างๆ ทาง E-mail (1 คน) สถานทูตส่วนใหญ่จะให้ส่งโทรสารไป แต่บางสถานทูตไม่มีการตอบกลับมาและเมื่อทวงถามไปหลายสถานทูตจะแจ้งว่าไม่มีเจ้าหน้าที่เฉพาะทางด้านแรงงาน และให้ชื่อ Website มา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเชิงเอกสารอยู่แล้ว

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทยในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการระดับบริหาร

ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการจังหวัด 5 จังหวัด คือ จังหวัดลำปาง จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอยุธยา จังหวัดกรุงเทพฯ และจังหวัดสงขลา ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

ปัญหา และอุปสรรค

1) พนักงานตรวจแรงงานมีน้อยเมื่อเทียบสัดส่วนกับสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่มี ทำให้การตรวจแรงงานไม่ทั่วถึง

2) ความรู้ในเรื่องกฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานยังไม่ถ่องแท้ และความรู้เฉพาะด้านในเรื่องที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น เรื่องเกี่ยวกับสารเคมี เรื่องหลักทางวิศวกรรม การใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทาง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีอยู่ไม่สามารถตรวจได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ

3) การตรวจเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ ต้องแยกจากการตรวจความปลอดภัยทำให้ต้องใช้พนักงานตรวจแรงงานจำนวนมากจึงจะเพียงพอสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายแก่พนักงานตรวจแรงงานมากขึ้น เพื่อจะสามารถบังคับใช้กฎหมายในเบื้องต้นได้เมื่อพบสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง เป็นการลดขั้นตอนการทำงานลงได้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ควรส่งเสริมให้ตัวลูกจ้างมีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน เรื่องสิทธิ และหน้าที่ที่แรงงานพึงได้ และพึงปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่ในสถานศึกษา โดยกรมฯเป็นผู้ดำเนินการ อาจจัดเป็นการให้ความรู้แบบเข้าไปในสถานศึกษา หรือสถานประกอบกิจการ เป็นลักษณะสัญจร หมุนเวียนไปบรรยายตามแหล่งต่าง ๆ โดยมีอุปกรณ์เสริมไปช่วยในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เช่น แผ่นพับ เป็นต้น

3) จัดให้มีการประสานงานเป็นเหมือนเครือข่ายระหว่างเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.)ในสถานประกอบกิจการ หรือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้ว และที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการที่เป็นตัวแทนของทางกรมฯ โดยร่วมมือกับพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อช่วยตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีตัวแทนเหล่านี้อยู่แล้ว

4) มีการปรับปรุงกฎหมาย ให้การส่งรายงานการตรวจแรงงานเป็นเหมือนสัญญาที่สถานประกอบกิจการจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่มีรายงานมา หากมีการร้องเรียนจากลูกจ้างว่าสถานประกอบกิจการที่ส่งรายงานมาแสดงว่ามีการรายงานเท็จจะต้องมีการตรวจสอบอีกครั้งหากพบว่าผิดจริงจะต้องกำหนดบทลงโทษที่รุนแรง และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

5) ให้มีการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้ระบบรายงานผ่านInternet เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บข้อมูลสำหรับสถานประกอบกิจการที่พร้อม

2. ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติ

ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานทั้งจากส่วนกลาง และจังหวัดเป้าหมายทั้ง 5 พื้นที่ ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

ปัญหา และอุปสรรค

1) พนักงานตรวจแรงงานในแต่ละพื้นที่มีงานต้องรับผิดชอบมากกว่าการตรวจแรงงาน ทำให้ต้องทำงานหลายด้าน

2) มีการกำหนดเป้าหมายเป็นปริมาณที่จะต้องตรวจให้ได้ในแต่ละปี ซึ่งจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีอยู่มีมากกว่าพนักงานตรวจแรงงานมาก และต้องตรวจให้ได้ตามเป้าหมายการตรวจจึงต้องเลือกเข้าตรวจในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างจำนวนมากเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในแต่ละปี ดังนั้นในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กจึงไม่ค่อยได้รับการตรวจแรงงาน ทำให้มีการร้องเรียน และมีการหลีกเลี่ยงกฎหมายมากกว่าในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่

3) ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมีผู้มีความรู้ด้านกฎหมาย หรือด้านอื่น ๆ มาเป็นพนักงานตรวจแรงงานทำได้ไม่นานก็ออก เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับต่ำกว่างานที่ต้องรับผิดชอบ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงานที่มีอยู่ก็ไม่ตรงกับสายงาน ต้องมีการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานตรวจแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน หรือมีการให้ในรูปอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง เพื่อสร้างแรงจูงใจ และช่วยลดปัญหาคอรัปชั่นได้อีกทางหนึ่งด้วย เช่น เปอร์เซ็นต์จากการทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยวัดทั้งด้านประสิทธิภาพคือการมีสถานประกอบกิจการปฏิบัติอย่างถูกต้องมากขึ้น และประสิทธิผลคือจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจแรงงานที่ครอบคลุมทั่วถึงในทุก ๆ กิจกรรม

2) มีการแบ่งหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงานเท่านั้น

3. นักวิชาการ

ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันการศึกษา กระทรวงแรงงาน สถาบันกฎหมาย และนักวิชาการอิสระ ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

ปัญหา และอุปสรรค

1) การให้ความรู้ และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของกฎหมายแรงงาน และการตรวจแรงงานยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ

2) พนักงานตรวจแรงงานมีไม่เพียงพอกับสถานประกอบกิจการ

3) การสุ่มตรวจตามสถานประกอบกิจการจะเป็นขนาดใหญ่ที่ได้รับการตรวจแรงงานมากกว่าขนาดเล็ก

4) แรงงานต้องเลือกที่จะเสี่ยงกับการทำงานที่ไม่ปลอดภัยเพื่อจะแลกกับการมีงานทำ

5) ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีการทำธุรกิจกับต่างประเทศ มีการส่งออก จะถูกผูกพันอยู่กับกติกาของนานาชาติอยู่แล้ว เช่นเรื่องของจรรยาบรรณแรงงาน (Code of Conduct) มาตรฐานแรงงาน (SA 8001) เป็นต้น ทำให้มีการบังคับอยู่แล้วในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่มี และการสุ่มตรวจก็ยังน้อยทำให้มีการทำผิดมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1) ให้มีการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวางขึ้น และจัดให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สิทธิตามกฎหมายให้เด็ก ๆ ได้เรียนในสถานศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการสร้างแรงงานในอนาคต

2) ส่งเสริมให้แรงงานเห็นคุณค่าของตนเอง และตระหนักในการที่จะต้องได้รับความปลอดภัยเพียงพอในการทำงาน ให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างเพื่อที่ตัวแรงงานเองจะสามารถดูแล รักษาสิทธิของตนเอง เป็นการตรวจแรงงานโดยตัวแรงงานเองอีกทางหนึ่ง

3) มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานให้ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และตรวจสอบ โดยมีเครือข่ายในแต่ละประเภทกิจกรรมทำหน้าที่ร่วมในการตรวจแรงงานระหว่างกัน

4) กำหนดบทลงโทษ หรือมาตรการการลงโทษในเชิงบวก เช่น การตัดโควต้าการส่งออกสินค้ากรณีผู้ส่งออก การตัดสิทธิในการลดหย่อนภาษี หรือการให้คำชมเชย หรือรางวัลสำหรับสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นแบบอย่าง เป็นต้น

5) ให้มีการใช้ระบบการรายงานเป็นการตรวจแรงงานเบื้องต้นสำหรับสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติถูกต้องอยู่แล้ว และพนักงานตรวจแรงงานเป็นเพียงผู้ที่จะเข้าไปดูอีกครั้งหนึ่งว่ามีการปฏิบัติถูกต้องจริงตามที่มีรายงานเข้ามา

4. องค์กรเอกชน (NGOs)

ได้แก่ ผู้นำเครือข่ายเพื่อนหญิงจังหวัดขอนแก่น ตัวแทน Home Net ผู้นำเครือข่ายสิ่งทอ ผู้นำกลุ่มปักผ้า กลุ่มหัตถกรรมเครื่องทองเหลือง ผู้นำเครือข่ายผู้ป่วยจากการทำงาน และอดีตผู้นำโรงงานสิ่งทอ ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

ปัญหา และอุปสรรค

1) การเข้าตรวจแรงงานในกิจการประเภทแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีสถานประกอบกิจการเป็นบ้านของตัวเองนั้นตามกฎหมายแล้วทำไม่ได้เนื่องจากเป็นสถานที่ส่วนบุคคลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของบ้านก่อนจึงจะเข้าไปได้ ดังนั้นอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานจะไม่ครอบคลุมส่วนนี้

2) แรงงานรับงานไปทำที่บ้านยังไม่มีการรวบรวมเก็บสถิติ จึงยากในการหาแหล่งที่อยู่ชัดเจน

3) ในเรื่องของนิยามนายจ้างของงานรับไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่จะไม่มีผู้รับเป็นนายจ้าง โดยมีการเลี่ยงการจ้างงานโดยตรง เป็นการผ่านตัวแทนหลายต่อทำให้หาตัวนายจ้างที่แท้จริงไม่เจอ เมื่อตรวจพบการทำผิดกฎหมายแรงงานก็ไม่สามารถเอาผิดกับนายจ้างได้

4) แรงงานรับงานไปทำที่บ้านส่วนมากความรู้น้อย ไม่เข้าใจกฎหมายแรงงาน การทำงานทำกันตามที่ได้รับถ่ายทอดมาเป็นรุ่น ดังนั้นลักษณะการทำงานจึงทำกันตามถนัด ไม่ได้คำนึงถึงความปลอดภัยเท่าไหร่นัก ขึ้นอยู่กับการระมัดระวังกันเอง แล้วแต่บุคคล

5) เนื่องจากแรงงานประเภทรับงานไปทำที่บ้านส่วนมากความรู้น้อย ไม่สามารถจะไปประกอบอาชีพอื่นได้ ดังนั้นในเรื่องค่าตอบแทนจึงไม่มีทางเลือกเท่าใดนัก ต้องอาศัยการรวมกลุ่มจึงจะมีกำลังต่อรองจากนายจ้าง

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการพิจารณากฎหมายในเรื่องของอำนาจในการเข้าตรวจสถานประกอบกิจการของแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน

2) ควรต้องมีการสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเสริมอำนาจการต่อรองกับผู้ว่าจ้างและควรจะให้มีการขึ้นทะเบียนโดยสมัครใจจากลูกจ้าง เป็นการเก็บสถิติเบื้องต้น ทำให้รู้แหล่งที่ของแรงงานเหล่านี้ได้

3) มีการให้ความรู้ในเรื่องของกฎหมายแรงงานสำหรับสมาชิกในกลุ่ม และให้สมาชิกดูแลกันเอง โดยมีการตรวจแรงงานกันระหว่างกลุ่ม และมีพนักงานตรวจแรงงานของกรมฯ เป็นผู้สนับสนุนในการให้ความรู้ และฝึกอบรม

5. ผู้ประกอบกิจการ องค์การนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม

ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการอาหารและยา ผู้ประกอบกิจการก่อสร้าง ผู้ประกอบกิจการประมง สภาอุตสาหกรรม สภาองค์การนายจ้าง ผู้ประกอบกิจการค้าปลีกค้าส่ง ผู้ประกอบกิจการยานยนต์ โดยได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1) การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายยังไม่ทั่วถึง

2) การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจในสถานประกอบกิจการแต่ละครั้งจะต้องเสียเวลามาก และไม่ได้มีการแจ้งล่วงหน้าทำให้เกิดความไม่สะดวก ทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าไม่ให้ความร่วมมือ

3) ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กคนงานมีน้อย ถ้าให้ส่งคนงานไปอบรมเรื่องกฎหมายนอกสถานที่จะค่อนข้างลำบาก เนื่องจากขาดแรงงานในการทำงาน

4) ความเคยชินในการทำงาน ทำให้คนงานละเลยในการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย

5) สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่มีระบบบริหารที่สมบูรณ์กว่าขนาดเล็กทำให้พบปัญหาทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานน้อยกว่า

6) ต้นทุนด้านการจัดการในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างสูงทำให้เกิดการหลีกเลี่ยง และให้ความสำคัญน้อย

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ มากขึ้น เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือแผ่นพับ เป็นต้น เนื่องจากเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม และสามารถแทรกได้ระหว่างเวลาพักผ่อน

2) ควรมีการแจ้งนัดหมายล่วงหน้าก่อนที่เจ้าหน้าที่จะเข้ามาตรวจในสถานประกอบกิจการ

3) การเข้าตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานควรเป็นการเข้าไปตรวจโดยให้ความรู้และคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้นายจ้างได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข และควรมีแนวทางที่ช่วยให้นายจ้างสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4) การอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้าง หรือคนงานในระหว่างเวลาทำงานควรเป็นงบสนับสนุนจากรัฐบาล

5) มีการรณรงค์ให้คนงานตระหนัก และเห็นความสำคัญของการทำงานอย่างปลอดภัยเพิ่มขึ้น ชี้ให้เห็นทั้งคุณ และโทษของการปฏิบัติตามกฎหมาย

6) ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องอยู่แล้ว การตรวจแรงงานในระบบคนงานน่าจะเพียงพอ และเหมาะสมดีแล้ว อาจมีการสุ่มเข้าตรวจเป็นระยะ ๆ ไป ส่วนในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กการเข้าตรวจในสถานประกอบกิจการเลยน่าจะดีกว่า เนื่องจากมีการเลี่ยงกฎหมายมาก

7) ควรมีการแบ่งปันประสบการณ์ แนวคิดการทำงานในเรื่องการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กับการพิจารณาในเรื่องของต้นทุนเพิ่ม กับการลดการสูญเสียทำให้คนจ่ายในส่วนนี้ลด ระหว่างสถานประกอบกิจการและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะเป็นการช่วยแก้ปัญหาได้อีกทางหนึ่ง

6. เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และ UNIFEM ได้แสดงความคิดเห็นต่อการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านการรับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1) การตรวจแรงงานในกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยเพิ่งอยู่ในระยะเริ่มต้น อยู่ระหว่างการดำเนินงาน

2) ยังไม่มีศูนย์รวมข้อมูลของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านอย่างชัดเจน แรงงานรับงานไปทำที่บ้านมีกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ

3) แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านยังไม่ได้รับรู้เกี่ยวกับการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4) ขาดองค์การในการพัฒนาการรวมกลุ่มของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1) จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหน่วยงานเฉพาะ รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครือข่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น สร้างให้มีสหภาพแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน มีสหกรณ์ มีสมาคมของแรงงานด้านนี้ และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรดังกล่าว เพื่อให้สามารถตรวจแรงงานด้วยตนเองได้ (self inspection)

2) รัฐบาลควรจัดทำโครงการพัฒนาความรู้เรื่องคุ้มครองแรงงาน ผลดี ผลเสียของกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านแก่เครือข่าย เพื่อทำหน้าที่ตรวจแรงงาน โดยการให้การอบรม เป็นการช่วยลดภาระของภาครัฐในการตรวจแรงงานได้

3) ประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อสารมวลชนทุกประเภท การให้การศึกษาแก่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ่ายงาน ผู้ว่าจ้าง ตัวแทนนายหน้าที่ส่งงานให้แก่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ชุมชน ผู้บริหารในจังหวัด อำเภอ ตำบล เป็นต้น เพื่อสร้างความตื่นตัว และให้เกิดการสำนึกในการรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ความชอบธรรมของค่าตอบแทนของผลงาน

4) แนะนำให้มีการจดทะเบียนผู้ว่าจ้างที่ส่งงานให้แก่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (ตัวอย่างของประเทศสหรัฐอเมริกา ตรวจโดย OSHA)

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากกลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์ 50 คน ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน และการตรวจแรงงาน โดยมีทั้งข้าราชการ นักวิชาการ ผู้ประกอบกิจการ และผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชน(NGOs) องค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนเจ้าหน้าที่สถานทูตบางประเทศ ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง

ปัญหาสำคัญที่ข้าราชการระดับบริหารหยิบยกมาพิจารณาได้แก่ ความไม่พอเพียงของพนักงานตรวจแรงงานเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ตลอดจนการขาดความแม่นยำของพนักงานตรวจ

แรงงานบางคนในด้านกฎหมาย และความเชี่ยวชาญเฉพาะที่จำเป็นในการตรวจแรงงาน เช่น ความรู้ด้านสารเคมีที่เป็นอันตราย ผู้บริหารบางท่านให้ความเห็นว่าการตรวจแรงงานควรตรวจรวมทั้งด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เพื่อใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ (แต่บางท่านมีความเห็นที่ต่างออกไป) การเพิ่มพูนความรู้ให้ทั้งฝ่ายพนักงาน และการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมาย และสิทธิต่างๆ แก่คนงานเป็นสิ่งจำเป็น อนึ่งการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสถานประกอบกิจการ และชุมชน เป็นกิจกรรมที่จะช่วยลดภาระงานของหน่วยราชการลงได้ เช่นเดียวกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Internet มาช่วยในการทำงาน นอกจากนั้นการปรับปรุงข้อกฎหมายให้มีความเด็ดขาดมากขึ้น น่าจะเป็นผลดีต่อการตรวจแรงงาน

สำหรับปัญหาที่พนักงานตรวจแรงงานฝ่ายปฏิบัติพบคือ ภาระงานซึ่งมีมาก และหลากหลาย ทำให้หน้าที่ในการตรวจแรงงานทำได้ไม่เต็มที่ อีกทั้งการกำหนดปริมาณการตรวจในแต่ละปี ส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานจำเป็นต้องตรวจสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตรวจแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบกิจการขนาดเล็กได้รับการตรวจแรงงานน้อย นอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานมีค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน ทำให้ขาดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ นอกจากนั้นในเรื่องของการให้ความร่วมมือจากสถานประกอบกิจการบางแห่งยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นจึงควรเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน ตลอดจนการแบ่งหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานให้มีความชัดเจนขึ้น เพื่อให้งานตรวจแรงงานในความรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันกลุ่มนักวิชาการด้านแรงงาน เห็นว่า การตรวจแรงงานยังมีอุปสรรคอยู่มาก เนื่องจากการให้ความรู้เรื่องกฎหมายและสิทธิของคนงานยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ นอกจากนั้นจำนวนผู้ปฏิบัติงานก็ยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการ และการตรวจแรงงานที่ปฏิบัติอยู่มักเป็นการสุ่มตรวจเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ทั้งๆที่สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่มักมีระบบต่างๆ และการปฏิบัติตามกฎหมายที่ดีกว่าสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก นอกจากนั้นยังมีประเด็นที่สำคัญ คือ คนงานจำนวนไม่น้อย แม้รู้ว่าทำงานอยู่กับสิ่งอันตราย เช่น สารเคมี ฝุ่นละออง หรือกลิ่น แต่ก็ต้องยอมเสี่ยงเพื่อแลกกับการมีงานทำ ซึ่งการตรวจแรงงานที่ดีน่าจะช่วยแรงงานกลุ่มนี้ได้มาก กลุ่มนักวิชาการยังเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้แก่แรงงาน การกำหนดบทลงโทษให้เป็นเชิงบวกเพื่อไม่ให้ผู้ประกอบกิจการมีความรู้สึกไม่ดีต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือการตรวจแรงงานเช่น การตัดสิทธิลดหย่อนภาษี ขณะเดียวกันก็ให้การยกย่องชมเชย ลดภาษี แก่ผู้ที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

สำหรับกลุ่ม NGOs ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มที่ใกล้ชิดกับลูกจ้างและบางครั้งใกล้ชิดกับสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก มีความเห็นว่า การตรวจแรงงานในบางกลุ่มที่ทางราชการมีความตั้งใจจะดำเนินการ เช่นกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน จะมีอุปสรรคมากเพราะ การทำงานที่บ้านนั้น กฎหมาย

ไม่ได้รองรับการเข้าตรวจในบ้านพักอาศัย นอกจากนั้นแหล่งที่อยู่ของผู้ประกอบกิจการมีความกระจัดกระจายซึ่งทำให้ยากต่อการค้นหา ทั้งนี้เพราะยังไม่มีระบบการจัดเก็บสถิติที่ดี นอกจากนั้นในกิจการบางอย่าง มีลักษณะส่งงานเป็นทอดๆ ทำให้หาตัวนายจ้างที่แท้จริงไม่พบ ดังนั้นแม้จะตรวจพบว่ามีการทำผิดกฎหมายแรงงาน ก็ไม่สามารถชี้ตัวนายจ้างได้ อนึ่งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีความรู้น้อย ขาดความเข้าใจกฎหมาย หรือสิทธิด้านแรงงาน ตลอดจนไม่ได้ตระหนักถึง ความไม่ปลอดภัย จากการทำงาน หรือแม้จะทราบดีถึงการถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดจนความไม่ปลอดภัยของการทำงาน แต่ไม่มีทางเลือกหรือไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง ดังนั้นกลุ่ม NGOs จึงได้เสนอให้พิจารณาเรื่องกฎหมายการตรวจแรงงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะ นอกจากนั้นการให้ความรู้เป็นเรื่องสำคัญ เช่นเดียวกับการสนับสนุนคนงานกลุ่มนี้ ให้มีการขึ้นทะเบียนโดยสมัครใจกับทางราชการ เพื่อฝ่ายราชการจะสามารถคุ้มครองดูแลได้

การเสนอแนะดังกล่าวเป็นเรื่องที่สมควร เพราะคนกลุ่มนี้นับวันจะมีมากขึ้นทุกที่ เพราะระบบโลกาภิวัฒน์ ทำให้ระบบการผลิตเปลี่ยนแปลงไป บริษัทใหญ่ข้ามชาติจะพยายามแสวงหาแหล่งที่ทำให้การผลิตที่มีต้นทุนต่ำ ดังนั้นจึงพยายามลดต้นทุน ด้วยการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานของ การทำงานที่อยู่ในระบบ และหันไปจ้างแรงงานที่อยู่นอกระบบแทน ดังนั้นการสร้างเกราะคุ้มครองให้คนงานเหล่านี้ด้วยการให้ความรู้ จึงจำเป็นอย่างยิ่ง นอกเหนือไปจากการที่ฝ่ายราชการจะต้องให้การดูแลเป็นพิเศษ เพราะประเทศไทยก็ไม่ต่างจากประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ ที่มีแรงงานในภาคนอกระบบที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจำนวนมหาศาล ซึ่งไม่ใช่เฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้น แม้แต่กลุ่มแรงงานประมงทะเล เกษตรกรรม และก่อสร้าง เป็นอีกส่วนที่ต้องดูแลพิเศษเช่นกัน

สำหรับกลุ่มนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากแรงงานโดยตรงและเป็นผู้ที่ต้องเผชิญกับการตรวจแรงงาน มีความเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ของทางราชการด้านกฎหมาย ยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อนึ่งการเข้ามาตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่มักไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าใจผิดว่าไม่ให้ความร่วมมือ นายจ้างบางคนเข้าใจผิดว่าการเข้ามาตรวจแรงงานของพนักงานตรวจ แรงงานมีลักษณะจับผิด ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการตรวจแรงงาน ส่วนนายจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก คือ คนงานมีน้อย ดังนั้นหากต้องส่งคนงานไปอบรมเพิ่มพูนความรู้จะทำให้ ขาดคนทำงาน ในประเด็นเรื่องความปลอดภัยนั้น นายจ้างเห็นว่า การจัดการเรื่องนี้มีต้นทุนสูงมาก ทำให้กิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดเล็กมักหลีกเลี่ยง อนึ่งความผิดในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนั้นมิใช่ฝ่ายนายจ้างจะละเมิดเสมอไป คนงานมีส่วนทำให้เกิดความผิดด้วย เพราะบางครั้งมีอุปกรณ์ป้องกันแต่คนงานไม่ยอมใช้

จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้นายจ้าง ให้ความเห็นว่าควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ อย่างกว้างขวาง และการตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่ควรแจ้งล่วงหน้า ควรเข้ามาเพื่อให้ความรู้ การ อบรมลูกจ้าง (โดยใช้งบจากรัฐบาลในการอบรม) ควรมีการแบ่งปันประสบการณ์ ในแนวคิด

เรื่องการบริหารงานเกี่ยวกับความปลอดภัยให้มากขึ้น และสำหรับกิจการขนาดใหญ่ ควรใช้ระบบตรวจด้วยตนเองและรายงาน(R.S) และการสุ่มตรวจสถานประกอบกิจการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะๆ รัฐบาลควรมุ่งไปที่สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก โดยการเน้นตรวจแรงงานในเชิงป้องกัน สร้างความเข้าใจและความรู้ในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงประโยชน์ของกฎหมาย

จากการให้ข้อคิดเห็นของนายจ้างเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะจะทำให้ฝ่ายราชการได้ทำความเข้าใจกับฝ่ายนายจ้างถึงปรัชญาของการตรวจแรงงาน และให้ข้อชี้แจงในส่วนที่อาจเป็นความเข้าใจผิดของนายจ้างต่อการตรวจแรงงานในโอกาสต่อไป อย่างไรก็ดี ข้อเสนอแนะอื่นๆ หรือปัญหาล้วนเป็นสิ่งที่น่านำมาพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้นทุนของการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งทางราชการน่าจะให้แรงจูงใจแก่นายจ้างที่ลงทุนจัดการด้านนี้อย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการใช้มาตรการแรงจูงใจ ด้านภาษีอากร

องค์การระหว่างประเทศ คือ ILO นั้น ให้ความสนใจในการตรวจแรงงาน ในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งการตรวจแรงงานในกิจกรรมสาขานี้เพิ่งอยู่ในระยะเริ่มต้น ยังมีอุปสรรคมาก เช่น ยังไม่มีศูนย์ข้อมูล ขาดการรวมตัวของแรงงาน ตลอดจนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน ซึ่ง ILO เห็นว่ารัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน และให้ความรู้ด้านกฎหมาย ตลอดจนให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้มากขึ้น ทั้งนี้โดยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งรวมถึงการให้การศึกษาอบรมแก่แรงงาน ผู้ว่าจ้าง คนกลาง ชุมชน ตลอดจนผู้บริหารท้องถิ่นทุกระดับ อนึ่งการส่งเสริมให้แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านขึ้นทะเบียนกับทางราชการ จะช่วยให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

สรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มลูกจ้าง

1. สภาพการจ้างงาน และสวัสดิการ

จากภาคกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ศึกษาสำหรับลูกจ้างจะมีความแตกต่างกันในบางประเด็นแล้วแต่ลักษณะงาน ดังรายละเอียดในตารางแสดงสภาพการจ้างงาน และสวัสดิการของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาคต่างๆ (ตารางที่ 6.25 6.32 6.39 6.46 6.52 6.58 6.64 และ 6.70) นั้น พบว่าในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการจะมีการทำสัญญาจ้างงานมากกว่าร้อยละ 50 ในขณะที่ภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และการรับงานไปทำที่บ้านจะมีการทำสัญญาจ้างงานค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประมงทะเลมีการทำสัญญาจ้างงานเพียงร้อยละ 3.13 เท่านั้น

ในประเด็นเรื่องการทำประกันสังคมนั้นกิจกรรมส่วนใหญ่ลูกจ้างมีประกันสังคมในสัดส่วนที่สูง คืออยู่ระหว่างร้อยละ 60-100 ยกเว้นภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ และประมงทะเลที่มีการทำ

ประกันสังคมในสัดส่วนที่ต่ำ คือร้อยละ 16.67 และ3.13 ตามลำดับ ส่วนภาครับงานไปทำที่บ้านยังไม่มีการทำประกันสังคม ผู้ที่มีประกันสังคมตามที่ตอบมานั้น (ร้อยละ 14.47) คือแรงงานที่เคยทำงานเป็นลูกจ้างปกติแล้วออกจากงานมาจึงมีการส่งเงินประกันสังคมต่อเอง

กิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ ส่วนใหญ่มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างในสัดส่วนที่สูง คือมากกว่าร้อยละ 70 ยกเว้นภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้านการรับเงินค่าจ้างโดยมีเอกสารแสดงจะต่ำกว่าร้อยละ 52 (ร้อยละ 51.56 18.52 20.31 และ 26.32) โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 3 กิจกรรมสุดท้ายจะมีสัดส่วนต่ำมาก

ในประเด็นการอบรมพัฒนาความรู้ปรากฏว่ากิจกรรม 4 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ ลูกจ้างได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ในสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 75

ในประเด็นของบริการรถรับ-ส่งนั้นปรากฏว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง และการรับงานไปทำที่บ้านนายจ้างมีการจัดรถรับ-ส่งให้ในสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 82.76 64.06 และ 55.26) ส่วนภาคกิจกรรมอื่นๆ นายจ้างมีการจัดรถรับ-ส่งให้ในสัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 50 (พาณิชย-กรรมร้อยละ 12.14 ภาคขนส่งร้อยละ 38.33 ภาคบริการร้อยละ 16.46 และภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ร้อยละ 11.11)

ในประเด็นของการจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานพบว่าลูกจ้างในกิจกรรมต่างๆ มีที่พักผ่อนเกินกว่าร้อยละ 50

ในประเด็นของการจัดบริการห้องอาหารนั้น กิจกรรมส่วนใหญ่นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับลูกจ้างค่อนข้างสูง โดยเกินกว่าร้อยละ 50 ยกเว้นภาคขนส่งมีร้อยละ 48.33

ส่วนเรื่องของการจัดหาน้ำสะอาดไว้สำหรับให้ลูกจ้างดื่มนั้นลูกจ้างในทุกกิจกรรมจะได้รับสวัสดิการด้านนี้ค่อนข้างสูงคือมากกว่าร้อยละ 60

สวัสดิการด้านห้องน้ำ ห้องส้วมกิจกรรมส่วนใหญ่นายจ้างมีการจัดหาไว้ให้ในสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 60 จะมีเพียงภาคพาณิชยกรรม และประมงทะเลที่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ค่อนข้างต่ำ คือร้อยละ 35.71 และ 43.75 ตามลำดับ

ในประเด็นที่พักอาศัยนั้นคงมีแต่กิจกรรมภาคก่อสร้างเท่านั้นที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยในสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 60 ประมงทะเลได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยร้อยละ 57.81 กสิกรรมและปศุสัตว์ได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยร้อยละ 47.22 อุตสาหกรรมได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยร้อยละ 36.64 พาณิชยกรรมได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยร้อยละ 35.71 และบริการได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยร้อยละ 32.91

ในประเด็นของการจัดเตรียมปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ให้นั้น นายจ้างในทุกกิจกรรมจะมีการจัดเตรียมให้ในสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 50 ยกเว้นกิจกรรมในภาคกสิกรรมและปศุสัตว์และรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีเพียงร้อยละ 36.11 และ 18.42 ตามลำดับ โดยเป็นที่น่าสังเกตว่ากิจกรรมในภาคประมงทะเล นายจ้างมีการจัดสวัสดิการด้านนี้ให้มีสัดส่วนค่อนข้างสูง คือร้อยละ 70.31

เช่นเดียวกับผลการสำรวจในเรื่องการจัดหาอาหารให้นั้นสูงมากเช่นกัน คือร้อยละ 93.75 น่าจะเป็นเพราะลักษณะการทำงานที่ต้องลอยลำอยู่ในทะเลเป็นระยะเวลานานๆ ต้องใช้ชีวิตอยู่บนเรือเป็นส่วนมาก

โดยสรุปจะเห็นได้ค่อนข้างชัดเจนว่า กิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ ลูกจ้างจะมีลักษณะการจ้างงานอย่างถูกต้อง และได้รับสวัสดิการตามมาตรฐานขั้นต่ำเป็นส่วนใหญ่ โดยอยู่ในระดับที่มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ในขณะที่ภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน จะค่อนข้างมีสภาพการจ้างงานและสวัสดิการที่ไม่ดีนัก อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานค่อนข้างยากแก่การตรวจพบ ทำให้ได้รับการตรวจแรงงานไม่ทั่วถึง อีกทั้งแรงงานในกลุ่มกิจกรรมเหล่านี้มักมีการศึกษาต่ำ คือมากกว่าร้อยละ 50 มีความรู้เพียงแค่ระดับประถมศึกษา จึงอาจส่งผลต่อลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่ได้รับด้วย

ตารางที่ 6.91 เปรียบเทียบลักษณะการจ้างและสวัสดิการ

	อุตสาห กรรม	พานิชย กรรม	ขนส่ง	บริการ	ก่อสร้าง	เกษตร กรรม	ประมงทะเล	รับงานไปทำที่บ้าน
มีสัญญาการจ้าง	(78.45)	57.86	58.33	68.35	23.44	14.81	3.13	13.16
มีประกันสังคม	(100.00)	88.57	60.00	88.61	51.56	16.67	3.13	14.47
มีเอกสารแสดงการรับเงิน	(98.28)	70.71	73.33	81.01	40.62	18.52	20.31	26.32
มีการอบรมพัฒนาความรู้	(92.24)	76.43	80.00	81.01	43.75	-	-	-
มีบริการรถรับส่ง	(82.76)	12.14	38.33	16.46	51.56	11.11		55.26
มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงาน	(76.29)	70.00	68.33	55.70	64.06	-	-	-
มีบริการห้องอาหาร	(92.24)	52.14	48.33	74.68	56.25	-	-	-
มีบริการน้ำสะอาด	(98.00)	93.57	76.67	94.94	84.38	64.81	93.75	-
มีการจัดบริการห้องน้ำห้องส้วม	(87.50)	35.71	80.00	87.34	64.06	70.37	43.75	-
มีบริการห้องพักอาศัย	(36.64)	35.71	33.33	32.91	65.63	47.22	57.81	-
มีห้องสำหรับปฐมพยาบาล	(93.10)	41.43	43.33	36.71	31.25	-	-	-
มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้น	(95.26)	86.43	53.33	74.68	64.06	36.11	70.31	18.42
มีประกับรูปแบบอื่นๆนองจากประกันสังคม	(36.64)	35.71	45.00	30.38	-	11.11	-	-
มีการจัดอาหารให้	-	-	-	-	14.06	22.22	93.75	-
มีการทำทะเบียนลูกจ้างภาษาไทย	-	-	-	-	-	-	10.94	-
มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16	-	-	-	-	-	-	1.56	-

หมายเหตุ: เครื่องหมาย " – " หมายถึงไม่มีการสอบถามในประเด็นนั้นๆ

2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ประเด็นต่างๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเปรียบเทียบในภาคกิจกรรมต่างๆ นั้น กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 6.26 6.33 6.40 6.47 6.53 6.59 6.65 และ 6.71)

ประเด็นเรื่องแสงสว่างผลสำรวจพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 ในภาคกิจกรรมต่างๆ เห็นว่าในที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อย่างไรก็ดีในประเด็นของการจัดอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิด

อุบัติเหตุนั้นอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 40 ในกิจกรรมภาคขนส่ง ก่อสร้าง และประมงทะเล (ร้อยละ 28.33 35.94 และ 20.31) ยกเว้นอุตสาหกรรมการผลิต และบริการที่นายจ้างมีการจัดอุปกรณ์ดังกล่าวให้เกินร้อยละ 50 (ร้อยละ 59.48 และ 59.49)

ส่วนประเด็นของเสียงนั้น ผลสำรวจอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจคือลูกจ้างส่วนใหญ่ในทุกกิจกรรมเห็นว่าในที่ทำงานของตนนั้นมีเสียงไม่ดังมาก ยกเว้นภาคอุตสาหกรรมการผลิต และก่อสร้างที่ลูกจ้างกว่าร้อยละ 20 ตอบว่ามีเสียงดังมาก

ในประเด็นของการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอนั้นอยู่ในเกณฑ์ดีทุกกิจกรรมคือ ลูกจ้างตอบว่ามีการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอกว่าร้อยละ 67 ขึ้นไป มีเพียงแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 48.68 ของลูกจ้างที่ตอบว่ามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนด้านกลิ่นจากการทำงานจะอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี คือในทุกกิจกรรมที่สำรวจพบว่ามีลูกจ้างไม่เกินร้อยละ 40 ที่ตอบว่ามีกลิ่นที่เกิดจากการทำงาน แต่อย่างไรก็ดีผลการสำรวจในเรื่องของฝุ่นละอองภายในสถานที่ทำงานพบว่าเกินกว่าร้อยละ 60 ตอบว่าในที่ทำงานของตนมีฝุ่นละออง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมภาคก่อสร้าง และรับงานไปทำที่บ้านมีผู้ตอบว่าในที่ทำงานของตนมีฝุ่นละอองมากถึงร้อยละ 89.06 และ 78.95 ตามลำดับ

ประเด็นเรื่องระบบการถ่ายเทอากาศภายในที่ทำงานนั้นพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 70 ในทุกกิจกรรมตอบว่าการถ่ายเทอากาศในที่ทำงานของตนดี ในทางตรงข้าม ประเด็นของการป้องกันอันตรายจากสารเคมีกลับอยู่ในเกณฑ์ไม่ดีนัก คือไม่ถึงร้อยละ 50 ที่มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมี มีเพียงกิจกรรมภาคอุตสาหกรรมการผลิต และการกสิกรรมและปศุสัตว์เท่านั้นที่ลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 67.24 และ 51.85) ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมี

ในประเด็นของการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยนั้น ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และบริการอยู่ในสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 70 ในขณะที่ภาคพาณิชยกรรมมีสัดส่วนร้อยละ 59.29 แต่กิจกรรมอื่นๆ อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในประเด็นของทางหนีไฟก็เช่นเดียวกันคือ ผลสำรวจพบว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ ผู้ตอบกว่าร้อยละ 70 (ร้อยละ 91.38 และ 74.68) ตอบว่ามีทางหนีไฟ และภาคพาณิชยกรรมมีร้อยละ 56.43 ส่วนภาคกิจกรรมอื่นๆ นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ หรือไม่มีการถามในประเด็นนี้ ประเด็นการติดตั้งถังดับเพลิงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เนื่องจากผู้ตอบเกินร้อยละ 80 ตอบว่ามีการติดตั้ง ยกเว้นภาคขนส่งมีร้อยละ 45.31 ตอบว่ามีการติดตั้ง

ในประเด็นของการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักร และการอบรมก่อนการใช้นั้นผู้ตอบส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 50 ตอบว่ามีการใช้ และมีเพียง 3 กิจกรรม คือ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และก่อสร้าง ที่มีผู้ตอบกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 77.59 55.71 และ 73.44) ตอบว่ามีการอบรมการใช้อุปกรณ์/เครื่องจักรให้ ส่วนการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยนั้น พบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี คือเกินร้อยละ 60 ขึ้นไป ยกเว้นภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ และ

ประมงทะเลที่มีผู้ตอบว่ามีการอบรมในประเด็นดังกล่าวมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 50 (ร้อยละ 50.00 37.96 และ 23.44)

ประเด็นการป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ดี คือผู้ตอบกว่าร้อยละ 60 ตอบว่ามีการป้องกัน ยกเว้นภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ ซึ่งผู้ตอบร้อยละ 51.58 ตอบว่ามีการป้องกัน ในขณะที่ผู้ตอบในภาคกิจกรรมประมงทะเลมีเพียงร้อยละ 21.88 เท่านั้นที่ตอบว่ามีการป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน

ในประเด็นของการหาอุปกรณ์ในการทำงานให้นั้น จากผลสำรวจพบว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้าน ไม่ได้มีการถามคำถามนี้ในแบบสำรวจ แต่จากการพูดคุยนั้นกิจกรรมรับงานไปทำที่บ้านปัจจุบันจะจัดหาอุปกรณ์เอง หรือเป็นการขอยืมจากกลุ่ม ส่วนกิจกรรมประมงทะเลขึ้นไปอยู่บนเรือย่อมใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง

สำหรับคำถามที่ถามเฉพาะบางกิจกรรม เช่น ในกิจกรรมก่อสร้างมีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น-ลงหรือไม่นั้น ผู้ตอบกว่าร้อยละ 80 ตอบว่ามี และผู้ตอบร้อยละ 60.94 ตอบว่ามีผ้าใบหรือวัสดุปิดคลุมโดยรอบนั่งร้าน อย่างไรก็ตามการจัดการในประเด็นอื่นๆ ไม่อาจถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี เช่น มีผู้ตอบร้อยละ 34.38 ตอบว่ามีป้ายบอกพิกัดบรรทุกไว้ที่ลิฟท์ ร้อยละ 39.06 ตอบว่ามีการติดป้ายบอกพิกัดบรรทุกไว้ที่ปั้นจั่น ร้อยละ 35.34 ตอบว่านายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นไว้เป็นภาษาไทย อย่างไรก็ดีผู้ตอบร้อยละ 57.41 ตอบว่านายจ้างจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคลให้ อาจกล่าวได้ว่าในกิจการก่อสร้างที่เป็นบริษัทใหญ่ๆ มักจะมีการปฏิบัติตามระเบียบค่อนข้างมาก แต่ถ้าเป็นกิจการก่อสร้างขนาดเล็ก โดยเฉพาะผู้ที่รับช่วงมามักจะไม่ปฏิบัติตามกฎ กติกาเท่าใดนัก

ส่วนกิจกรรมรับงานไปทำที่บ้านนั้น จากผลการสำรวจพบว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือมาตรฐานแรงงานน้อยมาก อาจเป็นเพราะมีความรู้ ความเข้าใจน้อย ประกอบกับเป็นกิจกรรมที่ยากแก่การตรวจพบ ดังนั้นการหลีกเลี่ยงกฎหมายจึงมักเกิดขึ้นได้ง่าย

ตารางที่ 6.92 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

	อุตสาหกรรม	พานิชยกรรม	ขนส่ง	บริการ	ก่อสร้าง	เกษตร กรรม	ประมงทะเล	รับงานไปทำที่บ้าน
มีแสงสว่างเพียงพอ	92.24	97.14	-	91.14	-	-	81.25	84.21
มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ	59.48	-	28.33	59.49	35.94	-	20.31	-
มีเสียงดังมาก	21.98	14.29	-	6.33	25.00	-	-	10.53
มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรเสมอ	76.72	67.86	70.00	67.09	58.94	82.41	89.06	48.68
มีกลิ่นจากการทำงาน	38.79	33.57	-	31.65	-		-	36.48
มีฝุ่นละออง	62.07	58.57	-	49.37	89.06	-		78.95
มีระบบถ่ายเทอากาศดี	75.00	83.57	80.00	88.61	76.69	-	-	73.68

ตารางที่ 6.92 (ต่อ)

	อุตสาหกรรม	พานิชยกรรม	ขนส่ง	บริการ	ก่อสร้าง	เกษตรกรรม	ประมงทะเล	รับงานไปทำที่บ้าน
มีการป้องกันอันตรายจากสารเคมี	67.24	47.86	15.00	45.57	-	51.85	-	31.58
มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัย	94.83	59.29	30.00	72.15	-		45.31	-
มีทางหนีไฟ	91.38	56.43	43.33	74.68	-	-	-	-
มีการติดตั้งถังดับเพลิง	98.28	90.00	63.33	81.08	-	-	45.31	-
มีการใช้อุปกรณ์เครื่องจักร	66.38	52.86	33.33	41.77	73.44	79.63	62.50	71.05
มีการอบรมการใช้อุปกรณ์เครื่องจักร	77.59	55.71	35.00	46.87	73.44	-	31.25	-
มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัย	93.10	70.00	63.33	79.95	50.00	37.96	23.44	-
มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน	92.24	75.00	46.67	60.76	64.06	51.85	21.88	
มีการหาอุปกรณ์ในการทำงานให้	96.98	93.57	70.00	88.61	68.75	-	-	-
มีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้นลงนั่งร้าน	-	-	-	-	73.49	-	-	-
มีผ้าใบหรือวัสดุปิดคลุมรอบๆนั่งร้าน	-	-	-	-	60.94	-	-	-
มีการติดป้ายบอกพิกัดบรรทุกไว้ที่ลิฟท์	-	-	-	-	34.38	-	-	-
มีการติดป้ายบอกพิกัดบรรทุกไว้ที่ปั้นจั่น	-	-	-	-	39.06	-	-	-
นายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นไว้เป็นภาษาไทย	-	-	-	-	35.94	-	-	-
มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานไว้ให้เป็นส่วนบุคคล	-	-	-	-	57.41	-	-	-
มีคู่มือสำหรับปฏิบัติตนในการทำงานอย่างปลอดภัย	-	-	-	-	-	-	-	26.23
มีการอบรมเรื่องการใช้สารเคมี	-	-	-	-	-	-	-	26.23

หมายเหตุ: เครื่องหมาย “ – ” หมายถึงไม่มีการสอบถามในประเด็นนั้นๆ

3. การรับรู้สิทธิตามกฎหมาย (ตารางที่ 6.27 6.34 6.41 6.48 6.54 6.60 6.66 และ 6.72)

ในประเด็นเรื่องค่าจ้างนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ถูกสำรวจได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ ผู้ตอบในกิจกรรมภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง บริการ และก่อสร้าง กว่าร้อยละ 60 (ร้อยละ 73.28 77.86 63.33 64.56 และ 71.88) จะตอบว่าได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ยกเว้นในกิจกรรมภาคกสิกรรมและปศุสัตว์มีร้อยละ 26.85 ที่ยังได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยผู้ถูกสำรวจในทุกกิจกรรมประมาณร้อยละ 90 ขึ้นไปตอบว่าได้รับค่าจ้างตามกำหนดเวลา แต่ยังขาดความรู้ในเรื่องของค่าล่วงเวลาที่ตนเองควรจะได้รับว่าเป็นเท่าไหร่ เพราะผู้ตอบส่วนใหญ่ในทุกกิจกรรมตอบว่าได้รับค่าล่วงเวลาโดยคิดหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน เป็นจำนวนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 40 มีเพียงลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้นที่ตอบได้ถูกต้อง ร้อยละ 67.67

ในประเด็นความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อเกิดอุบัติเหตุนั้นกล่าวได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ดี เนื่องจากผู้ถูกสำรวจส่วนใหญ่ในทุกกิจกรรมประมาณร้อยละ 90 (ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 96.98 พาณิชยกรรมร้อยละ 96.43 ขนส่งร้อยละ 98.33 บริการร้อยละ 89.87 และก่อสร้างร้อยละ 93.75) ตอบว่านายจ้างต้องรับผิดชอบ ยกเว้นกสิกรรมและปศุสัตว์ที่ตอบว่านายจ้างต้องรับผิดชอบเมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานร้อยละ 70.37 และที่ตอบว่านายจ้างต้องรับผิดชอบต่ำที่สุดคือ เพียงร้อยละ 65.63 ได้แก่ลูกจ้างในงานประมงทะเล โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ในงานประมงทะเลส่วนมากจะไม่ค่อยกล้าตอบคำถามด้านการรับรู้สิทธิตามกฎหมายนี้เท่าไรนัก

ในประเด็นของการลาป่วยนั้นผู้ถูกสำรวจในกิจกรรมส่วนใหญ่ที่มีการถามคำถามนี้กว่าร้อยละ 70 จะตอบว่าสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน ยกเว้นภาคก่อสร้างมีผู้ตอบเพียงร้อยละ 32.81 เท่านั้น เนื่องจากแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ได้รับการคำนวณค่าจ้างเหมือนกับลูกจ้างรายวัน คือ หากวันไหนไม่มาทำงานเพราะป่วย หรือขาดงานในวันอื่นนอกเหนือจากวันที่บริษัทกำหนดไว้ให้หยุดก็จะไม่ได้รับการคิดเงินค่าจ้างในวันนั้นๆ

ในประเด็นการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งนั้นผู้ถูกสำรวจในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการเกินกว่าร้อยละ 50 ทราบ

ประเด็นของข้อกฎหมายที่ว่าหญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยนั้น ลูกจ้างในกิจกรรมทั้ง 4 สาขาได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการมากกว่าร้อยละ 70 รู้กฎหมายข้อนี้ สำหรับประเด็นการห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. นั้นผู้ที่ได้รับการสำรวจรู้กฎหมายข้อนี้มากกว่าร้อยละ 60 มีเพียงภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ที่มีผู้รู้เพียงร้อยละ 34.29 ซึ่งแสดงถึงการขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้

ในประเด็นการห้ามใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกวา 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. นั้นผู้ได้รับการสำรวจกว่าร้อยละ 80 รู้ยกเว้นภาคขนส่งที่มีผู้ที่รู้เพียงร้อยละ 48.33

ประเด็นของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยผู้ได้รับการสำรวจมากกว่าร้อยละ 70 ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และบริการตอบว่าใช่ (ร้อยละ 83.19 72.86 และ 74.68) ยกเว้นภาคขนส่งมีร้อยละ 46.67 ที่ตอบว่าใช่ นั่นอาจเป็นเพราะไม่มีการดำเนินการด้านนี้โดยนายจ้าง

ในประเด็นเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปนายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปรากฏว่าลูกจ้างที่ได้รับการสำรวจในประเด็นนี้ประมาณร้อยละ 70 ขึ้นไปตอบว่าใช่ (อุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 86.64 พาณิชยกรรมร้อยละ 69.29 และบริการร้อยละ 75.95) ยกเว้นภาคขนส่งที่มีผู้ตอบว่าใช่เพียงร้อยละ 41.67

ในประเด็นที่นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งนั้น ในอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และบริการผู้ตอบกว่าร้อยละ 60 ตอบว่าใช่ (ร้อยละ 71.12 64.29 และ 63.29) ในขณะที่ภาคขนส่งมีผู้ตอบว่าใช่เพียงร้อยละ 35.00 เท่านั้น

ในกิจกรรมภาคก่อสร้างจะมีประเด็นคำถามที่แตกต่างจากกิจกรรมอื่นๆ คือถามว่าผู้ได้รับการสำรวจทราบหรือไม่ว่าห้ามลูกจ้างเข้าพักอาศัยในบริเวณที่กำลังมีการก่อสร้างมีผู้ที่ทราบร้อยละ 57.81 และมีถึงร้อยละ 89.06 ที่ทราบว่าการทำงานในที่สูงเกิน 2 เมตรขึ้นไปต้องสร้างนั่งร้าน และจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นคลุมโดยรอบๆ นอกนั่งร้าน ผู้ได้รับการสำรวจภาคก่อสร้างส่วนใหญ่ร้อยละ 70 ทราบว่าห้ามทำการยึดโยงหอลิฟท์ที่ใช้ในการขนส่งวัสดุชั่วคราวกับนั่งร้าน และร้อยละ 90.63 ทราบดีว่าตลอดเวลาการทำงานเขาต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดหาไว้ให้

สำหรับภาคประมงทะเลมีคำถามในเรื่องการรับรู้สิทธิตามกฎหมายส่วนที่แตกต่างจากกิจกรรมอื่นในบางประเด็นเช่นกัน ได้แก่ ประเด็นของการได้รับค่าทำงานในวันหยุดอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งนั้น ผู้ตอบกว่าร้อยละ 65 ตอบว่าใช่ แต่ในประเด็นอื่นจะพบว่าสัดส่วนของผู้ได้รับการสำรวจตอบว่าใช่อยู่ในระดับต่ำ คือ ประเด็นการผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปีให้แก่ลูกจ้างมีผู้ตอบว่าใช่เพียงร้อยละ 15.63 ประเด็นเรื่องการจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วันในหนึ่งปี โดยได้รับค่าจ้างนั้นมีผู้ตอบว่าใช่เพียงร้อยละ 12.50 เท่านั้น ในประเด็นเรื่องนายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยบนเรือใช่หรือไม่ มีผู้ตอบว่าใช่ร้อยละ 34.38 และเมื่อถามว่าทราบหรือไม่ว่าอุปกรณ์ดังกล่าวมีอะไรบ้างมีผู้ที่ทราบเพียงร้อยละ 18.75 เท่านั้น

สำหรับกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านนั้นมีคำถามที่ต่างจากกลุ่มอื่น คือถามว่านายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนดให้แก่ลูกจ้างใช่

หรือไม่ ผู้ได้รับการสำรวจที่ตอบว่าใช่มีเพียงร้อยละ 39.47 ส่วนเมื่อถามว่าท่านต้องได้รับค่าจ้างภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ท่านส่งมอบงานให้แก่นายจ้างใช่หรือไม่ ร้อยละ 67.11 ตอบว่าใช่ ประเด็นที่นายจ้างต้องจัดให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับสารเคมี และส่งมอบให้ลูกจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใช่หรือไม่ มีผู้ตอบว่าใช่ร้อยละ 42.11 และประเด็นสุดท้าย นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ที่เหมาะสม และเพียงพอสำหรับลูกจ้างเพื่อบรรเทาความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุใช่หรือไม่นั้น ผู้ได้รับการสำรวจร้อยละ 40.79 ตอบว่าใช่

อาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนค่อนข้างน้อย และที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของบ้านกับผู้ทำงานคนอื่นมักเป็นฉันท์ญาติ หรือคนคุ้นเคย ประเด็นต่างๆ เหล่านี้ ผู้ทำงานจึงมักไม่สนใจเท่าไรนัก ดังนั้นหากหน่วยราชการต้องการเข้าไปตรวจแรงงานในกิจกรรมภาครับงานไปทำที่บ้านนี้ น่าจะต้องมีผู้ที่อยู่ในชุมชนช่วยสอดส่องด้วย

สรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มนายจ้าง

ในการสำรวจกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้างจำนวน 14 คนนั้น ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นชาย และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบบางประเด็นที่นายจ้างยังไม่ปฏิบัติ เช่น การทำสัญญาจ้างนั้นปรากฏว่านายจ้างร้อยละ 35.71 ไม่มีการทำสัญญาจ้าง ร้อยละ 14.29 ไม่มีการส่งลูกจ้างไปพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มเติม ซึ่งมักจะเป็นกิจการขนาดเล็ก เนื่องจากมีคนงานน้อยหากส่งคนงานไปจะไม่มีผู้ทำงานแทน มีนายจ้างเพียงร้อยละ 7.14 ที่ไม่มีการอบรม และอธิบายให้ลูกจ้างเข้าใจนโยบาย และแนวปฏิบัติของบริษัท และเช่นเดียวกันมีนายจ้างเพียงร้อยละ 7.14 ไม่มีการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง มีนายจ้างร้อยละ 14.29 ไม่จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง และไม่มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้น และมีนายจ้างเพียงร้อยละ 7.14 ที่ไม่จัดการฝึกซ้อมดับเพลิง และการซ้อมหนีไฟประจำปี นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.29 กล่าวว่า มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการของตน ซึ่งส่วนใหญ่ จะเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง แต่มีนายจ้างร้อยละ 35.71 ตอบว่าไม่มีผู้ไปตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการของตน นายจ้างส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 71.43 เห็นว่าควรมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำ

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเฉพาะในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ มีนายจ้างเพียงบางส่วนที่อาจบกพร่องบางประเด็นอาทิ การรับพนักงานโดยไม่มีการทำสัญญาจ้าง (2 คน) ไม่จัดฝึกซ้อมดับเพลิงและการซ้อมหนีไฟประจำปี (1 คน) โดยเจตนาหรือไม่นั้นไม่อาจทราบได้ หรืออาจปฏิบัติไม่ได้เพราะมีข้อจำกัดบางประการ ซึ่งอาจเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่ต้องเข้าไปชี้แจงกับนายจ้างที่มีการละเมิดกฎหมายแรงงานนี้ให้เข้าใจถึงความจำเป็น และประโยชน์จากการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งจากข้อมูลฝ่ายนายจ้าง และ

ลูกจ้างชี้ให้เห็นว่า ในการตรวจแรงงานนั้นไม่อาจใช่วิธีเดียวกันกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท เนื่องจากลักษณะการดำเนินกิจกรรม สถานที่ตั้ง ฯลฯ แตกต่างกัน ในกิจกรรมที่ผู้ประกอบกิจการมีมาตรฐาน และฝ่ายลูกจ้างมีการรวมกลุ่ม หรือมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง พนักงานตรวจแรงงานอาจไม่ต้องเข้าไปตรวจแรงงานอย่างเข้มงวด อาจให้นายจ้าง หรือลูกจ้างตกลงร่วมกันดูแลได้ แต่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก หรือสถานประกอบกิจการที่มีรูปแบบการดำเนินงานไม่ชัดเจน เช่น กลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านนั้น พนักงานตรวจแรงงานอาจต้องเข้าไปดูแลให้ทั่วถึง หากประสงค์จะปกป้องคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม ซึ่งการจะเข้าไปดูแลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ นโยบายการทำงาน และองค์ประกอบอื่นของทางราชการ

อย่างไรก็ดี ในขณะนี้ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าทั้งนายจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่ยังให้ความเชื่อถือการตรวจแรงงานที่ทำโดยหน่วยราชการเป็นส่วนใหญ่

สรุปและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานในปัจจุบันยังอาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร เช่น จำนวนพนักงานไม่พอพียงกับปริมาณงาน เนื่องจากการจำกัดจำนวนข้าราชการ งบประมาณไม่เพียงพอ กำลังขวัญของพนักงาน ตรวจแรงงานอาจไม่ดีเท่าที่ควร เพราะขาดแรงจูงใจ ในขณะที่ฝ่ายผู้ถูกตรวจอาจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการตรวจแรงงานเนื่องจากความเข้าใจผิด ในขณะที่นักวิชาการสนับสนุนให้มีการให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ ในด้านกฎหมายแรงงาน และสิทธิของแรงงานให้มากขึ้น เป็นต้น

สรุป

เมื่อพิจารณาในภาพรวม จะเห็นได้ว่าในกิจการขนาดใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการจะมีการปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานแรงงานทั้งด้านสภาพการจ้าง อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในเกณฑ์ที่สูง ในขณะที่กิจกรรมในภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้านจะมีการปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานแรงงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานในกิจกรรมเหล่านั้น เช่น ความกระจายของแหล่งงาน การไม่ปรากฏตัวอย่างเป็นทางการของสถานที่ทำงาน กิจการมีขนาดเล็ก ระบบงานยังไม่มีมาตรฐาน ทำให้การตรวจแรงงานเป็นไปได้ยาก ลักษณะการทำงานของแรงงานจึงเป็นตามความเคยชิน และไม่ทราบว่าการปฏิบัติบางอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้นหน่วยราชการอาจต้องให้ความสนใจกับการตรวจ แรงงานในกิจกรรมเหล่านี้มากขึ้น และระบบการตรวจแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีขนาดต่างกัน ทำกิจกรรมที่ต่างกัน และมีมาตรฐานปฏิบัติงานที่ต่างกัน อาจ

ต้องมีวิธีการตรวจแรงงานที่แตกต่างกันไปบ้าง นั่นคือ ในสถานประกอบกิจการที่มีขนาดใหญ่ และประเภทกิจกรรมอยู่ในระบบอย่างเปิดเผย อาจใช้ระบบการตรวจแรงงานที่ให้ความไว้วางใจแก่สถานประกอบกิจการได้มากขึ้นเช่นระบบ R.S. ส่วนสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ที่มีสถานที่ในการประกอบกิจการอยู่อย่างกระจัดกระจาย หรืออาศัยบ้านเป็นสถานที่ทำงาน ควรได้รับการตรวจแรงงานมากขึ้น โดยอาจใช้ระบบเครือข่าย ซึ่งไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นหน่วยราชการเท่านั้นแต่ควรเป็นการมีส่วนร่วมของหน่วยราชการ โดยเฉพาะหน่วยราชการในท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน หรือ NGOs ก็ตามรับผิดชอบในการตรวจแรงงานด้านนี้ อนึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรเน้นการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายแรงงาน แก่ลูกจ้าง/แรงงานในสถานประกอบกิจการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก และการทำงานที่ไม่เป็นระบบให้มากขึ้น ซึ่งอาจทำโดยการใช้เครือข่ายระดับต่างๆ ดังกล่าว

บทที่ 7
สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีเป้าประสงค์ที่จะหาระบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับประเทศไทยภายใต้สภาพแวดล้อมของประเทศไทยที่มีความเชื่อมโยงกับต่างประเทศในด้านต่างๆ เช่น การผลิตที่ต้องพึ่งพาวัตถุดิบทั้งในรูปปัจจัยทุนและแรงงานและ การค้าที่ต้องพึ่งพาตลาดต่างประเทศ ดังนั้นการดำเนินกิจการใดๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องการผลิตหรือการค้า ประเทศไทยจะต้องยึดโยงอยู่กับหลักกติกาสากลที่ประเทศส่วนใหญ่ในโลกให้การยอมรับ เช่นในเรื่องการคุ้มครองสิทธิของแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งต้องการให้ประเทศสมาชิกทุกประเทศจัดตั้งระบบการตรวจแรงงาน (System of Labor inspection) โดย ILO ได้จัดทำเครื่องมือที่เป็นสากล (international instruments) สำหรับการตรวจแรงงานครั้งแรกสองฉบับ ได้แก่ The Labor inspection Recommendation 1919 (No.5) และ 1923 (No.23) เครื่องมือทั้งสองฉบับถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการวางมาตรฐานการตรวจแรงงานสากล หลังจากนั้นอีก 25 ปี จึงได้มีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี 1947 ฉบับที่ 81 (ILO Convention 1947 No.81) อนุสัญญาดังกล่าว ได้กำหนดหลักการของการตรวจแรงงานและได้อธิบายถึง วัตถุประสงค์ หน้าที่ของหน่วยงาน โครงสร้าง หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน และสิทธิของพนักงานตรวจแรงงาน นอกจากนี้ยังออกข้อแนะของการตรวจแรงงานฉบับที่ 81 (Labor Inspection Recommendation No. 81) ที่เรียกร้องให้พนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทในด้านการป้องกัน (Prevention role) เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวกับการทำงาน เมื่อสถานประกอบกิจการเปิดดำเนินการหรือเมื่อมีการนำกระบวนการผลิตใหม่ ๆ มาใช้ ในข้อแนะนี้ยังได้เรียกร้องให้รัฐส่งเสริมการจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทยคณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาไว้เป็นลำดับ คือเริ่มศึกษาจากหลักการของการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงานสากล สภาพการตรวจแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศ ประเทศที่ถูกเลือกเป็นกรณีศึกษามี 10 ประเทศได้แก่ ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน จีน(ฮ่องกง) สิงคโปร์ มาเลเซีย หลังจากนั้นจึงได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยทั้งที่อยู่ในรูปของการศึกษาวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจมาประมวลเพื่อกำหนดเป็นระบบการตรวจแรงงานแรงงานในประเทศไทย ในบทนี้ได้แบ่งการสรุปวิเคราะห์ออกเป็นสามส่วนคือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นการสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับ หลักการ สากลสำหรับการการตรวจแรงงานของต่างประเทศ และ การตรวจแรงงานของประเทศไทย

ส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอระบบการตรวจแรงงานที่มีความเป็นไปได้สำหรับประเทศไทย

ส่วนที่สามเป็นการระบุรูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับ หลักการสำหรับการตรวจแรงงาน การตรวจแรงงานของต่างประเทศ และ การตรวจแรงงานของประเทศไทย

1.1 สรุปหลักการสำหรับการตรวจแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)ได้เป็นผู้วางรากฐานระบบการตรวจแรงงาน (System of Labor inspection) ให้กับประเทศต่างๆโดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจแรงงานโดย ILO เริ่มจากการจัดทำเครื่องมือ ครั้งแรกสองฉบับ ได้แก่ The Labor inspection Recommendation 1919 (No.5) และ 1923 (No.23) หลังจากนั้นอีก 25 ปี จึงได้มีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี 1947 ฉบับที่ 81 (ILO Convention 1947 No.81) โดยมีเนื้อหาสำคัญๆพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ (1) การตรวจแรงงานเป็นหน้าที่ของรัฐ พนักงานตรวจแรงงานเป็นเสมือนตัวแทนของรัฐโดยปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ (2) การตรวจแรงงานต้องอยู่บนหลักการของความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงาน นายจ้างและลูกจ้าง (3) การตรวจแรงงานต้องพึ่งความร่วมมือกับสถาบันอื่น เช่น สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัย องค์กรเอกชน (NGOs) และผู้ชำนาญการพิเศษเฉพาะด้านเช่น แพทย์ นักเคมี และนักกฎหมาย เป็นต้น (4) การตรวจแรงงานควรเน้นเรื่องการป้องกันและคุ้มครองแรงงานเพื่อทำให้แรงงานมีสุขภาพดี และปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้าง (5) การตรวจแรงงานต้องอยู่บนหลักการที่สร้างหลักประกันเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง ภายใต้สถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น การขยายตัวของเทคโนโลยีใหม่ ๆ กฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ สารอันตรายใหม่ ๆ การขยายตัวของการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย การรับเหมาช่วงงาน และ การใช้แรงงานคนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุในอนาคต การเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการ เช่น ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน รูปแบบการทำงานที่ต่างจากเดิม การเคลื่อนย้ายธุรกิจ การกระจายสถานที่ทำงาน ตลอดจนการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ฯลฯ ดังนั้นประเทศสมาชิกของ ILO ควรจะพิจารณาระบบการตรวจแรงงานของตนเองว่าจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกอย่างไรบ้าง ภายใต้หลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการปรับเปลี่ยนระบบการตรวจแรงงานของประเทศต่าง ๆ นั้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ควรนำมาพิจารณา คือ

- มีการวางแผนการปฏิบัติการและการประเมินผลการปฏิบัติการในทุกเรื่อง ในทุกระดับทั้ง ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับรัฐ ระดับจังหวัด หรือระดับท้องถิ่น

- การกำหนดวิธีการทำงานให้กับลักษณะงานทั้งที่มีความซับซ้อน (complexity) และมีความหลากหลาย (diversity) ตามเงื่อนไขของแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบัน
- การระบุมาตรการที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่เป็นประโยชน์ทันทีและไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหญ่ในโครงสร้างหน้าที่
- การระบุมาตรการที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น (Identification of more complex measures) อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิผล และสร้างความน่าเชื่อถือต่อระบบการตรวจสอบ
- การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยเหลือการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีอยู่ในแต่ละประเทศ เทคโนโลยีสาระสนเทศที่ใช้จะขึ้นอยู่กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ก่อน หรือขึ้นอยู่กับกลไกและเทคนิคของแรงงานสัมพันธ์
- ผู้ตรวจแรงงานต้องมีเงินเดือนมากพอเพียงที่จะเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล สามารถเป็นหลักประกันให้ผู้ตรวจยึดถือหลักคุณธรรม และ ความเป็นมืออาชีพได้
- จัดให้มีระบบฐานข้อมูลแบบถาวร และมีการใช้วิธีการทางสถิติอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น ข้อมูลที่องค์การเอกชนให้มา การจัดลำดับความสำคัญ การสุ่มตรวจและการให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สรุปผลการศึกษาระบบการตรวจแรงงานของต่างประเทศ

การตรวจแรงงานของแต่ละประเทศไม่ได้ใช้วิธีตรวจวิธีหนึ่งวิธีใดโดยเฉพาะ ถ้าแบ่งการตรวจแรงงานออกตามลักษณะหน้าที่ การตรวจแรงงานจะจำแนกออกเป็น การตรวจการจ้างงานและตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ดังนั้นระบบการตรวจแรงงานจะมีสองระบบได้แก่ระบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการ (integration) และระบบการตรวจแรงงานแบบแยกตรวจ ประเทศที่ใช้ระบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการได้แก่ประเทศปากีสถาน ประเทศที่เหลือทำการตรวจแรงงานแบบแยกตรวจระหว่างการตรวจการจ้างงานและการตรวจอาชีวอนามัย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจแรงงานระบบใดก็ตามวิธีการตรวจแรงงานสามารถแยกออกเป็น การตรวจตามคำร้อง การตรวจโดยพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของรัฐบาลโดยตรง ตรวจโดยไตรภาคี และการรายงานด้วยตนเอง

การตรวจแรงงานของทุกประเทศจะอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐบาล ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาทำการตรวจแรงงานโดยวิธีให้รายงานและโดยอาศัยระบบเครือข่าย ประเทศออสเตรเลียทำการตรวจการจ้างด้วยระบบตามคำร้องและตรวจความปลอดภัยใช้พนักงานของรัฐเป็นผู้ตรวจ การตรวจการจ้างและการตรวจสภาพการทำงานของแต่ละรัฐจะมีระบบการตรวจแรงงานของตนเอง และในขณะเดียวกันก็ทำการตรวจแรงงานคู่ขนานกันไปกับการตรวจแรงงานของหน่วยงานของรัฐบาลกลาง สหราชอาณาจักรอังกฤษทำการตรวจแรงงานโดยใช้ระบบการร้องเรียนโดยผ่านระบบไตรภาคี ประเทศญี่ปุ่นทำการตรวจการจ้างด้วยระบบตามคำร้องและตรวจความปลอดภัยใช้พนักงานของรัฐเป็นผู้ตรวจ ประเทศจีน(ฮ่องกง) มีระบบการตรวจแรงงาน

เป็นแบบสองขั้นโดยสำนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่นรับผิดชอบดูแลให้โรงงานอุตสาหกรรมปฏิบัติตามกฎหมาย การตรวจแรงงานปกติมีวัตถุประสงค์ที่จะตรวจว่าโรงงานเหล่านั้นทำตามกฎหมายหรือไม่ ถ้าสงสัยว่าสถานประกอบกิจการใดทำผิดกฎหมายจะให้คณะผู้บังคับใช้กฎหมายพิเศษเข้าไปทำการสืบสวน ในประเทศเกาหลีใต้ มีการตรวจแบบทวิลักษณ์ทั้งตรวจการจ้างงานและตรวจอาชีวอนามัยแต่เป็นการตรวจแบบแยกส่วน ระบบการตรวจแรงงานของเกาหลีใต้เป็นการตรวจตามคำร้องโดยลูกจ้างเสนอคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงและกำหนดช่วงเวลาให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นไม่มีการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองการจ้าง ทั้งนี้เพราะกฎหมายของสิงคโปร์ได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ชัดเจนและประเทศสิงค์โปร์มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง การคุ้มครองการจ้างงานในสิงค์โปร์ใช้ระบบการร้องเรียนผ่านระบบไตรภาคี ในประเทศกำลังพัฒนาเช่น มาเลเซียใช้ระบบการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองการจ้างงานแบบร้องเรียนผ่านระบบไตรภาคี ประเทศปากีสถาน วิธีการตรวจแรงงานใช้ระบบบูรณาการทำการตรวจทั้งเรื่องการจ้างงาน ความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการ พนักงานหนึ่งคนทำหน้าที่ตรวจทุกเรื่องโดยกการทำงานอยู่บนหลักการที่ว่า “หนึ่งผู้ตรวจ-หนึ่งบริษัท (One Inspection-one enterprise)” ระบบการตรวจประกอบด้วย การตรวจด้วยตัวเอง (Self-inspection) และ การรายงานด้วยตัวเอง (Self-reporting) และในประเทศฟิลิปปินส์ มีการตรวจแรงงานทั้งตรวจการจ้างงานและตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยการตรวจแรงงานมีสองลักษณะคือการตรวจแรงงานตามรายงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตรวจแรงงานที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยทำการตรวจสถานประกอบกิจการที่ถูกรายงานว่าที่มีอันตรายสูง สถานประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อชีวิต สถานประกอบกิจการที่ถูกร้องเรียนว่าไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และ สถานประกอบกิจการที่เกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บตามรายงานของสื่อมวลชน

ไม่ว่าประเทศต่าง ๆ จะมีระบบการตรวจแรงงานอย่างไร ความสำเร็จของการตรวจแรงงานขึ้นอยู่กับการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐต้องทำอย่างเอาจริงเอาจังและที่สำคัญที่สุดรัฐบาลต้องให้ความสนับสนุนอย่างจริงจัง ทุกพรรคการเมืองต้องถือว่าการตรวจแรงงานเป็นเจตนารมณ์ทางการเมืองของทุกรัฐบาลที่ขึ้นมาบริหารประเทศ และจะต้องจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจแรงงานอย่างเพียงพอที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สรุปผลการศึกษาระบบการตรวจแรงงานของประเทศเทศไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่พัฒนามาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นๆ พัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ด้านมาตรฐาน

แรงงานคุ้มครองแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวงพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในเรื่องการตรวจแรงงานนั้น มีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ หน่วยปฏิบัติการตรวจแรงงาน แบ่งเป็น หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจแรงงานส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย สำนักคุ้มครองแรงงานและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในจังหวัด ซึ่งดำเนินการรับผิดชอบภารกิจในด้านการตรวจคุ้มครองแรงงานเฉพาะในจังหวัดนั้นๆเท่านั้น โดยจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางในด้านแผนงานโครงการงบประมาณ วิชาการ การจัดทำเอกสาร และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ในปี 2545 รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระมากขึ้น ผู้ว่าราชการจังหวัดถูกกำหนดให้มีอำนาจการบริหารราชการค่อนข้างเบ็ดเสร็จโดยใช้รูปแบบการบริหารที่เรียกว่า Chief Executive Officer หรือ CEO ทำให้การบริหารงานบางส่วนของของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดต้องขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด และงบประมาณบางส่วนสามารถจัดโดยจังหวัด แต่ภารกิจในการปฏิบัติงานยังอยู่ภายใต้กรมอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมี หน่วยงานสนับสนุนการตรวจแรงงาน ทำหน้าที่ในเชิงวิชาการ เช่น การเก็บสถิติข้อมูล การวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการตรวจแรงงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ จัดทำแผนงานโครงการ งบประมาณเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานของหน่วยปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือและเอกสารวิชาการเพื่อเผยแพร่ เป็นต้น

อนึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์การหลักในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน และเสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมีการกำหนดพันธกิจไว้ว่า “การส่งเสริมพัฒนา กำกับ ดูแล และดำเนินการเชิงรุก ด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนด” ดังนั้นจึงมีการกำหนดนโยบายการตรวจแรงงาน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และประสบผลสำเร็จสูงสุด

ในการตรวจแรงงานนั้นมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะตรวจแรงงานคือ สถานประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้าง และมีการจ้างงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป นอกจากนี้ยังได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่จะต้องตรวจแรงงาน ได้แก่ งานประมงทะเล งานรับไปทำที่บ้าน และงานภาคเกษตรกรรม

พนักงานตรวจแรงงาน คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมีข้าราชการภายนอกกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาทิเช่นผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ช่วยในการตรวจแรงงาน

ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาและสุดท้ายพนักงานตรวจแรงงาน สามารถออกคำสั่งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ระบบการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. ระบบ การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ (G.S.) ซึ่งเป็นการตรวจแรงงานทั่วไป มีรูปแบบการตรวจแรงงาน 4 รูปแบบ ได้แก่

1) การตรวจปกติ เป็นการตรวจครั้งแรกและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

2) การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

3) การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือมีลูกจ้างเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือมีการนัดชุมนุมของลูกจ้าง เป็นต้น

4) การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจเพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ทั้งนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วย สนับสนุนการตรวจแรงงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

2. ระบบการตรวจแรงงานโดยระบบการทำรายงาน (R.S.)

3. ระบบการตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานที่สังกัดหน่วยราชการอื่น เช่น ข้าราชการตำรวจในเขต กทม. ผู้อำนวยการเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ฯลฯ

การดำเนินงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความสอดคล้องกับหลักการของ ILO อยู่มากซึ่งอาจแสดงได้ดังตารางที่ 7.1

ตารางที่ 7.1 เปรียบเทียบหลักการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับประเทศไทย

หลักการของ ILO	หลักการตรวจแรงงานของประเทศไทย
1. การคุ้มครองแรงงานเป็นหน้าที่ของรัฐ	1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วไป พนักงานตรวจแรงงานเหล่านี้จึงทำหน้าที่เป็นเสมือนตัวแทนของรัฐมีสิทธิในการบริหารการใช้แรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
2. บทบัญญัติของกฎหมายต้องใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีการทำงานทุกแห่ง มีความเป็นธรรมในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานทุกคน	2. การตรวจแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญของการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายได้กำหนดให้มีการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปจึงเท่ากับเป็นการคุ้มครองแรงงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตรวจแรงงานข้อที่ 2 ของ ILO
3. การร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับหุ้นส่วนทางสังคม	3. ประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้มีการแต่งตั้งผู้สังกัดส่วนราชการอื่นๆ เช่นกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข เป็นพนักงานตรวจแรงงาน
4. การป้องกัน	4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้นำแนวทางการส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้างจะไม่ทำผิดหรือทำในสิ่งที่เป็นอันตราย ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้คือเป็นยึดหลักการเกี่ยวกับการป้องกัน
5. หลักการคุ้มครองโดยรวมเป็นหลักการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงาน เช่น การขยายหลักประกันการทำงานไปสู่คนทำงานในทุกกิจกรรมและทุกกลุ่ม	5. ประเทศไทยยังไม่สามารถสร้างหลักประกันการทำงานให้กับคนทุกกลุ่มได้

แม้การตรวจแรงงานจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และประเทศโดยรวม แต่การดำเนินการตรวจแรงงานของประเทศไทย ซึ่งแม้จะมีความสอดคล้องกับหลักการของ ILO มากพอควรแต่ก็ยากที่จะสมบูรณ์ตามปรัชญาการตรวจแรงงาน ที่ต้องการคุ้มครองแรงงานทุกคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แม้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการพัฒนาระบบตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่อง คือ การตรวจโดยพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจ (G.S) ตามสถานประกอบกิจการใหม่ สถานประกอบกิจการที่มีการร้องเรียน และการตรวจติดตามผล และการตรวจแรงงานด้วยระบบรายงาน (R.S) นอกจากนั้นยังมีการนำระบบเครือข่ายมาช่วยในการตรวจแรงงาน เช่น กลุ่มแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานในงานประมงทะเล เป็นต้น แต่การตรวจแรงงานยังไม่ทั่วถึง หากเปรียบเทียบกับประเทศที่เป็นกรณีศึกษา เช่น การตรวจแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกากับ

ประเทศไทย พบว่าสหรัฐอเมริกามีปัญหาการตรวจแรงงานเช่นเดียวกับประเทศไทย คือ ขาดงบประมาณ สัดส่วนจำนวนพนักงานไม่เพียงพอต่อจำนวนสถานประกอบกิจการ ส่วนประเทศสิงคโปร์ซึ่งใช้ระบบตรวจแรงงานแบบไตรภาคี ประสบปัญหาแรงงานเกรงกลัวนายจ้างเลิกจ้างจากการให้ข้อมูลต่อไตรภาคี ซึ่งจากการศึกษา ข้อมูลปฐมภูมินั้นชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการตรวจแรงงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสบอยู่ เช่น การขาดงบประมาณ การขาดกำลังพนักงานตรวจแรงงาน

สรุปผลจากการสำรวจ

ผลการศึกษาข้อมูลด้านสถานการณ์แรงงานด้วยการสัมภาษณ์ลูกจ้าง 823 คนประกอบด้วยลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม 232 คน กสิกรรม และปศุสัตว์ 108 คน ประมงทะเล 64 คน ก่อสร้าง 64 คน ขนส่ง 60 คน พาณิชยกรรม 140 คน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน76 คน สัมภาษณ์นายจ้าง 14 คน ประกอบด้วยอุตสาหกรรมการผลิต 7 คน พาณิชยกรรม 2 คน ก่อสร้าง 2 คนกสิกรรมและปศุสัตว์ 2 คน ประมงทะเล 1 คน ซึ่งแยกได้เป็น 5 ประเด็นคือ หนึ่งข้อมูลทั่วไป สองลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน สามอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สี่การรับรู้สิทธิตามกฎหมาย และห้าระบบตรวจแรงงานที่คาดหวัง โดยผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไป

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มลูกจ้าง 823 คน เป็นเพศชายร้อยละ 50.18 เพศหญิงร้อยละ 49.82 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาร้อยละ 29.23 โดยลูกจ้างงานก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล รับงานไปทำที่บ้าน และขนส่ง มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 59.26 51.56 59.21 และ 21.67 สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตและพาณิชยกรรมลูกจ้างมีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 28.57 และ 21.12

การสัมภาษณ์นายจ้าง 14 คน เป็นเพศชายร้อยละ 78.57 เพศหญิงร้อยละ 21.43 เป็นผู้สมรสแล้ว 71.43 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 64.29 และมาจากบริษัทร้อยละ 78.57 ร้านค้าร้อยละ 14.29 และห้างหุ้นส่วนร้อยละ 7.14

2) ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน

จำนวนลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นลูกจ้างรายเดือนร้อยละ 59.17 ในภาคก่อสร้าง และกสิกรรมและปศุสัตว์ เป็นลูกจ้างรายชั่วโมงร้อยละ 73.44 และ 45.28 ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมอื่นเป็นลูกจ้างรายเดือนเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้พบว่าลูกจ้างงานภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเลและงานรับไปทำที่บ้านมีลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงานที่ด้อยกว่ากิจกรรมอื่น กล่าวคือนายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการเซ็นสัญญาจ้างงานกับลูกจ้าง ไม่มีการจัดทำ

ทะเบียนการจ้างงาน ไม่มีการจัดทำประกันสังคม ไม่จัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้าง และปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้นในที่ทำงาน

ส่วนการสัมภาษณ์นายจ้างพบว่าร้อยละ 35.71 ไม่มีการทำสัญญาจ้างงาน

3) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานพบว่ากิจกรรมที่มีอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานต่ำได้แก่ ภาคขนส่ง ก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ นายจ้างมีการจัดอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินไม่เพียงพอ ไม่มีการป้องกันอันตรายจากสารเคมี ไม่มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัย การติดตั้งถังดับเพลิงไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดอบรมการใช้อุปกรณ์และเครื่องจักรก่อนการทำงาน ไม่มีการจัดอุปกรณ์ช่วยเหลือและไม่ติดป้ายบอกพิกัดการบรรทุกใช้ลิฟท์และปั้นจั่นนายจ้างไม่จัดให้มีการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งเป็นอัตรายอย่างยิ่งต่อลูกจ้างโดยเฉพาะลูกจ้างงานก่อสร้างซึ่งลักษณะการทำงานมีความเสี่ยงสูง

ด้านการสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่ามีการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไว้ในระดับดีคือ มีการให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแก่ลูกจ้าง และมีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการซ้อมหนีไฟประจำปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มนายจ้างที่ถูกสัมภาษณ์เป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ร้อยละ 71.43 ซึ่งการศึกษาพบว่าสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่มักปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี

4) การรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ด้านการรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของลูกจ้างพบว่า ในกิจกรรมก่อสร้าง กสิกรรมและป่าไม้ ประมงทะเล และผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจต่อกฎหมายแรงงานในระดับต่ำ กล่าวคือ ไม่ทราบถึงค่าจ้างขั้นต่ำ(ของพื้นที่ตนเอง) ไม่ทราบอัตราค่าตอบแทนค่าล่วงเวลา ไม่ทราบว่าหญิงมีครรภ์และแรงงานเด็กห้ามทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น.ไม่ทราบสิทธิในการลาป่วยได้ตามจริงโดยได้รับค่าจ้างได้ไม่เกินปีละ 30 วันทำการ ห้ามพักอาศัยในเขตก่อสร้าง และไม่ทราบว่านายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยในการผิดนัดการจ่ายค่าจ้างร้อยละ 15 ต่อปีแก่ลูกจ้าง และเมื่อลูกจ้างถูกละเมิดกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ขนส่ง บริการ ก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมากที่สุด ส่วนภาคการประมงทะเลลูกจ้างจะแจ้งต่อเจ้าของกิจการ

5) ระบบตรวจแรงงานที่คาดหวัง

การสัมภาษณ์กลุ่มลูกจ้างพบว่าระบบตรวจแรงงานที่คาดหวังคือ การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจใกล้เคียงกับการตรวจแรงงานร่วมมือ 3 ฝ่ายได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้พบว่า ภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม บริการ และก่อสร้างเห็นว่า

การตรวจแรงงานควรเป็นแบบการตรวจแรงงานร่วมมือ 3 ฝ่ายได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ภาคขนส่ง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน เห็นว่าการตรวจแรงงานควรเป็นแบบพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจ

การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ทั่วไปกลุ่มแรงงาน กลุ่มนายจ้าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก ชี้ให้เห็นว่ายังมีการกระทำผิดกฎหมายแรงงานอยู่ โดยเฉพาะเรื่อง ค่าจ้างแรงงาน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี มากที่สุด โดยจะพบมากในสถานประกอบกิจการขนาด 1 ― 9 คน และ 10 ― 99 คน เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีปัญหาการละเมิดกฎหมายแรงงานน้อยกว่าภาคกิจกรรมอื่น ๆ จากกิจกรรมตัวอย่างทั้งหมด (ภาคอุตสาหกรรมการผลิต การขนส่ง พาณิชยการ บริการ การก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ การประมงทะเล และภาคกลุ่มแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน) ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการละเมิดกฎหมายแรงงาน คือ

1) สภาพการทำงานของกิจกรรมต่าง ๆ (กิจกรรมตัวอย่าง) มีความแตกต่างกัน เช่น ภาคอุตสาหกรรมการผลิตลักษณะการทำงานของแรงงานจะมีความเป็นระเบียบแบบแผนมากกว่าภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ ภาคการประมง และกลุ่มแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ ภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแบบชั่วคราวคือ ตามฤดูกาล แรงงานเป็นแรงงานในชุมชน จึงไม่มีการทำทะเบียนแรงงาน ในภาคการผลิตบางแห่งแรงงานที่อาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างจัดที่พักและอาหารให้ โดยหักค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เป็นเหตุให้ค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงาน ส่วนแรงงานประมงทะเล มีลักษณะการทำงานที่ต้องออกทะเลครั้งละหลาย ๆ วันติดต่อกัน ทำให้เวลาการทำงานต่างไปจากภาคอุตสาหกรรม การผลิต และในกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน ก็มีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนอาทิ ทำงานหลังจากเสร็จภารกิจครอบครัวตอนเช้า พักทานอาหารเที่ยงแล้วหยุดทำงาน และยังอาจทำงานต่อจนถึงเข้านอน ค่าจ้างแรงงานเป็นไปตามผลงาน ซึ่งก็มิได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานรองรับ

2) ระดับการศึกษาของแรงงานในแต่ละภาคกิจกรรมแตกต่างกัน ภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และภาคบริการ แรงงานมักมีการศึกษาสูงกว่าแรงงานภาคกสิกรรมและปศุสัตว์ ภาคประมงทะเล และการก่อสร้าง (มักมีการศึกษาระดับประถมศึกษา) ทำให้ขาดความเข้าใจต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งยังประสบกับภาวะจำยอมในการทำงานด้วย คือ ถ้าไม่ทำก็ไม่มีรายได้

ขณะที่การสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าการตรวจแรงงานมีปัญหาทั้งจากระดับนโยบายของรัฐบาล นโยบายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปัญหาข้อกฎหมายแรงงาน ปัญหางบประมาณจำกัด ปัญหาจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่สมดุลกับจำนวนสถานประกอบกิจการ ส่วนกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบกิจการที่ให้การสัมภาษณ์ ซึ่งมีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เห็นว่าการตรวจ

แรงงานของพนักงานตรวจแรงงานควรมุ่งให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น และยังเห็นว่าการตรวจแรงงานมีผลทำให้ต้นทุนการประกอบกิจการสูงขึ้นด้วย โดยผู้ประกอบกิจการเห็นว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการรณรงค์การตรวจแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผลการศึกษาจากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ การศึกษาระบบตรวจแรงงานของประเทศไทยและกลุ่มประเทศตัวอย่างทั้ง 10 ประเทศ จะพบว่ามีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการตรวจแรงงานสามารถแยกออกเป็น 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อระบบการตรวจแรงงานภายนอกประเทศ

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อระบบการตรวจแรงงานภายนอกประเทศ เป็นปัจจัยที่ไม่อาจสามารถควบคุมหรือกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการได้ และยิ่งนานวันจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ตามอัตราการเปิดประเทศของไทย กล่าวคือยิ่งประเทศไทยมีอัตราการเปิดประเทศมากเพียงใดปัจจัยนี้ก็จะยิ่งมีผลต่อระบบการตรวจแรงงานมากเท่านั้น ซึ่งประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อระบบการตรวจแรงงานจากภายนอกประเทศมี 2 ประการคือ

1) แนวโน้มการค้าระหว่างประเทศ นับจากการตั้งองค์การการค้าโลก(World of Trade Organization : WTO)เป็นต้นมา แนวโน้มการค้าระหว่างประเทศ ก็เริ่มเปลี่ยนมาเป็นการค้าเสรีมากยิ่งขึ้น หลายประเทศมีการทำข้อตกลงทางการค้าเสรี(FTA) ต่อกัน ประเทศไทยเองก็มีการทำข้อตกลงทางการค้าเสรีกับหลายประเทศ เช่น ออสเตรเลีย อินเดีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และพยายามทำสนธิสัญญาการค้าเสรีกับสหรัฐอเมริกาด้วย ผลของการทำข้อตกลงทางการค้า ทำให้ผู้ประกอบกิจการเร่งขยายกิจการ อีกทั้งพยายามลดต้นทุนการผลิตของตนเองเพื่อสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ จึงอาจเกิดการละเมิดกฎหมายแรงงานได้

2) แรงกดดันด้วยมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนจากประเทศคู่ค้า ซึ่งมาตรการดังกล่าว เป็นมาตรการกีดกันการค้าระหว่างประเทศชนิดหนึ่งที่หลายประเทศนิยมใช้ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา เป็นต้น ตัวอย่างของกรณีที่ถูกกดดันเช่นนี้คือ กรณีของประเทศอินเดียและประเทศปากีสถาน ที่ใช้แรงงานเด็กในการผลิตสินค้ากีฬาในนามของบริษัท Adidas และ Mitre ทำให้ UNICEF และ FIFA ตกลงกดดันให้บริษัทผู้ผลิตเครื่องกีฬาให้เลิกใช้สินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็ก โดยประกาศจะยกเลิกการให้สิทธิบริษัทเหล่านี้ในการผลิตสินค้าในงานฟุตบอลโลกเป็นต้น (www.indiannet.nl. March 23, 2005 อ้างแล้วในบทที่ 1 หน้า 1)

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อระบบการตรวจแรงงานภายในประเทศ

ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อระบบการตรวจแรงงานภายในประเทศ แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ หนึ่งประเด็นปัจจัยภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สองประเด็นปัจจัยภายนอกกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1.) ปัจจัยภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.1 นโยบายในการตรวจแรงงานของรัฐบาลยังไม่มีความชัดเจน โดยนโยบายการตรวจแรงงานได้กำหนดเพียงหลักการว่า “การตรวจแรงงานต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดในแต่ละช่วง และสภาวการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานและนโยบายรัฐบาล โดยพิจารณากำหนดนโยบายการตรวจว่าควรให้ความสำคัญแก่ปัญหาประเด็นใดก่อน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือความจำเป็นในช่วงเวลานั้นๆ” (คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่, อ้างแล้ว หน้า 76 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548)

จากข้อกำหนดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่านโยบายการตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนดตามความจำเป็นในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งเป็นการกำหนดในช่วงสั้น ๆ หรือปีต่อปี หากรัฐบาลมิได้กำหนดกรอบการคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจน นโยบายการตรวจแรงงานจะไม่ชัดเจนไปด้วย อันจะส่งผลต่อการกำหนดแผนการตรวจแรงงานในระยะยาว

ปัจจุบันปัญหาในการคุ้มครองแรงงานมีหลากหลาย แต่ผู้กำหนดนโยบายมิได้มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมากำหนดเป็นนโยบายและแผนการตรวจ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหามิให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต เช่นปัญหาการทำผิดเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาตลอดจนการทำงานในวันหยุดต่าง ๆ เมื่อดูสถิติที่นายจ้างกระทำผิดย้อนหลังไป 5 ปีก็ยังคงพบว่ามีการทำผิดเรื่องเดิมอยู่ (ตารางที่ 4.8)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีแผนการตรวจแรงงานตามนโยบายของกระทรวงฯ โดยมีเกณฑ์การตรวจแรงงาน 26 ตัว (ดังตารางที่ 4.3) ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว กำหนดตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และกำหนดให้มีการตรวจแรงงานตามขนาดของสถานประกอบกิจการที่มักพบว่ามีการกระทำความผิด เช่น กำหนดให้สถานประกอบกิจการขนาด 1-9 คน ต้องไม่ปฏิบัติผิดกฎหมายในเรื่อง ค่าจ้าง วันหยุด และการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์การตรวจแรงงาน ดังกล่าวนับเป็นมาตรการบังคับให้พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจในเชิงคุณภาพ ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 4.4 ว่า ใน พ.ศ. 2545 นั้น ตามจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจแรงงาน 35,427 แห่ง ปรากฏว่ามี 9,817 แห่ง (ร้อยละ 27.32) ปฏิบัติไม่ถูกต้องแต่ใน พ.ศ. 2546 ซึ่งจำนวนสถานประกอบกิจการ ที่ได้รับการตรวจแรงงาน ซึ่งมีถึง 116,889 แห่ง นั้น มีเพียง 30,873 แห่ง (ร้อยละ 26.41) ที่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ซึ่งจะเห็นว่าการปฏิบัติไม่ถูกต้องนั้น มีสัดส่วนลดลงเล็กน้อย

1.2 กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่เอื้อต่อระบบการตรวจแรงงาน กล่าวคือ

1.2.1) หลักเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎหมายยังไม่เอื้อต่อสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีเงินทุนน้อย เช่น เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่พบว่าสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ไม่สามารถปฏิบัติได้ ก็ใช้วิธีการหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพราะหากปฏิบัติตามก็จะกระทบต่อต้นทุนการผลิต และจากผลของการตรวจสถานประกอบกิจการก็พบว่า สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูก

กฎหมายมากที่สุด คือสถานประกอบกิจการที่มีขนาดของลูกจ้างไม่เกิน 100 คนและเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุดคือเรื่องการจ่ายค่าจ้าง (อ้างตารางที่ 4.5 หน้า 109)

ในเรื่องนี้ คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำผิดกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กมีมาเป็นเวลานานนับตั้งแต่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงควรได้มีการศึกษาทบทวนเรื่องนี้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อพิจารณาว่าระบบค่าจ้างของประเทศไทยมีความเหมาะสมหรือไม่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

1.2.2) แนวปฏิบัติบางเรื่องยังไม่ชัดเจน เช่น การนำเรื่องอาหารและที่พักที่นายจ้างจัดให้มาคำนวณรวมกับค่าจ้างอันเป็นผลสืบเนื่องจากการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีการอนุโลมเป็นการภายในกับพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างที่จัดอาหารและที่พักให้แรงงานมาคำนวณ รวมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ได้จำนวน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด กรณีดังกล่าวพบมากในสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก เพื่อเป็นการยืดหยุ่นให้นายจ้างที่ไม่อาจจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กรณีดังกล่าวนอกจากไม่เป็นผลดีแล้ว ยังเป็นการชี้ช่องให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และยังแสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องของกฎหมายที่สถานประกอบกิจการไม่อาจปฏิบัติตามได้ ขณะเดียวกันก็เกิดผล ในทางปฏิบัติต่อพนักงานตรวจแรงงานที่ต้องใช้ดุลพินิจ และเกิดปัญหาในเรื่องการเลือกปฏิบัติตามมา ในขณะที่สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีการจ่ายค่าจ้างถูกต้อง อาหารและที่พักถือเป็น สวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีแนวทางที่ชัดเจนในเรื่องนี้ ซึ่งเชื่อว่าหากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถแก้ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำได้ ปัญหานี้น่าจะหมดไป

1.2.3) อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานยังไม่สามารถครอบคลุมการตรวจสถานประกอบกิจการที่ใช้ที่พักอาศัยเป็นที่ประกอบกิจการ โดยเฉพาะปัจจุบันสถานประกอบกิจการขนาดเล็กมักใช้บ้านพักอาศัย ทาวน์เฮาส์ เป็นที่ประกอบกิจการ ขณะที่บ้านพักอาศัยถูกกำหนดเป็นสถานที่ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถจะเข้าทำการตรวจได้ จึงพบว่าบ่อยครั้งที่มีการทำผิดในสถานประกอบกิจการประเภทนี้

การแก้ไขปัญหาอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานอาจเป็นเรื่องยากลำบากเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอื่นและหน่วยงานอื่น ดังนั้นการอาศัยการทำงานของเครือข่ายชุมชนและการให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างผ่านสื่อต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการ

1.3 การขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงาน จากนโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐของรัฐบาลในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 -2544) เป็น

ต้นมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้มีนโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยลดขนาดอัตรากำลังของข้าราชการ จึงส่งผลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอัตรากำลังในการตรวจแรงงานไม่เพียงพอ ขณะที่สถานประกอบกิจการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้ขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังแรงงานกลุ่มอื่นนอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน และยังส่งผลไปถึงการปฏิบัติไม่ถูกกฎหมายของนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากสถิติการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานในแต่ละปี พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถตรวจสถานประกอบกิจการได้เกินกว่าร้อยละ 15 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด

การแก้ไขปัญหาที่จำเป็นในเบื้องต้นที่สามารถดำเนินการได้ในระยะสั้นคือ การปรับปรุงกลยุทธ์ในการตรวจแรงงาน ภายใต้ภาวะอัตรากำลังมีจำกัดเช่น การสร้างเครือข่ายในการตรวจแรงงาน การให้ความรู้ด้านกฎหมายกับนายจ้างลูกจ้าง การปรับกระบวนการตรวจในเชิงคุณภาพ สำหรับระยะยาวควรใช้รูปแบบแนวทางการตรวจแรงงานที่ทำการศึกษามาปรับใช้ รวมถึงการแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสมกับระบบการตรวจแรงงานในรูปแบบใหม่ต่อไป

1.4 การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจากบุคคลภายนอกอันเป็นเครือข่ายการตรวจแรงงาน ได้มีการมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนแต่ยังขาดความชัดเจนในเรื่องแผนงานและงบประมาณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งที่ 217/2547 สั่ง ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน โดยมีพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นบุคคลจากหน่วยงานภายนอก เข้ามาร่วมในการตรวจแรงงาน แต่คำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวมิได้กำหนดกรอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงการส่งต่อเมื่อพบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกกฎหมาย ซึ่งทำให้พนักงานตรวจแรงงานภายนอก ไม่ทราบอำนาจหน้าที่อีกทั้งไม่มีความรู้ในกฎหมายแรงงาน จึงไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงาน ที่เกิดขึ้น

1.5 การขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะด้านในการตรวจแรงงาน โดยเฉพาะในด้านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการตรวจสถานประกอบกิจการ ในปัจจุบันสถานประกอบกิจการได้มีการพัฒนาระบบการผลิตไปเป็นอย่างมาก พนักงานตรวจแรงงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแนะนำต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และนำมาพัฒนารูปแบบการตรวจแรงงานให้ทันสมัยได้

1.6 บุคลากรของรัฐไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในปัจจุบันไม่มีหลักสูตรที่ชัดเจนสำหรับพนักงานตรวจแรงงานในระดับต่าง ๆ พนักงานตรวจแรงงานเพียงแต่เข้ารับการอบรมในเรื่องกฎหมาย การสืบสวนสอบสวน และการดำเนินคดีเป็นครั้งคราว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา

พนักงานการตรวจแรงงานให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เช่นหลาย ๆ ประเทศที่พัฒนาไปแล้ว ตัวอย่าง ประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศแถบกลุ่มแสกนดิเนเวีย เป็นต้น

นอกจากการพัฒนาเรื่องหลักสูตรแล้ว การพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานให้มีความรู้ทันต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่จำเป็น โดยเฉพาะในด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆเข้ามาตลอดเวลา หากพนักงานตรวจ แรงงานไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบใหม่อาจไม่สามารถพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีได้

2. ปัจจัยภายนอกกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.1) ขนาดและลักษณะของสถานประกอบกิจการ จากข้อมูลสถานประกอบกิจการในปี 2547 ซึ่งมีสถานประกอบกิจการ 411,068 แห่ง พบว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 ─ 100 คน ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก 397,965 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 96 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด ซึ่งสถานประกอบกิจการเหล่านี้มีการปฏิบัติไม่ถูกกฎหมายมากที่สุด แต่เนื่องจากสถานประกอบกิจการขนาดเล็กมีอยู่จำนวนมาก ยากแก่การเข้าไปตรวจโดยทั่วถึง โสภา หยุนแดง กล่าวถึงการจ้างแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กว่ามีลักษณะการจ้างแรงงานในเชิงพาณิชยกรรม แต่อยู่กันแบบคนในครอบครัว ไม่ยึดหลักกฎกติกาของกฎหมาย เมื่อมีการตรวจมักพบว่าบางครั้งลูกจ้างจะช่วยปกปิดความไม่ถูกต้องของนายจ้าง และจะมาพบเจ้าหน้าที่เมื่อมีปัญหาในการทำงานเท่านั้น ขณะเดียวกันนายจ้างให้ความสนใจในปัญหาแรงงานน้อย การบริหารงานจะไม่เป็นระบบ และมักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพนักงานตรวจแรงงาน

2.2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงระดับการศึกษาของลูกจ้าง จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามพบว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาน้อยจะทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดความรู้ความสามารถในการต่อรองทั้งเรื่องค่าจ้างและสิทธิต่างๆ ตามกฎหมาย จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของลูกจ้างเป็นปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน และจากการสัมภาษณ์พบว่าระดับการศึกษามีส่วนสำคัญที่นายจ้างจะรักษาลูกจ้างเหล่านี้ไว้ให้ทำงานกับตนนานๆ เนื่องจากหาแรงงานอื่นมาทำแทนได้ยาก และการศึกษายังเป็นปัจจัยที่ช่วยลดปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของ นายจ้าง (การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตรวจแรงงานในส่วนภูมิภาค , อ้างแล้ว , หน้า 157 , พ.ศ. 2535)

2.3) ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ แรงงานจากประเทศพม่า ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา พบว่ามีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ยังมิได้มาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้กระจายกันทำงานทั้งในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และในจังหวัดอื่นๆ โดยเป็นแรงงานภาคเกษตร และทำงานบ้าน ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน มุ่งประสงค์จะใช้แรงงานราคาถูก โดยจ่ายค่าจ้างต่ำกว่า

ที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังไม่ต้องจ่ายเงินสวัสดิการตามกฎหมายอื่นๆ การที่สถานประกอบกิจการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน โดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้นำไปสู่การเรียกร้องสิทธิคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ต่อองค์กรสิทธิมนุษยชนต่างๆ รวมทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่ประเทศไทยถูกกล่าวหาในเวทีนานาชาติว่ามีการใช้แรงงานบังคับในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัญหาต่อการค้าระหว่างประเทศไทย

ที่กล่าวทั้งหมดนี้คือปัจจัยที่ส่งผลให้ระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทยไม่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนที่2 เป็นการนำเสนอระบบการตรวจแรงงานที่ควรจะเป็นสำหรับประเทศไทย

จากการศึกษาจากเอกสาร การสังเกตและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้าง นายจ้าง ข้าราชการกระทรวงแรงงาน (โดยเฉพาะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) นักวิชาการ NGOs และองค์การระหว่างประเทศพบว่าการทำผิดกฎหมายแรงงานยังปรากฏในทุกกิจกรรมและทุกขนาดของสถานประกอบกิจการ แต่มีระดับความมากน้อยแตกต่างกันไป กิจกรรมที่มีการทำงานเป็นระบบ และซึ่งมักเป็นกิจกรรมที่มีขนาดใหญ่จะมีสัดส่วนของการทำผิดกฎหมายแรงงานต่ำกว่ากิจกรรมขนาดเล็ก กิจกรรมที่สถานประกอบกิจการมีการกระจายตัวมาก และกิจกรรมที่มีการทำงานไม่เป็นระบบ เช่น ภาคเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน เป็นต้น การปฏิบัติผิดกฎหมายของนายจ้างที่เกิดขึ้นมากในสถานประกอบกิจการลักษณะดังกล่าว นอกจากจะมีสาเหตุจากลักษณะงานที่ทำให้การตรวจแรงงานเป็นไปได้ยากเนื่องจากกำลังของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอก็ดี หลักแหล่งของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กมีจำนวนมากหรืออยู่กระจายก็ดี และแรงงานหรือลูกจ้างมีการศึกษาในระดับต่ำ ซึ่งทำให้ขาดความเข้าใจเรื่องสิทธิของตนก็ดีหรือแม้จะทราบสิทธิของตนแต่ไม่ต้องการเรียกร้อง เนื่องจากเกรงการตกงานก็ดีล้วนเป็นอุปสรรคต่อการตรวจแรงงาน

ฝ่ายนายจ้างแม้จะไม่ต้องการทำผิดกฎหมายแต่สถานการณ์แข่งขันที่เกิดขึ้นในระดับประเทศ หรือระหว่างประเทศยังผลให้มีความพยายามลดต้นทุนการผลิต เช่น การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดบ้าง ล่าช้าบ้าง รวมทั้งขาดความเอาใจใส่ในประเด็นของความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้เกิดอันตรายในการทำงานของลูกจ้างและอาจมีผลเสียหายแก่ประเทศในกรณีที่เป็นกิจกรรมเพื่อการส่งออก (เช่นงานเหมาช่วง) ส่วนนายจ้างของกิจกรรมที่มีขนาดเล็กมากอาจมีความจำกัดในการที่จะทำตามกฎหมาย เช่น อาจจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด แต่ชดเชยด้วยการให้อาหารหรือที่พัก ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าในการปรับหรือการสร้างระบบการตรวจแรงงาน(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ยังคงต้องให้รัฐบาลเป็นแกนหลักแต่จากปัญหาสำคัญๆที่เกิดขึ้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น น่าจะนำไปสู่การปรับปรุงระบบเดิม เพื่อให้การตรวจแรงงานเป็นไปได้อย่างทั่วถึงมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เช่นการแสวงหาเครือข่ายในการตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับกิจกรรมประเภทและขนาดต่างๆ ที่การตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานฝ่ายเดียวอาจไม่เพียงพอ แต่ในกิจการขนาดใหญ่ๆที่มีการทำงานเป็นระบบการตรวจด้วยตนเอง (R.S.) และรายงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็อาจเป็นการพอเพียงแล้ว

ในกรณีนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการใช้พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นบุคคลภายนอก เช่น ทหารเรือ อาจารย์มหาวิทยาลัย มาช่วยอยู่แล้วก็ตามแต่อาจไม่เพียงพอ เพราะในกิจกรรมที่มีขนาดเล็กทำงานไม่เป็นระบบหรือสถานที่ประกอบกิจการมีการกระจายตัวมาก เจ้าหน้าที่ของรัฐบาล หรือ NGOs ในท้องถิ่นอาจเป็นเครือข่ายที่สำคัญในการช่วยตรวจแรงงาน แต่การใช้เครือข่ายเหล่านี้อาจหมายถึงการที่กระทรวงแรงงานจะต้องคำนึงถึงแรงจูงใจ ซึ่งนอกจาก ตัวเงินงบประมาณที่ต้องจัดสรรไปแล้ว ยังอาจมีแรงจูงใจด้านอื่นๆ เช่นการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการลดหย่อนภาษี ซึ่งอาจทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้เข้ามาเป็นเครือข่าย หรือพนักงานตรวจแรงงานภายนอกกระทรวงแรงงานดีขึ้นจนทำให้การประสานงานและการตรวจแรงงานประสบสำเร็จได้ในระดับที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมุ่งหวัง

จากการศึกษาระบบการตรวจแรงงานของต่างประเทศและของประเทศไทยจะพบว่าระบบการตรวจแรงงานในแต่ละประเทศมีทั้งความคล้ายกันและแตกต่างกันในบางประเด็นเช่นในสหรัฐอเมริกาการตรวจแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะแยกต่างหากจากการตรวจสภาพการจ้างงานทั่วไป ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นได้รวมการตรวจการจ้างงานและการตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ในกระทรวงเดียวกันเพราะประเทศญี่ปุ่นได้รวมกระทรวงที่ดูแลเรื่องทั้งสองไว้ด้วยกันและเรียกว่าคือกระทรวงสาธารณะสุข แรงงานและสวัสดิการ แต่ประเทศส่วนใหญ่ในโลกได้แยกงานด้านสาธารณะสุขและงานด้านแรงงานและสวัสดิการออกเป็นสองกระทรวง ดังนั้นสภาพโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละประเทศต่างกันจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประเทศต่าง ๆ มีระบบการจัดการเรื่องการตรวจแรงงานที่แตกต่างกัน สำหรับประเทศไทยซึ่งโครงสร้างการบริหารงานของประเทศได้แยกกระทรวงที่รับผิดชอบเรื่องการสาธารณะสุข และ แรงงานและสวัสดิการออกจากกัน แต่ระบบการตรวจแรงงานของไทยที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะเป็นแบบการรวมอำนาจการตรวจแรงงานไม่ว่าจะเป็นการตรวจการจ้างงานทั่วไปและการตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ด้วยกัน การตรวจแรงงานแบบบูรณาการหน้าที่เช่นนี้ประเทศไทยได้ทำมาเป็นเวลานานซึ่งรูปแบบที่ทำอยู่ได้รับการขนานนามว่าเป็นการตรวจแบบบูรณาการ อาจกล่าวได้ว่าระบบการตรวจสอบแรงงานที่น่าจะเป็นไปได้สำหรับประเทศไทย มีดังนี้

รูปแบบที่ 1 ระบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการหน้าที่ (Functional Integration)

ระบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการหน้าที่ คือการรวมหน้าที่ความรับผิดชอบของการตรวจแรงงานมาไว้ในสำนักงานเดียวกัน เช่น รวมหน้าที่การตรวจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการตรวจการจ้างงานไว้ในหน่วยงานเดียวกัน หรือในบางประเทศเช่นประเทศไนจีเรียและประเทศเคนยา ได้รวมเรื่อง การตรวจโรงงานและการตรวจแรงงานไว้ด้วยกัน

ระบบการตรวจแรงงานของไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็นแบบบูรณาการหน้าที่ กล่าวคือ มีการรวมการตรวจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการตรวจการจ้างงานไว้ในกระทรวงเดียวกัน แม้ว่าจะอยู่กันคนละส่วนก็ตาม ภายใต้ระบบนี้มีข้อดีและข้อเสียคือ

ข้อดี

1. สร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน พนักงานตรวจแรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลของสถานประกอบกิจการทุกประเภทเพราะข้อมูลทุกอย่างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งจะรวมอยู่ในที่เดียวกัน ทำให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจตราได้ครบถ้วน
2. สามารถกำหนดลำดับความสำคัญของสถานประกอบกิจการเพื่อที่จะเข้าไปตรวจแรงงาน
3. เกิดความร่วมมือกันและสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันอันนำไปสู่การประหยัดงบประมาณ

ข้อเสีย

1. พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจแรงงานในทุกด้าน ทั้งด้านการจ้างงานทั่วไปและด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การที่จะหาพนักงานตรวจแรงงานที่มีความรอบรู้ทุกด้านหาได้ไม่ง่ายนัก
2. ภายใต้สถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สถานประกอบกิจการได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก กรรมวิธีการผลิตก็เปลี่ยนแปลงไป การผลิตมีความซับซ้อนมากขึ้น มีการใช้สารเคมีที่เป็นอันตรายต่อชีวิตมนุษย์มาทำการผลิตมากขึ้น ทำให้การตรวจแรงงานมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น

การขยายตัวของสถานประกอบกิจการเร็วกว่าการขยายตัวของพนักงานตรวจแรงงาน ทำให้ภาระของพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มขึ้น เกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ขณะเดียวกันการผลิตที่มีความซับซ้อนและมีอันตรายมากขึ้นจึงยากที่พนักงานตรวจแรงงานคนเดียวจะสามารถตรวจแรงงานได้ครบและถูกต้องทุกกรณี ดังนั้นการตรวจแรงงานภายใต้ระบบนี้จึงไม่น่าจะเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สมควรที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

รูปแบบที่ 2 ระบบการตรวจแรงงานที่แยกตามลักษณะงาน (Functional Separation)

การตรวจแรงงานที่แยกตามลักษณะงาน เป็น ระบบที่แยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน ระหว่างการตรวจการจ้างงานและการตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการตรวจทั้งสองประเภทจะขึ้นตรงกับหน่วยงานที่ต่างกัน เช่น การตรวจการจ้างขึ้นตรงกับกระทรวงแรงงาน ขณะที่การตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขึ้นตรงกับกระทรวงสาธารณะสุข และในบางประเทศได้รวมเรื่องการตรวจโรงงานมาไว้กับการตรวจอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วย ข้อดีและข้อเสียของวิธีนี้คือ

ข้อดี

ภาระของพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคนลดลง อันจะมีผลให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสีย

อาจเกิดการทำงานซ้ำซ้อน เพราะขาดการประสานงานระหว่างพนักงานตรวจแรงงานด้านการจ้างงานทั่วไปและด้านอาชีวอนามัย

อย่างไรก็ดีภายใต้สถานการณ์ที่การผลิตมีการขยายมากขึ้นและการผลิตมีความซับซ้อนมากขึ้นทั้งในรูปกระบวนการผลิตและวัตถุดิบที่นำมาใช้ การแยกหน่วยงานที่รับผิดชอบงานตรวจแรงงานทั้งสองออกจากกันจึงน่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าระบบการตรวจแบบบูรณาการ

รูปแบบที่ 3 การจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อการตรวจแรงงาน

องค์กรอิสระเพื่อการตรวจแรงงานเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบการตรวจแรงงาน โดยเฉพาะมีความเป็นอิสระในการดำเนินการตรวจแรงงาน ทำการตรวจการใช้แรงงานโดยทั่วไปและการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่นเดียวกับ OSHA ของสหรัฐอเมริกา แต่ทำการตรวจการใช้แรงงานทั่วไปด้วย ซึ่งในประเทศไทยน่าจะทำได้ไม่ยากนักเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเป็น กฎหมาย ที่อยู่ในฉบับเดียวกัน

รูปแบบการบริหารงาน ดำเนินการโดยคณะกรรมการ (BOARD) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งในลักษณะ องค์กรไตรภาคีที่มีทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วยนักวิชาการ ที่มีความรู้เฉพาะด้าน และอยู่ในวาระตามระยะเวลาที่กำหนดลักษณะการบริหารงานในรูปแบบ คณะ กรรมการนี้ได้ใช้กันมากในประเทศแถบกลุ่มสแกนดิเนเวีย ยุโรป สหรัฐอเมริกา

คณะกรรมการ หรือ BOARD จะทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการตรวจแรงงานมีการตรวจแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดซึ่งสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่จะไม่ทำผิดกฎหมาย เนื่องจากประเทศแถบนี้มีมาตรฐานการใช้แรงงานค่อนข้างสูง การกระทำผิดมีบทลงโทษและการชดใช้ที่รุนแรง สถานประกอบกิจการมักเป็นขนาดใหญ่ผลิตสินค้าที่ใช้กันทั่วโลก และเป็นรัฐสวัสดิการ คือประชาชน ทุกคนรวมทั้งผู้ใช้แรงงานจะได้รับสวัสดิการอย่างดีโดยเท่าเทียมกันจากรัฐบาล ซึ่งรวมถึงระบบประกันสังคม (Social Welfare) อย่างไรก็ดีการตรวจแรงงานส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะการตรวจแรงงานจะมีบริษัทเอกชนเข้ามารับตรวจแทน โดยเป็นหน่วยงานหรือ องค์กรตัวแทน (Agencies) ซึ่งมีจำนวนมากกระจายกันทุกเมือง องค์กรตัวแทน(Agencies) เหล่านี้จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเข้าทำการตรวจแรงงาน และในการตรวจแรงงานแต่ละครั้งจะมีวิศวกร (เฉพาะด้าน) นักวิทยาศาสตร์ นักกฎหมาย และนักจิตวิทยาเข้าไปเสริมการตรวจและให้คำแนะนำด้วย

สำหรับประเทศไทย สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกกฎหมายในเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างยังมีอยู่มากโดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการตรวจแรงงานเบื้องต้นด้วย องค์กรตรวจแรงงานจึงอาจมีลักษณะผสมผสานคือนอกจากจะมี คณะกรรมการกำหนดนโยบายแล้ว อาจต้องมีพนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจ หรือทำหน้าที่กำกับดูแลด้านกฎหมายกรณีมีการจ้างองค์กรตัวแทน (Agencies) ในการตรวจแรงงาน

แนวทางการจัดตั้งองค์กรตรวจแรงงาน

ในเบื้องต้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรทำการศึกษาแนวทางการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อนำมาใช้ประกอบการดำเนินงานโดยเฉพาะด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ขณะนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อเสนอขอจัดตั้งองค์กรอิสระ ด้านความปลอดภัยในการทำงานจึงอาจดำเนินการเสนอควบรวมไปในคราวเดียวกันโดยปรับกฎหมาย และแนวทางให้องค์กรดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจแรงงานทุกเรื่องรวมทั้งการตรวจด้าน ความปลอดภัยในการทำงานด้วย

ในระยะยาวอาจเสนอจัดตั้งองค์กรอิสระโดยแยกเรื่องการตรวจแรงงานและการตรวจความปลอดภัยในการทำงานมาดำเนินการโดยอิสระเป็นการเฉพาะ โดยใช้แนวทางดังที่กล่าวมาข้างต้นกล่าวคือ

1. ตั้งคณะกรรมการหรือ BOARD มาดำเนินการด้านนโยบาย
2. พนักงานตรวจแรงงานของรัฐหรือองค์กรอิสระทำหน้าที่กำกับดูแล
3. จ้างองค์กรตัวแทนที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาที่เกี่ยวข้องทำการตรวจโดยได้รับใบอนุญาต (License) จากองค์กรอิสระ

ทั้งนี้งบประมาณ ในการดำเนินตั้งจากงบประมาณจากรัฐบาล

ข้อดี

1. มีความเป็นอิสระในการทำงานสูง สามารถให้ความเป็นธรรมกับทั้งนายจ้าง ลูกจ้างได้มาก
2. สามารถสร้างคุณภาพการตรวจแรงงานได้เป็นอย่างดี
3. ใช้อัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการไม่มาก เหมาะสมกับสภาพการถูก จำกัดอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงาน
4. ในระยะยาวจะประหยัดงบประมาณในส่วนของเงินเดือนค่าจ้างของข้าราชการ
5. การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างทั่วถึงเพราะองค์กรตัวแทนจะกระจายทำงานตาม พื้นที่ได้กว้างขวางและทำงานได้เร็ว
6. สามารถตรวจแรงงานได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบ กิจการในงานประมงทะเล งานรับงานไปทำที่บ้าน และในงานภาคเกษตรกรรม
7. การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพ พนักงานตรวจแรงงานนอกจากจะมีความชำนาญ เฉพาะด้านแล้ว ยังสามารถเข้าถึงปัญหาอย่างแท้จริง
8. ลดปัญหาการขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงาน

ข้อเสีย

1. ค่าใช้จ่ายสูงเพราะอาจต้องใช้องค์กรตัวแทนจำนวนมาก และต้องเสียเวลาในการฝึก อบรมพนักงาน ขององค์กรตัวแทน
2. การควบคุมพนักงานตรวจแรงงานจากองค์กรตัวแทนทำได้ยาก เสี่ยงต่อการใช้ อำนาจไปในทางไม่สุจริต
3. นายจ้างอาจไม่ยอมรับพนักงานจากองค์กรตัวแทน แต่จะยอมรับพนักงานตรวจ แรงงานของรัฐ เว้นแต่จะสร้างระบบควบคุมที่เหมาะสม ซึ่งสถานประกอบกิจการและรัฐต้องทำความตกลงกัน

รูปแบบที่ 4 สถานประกอบกิจการตรวจด้วยตนเอง (Self – inspection) และรายงานด้วยตนเอง (Self – reporting)

การตรวจแบบนี้สำหรับสถานประกอบกิจการที่ทางราชการพิจารณาแล้วว่ามีความเสี่ยงต่ำ (ใช้ในประเทศปากีสถาน ในบทที่ 5) การตรวจด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถรับผิดชอบของสถานประกอบกิจการ การที่นายจ้าง และลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสถานภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการ การคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง และลูกจ้างร่วมมือที่จะทำให้เป็นไปตามกฎหมาย นายจ้าง และลูกจ้างจะมีการปรึกษากันเพื่อหาทางแก้ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานร่วมกัน ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพ แรงงาน จะมีการเจรจาต่อรอง

ร่วม (collective bargaining) ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความถูกต้องตามกฎหมาย ถ้าไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างยังคงร่วมมือกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธีการจัดการผ่านคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีระบบการสื่อสารที่เป็นทางการภายในสถานประกอบกิจการ

บทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในระบบนี้คือ การให้การศึกษา การฝึกอบรม และการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการให้สอดคล้องมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

องค์ประกอบสำคัญของการตรวจแรงงานด้วยตนเอง จะต้องวัดการทำงานของสถานประกอบกิจการ โดยการส่งรายงาน (Self reporting) เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานตามแบบตรวจสอบ (checklists) ที่ได้กำหนดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างจะต้องกรอกแบบ และตรวจสอบร่วมกัน ทั้งคู่ต้องลงนามในแบบแล้วส่งไปยังสำนักงานตรวจแรงงานตามกำหนดเวลา หากนายจ้างฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษโดยการปรับ ฯลฯ

การตรวจแบบนี้ช่วยทำให้ความถี่ของการไปตรวจแรงงานของพนักงานน้อยลง การรายงานตนเอง เป็นการเสริมสร้างการบริหารที่ทันสมัย ด้วยการสนับสนุนให้กรอกรายงานตนเองด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยภาครัฐ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) จะต้องดำเนินการจัดประชุมนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง จัดอบรมสัมมนาความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานให้เป็นที่เข้าใจของทุกฝ่าย

รูปแบบนี้ควรใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปก่อน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องกำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจแรงงานด้วยตนเองให้สถานประกอบกิจการได้ทราบ และปฏิบัติให้ถูกต้อง มีการออกกฎกระทรวงฯ หรือประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยเรื่องการตรวจแรงงาน และรายงาน ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 เพื่อให้มีกลไกของแรงงานสัมพันธ์ร่วมตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ ใช้ระบบการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายกำหนดร่วมในการตรวจแรงงานด้วยตนเอง รวมทั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ที่ปรึกษาแรงงานหญิง เป็นต้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องประชาสัมพันธ์ระบบการตรวจแรงงาน จัดประชุมชี้แจงวิธีปฏิบัติแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ข้อดี ของการตรวจแรงงาน และรายงานด้วยตนเอง คือ

1) แก้ปัญหาพนักงานตรวจแรงงานมีไม่พอเพียง
2) สามารถเพิ่มปริมาณของการตรวจแรงงาน
3) เสริมสร้างให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความร่วมมือกันในสถานประกอบกิจการ (Work cooperation) มีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติตามกฎหมาย
4) ประหยัดงบประมาณในการออกตรวจยังสถานประกอบกิจการ
5) ได้รับทราบข้อมูลเพิ่มขึ้น

ข้อเสีย

1) ไม่สามารถเห็นสภาพการทำงานที่แท้จริงในสถานประกอบกิจการได้

2) อาจจะไม่ได้รับรายงานจากสถานประกอบกิจการทั้งหมด หรือเป็นรายงานเท็จ

3) สถานประกอบกิจการขาดความจริงใจ หรือขาดประสบการณ์ในการตรวจแรงงานด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1) แก้ข้อกฎหมายแรงงานให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานการใช้แรงงานตามมาตรฐานของกฎหมายประจำปี หากฝ่าฝืนมีบทกำหนดโทษ

2) จัดประชุมชี้แจงนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจระบบ และวิธีปฏิบัติ

รูปแบบที่ 5 การตรวจแรงงานในบางประเภทกิจกรรม

การตรวจแรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

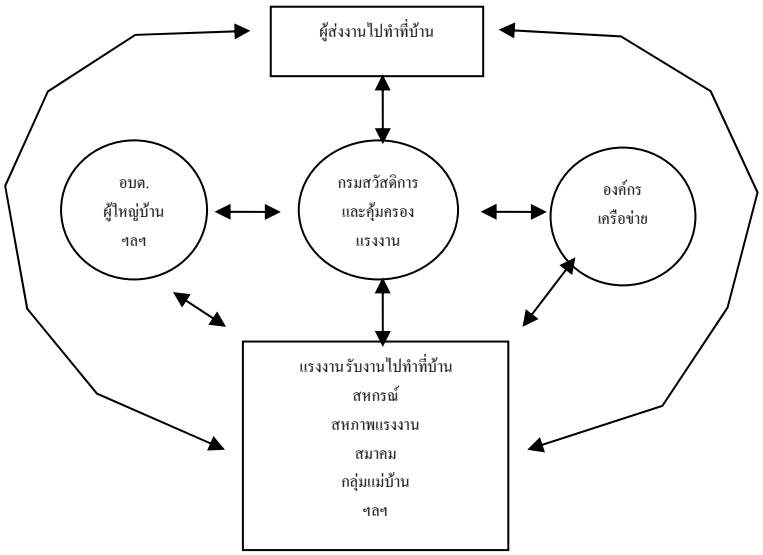
การตรวจแรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากผู้รับงานอยู่กระจายตามที่ต่าง ๆ การรวมกลุ่มทำงานไม่ถาวร ขึ้นอยู่กับลักษณะงานเป็นช่วง ๆ โดยยึดเรื่องรายได้ และการมีงานทำมากกว่าความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิได้ให้ความสนใจต่อพิษภัยของสารเคมี หรือวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย หรือเรื่องของแสงสว่างอันเกี่ยวเนื่องกับสุขภาพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 คือให้นายจ้างแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามแบบที่กำหนดไว้ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สถานที่ทำงานของงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในท้องที่ต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค ที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ หรือลูกจ้างมีสถานที่อยู่ จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานตรวจแรงงานพบว่า ไม่ค่อยมีนายจ้างมาแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้ใช้วิธีการสุ่มไปตรวจยังสถานที่ที่คาดว่าจะมีผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ได้พบบ้าง และไม่พบบ้าง ซึ่งก็ตรงกับผู้วิจัยที่ออกไปเก็บตัวอย่างสัมภาษณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในท้องที่ที่เคยมีผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เป็นจำนวนมาก ปรากฏว่าเหลืออยู่เพียงไม่กี่ราย แรงงานรับงานไปทำที่บ้านมักจะมีกลุ่มตัวแทน ได้แก่ กลุ่มสตรีในชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คนกลางกลุ่ม NGOs ต่าง ๆ เป็นต้น รับงานมาแล้วส่งต่อไป

มาตรการที่ให้ผู้ว่าจ้างแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านตามแบบที่กำหนด ทำให้สามารถทราบแหล่งผู้รับงาน ช่วยให้แรงงานรับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครอง แต่ปัญหาคือ ผู้ว่าจ้างไม่แจ้งการส่งมอบงาน ซึ่งทำให้การคุ้มครองแรงงานทำไม่ได้

การตรวจแรงงานด้านนี้ ในอันดับแรกจะต้องทำการประชาสัมพันธ์ในระดับกว้างก่อน เช่น ใช้สื่อสาธารณะ เพื่อสร้างความตื่นตัว กระตุ้นให้แรงงานรับงานไปทำที่บ้านที่อาศัยอยู่ตามห้องเช่า ฯลฯ

เกิดการเรียกร้อง และสร้างความเข้าใจแก่สังคม ผู้ที่จะส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน ตัวแทนนายหน้า องค์กรชุมชนต่าง ๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐบาล และเอกชน เพื่อลดปัญหาความไม่เพียงพอของพนักงานตรวจแรงงาน จึงควรให้องค์กรเครือข่ายตรวจแรงงานในเชิงป้องกันคือ ตรวจแรงงานโดยให้ความรู้เรื่องการจ้าง การเจรจาต่อรอง ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ โดยใช้วิธีการอบรม หรือการให้คำแนะนำแก่แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดวิธีการปฏิบัติ กำหนดหน้าที่ให้เครือข่าย พัฒนาบุคลากรเครือข่ายให้เป็นการรวมกลุ่มแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจทำเป็นโครงการตรวจแรงงานด้านนี้คือ กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ เป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผลการดำเนินการ งบประมาณดำเนินการ เป็นโครงการทดลอง

แผนภูมิโครงสร้างการตรวจแรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน



การตรวจแรงงานในภาคเกษตร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรใช้ระบบการตรวจแรงงานโดยให้ประสานงานกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดแนวทางตรวจ จัดทำคู่มือการตรวจ ให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน มอบอำนาจหน้าที่ในการตรวจแรงงานให้ เนื่องจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีข้อมูลครัวเรือนเกษตรค่อนข้างสมบูรณ์ เช่น สภาพการจ้างงานของครัวเรือนภาคเกษตร อัตราค่าจ้างและประชากรในภาคนี้เป็นต้น ซึ่งน่าจะนำมาใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานได้ตามสมควร

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล

ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการอยู่คือ คุ้มครองสภาพการจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานในเรือประมงทะเล การจัดทำทะเบียน

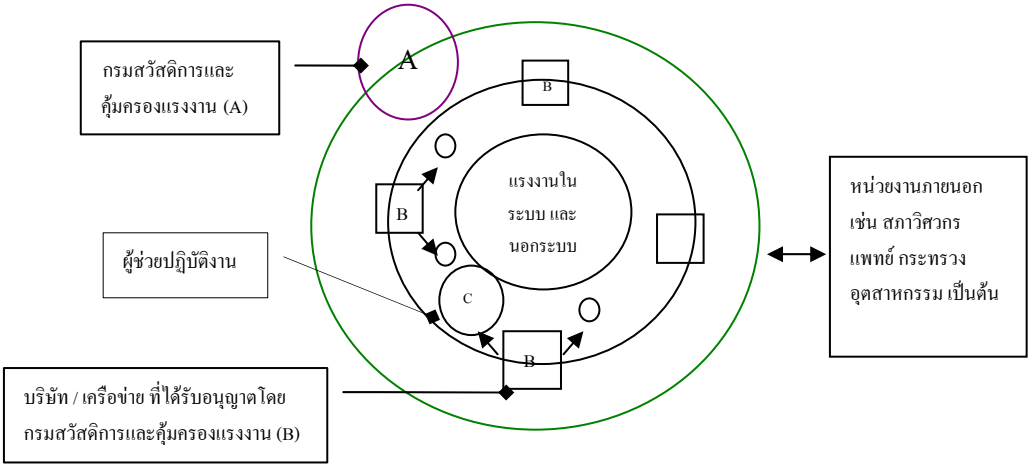
ลูกจ้าง คุ้มครองเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด สิทธิในการลา ซึ่งปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทำการตรวจแรงงาน เหมือนกับการตรวจสถานประกอบกิจการทั่ว ๆ ไป และการตรวจตามคำร้อง โดยมีการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานกองทัพเรือช่วยตรวจแรงงาน เนื่องจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีปัญหาเรื่องพนักงานตรวจแรงงานมีไม่เพียงพอต่อการตรวจแรงงานทุก ๆ ด้านได้ ฉะนั้นการกำหนดให้ปฏิบัติตามกฎหมาย สามารถทำได้โดยเชิญผู้ประกอบกิจการด้านประมงทะเลทั้งหมดมาให้ความรู้ ความเข้าใจต่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล และให้ผู้ประกอบกิจการลงนามในสัตยาบันว่าด้วยการจ้างแรงงานในงานประมงทะเล ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานประมงทะเลขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานได้ทำหน้าที่ดูแลสิทธิของลูกจ้างประมงทะเล รูปแบบการตรวจแรงงานจะใช้ระบบไตรภาคี ระบบการตรวจและการรายงานด้วยตนเอง และเน้นเครือข่ายในการตรวจแรงงาน รวมทั้งหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง การตรวจโดยเครือข่ายควรออกเป็นประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือกฎกระทรวงว่าด้วยเรื่องการตรวจแรงงานประมงทะเล เครือข่ายหมายถึง หน่วยงานทั้งที่เป็นราชการ และเอกชน ในปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบหมายให้ทหารเรือช่วยตรวจแรงงานประมงทะเล ซึ่งเป็นการตรวจโดยเครือข่าย

ข้อเสนอแนะ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการตรวจแรงงานขึ้น เนื่องจากการบริหารงานด้านนี้มีความจำเป็นมากที่ต้องมีหุ้นส่วนทางสังคม ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐบาล เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข องค์กรไตรภาคี หน่วยของกระทรวงแรงงาน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน ผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ฯลฯ เป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจแรงงาน เพื่อให้การตรวจแรงงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ในการตรวจแรงงานจะต้องรวมถึงการตรวจให้ปฏิบัติตามกฎหมาย และตรวจป้องกันคือ ให้คำแนะนำ ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ที่ลูกจ้าง และนายจ้างต้องปฏิบัติ การดำเนินการต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบที่ 6 การจ้างองค์กรเครือข่ายตรวจแรงงาน

เครือข่าย หมายถึง สถาบันเอกชน NGOs นิติบุคคล สมาคมวิชาชีพ สถาบันราชการที่มีกิจกรรมคล้ายคลึงกันด้านแรงงาน หรือกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน มาเป็นพันธมิตรในการตรวจแรงงาน โดยการรับจ้าง ได้โดยรับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งพิจารณาได้จาก Chart ดังนี้



ในระบบนี้จะมีการดูแล 3 ระดับ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (A) ว่าจ้างบริษัทเครือข่ายที่ได้รับอนุญาต (B) ทำหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วไป รวมถึงการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีหน่วยงานตรวจแรงงานระดับ (C) เป็นลูกข่าย ผู้ที่รับงานทั้งหมดจะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด จึงทำหน้าที่ตรวจแรงงานได้ การกำหนดบทบาทหน้าที่จะให้ตรวจอะไร อย่างไร ผลลัพธ์เป็นอย่างไร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบและประเมินการทำงาน

ระดับ A เป็นระดับที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังคงทำงานอยู่แต่หน้าที่จะเน้นบทบาทของการตรวจแรงงานด้านป้องกัน เพิ่มด้านการอบรม การประชาสัมพันธ์ ให้มากขึ้น การตรวจของหน่วยราชการจะสุ่มตรวจกลุ่มเสี่ยง หรือ audit งานหรือตรวจซ้ำเมื่อมีการร้องเรียนทั้งนี้เพราะมีระดับ B เป็นผู้ช่วย ทำให้พนักงานตรวจแรงงานจะลดภาระงานลง เพราะมีการกรองมาจาก B ขั้นหนึ่งแล้วและการตรวจจะคงรูปเดิมคือตรวจรวม หรือตรวจแยกก็ได้

ระดับ B เป็นหน่วยงานที่จะเข้าไปตรวจสภาพทั่วไป ตรวจความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ แต่ไม่มีหน้าที่ใช้กฎหมายบังคับ (หรือถ้าจะให้บังคับได้ก็ต้องมีการมอบอำนาจหรือกฎหมายรองรับ) มีหน้าที่ทำรายงานส่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานทุกไตรมาสหรือทุก 6 เดือน หน่วยงานระดับ B เป็นผู้ตรวจแรงงาน ทั้งนี้ต้องมีการรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ตรวจ B จะมีลูกข่ายของตนคือระดับ C เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ซึ่งในระดับนี้จะมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญต่างๆ กันไป บางหน่วยงานระดับ C อาจทำการตรวจทั่วไป แต่บางหน่วยอาจมีความชำนาญเฉพาะอย่าง เช่น ด้านวิศวกร ด้านไฟฟ้า ด้านสารเคมีอันตราย เป็นต้น

การใช้ระบบเครือข่าย เพราะงานบางอย่างจะทำการตรวจโดยพนักงานตรวจของส่วนราชการค่อนข้างยาก การอาศัยความร่วมมือจากเครือข่าย ในรูปต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น แรงงานเกษตร ประมง แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นงานที่ตรวจยาก เนื่องจากลักษณะของงาน

เช่น ประมงนั้นบางครั้งทำงานในทะเลทีละหลาย ๆ เดือน หรือเป็นปี จึงได้กลับเข้าฝั่ง เช่นเรือประมง ที่ไปจับปลาแถบอินโดนีเซีย โดยมีเรือออกไปรับสินค้าและส่งเสบียงให้ หรือเรือเล็กที่อยู่ในทะเลทีละหลายเดือนก็มี ทำให้พนักงานตรวจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยากที่จะตรวจได้ หรือแม้แต่การให้ทหารเรือหรือตำรวจน้ำช่วยตรวจก็ทำได้น้อยมาก ด้านเกษตรกรรมก็มีแหล่งงานที่กระจายมากยากแก่การตรวจโดยพนักงานของรัฐบาล ซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอ นอกจากนั้น กิจกรรมทั้งสองประเภทดังกล่าวมีการใช้แรงงานต่างด้าวอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งพร้อมที่จะรับค่าแรงและสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เช่นเดียวกันแรงงานรับงานไปทำที่บ้านนั้นก็มีปัญหาในการตามตรวจ เนื่องจากสภาพของสถานที่ทำงานและลักษณะของงานที่ทำ เช่นการประเมินชั่วโมงทำงานนั้นทำไม่ได้ ตราบใดที่ผู้ทำงานนำงานที่รับมาทำปะปนกับงานอื่น เช่น งานบ้าน ความบันเทิง ฯลฯ โดยไม่สามารถจัดแบ่งเวลาการทำงานได้เด็ดขาด อนึ่งงานเหล่านี้มักเหมาเป็นชิ้น การจ่ายค่าจ้างจึงขึ้นกับความสามารถของผู้รับทำแม้จะทำในเวลาเท่ากัน อัตราค่าจ้างตามกฎหมาย จึงยากที่จะนำมาใช้กับกลุ่มนี้ นอกจากนั้นหากใช้บ้านเรือนเป็นที่ทำงาน พนักงานย่อมเข้าไปไม่ถึงเพราะไม่ทราบแหล่ง ซึ่งในประเทศไทย จะมีลักษณะนี้มากไม่เฉพาะงานเบา เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า ทำดอกไม้ เครื่องหนัง แม้แต่งานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมพลาสติกบางแห่งก็ใช้ที่อยู่อาศัยทำเป็นโรงงาน ซึ่งไม่แต่จะหลบเลี่ยงกฎหมายเท่านั้น แต่ยังก่อความเดือดร้อนให้กับผู้อยู่อาศัยด้วย เช่น กลิ่นของพลาสติก เป็นต้น

ข้อดี ของระบบการให้หน่วยงานภายนอกช่วยรับภาระร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในลักษณะเครือข่ายนั้น เนื่องจากในระบบเศรษฐกิจนั้น สภาพการทำงานมีหลากหลาย การทำงานที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่มีการจดทะเบียนอาจตรวจพบได้ง่าย แต่มีงานอีกหลายประเภทที่พนักงานตรวจแรงงานอาจไม่ทราบแหล่งที่อยู่ ดังนั้นการอาศัยเครือข่ายรูปลักษณะต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และข้อดีอีกประการ คือเป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ

อย่างไรก็ดีการใช้ระบบนี้ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากร ระบบดังกล่าว มีความยืดหยุ่น นั่นคือ ถ้ารัฐบาลตัดสินใจเอางานตรวจแรงงานและการตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยออกไปอยู่ในองค์กรอิสระ องค์กรตัวแทนระดับ B ก็ยังสามารถไปรับงานจากองค์กรดังกล่าวได้

รูปแบบที่ 7 ระบบการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่าย

ผลการศึกษาการตรวจแรงงานของประเทศไทยพบว่าปัญหาสำคัญที่ทำให้การตรวจแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดแคลนพนักงานตรวจแรงงาน ดังจะเห็นได้จาก การพิจารณาเกณฑ์การตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่แสดงสัดส่วนของจำนวนพนักงานตรวจแรงงานต่อสถานประกอบกิจการที่จะทำให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพคือ พนักงานตรวจแรงงานหนึ่งคนต่อสถานประกอบกิจการ 200 แห่ง สำหรับประเทศไทยสัดส่วนของจำนวนพนักงานตรวจแรงงานต่อสถานประกอบกิจการ

ในส่วนกลางคือ 1 คนต่อ 1,365 แห่ง และสัดส่วนของจำนวนพนักงานตรวจแรงงานต่อสถานประกอบกิจการในส่วนภูมิภาคคือ 1 คนต่อ 326 แห่ง เกณฑ์มาตรฐานนี้ได้แสดงอย่างชัดเจนว่าประเทศไทยยังมีจำนวนพนักงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปัจจัยเรื่องจำนวนพนักงานจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำการตรวจแรงงานของประเทศไทยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพื่อที่จะแก้ไขปัญหานี้คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะระบบการตรวจแรงงานที่ใช้ระบบการสร้างเครือข่าย

แม้ในทางปฏิบัติกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะการตรวจแรงงานโดยอาศัยพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นบุคคลภายนอกอยู่บ้างแล้วก็ตาม แต่ลักษณะความสัมพันธ์อาจยังขาดความชัดเจน และยังไม่สามารถกระจายอำนาจไปอย่างทั่วถึง

ค่าว่า **“เครือข่าย”** หมายถึงการรวมตัวของบุคคลกลุ่ม/องค์กร ที่มีแนวความคิด เป้าหมาย วิธีการทำงานและความสัมพันธ์ต่อกันทั้งส่วนตัวและการทำงานโดยมีการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางสังคมหรือสาธารณะร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันและกันเป็นการพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น หรือร่วมกันให้เกิดพลัง มีอำนาจต่อรองนำไปสู่ความยุติธรรมของสังคมและร่วมกันทำให้บรรลุตามเป้าหมายของเครือข่ายเครือข่ายอาจเกิดขึ้นจากสองรูปแบบคือ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติมาจากสายสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือมีความเชื่อถืออย่างเดียวกัน และเกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง เกิดขึ้นจากความพร้อม ความต้องการของผู้นำและกลุ่มต่างๆ และการต่อรองกับองค์กรภายนอก (สมพันธ์ เตชะอธิก ศัพท์พัฒนาเพื่อชุมชนและสังคม, หน้า28-29)

เครือข่ายมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์ และโครงสร้างการดำเนินงานของเครือข่าย เช่น

1. เครือข่ายในแนวราบ (Horizontal network) เป็นการประสานบุคคลที่อยู่ใน “ระดับ” เดียวกัน อาชีพเดียวกัน ให้มาเชื่อมประสานเป็นเครือข่ายเดียวกันเช่น เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่ายนักวิจัย เครือข่ายชุมชน เป็นต้น เครือข่ายอาจอยู่ในรูปปัจเจกบุคคลหรืออยู่ในรูปสถาบันก็ได้ เช่นเครือข่ายหนังสือพิมพ์ เครือข่ายศูนย์ข้อมูล
2. เครือข่ายในแนวตั้ง (Vertical network) เป็นการประสานบุคคลจากหลากหลายอาชีพที่แตกต่างกันมาเป็นเครือข่ายกัน เช่น เกษตรกร นักวิชาการ นักธุรกิจ นักพัฒนา นักการเมือง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเข้าใจและร่วมมือกันที่จะให้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าการดำเนินกิจการร่วมกัน เช่นเครือข่ายการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตที่มีสมาชิกหลายอาชีพ หลายฐานะ และหลายระดับ

การจัดตั้งเครือข่าย

เครือข่ายอาจจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยที่เครือข่ายที่เป็นทางการมีโครงสร้างการประสานงานอย่างเป็นทางการ ขณะที่เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการไม่มี

โครงสร้างการประสานงานที่เป็นทางการ โครงสร้างของเครือข่ายจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ทรัพยากร และขึ้นอยู่กับสมาชิกของเครือข่ายว่าต้องการให้มีการจัดองค์กรอย่างไร ถ้าหากสมาชิกต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพียงอย่างเดียว โครงสร้างเครือข่ายอาจมีลักษณะไม่เป็นทางการ แต่ถ้าสมาชิกต้องการให้เกิดการประสานกิจกรรมของสมาชิกด้วย เครือข่ายต้องมีโครงสร้างแบบเป็นทางการ อย่างไรก็ดี โครงสร้างเครือข่ายสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บางเครือข่ายอาจจะเริ่มต้นแบบหลวมๆแต่เมื่อเวลาผ่านไปเครือข่ายจึงเริ่มเป็นระบบและเป็นทางการมากขึ้น แต่บางเครือข่ายอาจเริ่มต้นอย่างเป็นทางการและค่อยๆเปลี่ยนเป็นเครือข่ายหลวมๆและสุดท้ายกลายเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกต้องการโครงสร้างเครือข่ายแบบไหน

การสร้างระบบเครือข่ายอย่างเป็นทางการเพื่อการตรวจแรงงานของประเทศไทย

เครือข่ายที่จะสร้างขึ้นควรเป็นระบบทางการและเป็นประเภทเครือข่ายในแนวตั้งที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น เหตุผลที่เสนอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสร้างเครือข่ายเพื่อการตรวจแรงงานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น เนื่องจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ภาคผนวก) มาตรา 4 ได้ให้ความหมาย องค์กรปกครองท้องถิ่นว่า คือ “องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง” และในพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน หมวด 2 ว่าด้วยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา 16 ระบุว่า “ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน”

ในมาตรา 16 ข้อ (16) ยังได้ระบุว่า “ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น”

มาตรา 17 ข้อ (25) “กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น “และ

มาตรา 17 ข้อ (26) “กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองท้องถิ่น และ

มาตรา 21 ได้ระบุว่าบรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมายรัฐอาจมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินการแทนได้อาศัยพระราชบัญญัติฉบับนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจขอความร่วมมือไปยังกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทยให้ช่วยเหลือด้านการตรวจแรงงาน การสร้างเครือข่ายโดยวิธีนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินการได้ทันทีเพราะกฎหมายได้เปิดช่องให้ทำได้อยู่แล้ว และสามารถสร้างเครือข่ายได้กระจายไปทั่วประเทศด้วย การสร้างเครือข่ายในลักษณะนี้จะมีผลให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การสร้างเครือข่ายในรูปของการรวมเอาหน่วยงานของรัฐเข้ามาทำงานร่วมกันเช่นนี้สิ่งสำคัญที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องทำคือการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่ายที่ชัดเจนรวมทั้งความชัดเจนในกิจกรรมที่จะทำร่วมกันด้วย เช่นมีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูล รณรงค์ และ ระดมพลังเพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันให้เห็นประโยชน์ของการตรวจแรงงาน วางแผนการทำงานร่วมกัน และ ดำเนินงานร่วมกันตามแผน เป็นต้น การไม่กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนอาจทำให้เครือข่ายไม่ประสบความสำเร็จได้เพราะสมาชิกไม่มีความชัดเจนว่า “ทำอะไรอย่างไร เพื่อใคร” จึงไม่สามารถกำหนดทิศทางของตนเองและไม่สามารถกำหนดกิจกรรมของตนเองได้ และไม่สามารถดึงดูดความสนใจของสมาชิกได้อย่างยั่งยืน

การสร้างเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการตรวจแรงงานอย่างยั่งยืนนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งให้ชัดเจน เพื่อให้รู้ว่าสาเหตุความเป็นมาของการก่อตั้งเครือข่ายคืออะไร ทำไมจึงต้องมีเครือข่ายนี้ ตั้งแล้วจะทำอะไร และกำหนดว่าใครจะเป็นสมาชิกของเครือข่ายบ้าง
2) บอกเป้าหมาย (goal) การดำเนินงาน
3) กำหนดแผนการดำเนินการ (action plan)
4) กำหนดกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน
5) กำหนดกระบวนการในการตัดสินใจ
6) เตรียมแผนการสื่อสารระหว่างสมาชิก
7) จัดหาทุนในการดำเนินงาน

ประโยชน์ของเครือข่าย

เครือข่ายเป็นเครื่องมือ หรือวิธีการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องเผชิญกับปัญหาสำคัญ และมีความซับซ้อนเกินกว่าที่บุคคล หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะเผชิญได้โดยลำพัง เช่น การพิทักษ์สิทธิมนุษยชน เป็นต้น การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานแบบประสานพลัง (synergy) นอกจากนี้ระบบเครือข่ายยังมีผลทำให้

1) เกิดการร่วมมือ และการแบ่งงานกันทำ
2) เกิดการลดงานที่ซ้ำซ้อนลง และการลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร
3) เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ แรงบันดาลใจและทักษะต่างๆ

4) เกิดความสามัคคี ให้กำลังใจ และช่วยเหลือกันในรูปแบบต่างๆ และในบางกรณีสามารถช่วยระดมทุนได้ด้วย

5) สามารถทำการรณรงค์ได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรคของระบบเครือข่ายคือ

1) ปัญหาด้านปัจจัยทุน แม้ว่าสมาชิกของเครือข่ายจะมีความตั้งใจและมีความเสียสละสูง แต่ถ้าหากขาดปัจจัยทุนเพื่อการไปมาหาสู่ หรือการสื่อสารกันก็ยากที่เครือข่ายจะดำเนินการได้ดี จะไม่สามารถใช้งบประมาณส่วนตัวตลอดไปได้ การทำเครือข่ายควรมีกองทุนกลาง อย่างน้อยเพื่อช่วยค่าเดินทางสำหรับสมาชิกเป็นค่า เดินทาง ค่าอาหารและค่าการสื่อสารต่างๆ

2) ปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารผิดๆในเครือข่ายอาจเกิดขึ้นได้เพราะข้อจำกัดทางภาษา วิธีสื่อสาร เครื่องมือสื่อสาร อันนำไปสู่ปัญหาการเข้าใจผิดได้ อาจไม่ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายอย่างจริงจัง

การสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเพื่อการตรวจแรงงานของประเทศไทย

การสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเป็นการสร้างความเชื่อมโยงกับกลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล (NGOs) โดยกลุ่มองค์กรเหล่านี้จะเป็นผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานและอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการนอกระบบ หรือมีการจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน การเกษตรกรรม สถานประกอบกิจการในครัวเรือน หรือสถานประกอบกิการขนาดเล็ก และรายงานให้กับพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานระดับท้องถิ่นหรือรายงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยตรงก็ได้

ในการสร้างเครือข่ายกับ NGOs กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าจะให้ NGOs ช่วยเหลือในเรื่องการตรวจแรงงานอย่างไรขณะเดียวกันต้องอธิบายความสำคัญของการตรวจแรงงานต่อการพัฒนาชุมชนให้คนเหล่านี้ทราบด้วย ในกรณีที่ NGOs ได้แจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับทางการแล้วและทางการได้มีการติดตาม เรื่องและพบว่าสิ่งที่ NGOs แจ้งมานั้นเป็นความจริงทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรสมนาคุณแก่ผู้แจ้งข้อมูล การสมนาคุณอาจอยู่ในรูปของเงินตราหรือในรูปการประกาศเกียรติคุณหรือทั้งสองอย่างก็ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่กระทำความดีให้กับสังคม

การสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการอาจอยู่ในลักษณะของ

1) การประกาศเชิญชวนผู้ที่พบเห็นสถานประกอบกิจการที่ไม่ทำตามกฎระเบียบของทางการว่าด้วยการจ้างงาน และอาชีวอนามัย และความปลอดภัยให้แจ้งข้อมูลมาที่สำนักงานแรงงานท้องถิ่นหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยตรง

2) ประกาศรับสมัครอาสาสมัครที่เป็นประชาชนทั่วไปหรือ NGOs ที่ต้องการจะช่วยทางการในการตรวจแรงงาน

การสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการจำเป็นที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการดำเนินงานด้านนี้ด้วย เพราะในบางครั้งอาจต้องให้เงินช่วยเหลือให้กับผู้มาทำงานแบบอาสาสมัครบ้างเช่น ค่าใช้จ่ายในการส่งข้อมูล นอกจากนี้ต้องตั้งงบประมาณสำหรับการจัดการฝึกอบรมอาสาสมัครเพื่อให้อาสาสมัครเข้าใจตรงกันว่าจะทำอะไร จะทำอย่างไร และจะทำเพื่อใคร จะสื่อสารกันอย่างไร

ข้อดีของการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการคือ

1) เป็นการเข้าถึงสถานประกอบกิจการขนาดเล็กๆ หรือสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานแบบไม่เป็นระบบ
2) ประหยัดงบประมาณในการจ้างพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3) เป็นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (participation) ในการดูแลท้องถิ่นของตนเอง

จุดอ่อนของการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการคือ

1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจแรงงานที่อาศัยเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
2) ระบบการสื่อสารที่ไม่ดีจะนำไปสู่ความล้มเหลวของระบบเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ
3) การขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกันจะเป็นสาเหตุที่ทำให้การตรวจแรงงานด้วยระบบเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการล้มเหลว

ข้อสังเกต

1. รูปแบบการตรวจแรงงานที่เสนอมานั้น บางรูปแบบสามารถทำได้ในระยะสั้น บางรูปแบบต้องใช้เวลา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับการกำหนดนโยบายของรัฐ รูปแบบการบริหารองค์กร ทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร การกำหนดกฎหมาย ความสำคัญทางเศรษฐกิจ ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจแรงงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่สำคัญของรัฐบาล วิธีการตรวจแรงงานแนวใหม่จะต้องสัมพันธ์กับการป้องกันเรื่องความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน

2. การประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงานแก่ประชาชน แรงงาน ผู้ประกอบกิจการ เป็นเรื่องสำคัญที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งจัดทำ และทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เกี่ยวข้อง สามารถช่วยลดภาระการตรวจแรงงานลงได้อีกทางหนึ่ง และนำไปสู่การสร้างดุลยภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมต่อไป กรณีใช้สื่อ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจใช้สื่อต่างๆ ติดต่อกับนายจ้าง ลูกจ้าง ฯ เช่น ออกอากาศทางวิทยุ ประกาศทางโทรทัศน์ เขียนคอลัมน์ลงหนังสือพิมพ์เป็นประจำ ลงสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ของหน่วยงาน และทำการรณรงค์เหตุการณ์พิเศษ เช่น เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

3. พิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติในด้านคุ้มครองแรงงานหรือตรวจแรงงานขึ้น เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการ เป้าหมาย มาตรฐานแรงงาน เสนอแนะด้านกฎหมาย แนวทางประชาสัมพันธ์ และอื่นๆ

4. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย การฝึกอบรมอย่างถาวรและการจัดการศึกษาทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้การฝึกอบรมแก่พนักงานตรวจแรงงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานเป็นระดับ จนถึงขั้นเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Expert) ด้านการตรวจแรงงานด้วย

5. ในด้านการศึกษา เสนอให้มีการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเบื้องต้น โดยบรรจุให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ สำหรับเยาวชนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนปลาย

6. ในการตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

- จุดมุ่งหมายของการตรวจแรงงานคือ การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ต้องการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่างถูกต้อง ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบกิจการ คือ ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และนายจ้างก็จะได้รับผลผลิตมากขึ้นด้วย
- ต้องทำการตรวจแรงงานอย่างเป็นระบบ และปฏิบัติตามกระบวนการปกติในระหว่างการตรวจแรงงานต้องให้นายจ้างหรือผู้แทน และลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

ส่วนที่ 3 เป็นการระบุรูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์

ภายใต้สถานการณ์ที่สถานประกอบกิจการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การผลิตมีความซับซ้อนขึ้น วัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตมีความหลากหลายและมีความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพของแรงงานมากขึ้น ดังนั้นประเทศต่างๆจำเป็นต้องมีการระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเป็นการให้การคุ้มครองแรงงาน ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ต้องปรับระบบการตรวจแรงงานใหม่ระบบการตรวจแรงงานแบบเดิมอาจไม่มีความเหมาะสมกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปจากประเทศเกษตรกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรมมากขึ้นทุกที ทำให้หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานมากขึ้น การตรวจแรงงานแบบบูรณาการอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ระบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมน่าจะเป็นระบบที่สองคือการตรวจแรงงานแบบแยกหน้าที่ระหว่าง การตรวจการจ้างทั่วไปและตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน สำหรับรูปแบบที่ 3 การจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อการตรวจแรงงาน แม้จะมีความคล่องตัวในการทำงาน ลดงบประมาณของรัฐในเรื่องการจ้างพนักงานตรวจแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติอาจไม่สามารถลดงบประมาณโดยรวมได้ เพราะอาจต้องใช้ผู้ชำนาญการพิเศษมากขึ้น ค่าตอบแทนผู้ชำนาญการพิเศษปกติจะสูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานทั่วไป นอกจากนี้

จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ จึงไม่ง่ายนักที่จะนำมาใช้ในระยะสั้น รูปแบบที่ 4 ให้สถานประกอบกิจการตรวจแรงงานด้วยตนเองและรายงานด้วยตนเอง วิธีนี้ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์ของผู้ประกอบกิจการ วิธีนี้เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีการทำงานเป็นระบบอยู่แล้วจึงไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นรูปแบบหลักของการตรวจแรงงานแต่อาจจะใช้เป็นรูปแบบเสริม ซึ่งปกติกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ใช้วิธีนี้อยู่แล้ว รูปแบบที่ 6 การจ้างองค์กรหรือเครือข่ายตรวจแรงงาน มีหลักการคล้ายกับรูปแบบที่ 3 เพียงแต่ฝ่ายควบคุมการตรวจแรงงานยังเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการตรวจอาศัยเครือข่าย ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่จึงอาจเป็นเอกชนซึ่งอาจจะไม่ได้รับความเชื่อถือจากสถานประกอบกิจการเท่าที่ควร ในขณะเดียวกันถ้าจะเลือกใช้รูปแบบนี้จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ ดังนั้นวิธีนี้อาจไม่สามารถดำเนินการได้ทันที สำหรับรูปแบบที่ 5 ซึ่งเป็นการตรวจกิจกรรมในบางประเภท เช่นประมง การเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งก็เป็นประเภทหนึ่งของการตรวจแรงงานภายใต้ระบบเครือข่าย ที่คล้ายกับการตรวจแรงงานภายใต้รูปแบบที่ 7 ซึ่งเป็นรูปแบบการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่ายเป็นระบบที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นระบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุดเพราะ ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตรวจแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆของรัฐ นอกจากนี้ระบบนี้ยังเป็นระบบที่สอดคล้องกับหลักการตรวจแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวคือ ระบบนี้ยังคงรักษา

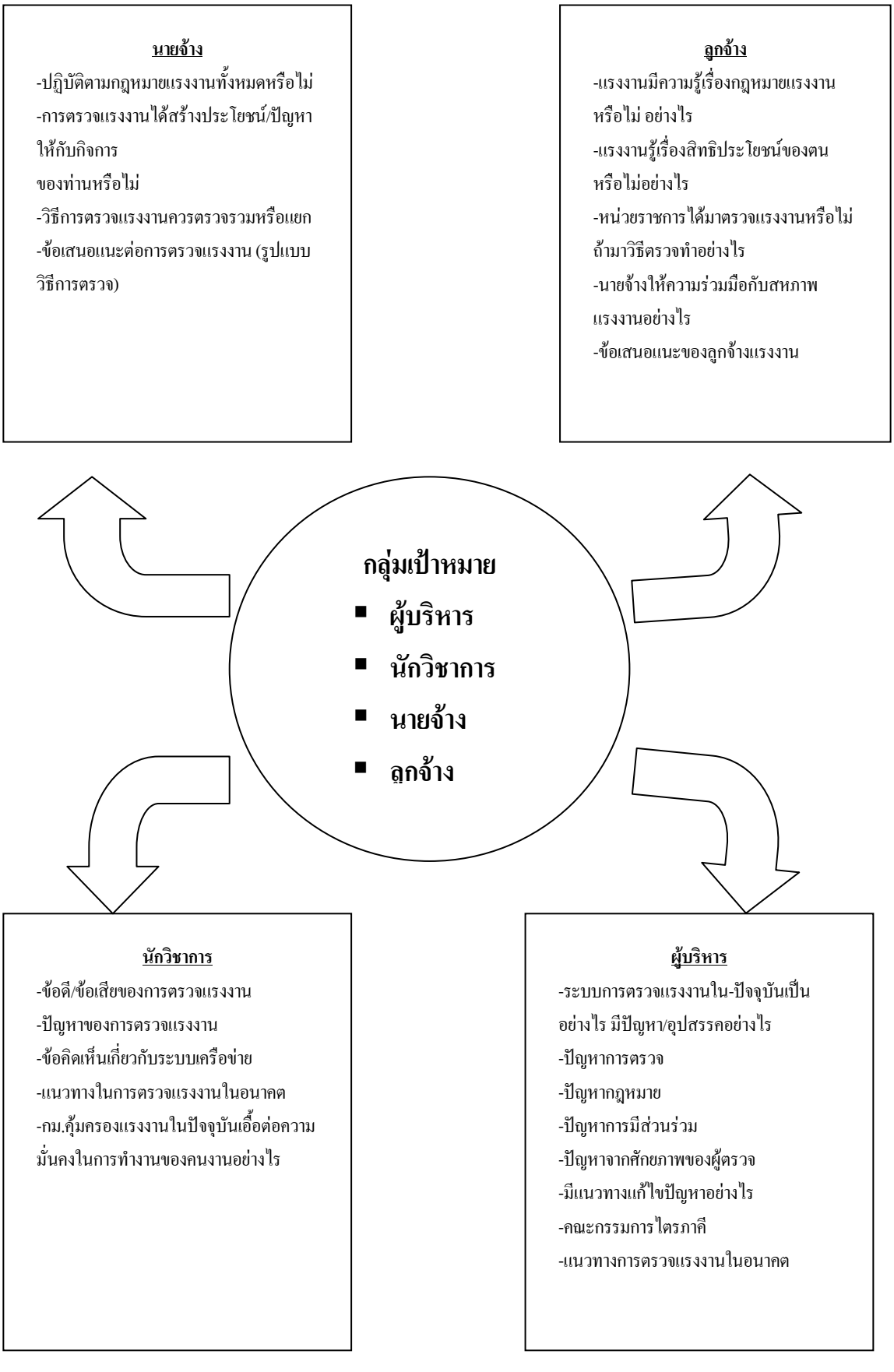
- หลักการข้อที่ 1 ที่ต้องการให้การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องของรัฐ
- หลักการข้อที่ 2 บทบัญญัติของกฎหมายต้องใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีการทำงานทุกแห่งมีความเป็นธรรมในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน อนึ่ง การที่ใช้เครือข่ายช่วยตรวจไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายที่เป็นทางการหรือเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเป็นการตรวจแรงงานได้อย่างกว้างขวางและสามารถเข้าถึงสถานประกอบกิจการได้ทุกพื้นที่ทำให้แรงงานทุกคนหรือแรงงานส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครอง
- หลักการข้อที่ 3 การร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับหุ้นส่วนทางสังคม ซึ่งการสร้างเครือข่ายเป็นการให้สมาชิกของสังคมไม่ว่าจะมีอาชีพใดก็สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้
- หลักการข้อที่ 4 เน้นเรื่องการป้องกัน และ หลักการที่ 5 เป็นเรื่องการให้ความคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงานโดยรวม กล่าวคือ การมีเครือข่ายทำให้สามารถรณรงค์ได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นการรณรงค์เพื่อเน้นการป้องกันอันตรายจากการทำงานหรือการรณรงค์ให้แรงงานได้รับรู้สิทธิของตน อย่างทั่วถึง การสร้างเครือข่ายตามระบบที่ 7 จึงมีโอกาสที่จะทำให้เกิดการคุ้มครองโดยรวมได้เพราะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีกระจายอยู่ทั่วประเทศและมี

อยู่หลายระดับด้วย ขณะเดียวกันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินการได้ทันทีโดยการติดต่อไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าจะมีการแก้กฎหมายก็คงไม่มากนัก

เมื่อเลือกใช้ระบบการตรวจแรงงานแบบเครือข่ายแล้ว ไม่ได้หมายความว่าบทบาทของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเรื่องการตรวจแรงงานจะหมดไป การตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะอยู่ในรูปของการตรวจตามคำร้องหรือการสุ่มตรวจตามแต่สถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา บทบาทหน้าที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจะเน้นเรื่องการให้ความรู้ การจัดการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตรวจแรงงานทั่วไป การส่งเสริมการตรวจแรงงาน และ การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้ทันต่อสถานการณ์ การพัฒนาตัวชี้วัดสำหรับการตรวจแบบรายงานตนเองที่ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำอยู่แล้วก็ยังสามารถนำมาใช้ได้ต่อไปโดยถือเป็นวิธีการตรวจแรงงานเสริมโดยวิธีการตรวจแบบรายงานด้วยตนเองอาจใช้กับสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่

ภาคผนวก

กรอบความคิดในการทำแบบสอบถาม



หลักการในการจัดทำแบบสอบถาม

เป้าหมายของงานวิจัย: หาระบบการตรวจที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

การตรวจแรงงานแบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ:

- ตรวจสภาพการทำงาน (Working conditions)
  - สิทธิของพนักงานในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมกัน
  - การใช้แรงงานเด็ก
  - อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม
  - แรงงานที่ทำงานนอกเวลา (Extra hours) เพื่อหารายได้ให้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต
  - การแบ่งแยกอย่างไม่เป็นธรรม (Unfair discrimination)
  - สภาพแวดล้อมการทำงาน
- การตรวจความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
  - ระบบการบริหารจัดการ
  - หน่วยงานตรวจความปลอดภัยและสุขอนามัย
  - การกำหนดความรับผิดชอบ
  - สภาพการทำงาน คุณสมบัติของพนักงาน องค์การ และการฝึกอบรมของพนักงาน
  - การจัดทรัพยากรให้อย่างเพียงพอ
  - การสื่อสารและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและการปกป้องแรงงาน
  - เอกสาร การรายงานและการตรวจสอบ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

<u>ส่วนที่หนึ่ง ประเด็นทั่วไป</u>

1) ชื่อ – สกุล / ตำแหน่ง / การศึกษา / สภาพสมรส / ความเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและการตรวจแรงงาน

2) ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน ความสำคัญของการตรวจแรงงานกับการเปลี่ยนไปของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโลก

3) ความเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการตรวจแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น

1. เข้าใจความสำคัญและความจำเป็นในการตรวจแรงงาน

2. ความเพียงพอของการตรวจแรงงานในปัจจุบัน

3. ความรู้ และความเข้าใจหรือการอบรมจากทางการในเรื่องกฎหมายและการตรวจแรงงานหรือไม่

4) การให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

5) ความรู้และความเข้าใจกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทยอย่างไรบ้าง

6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่ลูกจ้างด้านกฎหมายและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้าง

7) ความเข้าใจประเด็นปัญหาของระบบการตรวจแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

8) ความพึงพอใจวิธีการปฏิบัติในการตรวจแรงงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันและข้อเสนอแนะ

<u>ส่วนที่สอง คำถามเฉพาะกลุ่ม</u>

1) คำถามส่วนผู้ประกอบการ องค์กรนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม

1) ความเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการตรวจแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น เกี่ยวกับข้อ 3 ในส่วนที่หนึ่ง

2) ท่านคิดว่าระบบการตรวจแรงงานควรพัฒนาในลักษณะใดจึงจะทำให้การตรวจแรงงานในประเทศไทยได้ผลดีที่สุด เช่นแยกตรวจเฉพาะเรื่องเช่น ตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน หรือรวมตรวจทั้งคุ้มครองแรงงานและตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

3) ท่านให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างไรบ้าง เช่น วันหยุด ค่าจ้าง การพักผ่อนระหว่างทำงาน

4) ท่านคิดว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยประเด็นการใช้แรงงานเด็กและสตรี ในปัจจุบันเหมาะสมหรือไม่

5) ท่านมีข้อเสนอแนะรัฐบาลในด้านคุ้มครองแรงงานอย่างไรบ้างควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร

6) ท่านพอใจกับพรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่

7) ท่านคิดว่าพนักงานของท่านเป็นหุ้นส่วนของท่านหรือไม่ ในการก่อเกิดเศรษฐกิจให้ท่านได้

2) คำถามส่วนราชการ

1) ข้าราชการระดับบริหาร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างกระทรวงแรงงานกับการตรวจแรงงาน

2. ความสอดคล้องของระบบงานกับการตรวจแรงงาน ควรมีลักษณะอย่างไร และจะปรับปรุงอย่างไร

3. การให้บริการการตรวจแรงงานเป็นที่พอใจของนายจ้างและแรงงานอย่างไรบ้าง

4. แนวทางการแก้ไขปัญหาการตรวจแรงงานที่เกิดในปัจจุบัน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจแรงงาน

2) ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติ

2.1 ปัญหาการในปฏิบัติงาน ปัญหาของกฎหมายกับโลกแห่งความเป็นจริง

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

2.3 เข้าใจความสำคัญและความจำเป็นในการตรวจแรงงาน

2.4 ความเพียงพอของการตรวจแรงงานในปัจจุบัน

2.5 ท่านพอใจวิธีการปฏิบัติในการตรวจแรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือไม่

2.6 มีความเห็นว่าตนเองได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ในเรื่องการตรวจแรงงานอย่างเพียงพอหรือไม่ และคิดว่าหน่วยงานควรเพิ่มพูนความรู้ด้านใดแก่เจ้าหน้าที่

2.7 ระยะเวลาการทำงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานเป็นอย่างไร และมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

2.8 ท่านเคยถูกนายจ้างหรือสหภาพ ฟ้องร้องหรือไม่

2.9 ท่านคิดว่าระบบตรวจแรงงานควรมีการพัฒนาแก้ไขอย่างไร จึงจะได้ผลดีที่สุด

3) คำถามส่วน นักวิชาการ

1) ความเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการตรวจแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่นเดียวกับข้อ 3 ส่วนที่หนึ่ง

2) ท่านคิดว่าสถานศึกษาควรเพิ่มหลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานหรือไม่เพียงไร

3) ท่านคิดว่าระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรเป็นอย่างไร และมีรูปแบบอย่างไร

4) ท่านคิดว่าควรมีการตั้งสถาบันเพื่ออบรมผู้ตรวจแรงงานในประเทศไทยหรือไม่ ใครควรเป็นผู้ดำเนินการ

4) ส่วนของ ILO

1) ความเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการตรวจแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ถ้า

1. ความเพียงพอของการตรวจแรงงานในปัจจุบัน
2. ท่านรู้กฎหมายต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทยอย่างไรบ้าง
3. ท่านคิดว่าลูกจ้างควรได้รับความรู้ทั้งด้านกฎหมายและพัฒนาศักยภาพหรือไม่
4. ปัญหาของระบบการตรวจแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันคืออย่างไรบ้าง

2) ประสบการณ์เกี่ยวกับการตรวจแรงงานในประเทศต่างๆ

3) กฎเกณฑ์และวิธีการของประเทศเหล่านั้นจะนำมาใช้กับประเทศไทยได้หรือไม่ และมีความเหมาะสมเพียงไร

4) ท่านคิดว่ารูปแบบการตรวจแรงงานสำหรับประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทยควรเป็นรูปแบบใด และตรวจในกิจกรรมต่างๆ เช่น ในโรงงาน ทำงานที่บ้าน ควรมีลักษณะการตรวจแรงงานต่างกันอย่างไร

5) ส่วนของ NGO

1) ความเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการตรวจแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่นเดียวกับข้อ 3 ส่วนที่หนึ่ง

2) ท่านคิดว่านายจ้างให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่ และปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่

3) ท่านเคยให้ความรู้แก่ลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานหรือไม่

4) ท่านคิดว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดของการตรวจแรงงานในประเทศไทยคืออะไร และควรแก้ไขอย่างไร

5) ท่านเคยช่วยเหลือลูกจ้างในการฟ้องร้องนายจ้าง เกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายแรงงาน เช่น เรื่องค่าแรงงาน วันหยุด ความไม่ปลอดภัยบ้างหรือไม่

6) ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานมีความจำเป็นหรือไม่

แบบสัมภาษณ์เลขที่ ☐☐☐

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

วันที่สัมภาษณ์…….. สถานที่สัมภาษณ์…….

เริ่มสัมภาษณ์เวลา……น.สิ้นสุดเวลา……..น.

แบบสัมภาษณ์นายจ้าง

โครงการ "การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย"

แบบสอบถามนี้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะวิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ตรงกับข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามชื่อ……..สกุล……ตำแหน่ง……

ลักษณะของสถานประกอบกิจการ

☐ บริษัท ชื่อ……

☐ ห้างหุ้นส่วน ชื่อ……

☐ อื่นๆ (ระบุ)……ชื่อ……

ประเภทกิจกรรม	☐ อุตสาหกรรม	☐ พาณิชยกรรม	☐ ก่อสร้าง	☐ ประมงทะเล	☐ งานรับไปทำที่บ้าน

1) สถานภาพการสมรส

ปีเกิด(พ.ศ.)	เพศ		สถานภาพของครอบครัว			
	☐ ชาย	☐ หญิง	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หย่า	☐ หม้าย

2) สถานภาพด้านการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช.	ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3) จำนวนพนักงาน / คนงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของสถานประกอบกิจการ

ลูกจ้างรายวัน / รายชิ้น	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างรับเหมาช่วง
……คน	….……คน	....……..คน	……..คน

<u>ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจ้างแรงงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน</u>

คำถาม	คำตอบ		ความคิดเห็น
1. การรับพนักงาน / คนงานมีการทำสัญญาจ้างงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
2. ท่านรู้ระดับค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ที่สถานประกอบกิจการของท่านตั้งอยู่หรือไม่	☐ รู้	☐ ไม่รู้	ถ้ารู้ให้ระบุ……..บาท
3. ท่านมีการปรับค่าตอบแทนให้กับพนักงาน / คนงานหรือไม่ อย่างไร (ใช้เกณฑ์อะไร)	☐ มี	☐ ไม่มี	…… …… ……
4. มีการส่งพนักงาน / คนงานไปอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	ระบุเรื่องที่ส่งพนักงานไปอบรม…… …… ……
5. ในการรับพนักงาน / คนงานมีการเก็บเอกสารประกอบการสมัครงานหรือไม่ มีอะไรบ้าง	☐ มี	☐ ไม่มี	ระบุ…… …… ……
6. มีการอบรมและอธิบายให้พนักงาน / คนงานเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
7. สถานประกอบกิจการของท่านมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน / คนงานหรือไม่ อย่างไร เช่น การจัดรถรับ-ส่ง ฯลฯ	☐ มี	☐ ไม่มี	ระบุ…… …… ……
8. ท่านมีอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานหรือไม่ ให้ยกตัวอย่างเช่น หน้ากาก ถุงมือ ฯลฯ	☐ มี	☐ ไม่มี	ระบุ…… …… ……
9. ท่านมีวิธีการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร	☐ มี	☐ ไม่มี	ระบุ…… …… ……
10. ในสถานประกอบกิจการของท่านมีการเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
11. ในสถานประกอบกิจการของท่านมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้นหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
12. ในสถานประกอบกิจการของท่านได้จัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการซ้อมหนีไฟประจำปีหรือไม่ อย่างไร	☐ มี	☐ ไม่มี	ปีละ……ครั้ง

<u>หมายเหตุ</u> ข้อ 10. - 12. เฉพาะสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป

<u>ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงาน</u>

1. มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่

   ☐ มี ☐ ไม่มี

2. ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่

   ☐ ควร ☐ ไม่ควร

   เพราะ…… เพราะ……

   …… ……

3. ปัจจุบันท่านได้รับการตรวจแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอย่างไร (แบบ GS หรือ RS ให้อธิบาย)

……

……

4. ท่านทราบวัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือไม่ / วัตถุประสงค์คืออะไร

……

……

5. ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร

   ☐ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง

   ☐ การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง

   ☐ ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ

   ☐ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

   ☐ จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม

   ☐ อื่นๆ (ระบุ)……

6. ในระหว่างการตรวจแรงงานท่านคิดว่านายจ้างและลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

7. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อกิจการของท่านหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

8. เพื่อที่จะพัฒนาระบบการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (รูปแบบ วิธีการ) การตรวจแรงงาน

   อย่างไร……

   ……

แบบสอบถามโครงการการตรวจแรงงาน(ลูกจ้าง)

คำอธิบายแบบสอบถาม

1. วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย

2. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป

แรงงานก่อสร้าง

แรงงานด้านการเกษตร

แรงงานประมง

แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

(ก). ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(ข). สภาพการทำงานทั่วไป (General working conditions)

(ค). อาชีวะอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety)

(ง). ความรู้เรื่องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(จ). ระบบการตรวจแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานในสภาพการปัจจุบันและระบบแรงงานที่ควรจะเป็น

แบบสัมภาษณ์เลขที่ ☐☐☐

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

วันที่สัมภาษณ์…….. สถานที่สัมภาษณ์……

เริ่มสัมภาษณ์เวลา……น.สิ้นสุดเวลา……..น.

สถานประกอบกิจการทั่วไป

แบบสัมภาษณ์ลูกจ้าง

โครงการ "การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย"

แบบสอบถามนี้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะวิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ตรงกับข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

1) สถานภาพการสมรส

ปีเกิด(พ.ศ.)	เพศ		สถานภาพของครอบครัว			
	☐ ชาย	☐ หญิง	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หย่า	☐ ม่าย

2) สถานภาพด้านการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช.	ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3) สถานภาพการทำงาน

ลูกจ้างรายวัน	ลูกจ้างรายชั่วโมง	ลูกจ้างรายเดือน	ลูกจ้างตามผลงาน
☐	☐	☐	☐

<u>ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการปัจจุบัน</u>

1) อายุการทำงาน……..ปี……..เดือน

2) ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน

ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก (ระบุ)	ความรับผิดชอบ (ระบุ)
☐ หัวหน้างาน		
☐ พนักงาน / คนงาน		

3) อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับ……บาท/วัน รายได้ทั้งหมดในปัจจุบัน……บาท/เดือน

4) เวลาทำงานของท่านเป็นอย่างไร

ทำงานเป็นวัน	☐ วันละ……ชม.จาก……ถึง……..น.			
ทำงานเป็นกะ	☐ เช้า เวลา……-……น.	☐ บ่าย เวลา……-……น.	☐ ค่ำ เวลา……-……...น.	☐ ดึก เวลา……-……น.
ทำงานเป็นสัปดาห์	☐ สัปดาห์ละ……..วัน			
ทำงานเป็นเดือน	ระบุ			

5) ท่านมีเวลาพักและวันหยุดอย่างไร

เวลาพัก	วันหยุด		
วันละ……นาที / ชม. เวลา……-……..น.	☐ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ……วัน	☐ วันหยุดตามประเพณี ปีละ……	☐ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ……วัน
อื่น ๆ (ระบุ)			

6) ท่านมีสิทธิการลาในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่

☐ ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง
☐ ลาเพื่อทำหมัน
☐ ลาเพื่อรับราชการทหาร
☐ ลาเพื่อคลอดบุตร
☐ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
☐ ลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ

7) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลา ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าล่วงเวลา	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
ชั่วโมงละ……บาท	☐	☐

8) ถ้ามีการทำงานในวันหยุด ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าทำงานในวันหยุด	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
วันละ……บาท	☐	☐

9) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาในวันที่ท่านทำงานในวันหยุด ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
ชั่วโมงละ……บาท	☐	☐

10) ท่านได้รับค่าจ้างจากการทำงานอย่างไร

เดือนละครั้ง	15 วัน / ครั้ง	สัปดาห์ละครั้ง	รับเป็นรายวัน	อื่น ๆ (ระบุ)
☐	☐	☐	☐	

11) ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน

คำถาม	คำตอบ		
1) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
2) นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่ (สลิปเงินเดือน)	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
3) นายจ้างจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
4) นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
5) นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
6) นายจ้างจัดให้มีบริการห้องอาหารสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
7) นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
8) นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้อย่างเพียงพอหรือไม่	☐ เพียงพอ.....ห้อง	☐ ไม่เพียงพอ	☐ ไม่ทราบ
9) นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
10) นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
11) นายจ้างจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาลเบื้องต้น ประจำสถานประกอบกิจการหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
12) นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	☐ มี ระบุ.....	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ

<u>ส่วนที่ 3 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน</u>

คำถาม	คำตอบ		ความคิดเห็น
1) ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานของท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	☐ เพียงพอ	☐ ไม่เพียงพอ	....
2) ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	☐ ดังมาก	☐ ไม่ดังเท่าไหร่	....
3) ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นจากการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	....
4) ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	....
5) ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	☐ ดี	☐ ไม่ดี	....
6) มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่ อย่างไร	☐ มี	☐ ไม่มี	....
7) ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	....

8)	ในสถานที่ทำงานของท่านมีทางหนีไฟหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
9)	ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	☐ มี	☐ ไม่มี	.....จุด
10)	ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	☐ ใช้	☐ ไม่ต้องใช้	…… ……
11)	นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
12)	นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	☐ สม่ำเสมอ	☐ ไม่สม่ำเสมอ	(ระบุจำนวนครั้งต่อปี)ปีละ.....ครั้ง
13)	นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
14)	นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่ (ระบุชื่อและจำนวนของอุปกรณ์)	☐ เพียงพอ	☐ ไม่เพียงพอ	ชื่อ……..... …… จำนวน…….
15)	นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
16)	นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ฟรี ☐ ให้ยืม ☐ หักจากค่าแรง

<u>ส่วนที่ 4 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงาน</u>

1.	เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
2.	อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	☐ สูงกว่า	☐ ต่ำกว่า	☐ ไม่ทราบ
3.	ท่านได้รับค่าจ้างตรงเวลาหรือไม่	☐ ตรงเวลา	☐ ไม่ตรงเวลา	
4.	ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	☐ 1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ ไม่ทราบ
5.	ท่านสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
6.	หญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดก่อนและหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
7.	นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ปีละ ครั้งใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
8.	หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
9.	ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00น. ใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ

10. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผยใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
11. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
12. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
13. ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร
    - ☐ แจ้งตำรวจ
    - ☐ แจ้งต่อสหภาพแรงงาน
    - ☐ แจ้งเจ้าของสถานประกอบกิจการ
    - ☐ แจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
    - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

<u>ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงาน</u>

1. มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่
   ☐ มี (ถามต่อข้อ 2) ☐ ไม่มี (ข้ามไปถามข้อ 3) ☐ ไม่ทราบ (ข้ามไปถามข้อ 3)
2. หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่
   ☐ ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง ☐ ไม่ทราบ
3. ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่
   ☐ ควร เพราะ..... .....
   ☐ ไม่ควร เพราะ..... .....
4. ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่
   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ
5. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่
   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ
6. ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   - ☐ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง
   - ☐ การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง
   - ☐ ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ
   - ☐ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
   - ☐ จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม
   - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

7. ในระหว่างการตรวจแรงงานท่านคิดว่านายจ้างและลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

8. ท่านต้องการคำแนะนำ-ปรึกษาจากพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

9. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

10. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของท่าน และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับท่านหรือไม่อย่างไร

    ……..……..

    ……

แบบสัมภาษณ์เลขที่ ☐☐☐

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

วันที่สัมภาษณ์…….. สถานที่สัมภาษณ์……

เริ่มสัมภาษณ์เวลา……น.สิ้นสุดเวลา……..น. **งานรับไปทำที่บ้าน**

แบบสัมภาษณ์ลูกจ้าง

โครงการ "การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย"

แบบสอบถามนี้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะวิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ตรงกับข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

1) สถานภาพการสมรส

ปีเกิด(พ.ศ.)	เพศ		สถานภาพของครอบครัว			
	☐ ชาย	☐ หญิง	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หย่า	☐ หม้าย

2) สถานภาพด้านการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช.	ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3) ประเภทของงานที่รับไปทำ

ชนิดของงานที่รับมาคือ						
☐ สิ่งทอ	☐ เครื่องหนัง	☐ หัตถกรรม	☐ เกี่ยวกับอาหาร	☐ งานไม้	☐ งานบรรจุและแปรรูปวัตถุอันตราย	☐ อื่นๆ ระบุ.....

4) ลักษณะของการรับงานไปทำ

ลักษณะของการรับงานไปทำเป็นอย่างไร			
☐ รวมกลุ่มกันรับงาน	☐ ครอบครัวรับงานมาทำกันเอง	☐ ผู้แทนของบริษัทนำงานมาส่งที่บ้าน	☐ อื่น ๆ (ระบุ)……

<u>ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการปัจจุบัน</u>

1) ท่านรับงานมาทำที่บ้านเป็นเวลา……..ปี……..เดือน
2) อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับ……บาท/ชิ้น (ถ้ารับจ้างเป็นรายชิ้น)
   อัตราค่าจ้างเหมาที่ท่านได้รับ……บาท/…… (ถ้าเป็นงานเหมา)
   รายได้ทั้งหมดในปัจจุบันเฉลี่ยเท่ากับ……..บาท/เดือน
3) เวลาทำงานของท่านเป็นอย่างไร

ระบุ…..

4) ท่านมีเวลาพักอย่างไร

ระบุ ……..

5) ท่านมีวันหยุดอย่างไร

วันหยุด		
☐ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ……..วัน	☐ วันหยุดตามประเพณี ปีละ……..วัน	☐ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ……วัน
อื่นๆ ระบุ……		

6) ท่านได้รับค่าจ้างจากการทำงานอย่างไร

เดือนละครั้ง	15 วัน / ครั้ง	สัปดาห์ละครั้ง	รับเป็นรายวัน	อื่น ๆ (ระบุ)
☐	☐	☐	☐	……..

7) ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน

คำถาม	คำตอบ	
1) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี
2) นายจ้างจัดให้มีการทำประกันสังคมให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี
3) นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่ (สลิปเงินเดือน)	☐ มี	☐ ไม่มี
4) นายจ้างจัดให้มีบริการรับ / ส่งงานให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี
5) นายจ้างจัดให้มีปัจจัยที่ใช้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือไม่ เช่น ยาล้างแผล ยาแก้ปวด ฯลฯ	☐ มี	☐ ไม่มี

ส่วนที่ 3 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

คำถาม	คำตอบ		ความคิดเห็น
1) ท่านคิดว่าในที่ทำงานของท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	☐ เพียงพอ	☐ ไม่เพียงพอ	…… ……
2) ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	☐ ดังมาก	☐ ไม่ดังเท่าไหร่	…… ……
3) ในสถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
4) ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
5) ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	☐ ดี	☐ ไม่ดี	…… ……
6) มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่อย่างไร	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
7) ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	☐ ใช้	☐ ไม่ต้องใช้	…… ……
8) ผู้ประกอบการจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้สารเคมีอันตรายก่อนการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
9) ผู้ประกอบการจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	☐ สม่ำเสมอ	☐ ไม่สม่ำเสมอ	(ระบุจำนวนครั้งต่อปี)ปีละ……ครั้ง
10) ผู้ประกอบการจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… …… ……

ส่วนที่ 4 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงาน

1. นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนด ให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
2. ท่านจะต้องได้รับค่าจ้างภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ท่านส่งมอบงานให้แก่นายจ้างใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
3. นายจ้างต้องจัดให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับสารเคมี และส่งมอบให้ลูกจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
4. นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับลูกจ้างเพื่อบรรเทาความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่ทราบ
5. ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร
   - ☐ แจ้งตำรวจ
   - ☐ แจ้งต่อสหภาพแรงงาน
   - ☐ แจ้งเจ้าของสถานประกอบกิจการ
   - ☐ แจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
   - ☐ อื่นๆ (ระบุ)……

<u>ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงาน</u>

1. มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่

   ☐ มี (ถามต่อข้อ 2) ☐ ไม่มี (ข้ามไปถามข้อ 3) ☐ ไม่ทราบ (ข้ามไปถามข้อ 3)

2. หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่

   ☐ ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง ☐ ไม่ทราบ

3. ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่

   ☐ ควร เพราะ…… ☐ ไม่ควร เพราะ……

   …… ……

   …….. ……

4. ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

   ☐ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง

   ☐ การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง

   ☐ ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ

   ☐ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

   ☐ จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม

   ☐ อื่นๆ (ระบุ)……

5. ท่านต้องการให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้างหรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

6. ในระหว่างการตรวจแรงงานท่านคิดว่านายจ้างและลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

7. ท่านต้องการคำแนะนำ-ปรึกษาจากพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

8. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

9. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของท่าน และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับท่านหรือไม่ อย่างไร

   ……..

   ……..

แบบสัมภาษณ์เลขที่ ☐☐☐

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

วันที่สัมภาษณ์…….. สถานที่สัมภาษณ์……..

เริ่มสัมภาษณ์เวลา……น.สิ้นสุดเวลา……..น. **งานด้านการเกษตร**

แบบสัมภาษณ์ลูกจ้าง

โครงการ "การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย"

แบบสอบถามนี้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะวิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ตรงกับข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

1) สถานภาพการสมรส

ปีเกิด(พ.ศ.)	เพศ		สถานภาพของครอบครัว			
	☐ ชาย	☐ หญิง	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หย่า	☐ หม้าย

2) สถานภาพด้านการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช.	ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3) สถานภาพการทำงาน

ลูกจ้างรายชั่วโมง	ลูกจ้างรายวัน	ลูกจ้างรายเดือน	ลูกจ้างเหมาค่าแรง
☐	☐	☐	☐

<u>ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการปัจจุบัน</u>

1) ท่านทำงานมาเป็นเวลา……..ปี……..เดือน

2) ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน

ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก (ระบุ)	ความรับผิดชอบ (ระบุ)
☐ หัวหน้างาน		
☐ พนักงาน / คนงาน		

3) อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับ……บาท/วัน รายได้ทั้งหมดในปัจจุบัน……บาท/เดือน

4) เวลาทำงานของท่านเป็นอย่างไร

ทำงานเป็นวัน	☐ วันละ……ชม.จาก……ถึง……..น.			
ทำงานเป็นกะ	☐ เช้า เวลา……-……น.	☐ บ่าย เวลา……-……น.	☐ ค่ำ เวลา……-……...น.	☐ ดึก เวลา……-……..น.
ทำงานเป็นสัปดาห์	☐ สัปดาห์ละ……...วัน			
ทำงานเป็นฤดูกาล	ระบุเดือน……			

5) ท่านมีเวลาพักในแต่ละวันอย่างไร

(ระบุ)……

6) ท่านมีวันหยุดอย่างไร

วันหยุด		
☐ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ……วัน	☐ วันหยุดตามประเพณี ปีละ……วัน	☐ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ……วัน
อื่น ๆ (ระบุ)……..		

7) ท่านได้รับค่าจ้างจากการทำงานอย่างไร

เดือนละครั้ง	15 วัน / ครั้ง	สัปดาห์ละครั้ง	รับเป็นรายวัน	อื่น ๆ (ระบุ)
☐	☐	☐	☐	

9) ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน

คำถาม	คำตอบ		
1) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
2) นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
3) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นเอกสารการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
4) นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
5) นายจ้างจัดที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
6) นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
7) นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
8) นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
9) นายจ้างจัดให้มีปัจจัยการปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานที่ทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
10) นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	☐ มี ระบุ……	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ

ส่วนที่ 3 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

คำถาม	คำตอบ		ความคิดเห็น
1) ในการทำงานของท่านมีการใช้สารเคมีหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	.....
2) มีการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหรือไม่ อย่างไร	☐ มี	☐ ไม่มี	....
3) ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	☐ ใช้	☐ ไม่ต้องใช้	....
4) มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรให้พร้อมที่จะใช้ในการทำงานหรือไม่	☐ พร้อมใช้	☐ ไม่พร้อมใช้	
5) มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	....
6) มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	☐ มี	☐ ไม่มี	....
7) มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	

ส่วนที่ 4 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงาน

1.	เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
2.	อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	☐ สูงกว่า	☐ ต่ำกว่า	☐ ไม่ทราบ
3.	ท่านได้รับค่าจ้างตรงเวลาหรือไม่	☐ ตรงเวลา	☐ ไม่ตรงเวลา	
4.	ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	☐ 1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ ไม่ทราบ
5.	หญิงมีครรภ์ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น.ใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
6.	นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์ในการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
7.	ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	☐ แจ้งตำรวจ ☐ แจ้งต่อสหภาพแรงงาน ☐ แจ้งเจ้าของสถานประกอบกิจการ ☐ แจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ☐ อื่นๆ (ระบุ).....		

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงาน

1. มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่

   ☐ มี (ถามต่อข้อ 2) ☐ ไม่มี (ข้ามไปถามข้อ 3) ☐ ไม่ทราบ (ข้ามไปถามข้อ 3)

2. หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่

   ☐ ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง

3. ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่

   ☐ ควร ☐ ไม่ควร

   เพราะ…… เพราะ……

   …… ……

4. ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

5. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

6. ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

   ☐ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง

   ☐ การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง

   ☐ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

   ☐ จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม

   ☐ อื่นๆ (ระบุ)……

7. ในระหว่างการตรวจแรงงานท่านคิดว่านายจ้างและลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

8. ท่านต้องการคำแนะนำ-ปรึกษาจากพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

9. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

10. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของท่าน และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับท่านหรือไม่ อย่างไร

    ……

    ……

แบบสัมภาษณ์เลขที่ ☐☐☐

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

วันที่สัมภาษณ์…….. สถานที่สัมภาษณ์…….

เริ่มสัมภาษณ์เวลา……..น.สิ้นสุดเวลา……..น. **งานประมงทะเล**

แบบสัมภาษณ์ลูกจ้าง

โครงการ "การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย"

แบบสอบถามนี้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะวิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน☐ ตรงกับข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

1) สถานภาพการสมรส

ปีเกิด (พ.ศ.)	สัญชาติ	เพศ			สถานภาพของครอบครัว		
		☐ ชาย	☐ หญิง	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หย่า	☐ หม้าย

2) สถานภาพด้านการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช.	ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3) สถานภาพการทำงาน

ลูกจ้างรายวัน	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	หัวหน้างาน
☐	☐	☐	☐

4) ประเภทของเรือที่ท่านทำงานอยู่เป็นเรือประเภทใด (ระบุ)

……

<u>ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการปัจจุบัน</u>

1) อายุการทำงาน……..ปี……..เดือน

2) ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน

ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก (ระบุ)	ความรับผิดชอบ (ระบุ)
☐ หัวหน้างาน		
☐ พนักงาน / คนงาน		

3) อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับ……..บาท/วัน รายได้ทั้งหมดในปัจจุบัน(เฉลี่ย)……บาท/เดือน กรณีมีการจ่ายตามผลงานจะจ่ายอย่างไร ระบุ

……

4) เวลาทำงานของท่านเป็นอย่างไร (ระบุ)

……

5) ท่านมีเวลาพักในแต่ละวันอย่างไร (ระบุ)

……

6) ท่านมีวันหยุดอย่างไร (ระบุ)

……

7) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลา ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าล่วงเวลา	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
ชั่วโมงละ……บาท	☐	☐

8) ถ้ามีการทำงานในวันหยุด ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าทำงานในวันหยุด	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
วันละ……บาท	☐	☐

9) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาในวันที่ท่านทำงานในวันหยุด ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
ชั่วโมงละ……บาท	☐	☐

10) ท่านได้รับค่าจ้างจากการทำงานอย่างไร

เดือนละครั้ง	15 วัน / ครั้ง	สัปดาห์ละครั้ง	รับเป็นรายวัน	อื่น ๆ (ระบุ)
☐	☐	☐	☐	

11) ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน

คำถาม	คำตอบ		
1) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
2) นายจ้างจัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
3) มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
4) นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
5) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นเอกสารการรับเงินค่าจ้างหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
6) นายจ้างจัดที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ

7) นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
8) นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
9) นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
10) นายจ้างจัดให้มีปัจจัยการปฐมพยาบาลประจำบนเรือหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
11) นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	☐ มี ระบุ……	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ

<u>ส่วนที่ 3 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน</u>

คำถาม	คำตอบ		ความคิดเห็น
1) ท่านคิดว่าในที่ทำงานของท่านมีการให้แสงสว่างอย่างเพียงพอหรือไม่	☐ เพียงพอ	☐ ไม่เพียงพอ	…… ……
2) ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
3) ในสถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งถังดับเพลิงไว้หรือไม่ (กี่จุด)	☐ มี	☐ ไม่มี	.....จุด
4) ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	☐ ใช้	☐ ไม่ต้องใช้	
5) มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องมือก่อนการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
6) มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องมือให้พร้อมที่จะใช้ในการทำงานหรือไม่	☐ พร้อมใช้	☐ ไม่พร้อมใช้	
7) มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
8) มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่ (ระบุชื่อ เช่นชูชีพ เรือยาง ฯ และจำนวนของอุปกรณ์)	☐ เพียงพอ	☐ ไม่เพียงพอ	ชื่อ…….. …… จำนวน…… ……
9) มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……

<u>ส่วนที่ 4 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงาน</u>

1.	เมื่อเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	☐	ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
2.	อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	☐	สูงกว่า	☐ ต่ำกว่า	☐ ไม่ทราบ
3.	ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	☐	ตรง	☐ ไม่ตรง	
4.	ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	☐	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ ไม่ทราบ

5.	ท่านมีสิทธิ์ได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้งใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
6.	หากนายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปีให้แก่ลูกจ้างใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
7.	นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วันใน 1 ปี โดยได้รับค่าจ้างใช่หรือไม่ใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
8.	นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยบนเรือใช่หรือไม่	☐ ใช่	☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
9.	ท่านทราบหรือไม่ว่าอุปกรณ์สำหรับคุ้มครองความปลอดภัยบนเรือมีอะไรบ้าง	☐ ทราบ	☐ ไม่ทราบ	ระบุ..... .....
10.	ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	☐ แจ้งตำรวจ ☐ แจ้งต่อสหภาพแรงงาน ☐ แจ้งเจ้าของสถานประกอบกิจการ ☐ แจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ☐ อื่นๆ (ระบุ).....		

<u>ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงาน</u>

1. มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่

   ☐ มี (ถามต่อข้อ 2) ☐ ไม่มี (ข้ามไปถามข้อ 3) ☐ไม่ทราบ (ข้ามไปถามข้อ 3)

2. หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่

   ☐ ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง

3. ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่

   ☐ ควร เพราะ..... .....

   ☐ ไม่ควร เพราะ..... .....

4. ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

5. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

6. ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   - ☐ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง
   - ☐ การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง
   - ☐ ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ
   - ☐ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
   - ☐ จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม
   - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

7. ในระหว่างการตรวจแรงงานท่านคิดว่านายจ้างและลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

   .....

   .....

8. ท่านต้องการคำแนะนำ-ปรึกษาจากพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ อย่างไร

   .....

   .....

9. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

   .....

   .....

10. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของท่าน และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับท่านหรือไม่ อย่างไร

    .....

    .....

แบบสัมภาษณ์เลขที่ ☐☐☐

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

วันที่สัมภาษณ์…….. สถานที่สัมภาษณ์……

เริ่มสัมภาษณ์เวลา……น.สิ้นสุดเวลา……..น. **งานก่อสร้าง**

แบบสัมภาษณ์ลูกจ้าง

โครงการ "การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย"

แบบสอบถามนี้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะวิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ตรงกับข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1) สถานภาพการสมรส

ปีเกิด(พ.ศ.)	เพศ		สถานภาพของครอบครัว			
	☐ ชาย	☐ หญิง	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หย่า	☐ หม้าย

2) สถานภาพด้านการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช.	ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3) สถานภาพการทำงาน

ลูกจ้างรายชั่วโมง	ลูกจ้างรายวัน	ลูกจ้างรายเดือน	ลูกจ้างเหมาค่าแรง
☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการปัจจุบัน

1) ท่านทำงานนี้มาเป็นเวลา……..ปี……..เดือน

2) ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน

ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก (ระบุ)	ความรับผิดชอบ (ระบุ)
☐ หัวหน้างาน		
☐ พนักงาน / คนงาน		

3) อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับ…….บาท/วัน รายได้ทั้งหมดในปัจจุบัน…….บาท/เดือน

4) เวลาทำงานของท่านเป็นอย่างไร

ทำงานเป็นวัน	☐ วันละ……ชม.จาก……ถึง……..น.			
ทำงานเป็นกะ	☐ เช้า เวลา……-……น.	☐ บ่าย เวลา…..……-……น.	☐ ค่ำ เวลา……-……....น.	☐ ดึก เวลา……-…….น.
ทำงานเป็นสัปดาห์	☐ สัปดาห์ละ……..วัน			
ทำงานเป็นเดือน	ระบุ			

5) ท่านมีเวลาพักในแต่ละวันอย่างไร

เวลาพักวันละ……นาที / ชม. ตั้งแต่เวลา……-…….น.

อื่น ๆ (ระบุ)…….

6) ท่านมีสิทธิการลาในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่

☐ ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง
☐ ลาเพื่อทำหมัน
☐ ลาเพื่อรับราชการทหาร
☐ ลาเพื่อคลอดบุตร
☐ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
☐ ลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ

7) ท่านมีวันหยุดอย่างไร

วันหยุด		
☐ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ……..วัน	☐ วันหยุดตามประเพณี ปีละ……..วัน	☐ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ……วัน
อื่น ๆ (ระบุ)……..		

8) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลา ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าล่วงเวลา	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
ชั่วโมงละ……บาท	☐	☐

9) ถ้ามีการทำงานในวันหยุด ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าทำงานในวันหยุด	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
วันละ……บาท	☐	☐

10) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาในวันที่ท่านทำงานในวันหยุด ท่านได้รับการตอบแทนอย่างไร

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	จัดวันอื่นให้หยุดชดเชย	ไม่ได้รับ เพราะต้องรับผิดชอบให้แล้วเสร็จ
ชั่วโมงละ……บาท	☐	☐

11) ท่านได้รับค่าจ้างจากการทำงานอย่างไร

เดือนละครั้ง	15 วัน / ครั้ง	สัปดาห์ละครั้ง	รับเป็นรายวัน	อื่น ๆ (ระบุ)
☐	☐	☐	☐	

12) ลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน

คำถาม	คำตอบ		
1) นายจ้างจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
2) นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดไว้ให้เห็นในสถานที่ทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
3) นายจ้างจัดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
4) นายจ้างจัดให้มีประกันสังคมหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
5) นายจ้างจัดให้มีเอกสารแสดงการรับเงินค่าจ้างหรือไม่ (สลิปเงินเดือน)	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
6) นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับส่งสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
7) นายจ้างจัดให้มีที่พักผ่อนในระหว่างวันทำงานสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
8) นายจ้างจัดให้มีการจัดหาอาหารให้สำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
9) นายจ้างจัดให้มีบริการน้ำสะอาดเพื่อบริโภคสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
10) นายจ้างจัดให้มีการจัดบริการห้องน้ำ-ห้องส้วมแยกชาย , หญิงหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
11) นายจ้างจัดให้มีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน / คนงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
12) นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับปฐมพยาบาลในสถานที่ก่อสร้างหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
13) นายจ้างจัดให้มีปัจจัยการปฐมพยาบาลเบื้องต้นประจำสถานที่ก่อสร้างหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ
14) นายจ้างจัดให้มีการทำประกันประเภทอื่นนอกจากประกันสังคมหรือไม่	☐ มี ระบุ……	☐ ไม่มี	☐ ไม่ทราบ

<u>ส่วนที่ 3 อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน</u>

คำถาม	คำตอบ		ความคิดเห็น
1) ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมากหรือไม่	☐ ดังมาก	☐ ไม่ดังเท่าไหร่	……
2) ในสถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……

3)	ท่านคิดว่าระบบการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงานของท่านดีหรือไม่	☐ ดี	☐ ไม่ดี	…… ……
4)	มีการทำราวกันตก สูงจากพื้นนั่งร้าน 0.40-1.10เมตร โดยรอบๆ นอกนั่งร้าน	☐ มี	☐ ไม่มี	
5)	มีการทำบันไดเพื่อใช้ขึ้น-ลงในนั่งร้านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
6)	มีการจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นปิดคลุมโดยรอบๆ นอกนั่งร้านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
7)	มีการติดป้ายบอกพิกัดการบรรทุกไว้ที่ลิฟท์หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
8)	มีการติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่นหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
9)	นายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นภาษาไทยไว้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	
10)	ในการทำงานของท่านต้องใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรบ้างหรือไม่	☐ ใช้	☐ ไม่ต้องใช้	…… ……
11)	นายจ้างจัดให้มีการอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ / เครื่องจักรก่อนการทำงานหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
12)	นายจ้างจัดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ / เครื่องจักรให้พร้อมที่ใช้จะในการทำงานหรือไม่	☐ พร้อมใช้	☐ ไม่พร้อมใช้	
13)	นายจ้างจัดให้มีการอบรมการปฏิบัติตัวในการทำงานอย่างปลอดภัยให้ท่านหรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
14)	นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้อย่างเพียงพอหรือไม่ (ระบุชื่อและจำนวนของอุปกรณ์)	☐ เพียงพอ	☐ ไม่เพียงพอ	ชื่อ……..... …… จำนวน……. …….
15)	นายจ้างจัดให้มีการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ระบุ)	☐ มี	☐ ไม่มี	…… ……
16)	นายจ้างมีการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานให้หรือไม่	☐ มี	☐ ไม่มี	☐ ฟรี ☐ ให้ยืม ☐ หักจากค่าแรง

<u>ส่วนที่ 4 การรับรู้สิทธิตามกฎหมายของแรงงาน</u>

1.	เมื่อเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบใช่หรือไม่	☐	ใช่	☐	ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ
2.	อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับอยู่สูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	☐	สูงกว่า	☐	ต่ำกว่า	☐ ไม่ทราบ
3.	ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดหรือไม่	☐	ตรง	☐	ไม่ตรง	
4.	ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดให้ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร	☐	1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐	1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน	☐ ไม่ทราบ
5.	ท่านสามารถลาป่วยได้ 30 วันภายใน 1 ปีโดยได้รับค่าจ้างตามปกติใช่หรือไม่	☐	ใช่	☐	ไม่ใช่	☐ ไม่ทราบ

6.	ท่านทราบหรือไม่ว่าห้ามลูกจ้างเข้าพักอาศัยบริเวณที่กำลังก่อสร้าง	☐ ทราบ	☐ ไม่ทราบ
7.	ท่านทราบหรือไม่ว่าการทำงานในที่สูงเกิน 2 เมตรขึ้นไป ต้องสร้างนั่งร้านและต้องจัดผ้าใบหรือวัสดุอื่นคลุมโดยรอบๆ นอกนั่งร้าน	☐ ทราบ	☐ ไม่ทราบ
8.	ท่านทราบหรือไม่ว่าห้ามยึดโยงหอลิฟท์ที่ใช้ขนส่งวัสดุชั่วคราวกับนั่งร้าน	☐ ทราบ	☐ ไม่ทราบ
9.	ท่านทราบหรือไม่ว่าตลอดเวลาการทำงานท่านต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดหาไว้ให้	☐ ทราบ	☐ ไม่ทราบ
10.	ถ้าท่านถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร	☐ แจ้งตำรวจ ☐ แจ้งต่อสหภาพแรงงาน ☐ แจ้งเจ้าของสถานประกอบกิจการ ☐ แจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ☐ อื่นๆ (ระบุ)……	

<u>ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงาน</u>

1. มีพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่บ้างหรือไม่

   ☐ มี (ถามต่อข้อ 2) ☐ ไม่มี (ข้ามไปถามข้อ 3) ☐ ไม่ทราบ (ข้ามไปถามข้อ 3)

2. หลังจากมีพนักงานเข้ามาตรวจแล้ว นายจ้างมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างถูกต้องหรือไม่

   ☐ ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง ☐ ไม่ทราบ

3. ท่านคิดว่าพนักงานตรวจแรงงานควรเข้ามาตรวจสถานประกอบกิจการเป็นประจำหรือไม่

   ☐ ควร เพราะ…… ……

   ☐ ไม่ควร เพราะ…… ……

4. ท่านต้องการให้มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

5. เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจแรงงานท่านต้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการพบกับพนักงานตรวจแรงงานด้วยหรือไม่

   ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

6. ท่านอยากให้มีการตรวจแรงงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

   ☐ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ตรวจเอง
   ☐ การตรวจแรงงานควรร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนายจ้าง และลูกจ้าง
   ☐ ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ให้สหภาพฯดูแลการใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นๆ
   ☐ ให้เครือข่ายชุมชนร่วมตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
   ☐ จ้างเอกชนเป็นผู้ตรวจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ควบคุมและฝึกอบรม
   ☐ อื่นๆ (ระบุ)……

7. ในระหว่างการตรวจแรงงานท่านคิดว่านายจ้างและลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

8. ท่านต้องการคำแนะนำ-ปรึกษาจากพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

9. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

   ……

   ……

10. ท่านคิดว่าการตรวจแรงงานเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของท่าน และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับท่านหรือไม่ อย่างไร

    ……

    ……

พระราชบัญญัติ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.2542

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ...
เป็นปีที่ 54 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับใดๆ ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของตนและมีอำนาจออกกฎกระทรวง และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงและระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1
คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ประกอบด้วย

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน

(2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนสิบสองคน ประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสองคน ผู้บริหารเทศบาลสามคน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้าคน และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารเมืองพัทยาหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น รวมสองคนทั้งนี้ โดยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทเลือกกันเองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นในสาขารัฐศาสตร์หรือรัฐประศาสนศาสตร์ และด้านกฎหมาย ทั้งนี้ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการ

มาตรา 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์

(3) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(5) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(6) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

มาตรา 8 กรรมการตามมาตรา 6 (3) พ้นจากตำแหน่งเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการหรือพ้นจากการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 9 กรรมการตามมาตรา 6 (4) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับสรรหาเป็นกรรมการอีกได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ถ้ากรรมการตามวรรคหนึ่งว่างลง ให้สรรหากรรมการแทน และให้ผู้ซึ่งได้รับสรรหาอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้สรรหากรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา 10 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ

(3) เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 7

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 11 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งที่เป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งไม่มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 12 ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภา

(2) กำหนดการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

(3) ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ

(4) กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ประสานการถ่ายโอนข้าราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดอำนาจและหน้าที่การจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน เงินงบประมาณที่ราชการส่วนกลางโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจตาม (2) (3) และ (4)

(6) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการกระจายอำนาจการอนุมัติหรือการอนุญาตตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้ต้องขออนุมัติหรือขออนุญาตไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆ เป็นสำคัญ

(7) เสนอแนะมาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร การงบประมาณ และการรักษาวินัยทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(8) เสนอแนะการตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี

(9) เร่งรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(10) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดสรรเงินงบประมาณที่จัดสรรเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง

(11) พิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความจำเป็น

(12) เสนอแนะและจัดระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

(13) เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจไม่ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(14) เสนอรายงานเกี่ยวกับการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(15) ออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(16) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ประกาศของคณะกรรมการตาม (15) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 13 คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 11 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

มาตรา 14 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือเรียกให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ ในการนี้อาจเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ ในการนี้อาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา 15 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ

(2) รวบรวมข้อมูล ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(3) ร่วมมือและประสานงานกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

หมวด 2
การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(6) การจัดการศึกษา

(7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิหน้าที่ของประชาชน

(8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

(10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(13) การจัดการและดูแลสถานที่ขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

(14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนจังหวัด

(29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 18 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และมาตรา 17

มาตรา 19 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษไม่เต็มพื้นที่จังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษเต็มพื้นที่จังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และ 17

มาตรา 20 ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ให้คณะกรรมการมีอำนาจกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบในส่วนใด

มาตรา 21 บรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมาย รัฐอาจมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้

ในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่ระบุไว้ในมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจร่วมมือกันดำเนินการหรืออาจร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้วแต่กรณี ดำเนินการแทนได้

มาตรา 22 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่แทนได้ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3
การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากร

มาตรา 23 เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินได้ดังต่อไปนี้

(1) ภาษีโรงเรือนและที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน

(2) ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่

(3) ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย

(4) ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับการจัดสรรตามมาตรา 24 (3) และมาตรา 25 (6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(5) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตรา ซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 24 (4) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มจัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(6) ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา และค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตเทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ

(7) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

(8) ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

(9) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

(10) อากรการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์

(11) อากรรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น

(12) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่หลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐในอัตราร้อยละสี่สิบแล้วดังต่อไปนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามประทานบัตรให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ข) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลอื่นที่อยู่ภายในจังหวัดที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามประทานบัตร ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ค) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในจังหวัดอื่นให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(13) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมหลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐในอัตราร้อยละสี่สิบแล้ว ดังต่อไปนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามสัมปทาน ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ข) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลอื่นที่อยู่ภายในจังหวัดที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามสัมปทาน ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ค) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในจังหวัดอื่นให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(14) ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีทุนทรัพย์ภายในเขตทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด

(15) ค่าธรรมเนียมสนามบินตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามอัตราและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(16) ค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสิบของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(ก) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

(ข) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

(17)ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ และให้ตกเป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ในกรณีกฎหมายกำหนดให้เทศบาลเป็นผู้จัดเก็บค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ให้นำรายได้มาแบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ภายในเขตจังหวัดตามที่คณะกรรมการกำหนด

(18) ค่าใช้น้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกำหนด

(19) ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่จัดให้มีขึ้น

(20) รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นของเทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 24 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ดังต่อไปนี้

(1) ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับน้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกัน ก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัด โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม

(2) ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์

(3) ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (4) และมาตรา 25 (6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(4) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราราคาตามมาตรา 23 (5) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(5) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

(6) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

(7) อากรรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น

(8) ค่าภาคหลวงแต่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(9) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(10) ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยออกข้อบัญญัติเรียกเก็บจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

(11) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และให้ตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(12) ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้น

(13) รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 25 กรุงเทพมหานครอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ดังต่อไปนี้

(1) ภาษีโรงเรือนและที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน

(2) ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่

(3) ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย

(4) ภาษีบำรุงกรุงเทพมหานครสำหรับน้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกัน ก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับน้ำมัน และไม่เกินกิโลกรัมละสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม

(5) ภาษีบำรุงกรุงเทพมหานครสำหรับยาสูบซึ่งเก็บจากการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์

(6) ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรร ในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (4) และมาตรา 24 (3) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(7) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(8) ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา และค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ

(9) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

(10) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

(11) ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

(12) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ที่จัดเก็บภายในเขตกรุงเทพมหานคร ในอัตราร้อยละสี่สิบของค่าภาคหลวงแร่ที่กรมทรัพยากรธรณีจัดเก็บได้จริง

(13) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมที่จัดเก็บภายในเขตของกรุงเทพมหานครในอัตราร้อยละสี่สิบของค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่กรมทรัพยากรธรณีจัดเก็บได้จริง

(14) อากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์

(15) ค่าธรรมเนียมบำรุงกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติเรียกเก็บจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

(16) ค่าธรรมเนียมสนามบินตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอัตราและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(17) ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีทุนทรัพย์ตามประมวลกฎหมายที่ดินและ กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด

(18) ค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของค่าธรรมเนียมที่จัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(ก) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

(ข) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

(19) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้กรุงเทพมหานครเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตกรุงเทพมหานคร และให้ตกเป็นรายได้ของกรุงเทพมหานคร

(20) ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือผู้ได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่กรุงเทพมหานครจัดให้มีขึ้น

(21) รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นของกรุงเทพมหานคร

มาตรา 26 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์กรปกครองรูปแบบพิเศษไม่เต็มพื้นที่จังหวัด มีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้อื่นตามมาตรา 23

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์กรปกครองรูปแบบพิเศษเต็มพื้นที่จังหวัด มีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้อื่นตามมาตรา 23 และมาตรา 24

มาตรา 27 ภาษีและอากรประเภทอื่นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 และมาตรา 26 อาจกำหนดให้เป็นภาษีและอากรร่วมกันระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรืออาจกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเพิ่มได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภาระหน้าที่และงบประมาณจากราชการส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรตามวรรคหนึ่งในแต่ละปี ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ

มาตรา 28 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายรับดังต่อไปนี้

(1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) รายได้จากสาธารณูปโภค

(3) รายได้จากการพาณิชย์และการทำกิจการ ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

(4) ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าปรับ ค่าตอบแทน หรือรายได้อื่นใดตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ค่าบริการ

(6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(7) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

(8) รายได้จากการจำหน่ายพันธบัตร

(9) เงินกู้จากต่างประเทศ ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ

(10) เงินกู้จากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

(11) เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(12) เงินช่วยเหลือหรือเงินค่าตอบแทน

(13) รายได้จากทรัพย์สินของแผ่นดิน หรือรายได้จากทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเพื่อมุ่งหากำไรในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(14) รายได้จากค่าธรรมเนียมพิเศษ

การออกพันธบัตรตาม (8) การกู้เงินจากองค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ ตาม (9) การกู้เงินตาม (10) และรายได้ตาม (13) ให้ออกเป็นข้อบัญญัติท้องถิ่นโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

มาตรา 29 การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรายได้ตามหมวดนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข อัตราการจัดสรร การนำส่งเงินรายได้และการได้รับเงินรายได้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในกรณีที่การกำหนดรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องใดมีกฎหมายอื่นบัญญัติไว้และเป็นการกำหนดรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องเดียวกับที่บัญญัติไว้แล้วในบทบัญญัติเกี่ยวกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหมวดนี้ ให้ใช้บทบัญญัติตามหมวดนี้บังคับแทนบทบัญญัติของกฎหมายนั้น ทั้งนี้ ถ้าการกำหนดรายได้ในเรื่องใดมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข อัตราการจัดสรร การนำส่งเงินรายได้และการได้รับเงินรายได้ใช้บังคับอยู่แล้ว ให้ใช้บังคับตามกฎหมายเช่นว่านั้นไปพลางก่อนจนกว่าจะมีประกาศของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง แต่ถ้าการกำหนดรายได้ในเรื่องใดยังไม่มีกฎหมายเช่นว่านั้น ให้การกำหนดรายได้ตามบทบัญญัติในหมวดนี้มีผลใช้บังคับเมื่อมีประกาศของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมอบให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าตอบแทน หรือรายได้อื่นใด เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ได้ ทั้งนี้ โดยให้คิดค่าใช้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4
แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 30 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รับดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกำหนดเวลาดังนี้

(ก) ภารกิจที่เป็นการดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริหารในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(ข) ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(ค) ภารกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(2) กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองตามอำนาจ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้ชัดเจน โดยในระยะแรกอาจกำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แตกต่างกันได้โดยให้เป็นไปตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งต้องพิจารณาจากรายได้และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตลอดจนคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินระยะเวลาสิบปี

(3) กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(4) กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ.2544 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบ และในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ.2549 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า ทั้งนี้โดยการเพิ่มสัดส่วนตามระยะเวลาที่เหมาะสมแก่การพัฒนา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการบริการสาธารณะได้ด้วยตนเอง และโดยการจัดสรรสัดส่วนที่เป็นธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย

(5) การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

มาตรา 31 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้ามีกฎหมายใดบัญญัติไว้ในลักษณะที่เป็นผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ได้ด้วยตนเอง หรือมีลักษณะเป็นการซ้ำซ้อนกับการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน และคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้มีการแก้ไขกฎหมายนั้น ให้คณะกรรมการรายงานต่อรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการให้มีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวต่อไป

มาตรา 32 ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) กำหนดรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบจะต้องกระทำ โดยในกรณีใดเป็นอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของรัฐหรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ให้กำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติเพื่อประทานการดำเนินการให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

(2) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการในการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรให้เพียงพอแก่การดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้โดยต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐในการให้บริการสาธารณะเป็นสำคัญส่วนรวมด้วย

(3) รายละเอียดเกี่ยวกับการเสนอให้แก้ไขหรือจัดให้มีกฎหมายที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) จัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายและมาตรการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่น และสร้างระบบความก้าวหน้าสายอาชีพที่เหมาะสม

แผนปฏิบัติการตามวรรคหนึ่งต้องกำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติ และกำหนดหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจนด้วย

มาตรา 33 เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามมาตรา 32 แล้วให้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ แล้วรายงานต่อรัฐสภาเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับต่อไป

แผนปฏิบัติการที่ประกาศใช้บังคับตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น

ในกรณีที่สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างที่แผนปฏิบัติการใช้บังคับ คณะกรรมการอาจดำเนินการปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นได้

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการและรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบทุกปี ในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคไม่อาจดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ ให้คณะกรรมการรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขด้วย

มาตรา 34 ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการกำหนดอำนาจและหน้าที่และการจัดสรรรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายหลังที่ได้ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้ว โดยต้องพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่หรือวันที่มีการจัดสรรรายได้ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจและหน้าที่และการจัดสรรรายได้เพื่อกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทเฉพาะกาล

มาตรา 35 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการจัดทำแผนตามมาตรา 30 และแผนปฏิบัติการตามมาตรา 32 ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่กรรมการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 36 ในวาระเริ่มแรก ให้นายกรัฐมนตรีจัดให้มีการเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 6 ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 37 ในวาระเริ่มแรก เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ นายกรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคระกรรมการได้ตามที่เห็นสมควร

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
(ชวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี

ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอนที่ 114 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542

ตารางแสดงอนุสัญญาและข้อแนะตามหมวดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

Subjects	Conventions & Recommendations
Freedom of Association, Collective Bargaining, and Industrial Relations	**C11 Right of Association (Agriculture) Convention, 1921** **C84 Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947** **C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948** **C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949** **C135 Workers' Representatives Convention, 1971** **C141 Rural Workers' Organizations Convention, 1975** **C151 Labor Relations (Public Service) Convention, 1978** **C154 Collective Bargaining Convention, 1981** **R91 Collective Agreements Recommendation, 1951** **R92 Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951** **R94 Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952** **R113 Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960** **R129 Communications within the Undertaking Recommendation, 1967** **R130 Examination of Grievances Recommendation, 1967** **R143 Workers' Representatives Recommendation, 1971** **R149 Rural Workers' Organizations Recommendation, 1975** **R159 Labor Relations (Public Service) Recommendation, 1978** **R163 Collective Bargaining Recommendation, 1981**
Forced Labor	**C29 Forced Labor Convention, 1930** **C105 Abolition of Forced Labor Convention, 1957** **R35 Forced Labor (Indirect Compulsion) Recommendation, 1930** **R36 (Withdrawn) Forced Labor (Regulation) Recommendation, 1930**
Elimination of Child Labor and Protection of Children and Young Persons	**C5 Minimum Age (Industry) Convention, 1919** **C6 Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919** **C10 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921** **C15 (Shelved) Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921** **C33 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932** **C59 Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937** **C60 (Shelved) Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937** **C77 Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946** **C78 Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946** **C79 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946** **C90 Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948** **C123 Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965** **C124 Medical Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965** **C138 Minimum Age Convention, 1973** **C182 Worst Forms of Child Labor Convention, 1999**

Elimination of Child Labor and Protection of Children and Young Persons	**R14 Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921** **R41 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Recommendation, 1932** **R52 Minimum Age (Family Undertakings) Recommendation, 1937** **R79 Medical Examination of Young Persons Recommendation, 1946** **R80 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Recommendation, 1946** **R96 (Withdrawn) Minimum Age (Coal Mines) Recommendation, 1953** **R124 Minimum Age (Underground Work) Recommendation, 1965** **R125 Conditions of Employment of Young Persons (Underground Work) Recommendation, 1965** **R146 Minimum Age Recommendation, 1973** **R190 Worst Forms of Child Labor Recommendation, 1999**
Equality of Opportunity and Treatment	**C100 Equal Remuneration Convention, 1951** **C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958** **C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981** **R90 Equal Remuneration Recommendation, 1951** **R111 Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958** **R123 Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965** **R165 Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981**
Tripartite Consultation	**C144 Tripartite Consultation (International Labor Standards) Convention, 1976** **R152 Tripartite Consultation (Activities of the International Labor Organization) Recommendation, 1976**
Labor Administration and Inspection	**C63 Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938** **C81 Labor Inspection Convention, 1947** **C85 Labor Inspectorates (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947** **C129 Labor Inspection (Agriculture) Convention, 1969** **C150 Labor Administration Convention, 1978** **C160 Labor Statistics Convention, 1985** **P81 Protocol of 1995 to the Labor Inspection Convention, 1947** **R5 (Withdrawn) Labor Inspection (Health Services) Recommendation, 1919** **R20 Labor Inspection Recommendation, 1923** **R54 (Withdrawn) Inspection (Building) Recommendation, 1937** **R81 Labor Inspection Recommendation, 1947** **R82 Labor Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947** **R133 Labor Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969** **R158 Labor Administration Recommendation, 1978** **R170 Labor Statistics Recommendation, 1985**
Employment Policy and Promotion	**C2 Unemployment Convention, 1919** **C34 (Shelved) Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933** **C88 Employment Service Convention, 1948** **C96 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949** **C122 Employment Policy Convention, 1964**

Employment Policy and Promotion	**C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983** **C181 Private Employment Agencies Convention, 1997** **R1 (Withdrawn) Unemployment Recommendation, 1919** **R42 (Withdrawn) Employment Agencies Recommendation, 1933** **R46 (Withdrawn) Elimination of Recruiting Recommendation, 1936** **R50 (Withdrawn) Public Works (International Co-operation) Recommendation, 1937** **R51 (Withdrawn) Public Works (National Planning) Recommendation, 1937** **R71 Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944** **R72 (Withdrawn) Employment Service Recommendation, 1944** **R73 (Withdrawn) Public Works (National Planning) Recommendation, 1944** **R83 Employment Service Recommendation, 1948** **R99 Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955** **R122 Employment Policy Recommendation, 1964** **R168 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983** **R169 Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984** **R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997** **R189 Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998** **R193 Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002**
Vocational Guidance and Training	**C140 Paid Educational Leave Convention, 1974** **C142 Human Resources Development Convention, 1975** **R15 (Withdrawn) Vocational Education (Agriculture) Recommendation, 1921** **R56 (Withdrawn) Vocational Education (Building) Recommendation, 1937** **R57 Vocational Training Recommendation, 1939** **R60 Apprenticeship Recommendation, 1939** **R87 Vocational Guidance Recommendation, 1949** **R88 Vocational Training (Adults) Recommendation, 1950** **R101 Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1956** **R117 Vocational Training Recommendation, 1962** **R136 Special Youth Schemes Recommendation, 1970** **R148 Paid Educational Leave Recommendation, 1974** **R150 Human Resources Development Recommendation, 1975** **R195 Human Resources Development Recommendation, 2004**
Employment Security	**C158 Termination of Employment Convention, 1982** **R119 Termination of Employment Recommendation, 1963** **R166 Termination of Employment Recommendation, 1982**
Wages	**C26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928** **C94 Labor Clauses (Public Contracts) Convention, 1949** **C95 Protection of Wages Convention, 1949** **C99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951** **C131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970** **C173 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992**

Wages	**R30 Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928** **R84 Labor Clauses (Public Contracts) Recommendation, 1949** **R85 Protection of Wages Recommendation, 1949** **R89 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951** **R135 Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970** **R180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992**
Working Time	**C1 Hours of Work (Industry) Convention, 1919** **C4 (Shelved) Night Work (Women) Convention, 1919** **C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921** **C20 (Shelved) Night Work (Bakeries) Convention, 1925** **C30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930** **C31 (Withdrawn) Hours of Work (Coal Mines) Convention, 1931** **C41 (Shelved) Night Work (Women) Convention (Revised), 1934** **C43 (Shelved) Sheet-Glass Works Convention, 1934** **C46 (Withdrawn) Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935** **C47 Forty-Hour Week Convention, 1935** **C49 (Shelved) Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935** **C51 (Withdrawn) Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention, 1936** **C52 Holidays with Pay Convention, 1936** **C61 (Withdrawn) Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937** **C67 (Shelved) Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939** **C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948** **C101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952** **C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957** **C132 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970** **C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979** **C171 Night Work Convention, 1990** **P89 Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948** **C175 Part-Time Work Convention, 1994** **R13 Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921** **R18 (Withdrawn) Weekly Rest (Commerce) Recommendation, 1921** **R21 (Withdrawn) Utilization of Spare Time Recommendation, 1924** **R37 (Withdrawn) Hours of Work (Hotels, etc.) Recommendation, 1930** **R38 (Withdrawn) Hours of Work (Theatres, etc.) Recommendation, 1930** **R39 (Withdrawn) Hours of Work (Hospitals, etc.) Recommendation, 1930** **R47 Holidays with Pay Recommendation, 1936** **R63 (Withdrawn) Control Books (Road Transport) Recommendation, 1939** **R64 (Withdrawn) Night Work (Road Transport) Recommendation, 1939** **R65 (Withdrawn) Methods of Regulating Hours (Road Transport) Recommendation, 1939** **R66 (Withdrawn) Rest Periods (Private Chauffeurs) Recommendation, 1939** **R93 Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952** **R98 Holidays with Pay Recommendation, 1954**

Working Time	**R103 Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957** **R116 Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962** **R161 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Recommendation, 1979** **R178 Night Work Recommendation, 1990** **R182 Part-Time Work Recommendation, 1994**
Occupational Safety and Health	**C13 White Lead (Painting) Convention, 1921** **C45 Underground Work (Women) Convention, 1935** **C62 Safety Provisions (Building) Convention, 1937** **C115 Radiation Protection Convention, 1960** **C119 Guarding of Machinery Convention, 1963** **C120 Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964** **C127 Maximum Weight Convention, 1967** **C136 Benzene Convention, 1971** **C139 Occupational Cancer Convention, 1974** **C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977** **C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981** **C161 Occupational Health Services Convention, 1985** **C162 Asbestos Convention, 1986** **C167 Safety and Health in Construction Convention, 1988** **C170 Chemicals Convention, 1990** **C174 Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993** **C176 Safety and Health in Mines Convention, 1995** **C184 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001** **P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981** **R3 Anthrax Prevention Recommendation, 1919** **R4 Lead Poisoning (Women and Children) Recommendation, 1919** **R6 White Phosphorus Recommendation, 1919** **R16 (Withdrawn) Living-in Conditions (Agriculture) Recommendation, 1921** **R31 Prevention of Industrial Accidents Recommendation, 1929** **R32 (Withdrawn) Power-driven Machinery Recommendation, 1929** **R53 Safety Provisions (Building) Recommendation, 1937** **R55 Co-operation in Accident Prevention (Building) Recommendation, 1937** **R97 Protection of Workers' Health Recommendation, 1953** **R102 Welfare Facilities Recommendation, 1956** **R112 Occupational Health Services Recommendation, 1959** **R114 Radiation Protection Recommendation, 1960** **R118 Guarding of Machinery Recommendation, 1963** **R120 Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964** **R128 Maximum Weight Recommendation, 1967** **R144 Benzene Recommendation, 1971** **R147 Occupational Cancer Recommendation, 1974** **R156 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977**

Occupational Safety and Health	**R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981** **R171 Occupational Health Services Recommendation, 1985** **R172 Asbestos Recommendation, 1986** **R175 Safety and Health in Construction Recommendation, 1988** **R177 Chemicals Recommendation, 1990** **R181 Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993** **R183 Safety and Health in Mines Recommendation, 1995** **R192 Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001** **R194 List of Occupational Diseases Recommendation, 2002**
Social Security	**C12 Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921** **C17 Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925** **C18 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925** **C19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925** **C24 Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927** **C25 Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927** **C35 (Shelved) Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933** **C36 (Shelved) Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933** **C37 (Shelved) Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933** **C38 (Shelved) Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933** **C39 (Shelved) Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933** **C40 (Shelved) Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933** **C42 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (Revised), 1934** **C44 (Shelved) Unemployment Provision Convention, 1934** **C48 (Shelved) Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935** **C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952** **C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962** **C121 Employment Injury Benefits Convention, 1964** **C128 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967** **C130 Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969** **C157 Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982** **C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988**
Maternity Protection	**C3 Maternity Protection Convention, 1919** **C103 Maternity Protection Convention (Revised), 1952** **C183 Maternity Protection Convention, 2000**
Social Policy	**C82 Social Policy (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947** **C117 Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962**
Migrant Workers	**C21 (Shelved) Inspection of Emigrants Convention, 1926** **C66 (Withdrawn) Migration for Employment Convention, 1939** **C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949** **C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975**

Seafarers	**C7 Minimum Age (Sea) Convention, 1920** **C8 Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920** **C9 Placing of Seamen Convention, 1920** **C16 Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921** **C22 Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926** **C23 Repatriation of Seamen Convention, 1926** **C53 Officers' Competency Certificates Convention, 1936** **C54 Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936** **C55 Ship owners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936** **C56 Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936** **C57 Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936** **C58 Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936** **C68 Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946** **C69 Certification of Ships' Cooks Convention 1946** **C70 Social Security (Seafarers) Convention, 1946** **C71 Seafarers' Pensions Convention, 1946** **C72 Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946** **C73 Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946** **C74 Certification of Able Seamen Convention, 1946** **C75 Accommodation of Crews Convention, 1946** **C76 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946** **C91 (Shelved) Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949** **C92 Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949** **C93 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949** **C108 Seafarers' Identity Documents Convention, 1958** **C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958** **C133 Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970** **C134 Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970** **C145 Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976** **C146 Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976** **C147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976** **C163 Seafarers' Welfare Convention, 1987** **C164 Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987** **C165 Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987** **C166 Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987** **C178 Labor Inspection (Seafarers) Convention, 1996** **C179 Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996** **C180 Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996** **P147 Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976** **C185 Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003**

Fishermen	**C112 Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959** **C113 Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959** **C114 Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959** **C125 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966** **C126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966**
Dockworkers	**C27 Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929** **C28 (Shelved) Protection against Accidents (Dockers) Convention, 1929** **C32 Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932** **C137 Dock Work Convention, 1973** **C152 Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979**
Indigenous and Tribal Peoples	**C50 (Shelved) Recruiting of Indigenous Workers Convention, 1936** **C64 (Shelved) Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1939** **C65 (Shelved) Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1939** **C86 (Shelved) Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1947** **C104 (Shelved) Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955** **C107 Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957** **C169 Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989**
Specific Categories of Workers	**C83 Labor Standards (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947** **C110 Plantations Convention, 1958** **C149 Nursing Personnel Convention, 1977** **C172 Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991** **P110 Protocol to the Plantations Convention, 1958** **C177 Home Work Convention, 1996**
Not Classified	**C80 Final Articles Revision Convention, 1946** **C116 Final Articles Revision Convention, 1961**

ที่มา : http://www.ilo.org/ilolex/index.htm

บรรณานุกรม

ACT Work Cover Compliance Policy, May 2004 http://www.workcover.act.gov.an./pdfs/corporate/Compliance-Policy-2004.pdf (4/01/2549)

Aminudin M., **Malaysian Industrial Relations**, Singapore , McGraw-Hill Book, 1990.

Bignami R., "The United States employment Law and The reflection upon The employment market– A proposal for The Brazilian employment law reform",The George Washington University, Washington DC.,USA.,- Spring 2000.

Boonmathya, R., Praparpun,Y, and Leechanvanichpan, R., "The Situation of Female Subcontracted Workers in the Garment Industry in Bangkok. Thailand**."** in **Women and Subcontracting in the Global Economy**. A research project of The Asia Foundation's Women's Economic and Legal Rights Program. United States Agency for International Development. International Lobour Organization. (1998) Standards and Fundamental principles and Rights at work, 1999.

Brendan Coyne, Budget, Alliance Uncertainties Threaten Grassroots Work Safety Efforts**.** http://www.911ea.org/News_Stories_From_May_2005.htm

Chan, Raymond, K.H., and others, "Labour Relations and Regulation in Malaysia: Theory And Practice, Working Papers Series", No.40 March 2003, http://www.cityu.edu.hk/searc/WP40_03_Chin_Frost.pdf (28/12/2548)

Chittenden A. T. , " A Study of Occupational Safety Responsibility of The Department of Labor" Washington 1964, www. Dol.gov .

Department of Labor and Employment, Philippines. **Workers Protection and Welfare**, Handbook 1989.

DOL, Vol.V New York, Random House, 1936, อ้างใน www.dol.gov/asp/program./history/Fls, 1938

DOL **,Assistance with Specific laws and Regulation,** www.dol.gov/dol/compliance/compliancemajor law.html

DOL, Richard Nixon, "Occupational Safety and Health Message to Congress," Aug 6, 1969 Weekly Complication of Presidential Documents, Vol. 5, No 32 www.dol.gov, 15/11/2548.

DOL, The Original of the U.S. Department of Labor, www.dol.gov/asp,15/11/2548

DOL, www.dol.gov/esa/aboutesa/history.htm

DOL, www.dol.gov/esa/whd17/11/2548

DOL, www.osha.gov.17/11/2548

Fair Labor Standard Act of 1983 : Maximum Struggle for a Minimum Wage, www.dol.gov./asp 16/11/2548

Felt P. J., Roosevelt, Public Papers, V. [Jan. 7, 1973], "The Child Labor Provisions of the Fast Labor Standards Act," Parking, Roosevelt; Labor History, Vol. XI, Fall 1970.

Frost, Stephen & Chiu, Catherine C.H**.,** Labour Relations and Regulation in Singapore: Theory And Practice, Working Papers Series, No.55 November 2003, http://www.cityu.edu.hk/searc/WP55_03_Chin_Frost.pdf (28/12/2548)

Health & Safety Executive, HSE: EU Occupational Safety and Health (OSH) Strategy-Draft UK Submission, http://www.hse.gov.uk/new/content/en-osh.htm (13/8/2548)

Health & Safety Executive, HSE: EU Occupational Safety and Health (OSH) Strategy-Draft UK Submission, http://www.hse.gov.uk/new/content/en-osh.htm (13/8/2548)

HSC**,** Working together to reduce stress at work: a guide for employees**,** http://www.hse.gov.uk/stress/standard/pdfs/leafletpdf (28/10/2548)

HSC, Working together to reduce stress at work: a guide for employees, http://www.hse.gov.uk/stress/standard/pdfs/leafletpdf (28/10/2548)

ILO. ILO Convention 81 : Convention Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce, 2547

ILO. ILO Convention 81 : Convention Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce, 2547

ILO. Labour Inspection A Brief Survey of The Scene in Asian and South Pacific Countries, 1979

ILO., http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm

ILO., http://www.ilo.org/ilolex/index.htm

International Labor Organization, Asian and Pacific Regional Centre for Labor Administration. **Management of Labor Inspection in Punjab (Pakistan): A Case Study**, Bangkok, 1987.

International Labor Organization Asian and Pacific Regional Centre for Labor Administration (ARPLA), Bangkok, 1989.

International Labor Organization, Asian and Pacific Regional Centre for Labor Administration. Labor Administration, **A profile on the Philippines**, Bangkok, 1988

International Labor Organization**,** International Standards are adopted by theInternational Conference, http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/comeform/legsys/system2.(22/8/2548)

International Labor Organization**,** Standard to be set**,** http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/comefrom/coming.htm (30/8/2548)

International Labour Organization, International Standards are adopted by the International Conference,http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/comeform/legsys/system2.. .. (22/8/2548)

International Labour Organization, Standard to be set, http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/comefrom/coming.htm (30/8/2548)

Japanese Social Insurance & Japanese Labour Standard Law, Work Rule*… Working in Japan http://www.yilco.jp/managment-e.html 15/11/2548

Japanese Social Insurance & Japanese Labour Standard Law. Work Rule*… Working in Japan http://www.yilco.jp/managment-e.html 15/11/2548

Jatoba V. , **Labour Inspection within a modernized Labour Administration**, Child International Labour Organization,2002.

Jatoba' Vera, 2002, Labour Inspection within a modernized Labour Administration, Child International Labour Organization

Kantor S. H., "Two Decades of the Fair Labor Standards Act", Monthly Labor Review, The New York Times, June 27,28,1938, Oct 1958, pp 1097-98 อ้างใน www.dol.gov/asp.

Key S., How lack of resource affects the day to day work of HSE, http://www.labourinspection.org/prospect.htm (12/8/2548)

Key, Steve, How lack of resource affects the day to day work of HSE, http://www.labour-inspection.org/prospect.htm (12/8/2548)

Khan M., Labor Administration, **Profile on Malaysia ,** Asian and Pacific Regional Center for Labor Administration, ILO, Bangkok, 1989.

Labour Department , Provision of Labour Inspection Services and Administration of the Law. Work Rule*… Working in Japan, http://www.yilco.jp/managment-e.html (15/11/2548)

Labour Department**,** Provision of Labour Inspection Services and Administration of the Law. Work Rule*… Working in Japan, http://www.yilco.jp/managment-e.html 15/11/2548

Labour Law/Policy-South Korea, http://www.helplinelaw.com/law/South%20korea/labour%laws/labour%2... (24/11/2548)

Lavalettle M. , **Introduction: Child Labour-A Thing of the Past, Liverpool**, Liverpool University Press, 1999.

Lavalettle, Michael, **Introduction: Child Labour-A Thing of the Past**, Liverpool, Liverpool University Press. 1999.

Manpower for Industry, http://www.mida.gov.my/beta/pdf/4520SERICES%20GUIDEBOOK.pdf (27/11/2548)

Ministry of Labor, **An Overview. Singapore**. , Hup Khoon Press, 1987.

Ministry of Labor, **Republic of Korea.** , Labor Administration, 1999.

Ministry of Labour, Manpower and Overseas Pakistanis, Labour Protection Policy 2005, http://www.pakistan.gov.pk/divisions/Labour-division/media/LPPolicyDraft020205.pdf (25/11/2548)

Morton C. H., DOL, pp.34-35, , Public Contracts and Private Wages : Experience Under the Walsh-Healey Act Annual Report, Fiscal Year 1937, 25th [Washington, D.C. The Brookings Institution, 1965], www.dol.gov,15/11/2548

Nationa channal**., กระดานข่าวระหว่างประเทศ.** www.nationchannel.com/coffee/view.php3?id=4617. กรุงเทพมหานคร, March 23 2005.

Noorani S., Child Labour Resource Guide: Appendix 5-Domestic Law as a tool against Child Labour, http//www.unicef.or.uk/publication/clrg/pdf/appendex5-c.pdf.(20/8/2548)

Noorani, Shehzad, Child Labour Resource Guide: Appendix 5-Domestic Law as a tool against Child Labour, http//www.unicef.or.uk/publication/clrg/pdf/appendex5-c.pdf. (20/8/2548)

OSHA 30-year milestones, www.osha.gov/as/opa/osha 30 yearsmilestones.html ,16/11/2548

Papadakis, A G.&Porter, S.(Editors), **Guidance on Inspections As Required By Article 18 of The Council Directive 96/82/EC (SEVES OII)** , Italy, Office for Official Publications of the European Communication, 1999.

Papadakis, A Georgios & Porter, Sam (Editors), 1999, **Guidance on Inspections As Required By Article 18 of The Council Directive 96/82/EC (SEVES OII)** , Italy, Office for Official Publications of the European Communication.

Park Y., (ed.). **Labor in Korea.**, Korea Labor Institute, 1993.

Protection of Wage on Insolvency Fund http://www.anal.gov.hk/pdf_e/e24ch08.pdf, (05/9/2548)

Protection of Wage on Insolvency Fund http://www.anal.gov.hk/pdf_e/e24ch08.pdf (5/9/2548)

Richthofen, V. W., **Labor Inspection: A Guide to the Professional, Geneva**, International Labor Office, 2002

Robert whales, Wake Forest University http://www.eh.net/encyclopedia/article/whaples.work.hours.us.

Singapore Industrial Relations and Labour Unions-Flags, Map, Economy, http://www.photius.com/countries/singapore/economy/singapore_economy... (29/12/2548)

Spencer, D. and Praparpun, Y., **The Anti-Sweatshop Movement in the U.S.: Liberation of the Masses or Another Form of Cultural Imperialism.** In Diversity Multiculturalism and Social Justice. Asumah, Seth N. and Johnston-Anumonwo, Ibipo. (Ed). Binghamton University. New York. USA, 2002 .

The job safety law of 1970 : It passage was Perilous, www.dol.gov/asp/programs/history/osha.htm

The OSHA Alliance Program. http://www.osha.gov/desp/alliances/index.html

UNDP / ILO, **Asian Regional Project for Strengthening Labor / Manpower Administration**. **Lobour Inspection** : **A Brief Survey of the Scene in Asian and South Pacific Countries**, ARPLA Series No.7, Bangkok, 1979.

UNI Commerce Home page, Initiative by European Commerce to Combat Child Labour, http://www.union-network.org/unisite/sectors/commerce/Chid%20Labour/So.(13/9/2548

UNI Commerce Home page, Initiative by European Commerce to Combat Child Labour, http://www.union-network.org/unisite/sectors/commerce/Chid%20Labour/So... (13/9/2548)

UNICEF. (2001). Concerns about UNICEF/FIFA Campaign and Child Labor in Sporting Goods Industry**.** www.indianet.nl/brglmuni.html. (November, 19, 2001).

Whaples R. Hours of Work in U.S. History, http://www.eh.net/encyclopedia/article/whaples.work.hours.us

William B. Wilson to john B. Andrew, Secretary of labor files National Archives Nov.13, 1914.

Wolfgang V. Richthofen, **ILO Labor Inspection A guide to the profession 2002**

http://www.dol.gov/asp/programs/history/flsa1938 htm.,The Fair Standards Act 1938,10/11/2548

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, การบริหารสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545

_____. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543 - 2547

_____. คู่มือการตรวจแรงงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่), 2544

_____. คู่มือการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน, 2547

_____. คู่มือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และงานเกษตรกรรม, 2548

_____. นิยามศัพท์แรงงาน, 2541

_____. **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ** เล่ม 110 ตอนที่ 99 วันที่ 25 กรกฎาคม 2536 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547.

_____. รายงานเชิงวิเคราะห์สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547

_____. สภาพการจ้างแรงงานในภาคเกษตร (กรณีแรงงานประมงทะเล), 2546

จริยา ขันธวิทย์. **คู่มือปฏิบัติในเรื่องนโยบายและการวางแผนการตรวจแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร.บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2541.

จำเนียร จวงตระกูลและคณะ. **แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน.** คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์-เนชั่นแนล จำกัด. กรุงเทพมหานคร, 2542.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. **รายงานสถิติการค้าระหว่างประเทศ.** http://www.bot.or.th (December, 4, 2004.) . กรุงเทพมหานคร, 2004.

นาถ ทองสมบุญ. **การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล**, ผลงานทางวิชาการลำดับที่ 1 เสนอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.) , 2540

_____. **การตรวจแรงงาน ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารงานของกรมแรงงานในจังหวัดพระนครและธนบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514

นิคม จันทรวิฑูร. **แรงงานไทยการเดินทางที่ยาวนาน.** กรุงเทพมหานคร. 2524

มัทนา พนานิรามัย. **โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกระแส** ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร, 2540.

ยุทธการ โกษากุล. **การวิเคราะห์ระบบแผนการตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ กรุงเทพหมานคร.** ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร, 2540.

รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ - แรงงาน , กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , ไตรมาส 3 : กรกฎาคม – กันยายน 2548

รายงานประจำปี 2547/2548, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548

แรงงานปริทัศน์. ฉบับ 212 มีนาคม 2548.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, http://www.dloc.opm.go.th

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, การประมวลข้อมูล เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ, 2542

สินีนาต บุญเนตร. **การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ศึกษาเฉพาะกรณีการตรวจแรงงานในประเทศไทยไทยระหว่าง พ.ศ. 2541 – 2542 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิตม มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร, 2544.

สุวิมล ติรกานันท์. การใช้สถิติในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สถิติแรงงาน. http://www.nso.go.th (March, 22, 2005). กรุงเทพมหานคร, 2005.

สมพันธ์ เตชะอธิก (บรรณาธิการ), **ศัพท์พัฒนาเพื่อชุมชนและสังคม** (พิมพ์ครั้งที่2) สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น; หจก.ขอนแก่นการพิมพ์ จำกัด: ขอนแก่น, 2548.

เสรี พงศ์พิศ.วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่ เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง, สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน; เจริญวิทย์การพิมพ์: กรุงเทพฯ, 2548.

โสภา หยุนแดง. การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตรวจแรงงานในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2535.

เอกสารโครงสร้างเงินและอัตรากำลัง,สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2548

เอกสารโครงสร้างการบริหารราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่, 2548