

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของการศึกษา

จากวิสัยทัศน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ กำหนดว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “เป็นองค์กรหลักในการ กำหนดมาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล” นั้น การบริหารจัดการแรงงาน ใน ส่วนของการคุ้มครองดูแลให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องและ เป็นธรรม ซึ่งเมื่อปี 2545 พบว่ามีกำลังแรงงานที่มีงานทำรวมทั้งสิ้น 33.06 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม 18.49 ล้านคน โดยในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างเอกชนทั้งสิ้น 11.26 ล้านคน แยกเป็นลูกจ้างชาย 6.35 ล้านคน ลูกจ้างหญิง 4.91 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545) และมีแรงงานเด็กประมาณ 59,000 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545) จะเห็นได้ว่าแม้ในปัจจุบันจำนวนแรงงานหญิงและเด็ก เมื่อรวมกันแล้ว จะมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานชาย แต่ความจำเป็นในการคุ้มครองดูแลแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นพิเศษ ยังจำเป็นอยู่มาก เนื่องจากแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ก่อนข้าง จะได้รับความสนใจ ผลจากสังคม หากเกิดปัญหาใดปัญหาหนึ่งขึ้นกับแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มนี้ ไม่ว่าจะเป็ปัญหาการถูกทารุณกรรมจากนายจ้าง ปัญหาการ ประสบอันตรายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ดังเช่นข่าวแรงงานเด็กถูกทารุณกรรมในการทำงานกับโรงงานทอกระดาด เมื่อหลายปีที่ผ่านมา หรือข่าวแรงงานเด็กชาวลาวต้องทำงานเลี้ยงดูสุนัข โดย ให้ห้ห้กอาศัยกับสุนัขของนายจ้างบนชั้นคาคฟ้า หรือข่าวการประสบ อันตรายเนื่องมาจากการทำงานจนถึงแก่ความตายของนักศึกษาฝึกงานหรือ ทำงาน Part-time เมื่อเดือนเมษายน 2547 ที่จังหวัดสระบุรีและจังหวัด อ่างทอง ข่าวเหล่านี้หากเป็นแรงงานชาย สังคมจะไม่ค่อยให้ความสำคัญ

เท่าใดนัก แต่สังคมจะให้ความสนใจมากเมื่อเป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงงานหญิง และเด็ก ทั้งนี้แรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ถูกมองว่าเป็นผู้ที่อ่อนแอกว่า จึงจำเป็นต้องให้การคุ้มครองดูแลเป็นพิเศษ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มนี้ จึงได้กำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ในการคุ้มครองดูแลแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นพิเศษ มาตั้งแต่มีการจัดตั้งกรมแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2508 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ในแต่ละ ช่วงเวลาจนมีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลาเกือบ 40 ปี ด้วยเหตุ คังกล่าวจึงเห็นควรศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานหญิงและ แรงงานเด็กของหน่วยงานที่ผ่านมาว่ามีการดำเนินการเช่นใด ประสพผล สำเร็จในการให้ความคุ้มครองดูแลแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มนี้เพียงใด

### วัตถุประสงค์

การศึกษาวิเคราะห์เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานหญิงและ แรงงานเด็ก มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การบริหารแรงงานหญิงและแรงงาน เด็กของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา
2. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานหญิงและแรงงาน เด็กเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไป

### ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษา นโยบาย ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษามาตรการดำเนินการ และผลสำเร็จของมาตรการนั้น ๆ
3. วิเคราะห์และเสนอแนะ

### วิธีการศึกษา

1. ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาจากข้อเท็จจริงจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง

### ข้อจำกัดในการศึกษา

ศึกษาเฉพาะการบริหารงานแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 จนถึงปัจจุบัน

### คำจำกัดความในการศึกษา

“กรม” หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเด็ก  
“แรงงานเด็ก” หมายถึง แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 – 18 ปี  
และทำงานในสถานประกอบกิจการ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงนโยบาย มาตรการและแนวทางดำเนินการบริหารงานแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก
2. ได้แนวทางในการบริหารงานแรงงานหญิงและแรงงานเด็กในอนาคต

## บทที่ 2

### นโยบายด้านแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

#### ความสำคัญของแรงงานหญิงและเด็กและแรงงานเด็ก

เป็นที่ทราบกันดีแล้วแล้วว่าปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาทอย่างมากในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ แรงงานหญิงสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับแรงงานชาย ในงานลักษณะเดียวกันและบางครั้งยังมีความสามารถมากกว่าแรงงานชายในการทำงานในหลายๆ ประเภท สาเหตุที่แรงงานหญิงเข้ามามีบทบาทในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมากขึ้น อาจเป็นเพราะผลจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งธุรกิจการค้าและงานบริการต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานหญิง นอกจากนั้นสภาพสังคมและการศึกษา ซึ่งทำให้แรงงานหญิงได้รับการศึกษาสูงขึ้น การที่สังคมเป็นสังคมเดี่ยวกำลังขยายตัวเพิ่มมากขึ้น การที่หญิงเมื่อสมรสแล้วจะมีบุตรเพียง 1 หรือ 2 คน หรือบางครั้งไม่มีบุตรเลย ทำให้มีโอกาสทำงานมากขึ้น นอกจากนั้นยังคงมีหญิงในชนบทบางส่วนที่ครอบครัวยังมีฐานะยากจน จำเป็นต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัว โดยทำงานในชนบทหรือบางส่วนนิคมอพยพเข้ามาทำงานในเมือง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงที่มีแหล่งงานให้ทำมากกว่า สาเหตุเหล่านี้ทำให้หญิงเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อเดือนสิงหาคม 2543 พบว่าทั่วประเทศมีกำลังแรงงานทั้งหมด 33.97 ล้านคน เป็นแรงงานหญิง 15.29 ล้านคนหรือร้อยละ 45.01 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเป็นผู้มีงานทำ 14.8 ล้านคน หรือร้อยละ 96.98 ของกำลังแรงงานหญิงทั้งหมด นอกจากนั้นแรงงานหญิงยังมีการทำงานหลากหลายอาชีพ จำแนกเป็นอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 47.59 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้า ร้อยละ 16.92 งานช่างหรืองานในกระบวนการผลิตร้อยละ 15.17 งานในวิชาชีพวิชาการร้อยละ 7.98 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545)

ในส่วนของแรงงานเด็ก แม้ปัจจุบันประเทศไทยจะมีการใช้แรงงานเด็กลดลงจำนวนมากอันเนื่องมาจากรัฐได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ทั้งการกำหนดโดยรัฐธรรมนูญและกำหนดเป็นกฎหมาย ได้แก่ การขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ทำให้เด็กต้องอยู่ในสถานศึกษาจนอายุ 16 ปี รวมทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไม่ให้รับเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานโดยเด็ดขาด ทำให้จำนวนแรงงานเด็กในปัจจุบันลดลงเป็นจำนวนมากจากปี 2527 – 2543 คือ ลดลงจาก 5 ล้านคน เหลือ 1.04 ล้านคน หรือลดลงร้อยละ 70 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2544) และผลจากการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพบว่า ในปี 2544 มีแรงงานเด็กผ่านการตรวจเพียง 3,929 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545) แม้จำนวนแรงงานเด็กจะลดลงดังกล่าวข้างต้น แต่ความสำคัญของแรงงานเด็กยังมีอยู่ เนื่องจากยังมีการใช้แรงงานเด็กอยู่จำนวนหนึ่งในประเทศไทยในสถานประกอบกิจการที่มีลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ เป็นกิจการขนาดเล็กและส่วนใหญ่เป็นงานบริการ นอกจากนี้คุณสมบัติของเด็กจะมีการเรียนรู้เรื่องง่าย ชยัน ทำให้ยังมีการใช้แรงงานเด็กอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล ในกิจการผลิตเครื่องดื่ม ดนอมอาหาร การปั่นทอโดยใช้เครื่องจักร การจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ก่อสร้าง การผลิตเครื่องแต่งกาย การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก รับขายสินค้าเบ็ดเตล็ด สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ร้านอาหาร

### ปัญหาของแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

ปัจจุบันสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานมีแนวโน้มลดลงค่อนข้างมาก ทั้งนี้จากการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ หลายประการอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายถูกต้องเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากผลการตรวจคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพบว่า มีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหญิงในปี 2539 ร้อยละ 60.37 ปี 2543 สถานประกอบกิจการปฏิบัติ

ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานหญิงร้อยละ 39.2 และในปีงบประมาณ 2544 สถานประกอบการกิจการปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานหญิงร้อยละ 1.69 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545) อย่างไรก็ตามพบว่าแรงงานหญิงยังคงมีปัญหาดังกล่าว ในการทำงานอยู่มาก ดังนี้

1. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน เนื่องจากแรงงานหญิงบางส่วนยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ การศึกษาค่ำ ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงานไม่มากเท่าที่ควร สภาพการจ้างไม่ว่าเป็นลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง การให้แรงงานทั่วไป ตลอดจนสวัสดิการ จะมีน้อยกว่าแรงงานชาย นอกจากนี้นายจ้างมักจะไม่จ้างแรงงานหญิงที่สมรสแล้วเข้าทำงาน เพราะอาจต้องพบปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น การลาคลอด การลาทำธุระเกี่ยวกับบุตร เป็นต้น ทำให้แรงงานหญิงที่สมรสแล้วขาดโอกาสในการทำงาน

2. ขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ โดยแรงงานหญิงมักจะไม่ได้รับการส่งเสริมในเรื่องฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้เนื่องจากเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่มีระดับการศึกษาค่ำ ขาดความรู้และประสบการณ์ มีภาระทางครอบครัวและยอมรับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่มากกว่าแรงงานชาย

3. ความเครียดจากการแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัว ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอสุขภาพทรุดโทรม

4. ความไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากรูปแบบการจัดการสมัยใหม่ สถานประกอบการจะเปลี่ยนการจ้างงานจากงานในสถานประกอบการไปสู่การจ้างงานนอก (outsourc) หรือจ้างงานนอกระบบมากขึ้น โดยกระจายสู่ภูมิภาคและชนบท ซึ่งส่วนใหญ่มีแรงงานหญิง ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เนื่องจากยังขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย

5. ขาดความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี สารพิษ ฝุ่นฝ้าย หรือทำงานที่ใช้สายตามาก แต่ไม่มีความรู้ในการป้องกันตนเองมิให้พ้นจาก

อันตรายโดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงมีครรภ์ทำให้แรงงานหญิงมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย นอกจากนี้แรงงานหญิงยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีอย่างถูกวิธี ทำให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงาน

6. ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาหนี้สินที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดหนี้โดยง่ายทำให้แรงงานหญิงบางคนเกือบจะไม่มีเงินใช้ในแต่ละเดือน ต้องพึ่งการทำงานล่วงเวลาจนเกิดการประสบอันตรายจากการทำงาน นอกจากนั้นแรงงานหญิงยังประสบปัญหาการมีครรภ์นอกสมรส การทำแท้ง การเล่นการพนัน ฯลฯ

สำหรับแรงงานเด็กในสถานประกอบการ มักถูกเอารัดเอาเปรียบในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม โดยนายจ้างมักจะละเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ให้เด็กทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่มีเวลาพัก หรือเวลาพักน้อยไม่จัดวันหยุดต่าง ๆ ไม่จัดให้มีสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็ก เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตต่ำ ได้แก่ การทำงานนานเกินไปทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ค่าค่าทางอาหารที่ได้รับไม่ถูกโภชนาการกับเด็กในวัยกำลังเจริญเติบโต สถานที่พักและสถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ แออัดสกปรก แสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีการระบายอากาศที่ดี การทำงานในลักษณะที่ไม่ถูกต้อง เช่น ยืนหรือนั่งทำงานนาน ๆ ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพอนามัยและการเจริญเติบโตของเด็ก

3. การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยที่เด็กไม่มีความรู้ในการทำงานมาก่อน และไม่ได้รับการสอนงาน บางครั้งยังทำงานไม่เหมาะสมกับวัยทำให้เป็นสาเหตุการเกิดประสบอันตรายจากการทำงาน นอกจากนี้นายจ้างยังไม่จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล หรือไม่มีการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และไม่มีการสอนให้แรงงานเด็กรู้จักการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ด้วย

4. การขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ แรงงานเด็กส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำ โดยสำเร็จเพียงระดับประถมศึกษา และมักจะพักอาศัยกับนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ทำงานจนมีเวลาพักและวันหยุดไม่เพียงพอ ทำให้แรงงานเด็กไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองที่ดีได้

5. การปรับตัวของแรงงานเด็ก ซึ่งอยู่ในวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจ การที่เด็กต้องทำงานและพักอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมและไม่ถูกสุขอนามัย ย่อมมีผลต่อร่างกายของเด็ก การจากบ้านและจากครอบครัวมาทำงานต่างถิ่น ย่อมทำให้เด็กขาดความอบอุ่นและขาดพัฒนาการด้านจิตใจ

### นโยบายด้านแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

รัฐบาลทุกรัฐบาลเห็นความสำคัญของแรงงานหญิงและเด็กในการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็ก ไว้เป็นนโยบายหลักนโยบายหนึ่งในการบริหารประเทศ นอกจากนโยบายของรัฐบาลแล้วยังมีมาตรการต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการบริหารงานแรงงานหญิงและเด็ก ดังนี้

1. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการใช้แรงงานที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและเป็นการพัฒนากลุ่มคือโอกาสซึ่งรวมถึงเด็กและสตรีให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสตรีไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ซึ่งกำหนดทิศทางการนโยบายและแผนงานในการพัฒนาสตรีโดยเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาให้สตรีทุกคนมีศักยภาพในทุกด้านที่จะสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศตลอดจนได้รับการคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับบุรุษ

2. นโยบายของรัฐบาล (พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี) ที่แถลงต่อรัฐบาลเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็ก ดังนี้



- ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยาย

ขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงานเพื่อให้มีการคุ้มครองทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี

3. นโยบายกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงและเด็กดังนี้

- เร่งจัดการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายและไม่เป็นธรรมต่อแรงงานเด็กและสตรี โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยส่งเสริมให้มีการสอดส่องและแจ้งเหตุการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานเด็กและสตรี (กระทรวงแรงงาน , 2547)

4. อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง ในฐานะที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี สมาชิกองค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องปฏิบัติตาม มีดังนี้

(1) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ขององค์การสหประชาชาติมีสาระสำคัญ คือ รัฐต้องกำหนดมาตรการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทั้งทางกฎหมายตลอดจนต้องส่งเสริมพัฒนาสตรีในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง การทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

(2) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ค.ศ. 1951 (พ.ศ. 2494) มีสาระสำคัญคือ ต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทนการทำงานให้เท่าเทียมกันสำหรับคนทำงานชายและหญิง จากการทำงานที่มีคุณค่าโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศ

(3) ปฏิญญาปักกิ่งและแนวปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี มีสาระสำคัญ คือ ส่งเสริมสิทธิและความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจของสตรี รวมทั้งการเข้าถึงการจ้างงาน สภาพการจ้างงานที่เหมาะสม การ

ขจัดการแบ่งแยกอาชีพและการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงานในทุกรูปแบบ ส่งเสริมให้งานและความรับผิดชอบในครอบครัวของหญิง และชายสามารถผสมผสานกันได้ดี

(4) อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยเกณฑ์แรงงานหรือ แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) สาระสำคัญคือ ห้ามการเกณฑ์แรงงาน บังคับซึ่งหมายถึงงานหรือบริการจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เชิญ ลงโทษ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเกณฑ์ทหารตามเกณฑ์ระเบียบที่กำหนด

(5) อนุสัญญาที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. 1965 (พ.ศ. 2508) สาระสำคัญคือต้องมีการ กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างบุคคลทำงานในเหมืองใต้ดิน ไม่น้อยกว่า 16 ปี

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่ อนุญาตให้คนงานแบกหาม ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510) สาระสำคัญคือ การใช้ แรงงานจะต้องคำนึงถึงสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงาน การใช้ แรงงานหญิงและเด็กจะต้องกำหนดน้ำหนักที่แบกหามน้อยกว่าที่กำหนดไว้ สำหรับคนงานชาย

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการ ดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไปโดยให้ดำเนิน มาตรการโดยทันทีและอย่างได้ผล ซึ่งรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงาน เด็กมี 4 ประเภท คือ

- ทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่ คล้ายคลึงกัน
- การใช้จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก อนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร
- การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิด กฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและการขนส่งยาเสพติด
- งานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความ ปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก

ในส่วนองแรงงานเด็ก นอกจากอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กแล้วประเทศไทยยังได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (convention on the right of the child) ขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1968 (พ.ศ. 2532) โดยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน 2535 สาระสำคัญของอนุสัญญานี้คือการกำหนดสิทธิพื้นฐานของเด็กไว้ใน 4 เรื่อง คือ สิทธิในการมีชีวิต สิทธิที่จะได้รับการปกครองคุ้มครอง สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา และสิทธิในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้มีการดำเนินการให้สอดคล้องกับอนุสัญญานับอื่น ๆ ที่มีให้สัตยาบันด้วย เช่น การออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างงานเด็กเพิ่มจาก 13 ปี เป็น 15 ปี ตามอนุสัญญานับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานโดยที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้ (แรงงานหญิงและเด็ก , 2545)

### บทที่ 3

## ยุทธศาสตร์และมาตรการดำเนินการ

### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นแนวทางการจัดการกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่มีความไม่แน่นอนสูง มีปัจจัยภายนอกที่ไม่อยู่ในวิสัยที่ควบคุมได้ และมีผู้ที่จะต้องเผชิญกับสภาพการณ์นั้น จำเป็นต้องคาดคะเนการเคลื่อนไหวของตัวแปรหลัก ๆ ตัวแปรนั้นอาจเป็นการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี หรือเป็นคู่แข่งชั้น หรือพันธมิตร ตลอดจนผู้ให้ความอุปถัมภ์หรือต้องการบริการได้

การจัดทำยุทธศาสตร์จึงขึ้นอยู่กับการคาดคะเนความเคลื่อนไหวของตัวแปรต่าง ๆ โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามการวิเคราะห์ผลสะท้อนที่ตัวแปรนั้น ๆ พึงมีต่อการดำเนินการของผู้จัดทำยุทธศาสตร์

ลักษณะของสถานการณ์และประเภทของกลุ่มแข่งขัน เป็นสิ่งที่ควรคำนึงเพื่อเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ในทางการทหาร คู่แข่งมีทั้งศัตรูและพันธมิตร หากเป็นสถานการณ์ปกติยุทธศาสตร์ก็จะเป็นแบบหนึ่ง แต่ถ้าสถานการณ์ยกระดับเป็นความขัดแย้งขึ้น สงครามยุทธศาสตร์ก็จะมีกาแปรเป็นยุทธวิธีหรือกลยุทธ์ในการทำสงคราม

ในสมัยแห่งการพัฒนาในระยะแรกไม่ค่อยมีผู้นำแนวคิดเรื่องยุทธศาสตร์มาใช้มากนัก เพราะการเปลี่ยนแปลงยังคงเป็นไปอย่างเชื่องช้า แต่เมื่อเกิดกระบวนการโลกาภิวัตน์และเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันมากขึ้น ความจำเป็นในการนำแนวความคิดเรื่องยุทธศาสตร์มาใช้จึงมีมากขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางและภารกิจขององค์กรให้ชัดเจน โดยเฉพาะองค์กรทางธุรกิจที่ต้องเผชิญกับตัวแปรที่มีความเคลื่อนไหวสูงแปรเปลี่ยนได้ง่าย โดยปัจจัยภายนอกมักเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานภายในขององค์กร คือ ตลาดและลูกค้าที่บริษัทต้องแข่งขันเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งของตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ดี หมายถึง กลยุทธ์ชุดหนึ่งที่สามารถ

1. ขจัด ลด ป้องกันปัญหาที่บั่นทอนความสามารถในการ  
บรรลุเป้าหมาย

2. เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ  
ยุทธศาสตร์หลักโดยส่งผลรวมด้านบวกและด้านลบหรือก่อให้เกิดผลแบบ  
ปฏิริยาถูกใช้ได้

3. พลิกผันให้หลุดพ้นจากสภาวะการณ์ และ/หรือ สภาพการณ์  
อันไม่พึงปรารถนาได้ โดยเป็นตัวขับเคลื่อน (driver) ในทิศทางที่ทำให้ก้าว  
ล่วงพ้นอุปสรรคที่มากีดขวางการบรรลุเป้าหมายได้ (มูลนิธิส่งเสริมนโยบาย  
ศึกษา, 2546)

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นปีที่ก่อตั้งกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม เป็นต้นมานั้น ยุทธศาสตร์และมาตรการดำเนินการ  
ด้านแรงงานหญิงและแรงงานเด็กได้กำหนดมาตรการและแนวทางดำเนิน  
อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถจำแนกการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ  
แรงงานหญิงและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กได้ดังนี้

#### 1. การกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการด้านแรงงานหญิง

1.1 ยุทธศาสตร์ด้านคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์  
เพื่อคุ้มครองดูแลแรงงานหญิงให้ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน  
ด้วยมาตรการตรวจการใช้แรงงานหญิง เป็นการกำกับ ดูแลให้นายจ้างใช้  
แรงงานหญิงให้ถูกต้องตามกฎหมายและคุ้มครองให้แรงงานหญิงได้รับสิทธิ  
ประโยชน์ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ เรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน  
สภาพการจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานสตรีเท่าเทียมแรงงานชาย ในงาน  
ที่มีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน โดยเฉพาะการใช้แรงงาน  
หญิงมีครรภ์ เพื่อมิให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง  
หญิงและทารกที่อยู่ในครรภ์

1.2 ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ป้องกันมิให้แรงงานหญิงถูกล่วงหรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงาน  
ด้วยมาตรการ

(1) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก (ในภูมิภาค) เป็นโครงการที่ริเริ่มในปี 2537 เพื่อให้ทุกจังหวัดมีศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก เป็นกลไกหลักในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาแรงงานหญิง ในรูปคณะกรรมการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็น ประธาน กิจกรรมประกอบด้วย

1) ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก (ในภูมิภาค) เพื่อให้คณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก ได้ร่วมกันศึกษาสถานการณ์และปัญหาการใช้แรงงานหญิงและเด็กในจังหวัด และพิจารณามาตรการป้องกันและแก้ไข กำหนดแผนงานและแนวทางการประสานงาน โดยอาศัยทรัพยากร และความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในจังหวัด รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายรัฐบาล

2) อบรมให้ความรู้แก่แรงงานหญิงเกี่ยวกับ สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความรู้พื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การดำเนินการในกิจกรรมนี้เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2537

(2) การจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นตัวแทนของกรมฯ ในระดับหมู่บ้านในการสอดส่องและติดตามปัญหาการใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ตั้งแต่ปี 2539

(3) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ให้แก่ชายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชน เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานหญิง และช่วยกันสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสเมื่อพบกรณีการใช้แรงงานหญิงอย่างไม่เป็นธรรม โดยวิธีต่าง ๆ เช่น

1) จัดทำเอกสาร แผ่นพับ โปสเตอร์ วิดีทัศน์ ให้ความรู้และข้อแนะนำในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และบริการของรัฐในการคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาแรงงานหญิง

2) จัดอบรมบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นเครือข่ายในการดูแลช่วยเหลือซึ่งเหมาะแก่ให้แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ตลอดจนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น จัดอบรมผู้ขับรถแท็กซี่ให้เป็นอาสาสมัครแจ้งเบาะแส เมื่อพบกรณีการใช้แรงงานหญิงหรือเด็กอย่างไม่เป็นธรรม

3) ปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี เช่น ชี้แจงให้นายจ้างรับสมัครงานโดยไม่จำกัดเพศ การคัดเลือกรับเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก ตลอดจนให้แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เท่าเทียมแรงงานชาย

1.3 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบการให้มีความรู้และทักษะในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การรักษาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน มีความเข้าใจในชีวิตและปัญหาของตนเองเพื่อจะได้ปรับตนเองให้อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมอย่างมีความสุข รวมทั้งได้รับการส่งเสริมพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมด้วยมาตรการ

(1) ส่งเสริมให้จัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคแก่แรงงานหญิงในด้านความเท่าเทียมกัน ให้โอกาสและความรู้ความเข้าใจในสิทธิ บทบาทของแรงงานหญิง และพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้สามารถช่วยเหลือเพื่อนแรงงานหญิง โดยการให้คำปรึกษาแก่แรงงานหญิงที่มีปัญหาการทำงานและปัญหาครอบครัว และเป็นการส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำ

(2) ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ โดยการอบรมบรรยายให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานในสภาวะปัจจุบันได้ การให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันโรคเอดส์ และขนสพคดี การให้ความรู้แก่นายจ้าง

เพื่อกระตุ้นให้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการของตน กิจกรรมนี้ได้เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2537

(3) การรณรงค์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานสตรี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นายจ้างเห็นความสำคัญของสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อสภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานสตรีและเป็นการสนับสนุนให้แรงงานสตรีมีโอกาสดำเนินการความรู้ทั้งทางด้านกฎหมายแรงงานด้านการศึกษา สุขอนามัยและทักษะฝีมือในการทำงานเพื่อพัฒนาอาชีพสำหรับผู้ต้องการเปลี่ยนงาน ตลอดจนความรู้ทางด้านการเมือง การปกครอง เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานหญิง

(4) จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน เป็นโครงการที่รณรงค์ให้นายจ้างมีบทบาทและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างหญิงหรือเด็กในสถานประกอบกิจการของตน โดยใช้สถานที่ในสถานประกอบกิจการและร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) จัดการเรียนการสอนให้แรงงานหญิงและเด็กในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหญิงและเด็กมีพื้นฐานความรู้อันจะนำไปสู่กระบวนการปลูกฝังจิตสำนึกในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยโครงการดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2543

(5) ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแรงงานหญิงที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว รวมทั้งการพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

## 2. การกำหนดมาตรการและการดำเนินการด้านแรงงานเด็ก

### 2.1 ยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองแรงงานเด็ก วัตถุประสงค์

ประสงค์เพื่อคุ้มครองดูแลแรงงานเด็กให้ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ด้วยมาตรการ



(1) การออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่นี้ได้มีการปรับปรุงในสาระสำคัญของกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กโดยเฉพาะ เพื่อให้แรงงานเด็กได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองเพิ่มขึ้นหลายประการ ดังต่อไปนี้

- ปรับอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และนโยบายการศึกษาของชาติ

- กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งกรจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่รับเด็กเข้าทำงาน ต้องบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของเด็กและเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างเด็กภายใน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการตรวจตราคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานเด็กได้อย่างทั่วถึง

- กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างเด็กไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน และภายใน 4 ชั่วโมงนั้นนายจ้างต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอีกตามสมควรด้วย ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง

- ให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเข้าประชุม สัมมนา อบรม ฯลฯ ที่จัดขึ้นโดยภาครัฐหรือเอกชน โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

- ห้ามมิให้นายจ้างเรียก หรือรับเงินประกันใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างเด็กเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างเด็กถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง

- ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างานผู้ควบคุมหรือตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างเด็ก

- ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น

(2) เรงร์จัดการตรวจการใช้แรงงานเด็ก เพื่อเรงร์รัดกวดขันให้นายจ้างใช้แรงงานเด็กอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ให้แรงงานเด็กได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เป็นการตรวจอย่างมีคุณภาพ โดยการให้การประชาสัมพันธ์ แนะนำ ทำความเข้าใจกับปัญหาของนายจ้างและลูกจ้าง และมีการตรวจติดตามผลทุกครั้ง หลังจากให้คำแนะนำแล้ว หากพบการกักขังทารุณกรรมเด็ก เจ้าหน้าที่จะรวบรวมหลักฐานร้องทุกข์ กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนและประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ต้องออกจากสถานประกอบกิจการ หากเป็นความผิดในเรื่องอื่น ๆ ก็จะมีการแนะนำ หรือออกคำสั่ง แล้วแต่กรณี เป้าหมายของการตรวจ เน้นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็กมา

(3) มีบริการรับแจ้งเรื่องการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ทางโทรศัพท์ หมายเลข 0 2246 8006 หรือสายด่วนแรงงาน 1546 และประสานการตรวจแรงงานกับพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

(4) ให้บริการเยี่ยมแรงงานเด็กแทนพ่อแม่ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำแบบแจ้งข้อมูลแรงงานเด็ก เพื่อให้พ่อแม่ ผู้ปกครองในสวนภูมิภาค กรอกรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อ อายุและที่ทำงานของบุตรหลาน อายุ 15 - 17 ปี ที่ไปทำงานต่างถิ่นให้กรมฯ ทางไปรษณีย์ โดยผู้ส่งไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ และจัดทำโปสเตอร์เชิญชวนให้พ่อแม่ ผู้ปกครองที่มีบุตรหลานทำงานไกล ส่งแบบแจ้งข้อมูลแรงงานเด็กดังกล่าวให้กรมฯ ทราบเพื่อมอบหมายเจ้าหน้าที่ไปตรวจเยี่ยม ทั้งนี้ได้ขอความร่วมมืออาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน และศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เป็นผู้แจกจ่าย

แบบแจ้งข้อมูลแรงงานเด็ก และติดโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในหมู่บ้านทราบ กิจกรรมนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2539

(5) จัดทำโครงการขยายผลการตรวจคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเพื่อสนับสนุนการส่งออก สืบเนื่องจากโครงการตรวจคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการส่งออกประสบความสำเร็จและได้รับความสนใจจากทั้งนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยโครงการดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน 2542 นำร่องตรวจสอบสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมส่งออกที่มีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป ในกรุงเทพมหานครและจังหวัด 12 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี เชียงใหม่ ลำพูน ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ขอนแก่น นครราชสีมา สงขลา และสุราษฎร์ธานี มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ 182 แห่ง โดยมีสถานประกอบการได้รับใบรับรองเพื่อประกาศเกียรติคุณ จำนวน 134 แห่ง ในปี 2543 จึงได้จัดทำโครงการขยายผลเพื่อดำเนินการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกระตุ้นให้นายจ้างใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างถูกต้องเป็นธรรมได้มาตรฐาน อันจะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามกฎหมายได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้สื่อมวลชนและต่างประเทศได้รับรู้และยอมรับว่าประเทศไทยมีการใช้แรงงานหญิงและเด็กได้มาตรฐานเพื่อให้สินค้าไทยเป็นที่ยอมรับในตลาดโลก

2.2 ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ปัญหาแรงงานเด็กมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการหลอกลวง ชักนำแรงงานเด็กไปทำงานไม่ถูกต้องเสื่อมเสียหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กที่ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเกี่ยวกับความรู้ในสิทธิหน้าที่ ความกฎหมายแรงงาน วินัยในการทำงาน รวมถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ค้ำยันมาตรการ

(1) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดูแลเด็ก โดยการกระตุ้นจิตสำนึกของคนในชุมชนระดับหมู่บ้าน

ให้มีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหามรณานต์ ทั้งนี้ได้กำหนด  
กิจกรรมการประชุมอาสาสมัครแรงงานฯ ขึ้น เพื่อส่งเสริมความร่วมมือของ  
อาสาสมัครแรงงานฯ ในการทำงานให้กับศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงาน  
หญิงและเด็ก ส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานฯ ได้มีความรู้กฎหมายใหม่ใน  
ส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก  
ตลอดจนให้อาสาสมัครแรงงานฯ ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร  
และปัญหา อุปสรรค ในการทำงานของกันและกัน

(2) การอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่  
เด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เด็กอายุ 15 - 17 ปี  
ในพื้นที่ที่รับผิดชอบที่ไม่ได้เรียนต่อและประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้  
ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ทิศทางการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันมิ  
ให้เด็กถูกหลอกลวงหรือชักนำไปในทางที่ไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็ก  
ที่เข้ารับการฝึกทักษะอาชีพ ควรจะได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมในการ  
ทำงานก่อนทุกคน กิจกรรมนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2538

(3) การประสานการฝึกทักษะวิชาชีพและทักษะฝีมือ  
เป็นกิจกรรมส่งเสริมเด็กอายุ 15-17 ปี ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ ให้มีโอกาสในการ  
เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยดำเนินการคัดเลือกเด็กที่  
แสดงความประสงค์ที่จะฝึกอาชีพ พร้อมทั้งประสานกับหน่วยงานที่มีหน้าที่  
ความรับผิดชอบในการฝึกทักษะวิชาชีพและทักษะฝีมือ เช่น ศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ เพื่อนำเด็กเข้ารับการฝึกตาม  
หลักสูตร และระยะเวลาที่กำหนด กิจกรรมนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2538

(4) การเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามรณานต์  
แรงงานเด็ก เริ่มดำเนินการเมื่อปีงบประมาณ 2540 โดยการประชาสัมพันธ์  
ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน สิทธิเด็ก การบริการที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน  
ต่าง ๆ จัดให้เด็กทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือ การส่งเสริมสุขภาพ  
อนามัย การประชาสัมพันธ์นี้ดำเนินการ โดยรถบริการเคลื่อนที่เข้าสู่สถาน  
ประกอบกิจการต่าง ๆ เช่น การตอบปัญหาค้านแรงงาน เพื่อให้ความรู้แก่พ่อแม่

ผู้ปกครอง และเด็กที่อยู่ในชุมชนทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการป้องกันไม่ให้เด็กถูกหลอกลวงหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ และเป็นการดูแลรักษาสิทธิของเด็กด้วย

(5) การจัดทำแนวการสอน เรื่อง แรงงานเด็ก เป็นการจัดทำหนังสือ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสารสนเทศเกี่ยวกับแรงงานเด็กเพื่อให้โรงเรียนและสถานศึกษาใช้เป็นแนวการสอน เรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยมอบให้กระทรวงศึกษาธิการและกรุงเทพมหานครนำไปเป็นหลักสูตรสอนเด็กนักเรียนในโรงเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความพร้อมและไม่ถูกหลอกลวงได้ง่ายเมื่อต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(6) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปและสื่อมวลชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเด็ก และช่วยกันสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสเมื่อพบการใช้แรงงานเด็กที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยวิธีต่าง ๆ เช่น จัดทำเอกสาร แผ่นพับ หนังสือการ์ตูน โปสเตอร์ วิดีทัศน์ให้ความรู้และข้อแนะนำในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและบริการของรัฐในการคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาแรงงานเด็ก

2.3 การส่งเสริมพัฒนาแรงงานเด็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการ ให้ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมโดยเป็นการดำเนินการภายใต้การส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการ ซึ่งนายจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีส่วนร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือ การพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้าง โอกาสและทางเลือกให้แก่แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการ ให้ได้รับการศึกษาพื้นฐานสายสามัญสูงขึ้นและได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะฝีมือในการทำงานและอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมแก่แรงงานเด็กควบคู่กันไป

มาตรการดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 ตามมติคณะรัฐมนตรี

(1) ส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ ให้แก่แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับความรู้สูงขึ้นทำให้เด็กเหล่านี้มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการอันจะนำไปสู่กระบวนการปลูกฝังการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) ส่งเสริมการศึกษาสายอาชีพ ให้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานเด็กที่ผ่านการฝึกสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และมีโอกาสที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นอีกด้วย

(3) จัดการตรวจสุขภาพให้แก่แรงงานเด็ก เพื่อให้เด็กได้ทราบปัญหาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น สามารถดูแลและป้องกันตนเองจากอาการป่วยไข้ ทำให้แรงงานเด็กมีพื้นฐานสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต

(4) จัดทัศนศึกษา เป็นการนำแรงงานเด็กไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ชีวิต รวมทั้งเพื่อให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและคลายความเครียดจากการทำงาน กิจกรรมดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการเมื่อปีงบประมาณ 2539

(5) จัดค่ายพักผ่อนให้แก่แรงงานเด็ก เป็นการรวมกลุ่มแรงงานเด็กให้มีโอกาสมาพักอยู่ร่วมกัน โดยเน้นกิจกรรมนันทนาการและกลุ่มสัมพันธ์เป็นหลัก และสอดแทรกความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น จริยธรรมในการทำงาน การสร้างวินัยในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยยาเสพติด กฎหมายแรงงาน สุขภาพอนามัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับแรงงานเด็กในการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน กิจกรรมนี้ได้เริ่มดำเนินการเมื่อปีงบประมาณ 2539

(6) จัดงานฉลองวันเด็กแห่งชาติ โดยมีการดำเนินการในทุกจังหวัด และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเด็กมาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้มีโอกาสได้รับความรู้และความสนุกสนานเพลิดเพลิน

(7) จัดทำโครงการศูนย์ความร่วมมือเพื่อการศึกษา แรงงานหญิงและเด็กในโรงงาน เป็นโครงการที่รณรงค์ให้นายจ้างมีบทบาทและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างหญิงและเด็กในสถานประกอบกิจการของตน โดยใช้สถานที่ในสถานประกอบกิจการเป็นสถานศึกษาและได้รับความร่วมมือในการดำเนินการสอนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหญิงและเด็กมีพื้นฐานความรู้ อันจะนำไปสู่กระบวนการปลูกฝังจิตสำนึก ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคน พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยโครงการดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2543

จำนวนแรงงานเด็กที่มีจำนวนลดลงมากในปัจจุบันการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กจึงลดลงเหลือเพียงกิจกรรมการจัดค่ายพักแรมให้แก่แรงงานเด็กเพียง 1 กิจกรรมและการคุ้มครองแรงงานเด็กได้ยกเลิกกิจกรรมการให้บริการเยี่ยมแรงงานเด็กแทนพ่อแม่ การจัดทำโครงการขยายผลการตรวจคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเพื่อการส่งออก

นับตั้งแต่มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 (งบประมาณปี พ.ศ. 2546) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการและการจัดความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างไปจากเดิม นั้น แม้นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานหญิงและเด็กยังกำหนดไว้เป็นนโยบายสำคัญ แต่ได้มีการเปลี่ยนรูปแบบไปเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหานี้ เนื่องจากการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐให้ลดลง ทำให้อัตรากำลังข้าราชการมีจำนวนลดลง ประกอบกับมีหลายหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อมิให้การทำงาน

ซ้ำซ้อนกัน จำนวนแรงงานเด็กลดลงมากในปัจจุบัน ยุทธศาสตร์และมาตรการการดำเนินการด้านแรงงานหญิงและเด็กปีงบประมาณ 2546 เป็นต้นมาจึงเปลี่ยนไป ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านคุ้มครองแรงงาน ยังคงดำเนินการให้ความคุ้มครองดูแลทั้งแรงงานหญิงและเด็ก

2. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกัน ยังคงดำเนินการเรื่องศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก การอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่เด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

3. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมพัฒนา ยังคงดำเนินการเรื่องการส่งเสริมการจัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ การส่งเสริมการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การจัดกิจกรรมค่ายพักแรมให้แก่แรงงานเด็ก

นอกจากนี้ได้ดำเนินการกิจกรรมเรื่องการจัดตั้งและส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นกิจกรรมใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมเป็นเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ด้วยการแจ้งเบาะแส การทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการกระทำอื่นใดที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งผู้เป็นเครือข่ายอาจเป็นผู้ให้คำแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ผู้สนใจได้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน พ.ศ. 2547 - 2551 ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานในระบบ
2. ขยายการคุ้มครองแรงงานสู่ตลาดแรงงานนอกระบบ
3. เสริมสร้างระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ
4. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดในสถาน

ประกอบการ



**ผลการดำเนินงาน**

**ตาราง แสดงผลการดำเนินการด้านแรงงานหญิง**

กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
	หน่วย นับ	2543	2544	2545	
<b>1. ด้านคุ้มครองแรงงาน</b>					
- การตรวจแรงงาน	ราย/คน	27,703/ 1,118,559	25,386/88 5,228	29,824/ 1,049,161	
- การปฏิบัติไม่ถูกต้อง	ราย/คน	258/-	386/1,173	447/1,281	
- เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง					
- งานที่ ค.ม. ห้าม	ราย/คน	25/-	1/17	-	
- เวลาทำงาน	ราย/คน	-	61/307	1/5	
- การทำงานล่วงเวลา	ราย/คน	-	85/99	10/-	
- งานยกของหนัก	ราย/คน	-	-	1/-	
- การล่วงเกินทางเพศ	ราย/คน	-	-	1/-	
- การเลือกปฏิบัติทางเพศ	ราย/คน	-	239/750	13/6	
- เรื่องอื่น ๆ	ราย/คน	233/-	-	-	
<b>2. ด้านการป้องกัน</b>					
- จัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการฯ	ครั้ง	75	59	75	
- การประชุมอาสาสมัครแรงงานฯ	คน	13,726	13,054	13,368	
<b>3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา</b>					
- ส่งเสริมให้จัดตั้งและอบรม ที่ปรึกษาแรงงานหญิง	คน	134	178	2,420	
- ส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน หญิง	คน	13,308	14,005	15,536	
- ในสถานประกอบกิจการ	คน	86,952	191,638	188,001	
- การณรงค์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานสตรี	แห่ง	4	5	-	
- จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน	-	-	-	-	
- ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็น ผู้นำ					

ตาราง แสดงผลการดำเนินการด้านแรงงานเด็ก

กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
	หน่วย นับ	2543	2544	2545	
1. ด้านคุ้มครองแรงงาน					
- การตรวจแรงงาน	ราย/คน	27,703/ 4,303	525/3,929	492/3,989	
- การปฏิบัติไม่ถูกต้อง	ราย/คน	20/-	41/122	47/183	
- เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	ราย/คน				
- ใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี	ราย/คน	-	8/13	11/85	
- งานที่กฎหมายห้ามทำ	ราย/คน	7/-	-	-	
- ทำงานในสถานที่ ก.ม. ห้าม	ราย/คน	-	-	-	
- การเรียกเก็บเงินประกัน	ราย/คน	-	-	1/1	
- การล่วงเกินทางเพศ	ราย/คน	-	-	-	
- การแจ้งการจ้างงาน	ราย/คน	-	19/85	20/69	
- เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง	ราย/คน	-	-	1/1	
- เวลาทำงาน	ราย/คน	13/-	5/7	5/8	
- การทำงานล่วงเวลา	ราย/คน	-	1/1	-	
- การทำงานในวันหยุด	ราย/คน	-	-	-	
- ชั่วโมงทำงานปกติ	ราย/คน	-	4/7	6/12	
- เวลาพัก	ราย/คน	-	4/9	3/7	
- งานของของหนัก		-	-	-	
2. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา แรงงานเด็ก					
- การประชุมสัมมนาอาสาสมัคร แรงงานฯ	คน	13,726	13,054	13,368	
- อบรมเตรียมความพร้อมในการ ทำงาน	คน	20,369	23,698	24,520	
- การประสานการฝึกอบรมทักษะ วิชาชีพฯ	คน	3,182	3,726	-	

กิจกรรม	ปีงบประมาณ	หน่วย นับ	2543	2544	2545	หมายเหตุ
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา แรงงานเด็ก - ส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ - ส่งเสริมการศึกษาสายอาชีพ - การตรวจสุขภาพให้แก่ แรงงานเด็ก - จัดทัศนศึกษา - จัดค่ายพักแรมให้แก่แรงงานเด็ก - จัดงานฉลองวันเด็กแห่งชาติ - จัดประชุมศูนย์ความร่วมมือ เพื่อการศึกษาแรงงานหญิงและ เด็กในโรงงาน		คน คน คน คน คน ครั้ง ครั้ง	2,983 3,771 3,188 227 76 80	2,724 3,045 3,159 153 76 59	3,206 3,140 3,225 100 - -	

## บทที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

การบริหารงานแรงงานหญิงและเด็กที่ผ่านมาอาจกล่าวได้ว่าเป็นการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดในขณะนั้น ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพและปัญหาของแรงงานหญิงและเด็กที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2541 ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายแรงงานเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 หรือ ปว. 103 กฎหมายฉบับนี้ยังไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กในบางเรื่อง เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ การกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่น้อยเกินไป (อายุ 12 - 15 ปี) ภายหลังเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปและมีการใช้แรงงานเด็กจำนวนมากทำให้เกิดการทารุณกรรมอยู่บ่อยครั้ง จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตามยุทธศาสตร์ในการบริหารงานแรงงานหญิงและเด็ก ยังคงใช้ยุทธศาสตร์แนวเดิม คือ เน้นการคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การบริหารงาน ประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันและป้องกันมิให้แรงงานหญิงและเด็กถูกละเมิดจากการทำงาน ด้วยการตรวจสอบประกอบกิจการให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแก่แรงงานหญิงและเด็ก

2. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แก่แรงงานหญิงและเด็ก โดยการป้องกันด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งอาสาสมัครเพื่อช่วยสอดส่องดูแลสถานประกอบกิจการที่สงสัยว่าอาจทำผิดกฎหมาย หรือให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่แรงงานหญิงและเด็ก การอบรมให้ความรู้แก่แรงงานหญิงและเด็กเพื่อป้องกันการเอาเปรียบ

จากนายจ้าง การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน

3. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้แรงงานหญิงและเด็กได้รับความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการส่งเสริมการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน ส่งเสริมการศึกษาทั้งสายอาชีพและสายสามัญ จัดการอบรมและเสริมแทรกกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าการอบรมได้มีโอกาสพบปะบุคคลอื่นรวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เช่น การส่งเสริมการจัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงและการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมแก่แรงงานเด็ก เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

จากนโยบายและสภาพปัญหาของแรงงานหญิงและเด็กในปัจจุบันเห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการดำเนินการด้านแรงงานหญิงและเด็ก ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองแรงงาน เป็นยุทธศาสตร์หลักที่ต้องดำเนินการต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานแต่มาตรการในการดำเนินการควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กซึ่งมีจำนวนลดลงมากกว่าในอดีต ทั้งนี้จากสถิติของสำนักงานประกันสังคม เมื่อปี 2543 พบว่ามีแรงงานเด็กเพียง 59,000 คน ดังนั้นการตรวจตราดูแลเพื่อให้ความคุ้มครองควรดำเนินการให้ครอบคลุมและควรสอดส่องดูแลการดำเนินการของสถานประกอบกิจการอย่างสม่ำเสมอเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็กอย่างทารุณเหมือนในอดีต

นอกจากนั้นในสภาพการจ้างงานในปัจจุบันที่มีการอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานได้ในกิจการบางประเภทนั้น การดำเนินการคุ้มครองดูแลแรงงานหญิงและเด็กต่างด้าวให้ได้

รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เป็นไปตามหลักกฎหมายและหลักมนุษยธรรม อีกทั้งหากปล่อยให้แรงงานหญิงและเด็กต่างด้าวถูกละเมิดทางกฎหมายบ่อยครั้ง ประเทศไทยอาจถูกต่อต้านการนำเข้าสินค้าจากประเทศคู่ค้าได้ จากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่าแรงงานหญิงและเด็กต่างด้าว มักได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องจากนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ เรื่อง ค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน (การทำงานในภาคเกษตร) เป็นส่วนใหญ่

2. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ควรปรับมาตรการในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารจัดการภาครัฐที่ต้องการแก้ไขปัญหาแบบองค์การรวม ดังนี้

2.1 การสร้างเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งการสร้างเครือข่ายในการทำงานนี้ควรดำเนินการใน 2 ระดับ

- ระดับนโยบาย เป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็กด้วยการจัดตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานระดับชาติ เพื่อร่วมกันพิจารณาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการทำงานอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกัน โดยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานลง เพื่อเป็นการประหยัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน คณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดนี้ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

- ระดับปฏิบัติหรือระดับหน่วยงาน เป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงและเด็กโดยตรง เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้นำชุมชน ฯลฯ เครือข่ายในระดับนี้ควรดำเนินการในลักษณะของกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้ปัจจุบันรูปแบบการทำงานในลักษณะของเครือข่ายนี้เป็นการดำเนินการของทุกส่วนราชการ ดังนั้นเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่าย โดยเฉพาะผู้นำชุมชนเกิดความสับสน การสร้างเครือข่ายในการทำงานของกรมฯ ในส่วนกลางควรดำเนินการเพียงเครือข่ายเดียว

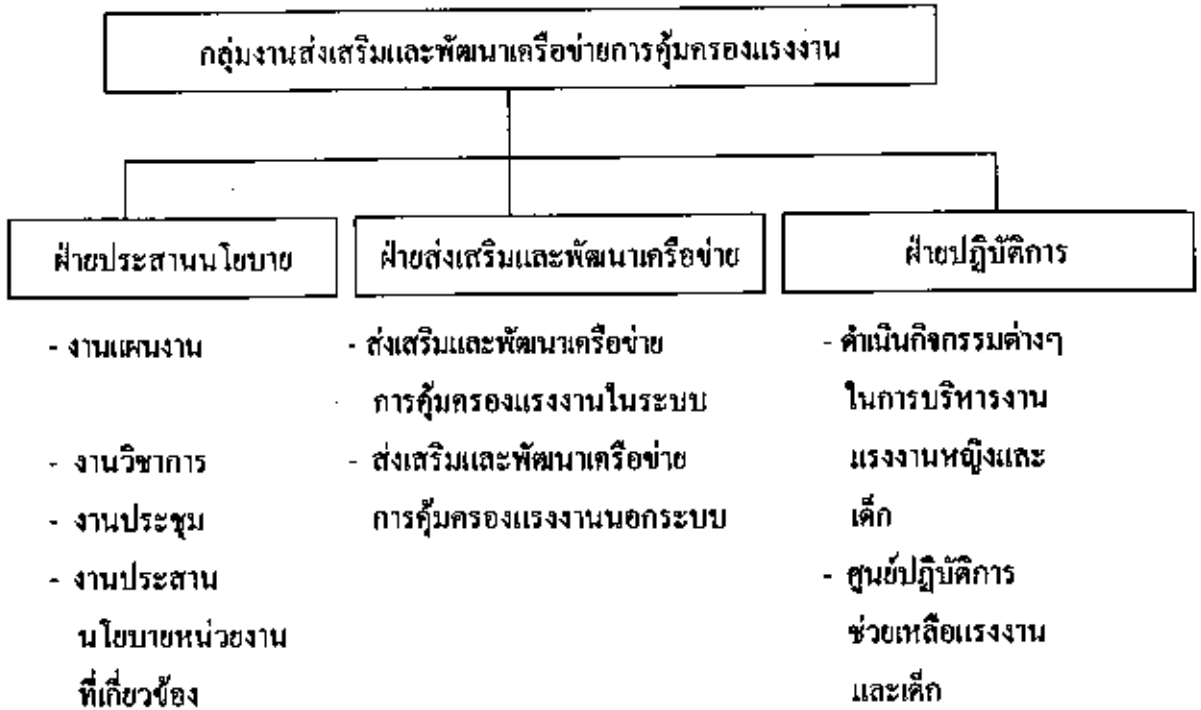
คือ เครื่องช่วยในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ผู้  
ร่วมเป็นเครื่องช่วยได้ร่วมดำเนินงานกับกรมฯ ทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไป  
แรงงานหญิงและเด็ก ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ในส่วนภูมิภาคนั้น  
การสร้างเครื่องช่วยในการทำงานควรดำเนินการเป็นภาพรวมของกระทรวง  
แรงงาน กล่าวคือ ทุกหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงานต้องร่วมกันดำเนิน  
การจัดสร้างเครื่องช่วยในการทำงาน ไม่ควรแยกดำเนินการเพราะนอกจากจะ  
ทำให้ผู้ร่วมเป็นเครื่องช่วยเกิดความสับสนแล้ว ยังทำให้ขัดกับหลักการบริหารงาน  
จังหวัดแบบ CEO ด้วย

หัวใจสำคัญที่ทำให้การทำงานแบบเครื่องช่วยคงอยู่ตลอดไป  
คือ การทำให้เครื่องช่วยเคลื่อนไหวอยู่เสมอ (Dynamic) ด้วยการเผยแพร่ข้อมูล  
ข่าวสาร จัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการพบปะสังสรรค์อย่างสม่ำเสมอ  
ดังนั้น การสร้างเครื่องช่วยในการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับ  
กับผู้ปฏิบัติงานที่จะให้ความสนใจในการดำเนินงานว่าเป็นเช่นไร ทั้งนี้คุณ  
สมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่จะสามารถประสานการทำงานแบบเครื่องช่วยในการ  
ทำงานที่ดีได้นั้น ควรจะต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรอบรู้  
ในการทำงานที่เกี่ยวข้องในระดับหนึ่ง เป็นผู้มีความตั้งใจให้บริการมีความ  
สามารถในการสื่อสาร การทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ

ในส่วนของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการส่งเสริมและ  
พัฒนาเครื่องช่วยนั้น ควรกำหนดรูปแบบโครงสร้างของหน่วยงาน ดังนี้

1. ฝ่ายประสานนโยบาย มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนโยบาย  
และวิชาการต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมทั้งประสานงานด้านนโยบายกับ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเครื่องช่วย มีหน้าที่ความรับผิดชอบการ  
ส่งเสริมและพัฒนาเครื่องช่วยการคุ้มครองแรงงานทุกด้าน โดยให้ครอบคลุมผู้  
ใช้แรงงานทุกกลุ่ม

3. ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการดำเนินการกิจกรรมที่เป็นการปฏิบัติงานโดยตรงของหน่วยงาน เช่น การจัดตั้งที่ปรึกษาแรงงาน การจัดกิจกรรมค่ายพักแรมแรงงานเด็ก เป็นต้น



\* ผู้ปฏิบัติงานควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถในการประสานงานเป็นอย่างดี

2.2 การเผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานหญิงและเด็กในรูปของการจัดอบรมหรือการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ควรดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ในส่วนภูมิภาคควรดำเนินการแบบบูรณาการงานของทุกหน่วยงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปัญหาซ้ำซ้อนและเป็นการประหยัดงบประมาณในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง

2.3 การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติงานช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก (ในส่วนภูมิภาค) ควรดำเนินการต่อไปแต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติควรมีความใกล้ชิดและทำงานอย่างต่อเนื่องกับคณะกรรมการศูนย์ฯ มากกว่าปัจจุบัน



3. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ควรดำเนินการ เฉพาะบางมาตรการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และขอบเขตการปฏิบัติงานของ กรมได้แก่การส่งเสริมการจัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิง การส่งเสริมการจัดตั้ง โรงเรียนในโรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพต่าง ๆ การจัดกิจกรรม ค่ายพักแรมแก่แรงงานหญิงและเด็ก ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวนี้จะเกิดผลดีโดย ตรงแก่แรงงานหญิงและเด็ก และอยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

อย่างไรก็ตามมาตรการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ที่เคยดำเนินการ มาก่อนในอดีตนั้นล้วนเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่แรงงานหญิงและเด็ก และ ควรดำเนินการต่อไป แต่เนื่องจากนโยบายการบริหารภาครัฐที่เปลี่ยนไป ดังนั้น มาตรการต่าง ๆ ที่ดำเนินการมาในอดีตนั้นอาจนำมาใช้ได้อีกถ้ามีการนำ เสนอให้คณะกรรมการหรือคณะทำงานเครือข่ายการทำงานเกี่ยวกับแรงงาน หญิงและเด็กในระดับนโยบาย ตามข้อ 2.1 พิจารณา

## บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แรงงานหญิงและเด็ก กรุงเทพฯ :

ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2544

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติแรงงาน 2543 กรุงเทพฯ :

บริษัทบพิชการพิมพ์จำกัด, 2544

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติแรงงาน 2544 กรุงเทพฯ :

บริษัทบพิชการพิมพ์จำกัด, 2545

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2545

กรุงเทพฯ : บริษัทบพิชการพิมพ์จำกัด, 2546

กระทรวงแรงงาน. กระทรวงแรงงาน 2547 กรุงเทพฯ :

บริษัท ซีทรีมิเดีย จำกัด, 2547

รศ.จินตนา บุญบงกช และผศ.ดร. ณิชชพันธ์ เบจรนนันท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์

กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2544

ผศ.ดร.พัชร์ผอง วัฒนสินธุ์ และดร.พสุ เดชะรินทร์. การจัดการเชิงกลยุทธ์และ

นโยบายธุรกิจ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542

มูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษา. รายงานการพัฒนายุทธศาสตร์อุดมศึกษา

เอกสารอัดสำเนา, 2546

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สถิติแรงงาน เอกสารอัดสำเนา, 2547