

สภาพการทำงานตามกฎหมายแรงงาน

"สภาพการทำงาน" ตามความหมายขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ หมายถึง ค่าจ้างแรงงาน เวลาในการทำงานต่อวันต่อสัปดาห์ วันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การลา โดยได้รับค่าจ้าง สวัสดิภาพจากการทำงาน และสวัสดิการที่คนงานได้รับจากนายจ้าง (กรมแรงงาน, 2525) ในกฎหมายแรงงานไทยได้กำหนดสภาพการทำงานของแรงงานไว้มากมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและคนงาน ไม่ให้มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน และจะให้ผลดีต่อการพัฒนาประเทศในทางอุตสาหกรรมและการรักษาความสงบในวงการอุตสาหกรรม ถ้ากฎหมายหรือประกาศต่าง ๆ ที่ออกใช้บังคับได้ตรงตามสภาพข้อเท็จจริง และสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในขณะนั้น

โดยปกติประเภทกิจการของ โรงงานอุตสาหกรรมและลักษณะทางด้านนายจ้างจะเป็น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ เป็นอย่างมาก ซึ่งการศึกษาคั้งนี้ได้แบ่ง โรงงานอุตสาหกรรมเป็น 9 ประเภท ได้แก่ ประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์ยาง ประเภทการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ประเภทการบริการซ่อมสิ่งของ ประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ประเภทการผลิตกระดาษและโรงพิมพ์ ประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้รวมทั้งเครื่องเรือน ประเภทการทำเหมืองแร่ และประเภทหีบฝ้าย ส่วนลักษณะทางด้านนายจ้างที่การศึกษาคั้งนี้ให้ความสำคัญ มี 4 ลักษณะคือ ลักษณะการประกอบการของ โรงงานเป็นแบบนิติบุคคลหรือมีบุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของ ขนาดของการจ้างในโรงงาน จำนวนทรัพย์สินในโรงงาน และสัดส่วนต้นทุนแรงงาน ในต้นทุนการผลิตทั้งหมด

4.1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

รัฐบาลให้ความคุ้มครองคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานให้นายจ้างปฏิบัติตามขั้นต่ำที่ได้วางกฎเกณฑ์ไว้ ซึ่งสามารถพิจารณาในแต่ละหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

4.1.1 ค่าจ้างแรงงาน

ค่าจ้างแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่สุดของการจ้างแรงงาน โดยสายตาทงฝ่ายนายจ้างจะมองว่าค่าจ้างเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง ส่วนฝ่ายคนงานนั้นค่าจ้างจะเป็นเสมือนเส้นโลหิตใหญ่ในการหล่อเลี้ยงร่างกายให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แต่จะสุขสบายขนาดไหนนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ โดยเหตุนี้ค่าจ้างจึงเป็นประเด็นสำคัญที่สุดของสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดกรณีขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนงาน นอกจากนั้นค่าจ้างยังเป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องถึงสภาพการทำงานที่สำคัญอื่น ๆ อีกด้วย เช่น มีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดตลอดจนขวัญกำลังใจในการทำงานของคนงานทั้งปวง รัฐบาลเห็นความจำเป็นในการที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 โดยที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพของประชาชนที่สูงขึ้นเกือบทุกปี และในช่วงปี พ.ศ. 2532 - 2533 มีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถึง 3 อัตรา เนื่องจากภาวะค่าครองชีพของประชาชนที่สูงขึ้นอย่างมาก ซึ่งในปี พ.ศ. 2530 - 2531 นายจ้างที่ประกอบการอยู่ในจังหวัดสุโขทัยจะต้องจ่ายค่าจ้างให้คนงานของตนไม่ต่ำกว่า 61 บาทต่อวัน แต่ในปัจจุบันจะต้องจ่ายให้กับคนงานไม่ต่ำกว่า 74 บาทต่อวัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 18) ซึ่งเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2533 เป็นต้นมา

ปิดหาในเรื่องค่าจ้างแรงงานที่สำคัญอีกกรณีหนึ่งที่กฎหมายแรงงานได้ระบุไว้เป็นหลักการชัดเจนคือ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานให้กับคนงานชายและหญิงในลักษณะที่เท่า

เทียมกัน ถ้างานนั้นมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ถ้ากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำสามารถ
ใช้บังคับโดยนายจ้างทุกคนปฏิบัติตาม ปัญหาการว่างงานของแรงงานหญิงและแรงงานเด็กก็จะ
เพิ่มสูงขึ้นอย่างแน่นอน เพราะนายจ้างจะเลือกแรงงานชายและวัยหนุ่มสาว เพราะมีประสิทธิภาพ
ภาพในการผลิตสูงกว่าแรงงานหญิง และแรงงานเด็กหรือชราที่ต้องใช้กำลังกายทำงานในฝ่าย
ผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม

4.1.2 ชั่วโมงการทำงานปกติ

จำนวนชั่วโมงการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวันของผู้ใช้แรงงานมาก การทำงานที่ยาวนานเกินไปจะมีผลเสียต่อสุขภาพคือทำให้ร่างกายและจิตใจของคนงานเหนื่อยล้าและเครียด ซึ่ง
จะมีผลกระทบต่อคุณภาพของงานและความผิดพลาดที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุในงานขึ้นได้ นอกจากนี้
นั้นยังทำให้ความต้านทานโรคของร่างกายลดลง เจ็บป่วยง่าย ทำให้ขาดงานมากขึ้น มีผลต่อ
การดำเนินชีวิตในครอบครัวและสังคมไม่เป็นปกติ และถ้าหากคนงานนั้นยังต้องทำงานในสถานที่
ไม่ถูกสุขลักษณะและสภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตรายได้ง่ายแล้ว ก็จะทำให้มีการเกิดอุบัติเหตุ
และโรคเนื่องจากการทำงานได้มากขึ้น และเพื่อมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้นรัฐบาลได้
ออกกฎหมายคุ้มครองคนงานโดยให้นายจ้างจัดชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ไม่ให้เกิน 54
ชั่วโมงสำหรับงานพาณิชยกรรม 48 ชั่วโมงสำหรับงานอุตสาหกรรม และ 42 ชั่วโมงสำหรับ
งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของคนงาน ส่วนงานขนส่งกฎหมายระบุให้ชั่วโมงการทำงาน
ตามปกติไม่ให้เกินวันละ 8 ชั่วโมง

4.1.3 การทำงานล่วงเวลาและผลตอบแทน

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานที่เกินชั่วโมงทำงานในเวลาปกติ นายจ้าง
อาจจัดให้คนงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับในการทำงานก็ได้
เนื่องจากลักษณะงานของนายจ้างบางครั้งจะต้องมีการจัดเตรียม หรือมีงานมากตามช่วงฤดูกาล
และบางครั้งงานต้องเร่งด่วนให้ทันกับความต้องการ มิฉะนั้นจะเป็นผลเสียหายต่อตลาดสินค้าได้

ดังนั้นถ้าไม่จัดคนงานทำล่วงเวลาก็จะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ส่วนการทำล่วงเวลาของคณงานย่อมจะได้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น

ปัญหาเรื่องการทำงานล่วงเวลาจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างได้จัดให้ทำงานล่วงเวลาบ่อยๆ หรือเป็นประจำ ทำให้คณงานมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อความปลอดภัยและสุขภาพของคณงาน ดังนั้นถ้านายจ้างคำนึงถึงเรื่อง เช่นนี้ควรจำกัดเวลาในการทำงานล่วงเวลา หรือจัดให้มีน้อยที่สุด และตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาแก่คณงานที่ทำไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามปกติ และถ้าให้คณงานทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างตามปกติ

4.1.4 เวล่านักในระหว่างการทำงาน

เพื่อให้คณงานมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น นายจ้างควรจัดเวล่านักในระหว่างการทำงานของคณงานให้เพียงพอ โดยอาจจะจัดช่วงพักระยะเวลาสั้น ๆ เช่น 20 นาที เพื่อเป็นการช่วยให้คณงานไม่เหนื่อยเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่ต้องใช้สมาธิทำงานตลอดเวลาหรือต้องทำงานกับเครื่องจักรเครื่องมือที่รวดเร็ว และจัดช่วงพัก 30 นาที หรือมากกว่านั้นสำหรับพักรับประทานอาหาร ซึ่งตามกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้คณงานมีเวล่านักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากที่คณงานได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง และยินยอมให้นายจ้างและคณงานทำความตกลงกันว่าจะหยุดพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 20 นาที และช่วงเวลาหยุดพักรวมกันในวันต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

4.1.5 วันหยุดประจำสัปดาห์

สถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไปแล้วมีมาตรฐานวันทำงานไว้ 6 วันต่อสัปดาห์ แต่มีบางแห่งที่มีมาตรฐานกำหนดวันทำงานเพียง 5 วันต่อสัปดาห์เท่านั้น โดยจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจัดให้คณ

งานหยุดพักการทำงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน และวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและคนงานอาจทำความตกลงกันล่วงหน้าในการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

4.1.6 วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดตามประเพณี

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้คนงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติและให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ล่วงหน้าเพื่อประโยชน์ในด้านการผลิต การตลาดของนายจ้าง คือถ้าให้คนงานสามารถลาหยุดพักผ่อนเมื่อไรก็ได้ คนงานอาจจะลาหยุดพร้อมกันผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับนายจ้างได้ นอกจากนั้นกฎหมายยังได้ระบุว่านายจ้างและคนงานสามารถตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ส่วนวันหยุดตามประเพณีนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้คนงานมีวันหยุดตามประเพณี โดยได้รับค่าจ้างปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติซึ่งตรงกับวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้มีการหยุดชดเชยในวันถัดไป และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติแก่คนงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดตามประเพณีด้วย

4.1.7 การทำงานเป็นกะหรือทำงานกลางคืน

ในเรื่องวัน เวลาทำงานของคนงานที่มีปัญหาอีกกรณีคือ โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งมีการจัดให้คนงานทำงานเป็นกะหรือทำงานกลางคืน เนื่องจากต้องการผลผลิตสูงสุดตามความสามารถกำลังการผลิตของเครื่องมือเครื่องจักร แต่ช่วงเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงาน เช่น ระบบย่อยอาหารผิดปกติ นอนไม่หลับ อารมณ์หงุดหงิด เป็นต้น นอกจากนั้นงานกะยังมีผลต่อชีวิตครอบครัวและสังคมอีกด้วย ซึ่งเรื่องนี้ความจำเป็นสำหรับนายจ้างที่จะต้องทำ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงอนุญาตให้ใช้คนงานในช่วงเวลากลางคืนได้ ยกเว้นเฉพาะแรงงานเด็กเท่านั้น แต่เพื่อลดปัญหาดังกล่าวมานายจ้างควรปรึกษาคนงานในการกำหนดกะทำงานซึ่งจะมีผลต่อผลผลิตของทางโรงงานด้วย

4.2 มาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย

ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสนใจปัญหาสภาพการทำงานของคนงานมากขึ้น มีการกำหนด มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากขึ้น โดยให้นายจ้างและคนงานถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในระดับต่ำสุด และที่สำคัญ ได้แก่

4.2.1 มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน

กฎหมายกำหนดให้ เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้อง เป็นผู้จัดการดูแลรักษาและปรับปรุง สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ของคนงาน โดยกำหนดให้นายจ้างจัดเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมต่อไปนี้

เสียง หูคนเรานั้นมีความสามารถและความอดทนในการรับฟังเสียงในขอบเขต จำกัด ถ้าเสียงดังเกินไปจะทำให้เกิดอันตรายต่อหูได้ เช่น คนงาน ที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มี เสียงดัง (โรงเลื่อยไม้ โรงงานขัด-ตัดหิน โรงงานทอผ้า หรือโรงงานปั๊มโลหะ) ผู้ที่อาศัยใน ย่านตลาดหรือการจราจรคับคั่ง เพราะเสียงดังจะไปทำให้เซลล์ขนและประสาทรับเสียงเสื่อม สภาพเร็วขึ้น ทำให้ความสามารถในการได้ยินลดลงและถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังต่อไป ก็จะทำให้เกิดหูหนวกได้ ซึ่งไม่สามารถได้ยินและติดต่อกับผู้อื่นเช่นปกติได้ และหูหนวกที่เกิดจาก เสียงดังไม่สามารถรักษาให้หายได้ นอกจากนั้นการทำงานในที่ที่มีเสียงดังยังมีผลกระทบต่อระบบการทํางานอื่นๆ ของร่างกายด้วยเช่น เกิดแผลในกระเพาะ เนื่องจากเสียงดังทำให้กระเพาะหลั่งน้ำ ย่อยมากขึ้น ความดันโลหิตสูง ขาดสมาธิในการทำงานจนเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ สำหรับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยคือ ระดับความดังของเสียงที่คนงานได้รับ ติดต่อกันต้องไม่เกินเก้าสิบเอ็ดเดซิเบล (เอ) ถ้าทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน แปดสิบเดซิเบล (เอ) ถ้าทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง จากผลของการทำงานในที่ที่มีเสียง ดังจะทำให้หูคนงานหนวกและไม่มีทางที่จะรักษาให้หายได้ ดังนั้นนายจ้างควรคำนึงถึง โครง

สร้างและวัสดุที่ใช้ก่อสร้างอาคารที่สามารถลดเสียงได้ หรือการติดตั้งเครื่องจักร การบำรุงรักษาเครื่องจักรเพื่อให้เกิดเสียงดังน้อยที่สุด นอกจากนี้ถ้ายังมีเสียงดังต้องจัดหาและดูแลให้คนงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันเสียง เช่น ที่อุดหู ที่ครอบหู อย่างเข้มงวดและสม่ำเสมอ

ความร้อน ความร้อนจะทำให้ร่างกายเสียเหงื่อและเกลือแร่ เส้นเลือดเมื่อถูกความร้อนจะขยายตัวใหญ่ขึ้นความดันก็จะลดน้อยลง ทำให้เกิดมินีโรส ร่างกายอ่อนเพลีย กล้ามเนื้อจะเกิดการตึงตัวขึ้นเป็นเหตุทำให้เกิดตะคิว โรงงานที่มีโอกาสทำให้คนงานเกิดอาการอย่างนี้ได้ เช่น โรงงานหลอมแร่ หลอมโลหะ ซึ่งหน้าเตาหลอมจะร้อนมาก

สำหรับมาตรฐานความปลอดภัยที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดในการทำงานในสถานที่ที่มีความร้อน คือ โรงงานจะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของคนงานเกิน 38 องศาเซลเซียสไม่ได้ ถ้าเกินนายจ้างจะต้องหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อลดสภาพความร้อนที่เกิดขึ้น ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้จะต้องจัดให้คนงานมีเครื่องป้องกันความร้อน เช่น ชุดแต่งกายป้องกันความร้อนที่ทำจากวัสดุที่เบาและกันความร้อนได้ รองเท้าและถุงมือสำหรับป้องกันความร้อน หรือหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิร่างกายจะลดลงเป็นปกติ

แสงสว่าง ปัญหาในเรื่องแสงสว่างที่พบมากในโรงงานอุตสาหกรรมคือ การมีแสงสว่างไม่เพียงพอหรือการเกิดแสงสะท้อน แสงจ้า ซึ่งแสงสว่างมีอิทธิพลต่อการทำงานทั้งทางด้านความถูกต้องแม่นยำ ลดการเกิดอุบัติเหตุ สร้างบรรยากาศในการทำงาน มาตรฐานของแสงที่ได้กำหนดไว้ใช้ในงานต่าง ๆ มีตั้งแต่ 50 ลักซ์จนถึง 1,000 ลักซ์ นอกจากนี้นายจ้างจะต้องหาทางป้องกันมิให้แสงสะท้อนของดวงอาทิตย์หรือเครื่องกำเนิดแสงที่มีแสงจ้าส่องเข้าตาคนงาน ถ้าไม่อาจป้องกันได้จะต้องจัดให้คนงานใช้แว่นตาลดแสงหรือกระบังหน้าลดแสง

สารเคมี รัฐบาลคำนึงถึงอันตรายจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องข้องกับสารเคมี โดยการกำหนดว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมี 121 ตัว จะ

กำหนดเวลาทำงานปกติในหนึ่งวันไว้เกินกว่า 7 ชั่วโมงไม่ได้ นอกจากนั้นยังได้กำหนดปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีหรือฝุ่นแร่ที่ฟุ้งกระจายอยู่ในบรรยากาศได้ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ เช่น ไม่เกิน 1 ในล้านส่วนของปริมาตรหรือ 1 มิลลิกรัมต่ออากาศ 1 ลูกบาศก์เมตร ถ้ามีเกินกว่าที่กำหนดจะต้องดำเนินการหาทางลดความเข้มข้น ด้วยวิธีเคาะช่องผนังให้มีทางลมผ่านเข้าออกหรือติดตั้งพัดลม นอกจากนั้นยังต้องจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยให้คนงานสวมใส่ เช่น ที่กรองอากาศหรือเครื่องช่วยหายใจ ถุงมือยาง รองเท้าบูทหุ้มแข้ง กระบังหน้าชนิดใส และที่กันสารเคมีกระเด็นถูกร่างกาย ฯลฯ

4.2.2 มาตรการความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร

งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักร กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานได้กล่าวถึงการจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้คนงานสวมใส่ป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกแข็ง ถุงมือยาง แว่นตาลดแสง หน้ากาก รองเท้าหัวเหล็ก เครื่องป้องกันเสียง เป็นต้น นอกจากนั้นการแต่งกายตลอดจนการปฏิบัติตนของคนงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ปลอดภัยด้วย เช่น คนงานจะต้องไม่ไถ่ผมยาวเกินสมควร หรือถ้าไว้ก็ต้องรวบ สวมที่รัดผมหรือตาข่ายรัดผม นอกจากนั้นต้องไม่สวมเครื่องประดับอื่น ๆ เป็นต้นว่า กำไลข้อมือ และแหวน ฯลฯ และเครื่องจักรที่เห็นว่าอาจทำอันตรายแก่คนงานได้โดยตรง เช่น เครื่องบีมหรือตัดวัตถุ นายจ้างจะต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันไว้มิให้อวัยวะของคนงานเข้าไปในเครื่องบีม ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับการใช้หมอน้ำก็ต้องมีมาตรการในการตรวจสอบเพื่อความปลอดภัยจากการระเบิดของหมอน้ำเป็นประจำทุกปี

4.2.3 มาตรการความปลอดภัยในการทำงานกับไฟฟ้า

ไฟฟ้าเป็นสิ่งที่มีความประ โยชน์แก่การดำรงชีวิตในปัจจุบันมาก แต่ในขณะเดียวกันไฟฟ้าก็มีความอันตรายต่อชีวิตมนุษย์มากเหมือนกัน การประกอบการในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นงานประเภทโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานบริการต่าง ๆ จะหลีกเลี่ยงการใช้ไฟฟ้าไม่ได้แน่นอน ซึ่งอันตรายที่เกิดจากไฟฟ้ามี่ขึ้นอยู่เสมอ ๆ และโดยส่วนมากคนงานที่ได้รับอันตรายจากไฟฟ้าจะถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิต รัฐบาลจึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำแผนผังวงจรไฟฟ้าที่ใช้ทั้งหมด นอก

จากนั้นสายไฟฟ้าที่ใช้จะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมและมีความทน อุณหภูมิ
เหมาะสมกับบริเวณที่เดินสายนั้น ๆ ตลอดจนให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้าที่
ได้มาตรฐานเหมาะสมกับงานแต่ละงาน เช่น ถุงมือยาง แขนเสื้อยาง ถุงมือหนัง ผ้าห่มยาง
หมวกแข็งกันไฟฟ้า ฯลฯ

4.2.4 มาตรการให้ความคุ้มครองการทำงานที่อันตราย

รัฐบาลได้เล็งเห็นว่า งานอุตสาหกรรมบางประเภทมีลักษณะที่น่าจะเป็นอันตรายได้
มากกว่างานประเภทอื่น ๆ จำเป็นที่จะต้องกำหนดระยะเวลาการทำงานหรือชั่วโมงทำงานไว้
ให้เหมาะสมเพื่อสุขภาพและร่างกายของคณงานที่ทำงานประเภทนี้จะได้ไม่ทรุดโทรม หรือเป็น
อันตรายไป จึงได้กำหนดว่างานต่อไปนี้ เป็นงานอันตรายซึ่งนายจ้างจะให้คณงานทำเกินกำหนด
42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ คือ

- งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้ฟ้า หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา
 - งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีอันอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือ
วัตถุไวไฟ
 - งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
 - งานเชื่อมโลหะด้วยออกซิเจน
 - งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ คิวน์ ก๊าซ ฝุ่น หรือละออง อันอาจเป็นอันตราย
 - งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งคณงานได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- ต่อกระดูกข้อมุลหรือนิ้วมือ
- งานที่ต้องทำ เกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

หน้าที่ของรัฐบาลเมื่อทราบว่างานใด เป็นงานอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพคน
งาน จะต้องศึกษาค้นคว้าหาวิธีทางป้องกันหรือลดอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
นั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในด้านการผลิตของนายจ้างและความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัยของคณงาน

4.3 สวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรม

สวัสดิการมีความสำคัญมากสำหรับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพของประชาชนโดยทั่วไปสูงขึ้น เนื่องจากว่าคนงานในโรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และมักเป็นผู้อพยพจากถิ่นที่เคยอาศัยอยู่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่างถิ่น ดังนั้นถ้าทางโรงงานมีการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัย อาหาร หรือค่ารักษาพยาบาลให้กับคนงานแล้วจะช่วยให้พวกคนงานเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ทางโรงงานควรจัดให้คนงานได้รับการรักษาพยาบาลที่ถูกต้องจากแพทย์ เพราะถ้าทางโรงงานไม่ให้ความช่วยเหลือในด้านนี้คนงานจะไม่สนใจที่จะรักษาพยาบาลสุขภาพของตนเองเนื่องจากว่าค่าใช้จ่ายทางด้านนี้มีอัตราสูง คนงานขาดเงินออมที่เพียงพอจะใช้จ่ายไปในด้านนี้

กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่คนงานตามสมควรแก่ความจำเป็น ส่วนนายจ้างจะจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นมากหรือน้อยแล้วแต่ความกรุณาของนายจ้างหรือผลประโยชน์ในด้านการทำงานที่นายจ้างจะได้รับ ในสถานการณ์ปัจจุบันด้านการอุตสาหกรรมได้ขยายตัวมากขึ้นเรื่อยๆ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนงานในเรื่องสวัสดิการก็ตามมา ซึ่งรัฐบาลได้ออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดไว้เพื่อเป็นหลักให้นายจ้างปฏิบัติ และเป็นการคุ้มครองคนงานด้วย และที่สำคัญมีดังนี้

4.3.1 สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของคนงาน

สวัสดิการในเรื่องสุขภาพอนามัยของคนงานที่ทุกโรงงานอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติได้แก่

1. โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร ห้องอาบน้ำและห้องส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งห้อง
2. โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร ห้องอาบน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งห้องและห้องส้วมไม่น้อยกว่าสองห้อง

3. โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานทำงานไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องอาบน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสามที่
4. โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องอาบน้ำ และห้องส้วม เพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งสำหรับจำนวนคนงานทุก ๆ ห้าสิบคน และเศษของห้าสิบคนถ้าเกินยี่สิบห้าให้ถือเป็นห้าสิบคน
5. โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานทั้งชายและหญิง ต้องจัดห้องอาบน้ำและห้องส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ซึ่งห้องส้วมจะต้องจัดให้ถูกสุขลักษณะและให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร
6. ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของคนงานตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด
7. ให้นายจ้างจัดให้แพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่ง ตรวจร่างกายคนงานไม่น้อยกว่าปีละครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
8. ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง และทางออกฉุกเฉินในอาคาร โรงงานที่คนงานทำงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

4.3.2 สวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่าจ้างระหว่างเจ็บป่วย

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้นายจ้างจัดบริการเพื่อช่วยเหลือคนงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลดังนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีคนงานทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาลคือ
 - (ก) สายยางรัดห้ามเลือด
 - (ข) กรรไกร
 - (ค) สำลี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติก
 - (ง) ถ้วยตวงยา

- (ง) หลอดหยดยา
- (จ) ถ้วยน้ำ
- (ฉ) ที่ป้ายยา
- (ช) เข็มกลัด
- (ซ) ปากคีบปลายท่อ
- (ฌ) ปรอทวัดไข้
- (ญ) ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผลหรือทิงเจอร์ไอโอดีน
- (ฎ) ถ้วยล้างตา
- (ฏ) อัลกอฮอล์เอทิลบริสุทธี 70%
- (ฐ) ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก
- (ฑ) น้ำกรดบอริกล้างตา
- (ฒ) แอมโมเนียหอม
- (ณ) ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน
- (ด) ทิงเจอร์ผื่นการบูร
- (ต) ยาราดุน้ำขาว
- (ถ) ยาราดุน้ำแดง
- (ท) ยาแก้บิด
- (ธ) โซดาไบคาร์บอเนต และ
- (น) วาสลินขาว

2. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากการจัดปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ถ้าโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

3. คนงานมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างจะให้คนงานแสดงใบรับรองของแพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้

4. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่คนงานประจำในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดเวลาที่ป่วย

4.3.3 สวัสดิการการประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน

ในประเทศไทยรัฐบาลได้จัดให้มีการประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงานไว้ในกรมแรงงาน ซึ่งแต่เดิมมานายจ้างไม่ค่อยรับผิดชอบเมื่อคนงานประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บหรือตายเนื่องจากงานที่ทำ เว้นแต่นายจ้างบางรายที่ให้เงินทดแทนแก่คนงานเหล่านี้ตามกฎหมายแต่ก็น้อยราย ส่วนใหญ่จ่ายให้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้คนงานที่ประสบอันตรายเหล่านี้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดหลักประกันที่ดี และมีกรณีพิพาทกันอยู่เป็นประจำหว่างนายจ้างกับคนงานในเรื่องนี้ รัฐบาลจึงแก้ไขปัญหามาโดยจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและคนงาน คือนายจ้างจะตีในแง่ที่ไม่ต้องรับภาระหนักเมื่อคนงานประสบอันตราย ส่วนคนงานก็ได้รับการคุ้มครองอย่างดีจากนายจ้างเป็นหลักประกันที่เชื่อถือได้ ในปัจจุบันกองทุนเงินทดแทนมีขอบเขตการคุ้มครองในสถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปทุกประเภทกิจการ ยกเว้นสถานประกอบการที่ประกอบกิจการเพาะปลูกหรือประมงและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย กิจการโรงเรียนราษฎร์รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการอย่างใดอย่างหนึ่งอันได้แก่ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิต หรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง โดยที่กิจการเหล่านี้จะต้องมีการจัดตั้งกองทุนเงินสงเคราะห์และสวัสดิการอื่น ๆ แก่นักงาน

4.3.4 สวัสดิการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนงาน

การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน จนต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกายถึงพิการหรือทุพพลภาพ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเรียกกลับคืนหรือทดแทนด้วยสิ่งใดได้ ดังนั้น ทั้งนายจ้างและคนงานจึงควรร่วมมือ ป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น แต่ในบางครั้งถึงแม้จะได้มีการป้องกันแล้วก็ตาม อุบัติเหตุอันคาดไม่ถึงย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ ทำให้คนงานที่พิการหรือทุพพลภาพมักต้องถูกออกจากงาน หรือไม่อาจทำงานในอาชีพเดิมต่อไปได้ นำความเดือดร้อนมาสู่ตัวผู้ประสบอันตรายและครอบครัวเป็นอันมาก ซึ่งทางกระทรวงมหาดไทยได้ตระหนักถึงความเดือดร้อนของคนงานและครอบครัวในเรื่องนี้ จึงได้จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ

คนงานขึ้นที่ ตำบลบาลูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ดังนั้น เมื่อพนักงานเงินทดแทนเห็นว่า คนงานมีความจำเป็นจะต้อง ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ก็จะทำให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งด้านการแพทย์และด้านอาชีพ

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับข้อตกลงในเรื่องสภาพการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นอาจมองว่า กฎหมายแรงงานได้ผลัการะความรับผิดชอบให้นายจ้างมากเกินไป โดยมีคนงานเป็นผู้รับฝ่ายเดียว ซึ่งความเป็นจริงแล้วไม่ใช่เช่นนั้นเพราะถ้าทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่ฝ่ายนายจ้างและคนงาน เพราะนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายอันเกิดจากอุบัติเหตุและการประสูติอันตรายอันเนื่องจากการทำงานให้แก่คนงาน และไม่ต้องสูญเสียเวลาทำงานอันมีค่าของคนงาน โดยเฉพาะคนงานที่ได้รับการฝึกอบรมถึงขั้นมีฝีมือหรือกึ่งมีฝีมือมาแล้ว นอกจากนั้นยังจะได้รับความซื่อสัตย์ สุจริต และจงใจให้คนงานปฏิบัติงานอยู่กับนายจ้างอย่างถาวร ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการฝึกงานและเพิ่มผลผลิตของฝ่ายนายจ้างอีกทางหนึ่งด้วย

ในเรื่องสภาพการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เท่าที่มีผู้ศึกษาวิจัยปรากฏว่า สภาพการทำงานของหญิงในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครนั้นมีการเอารัดเอาเปรียบกันได้โดยง่ายทั้งในเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และสวัสดิการอื่น ๆ บางสถานประกอบการก็ให้คนงานหญิงทำงานหนัก โดยให้ค่าตอบแทนต่ำหรือให้ทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยไม่ได้รับค่าจ้างในชั่วโมงที่ทำเกินกำหนดเวลาปกติโดยถือว่าแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานชั่วคราวและจ้างเป็นรายวัน (วิชชุดา ลีพัฒนาวิทย์, 2520) ส่วนการศึกษาในเรื่องการใช้แรงงานเด็กนั้นปรากฏว่า เด็กส่วนใหญ่ที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ มักจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน เช่น ในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ บางรายมีการกักขัง ทุ้อทุตี และกระทำการทารุณต่าง ๆ นอกจากนี้แรงงานเด็กส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีโอกาสที่จะศึกษาหรืออบรมเพื่อพัฒนาฝีมือตนเองให้สูงขึ้น เนื่องจากนายจ้างขาดความสนใจในเรื่องนี้ ทำให้ไม่มีโอกาสที่จะยกระดับตนเองขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีและมีรายได้สูงขึ้น (กรมแรงงาน, 2524)