

ปัญหาการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างความเท่าเทียม

The challenges of using labor protection laws to promote equality

ศศิวิมล ช่วยดำรงค์¹

Sasivimol Choudumrong ¹

Received: Oct 9, 2024 Revised: Dec 19, 2024 Accepted: Dec 20, 2024

¹ อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71190

¹ Lecturer in the Department of Law, Faculty of Humanities and Social Sciences, Kanchanaburi Rajabhat University, Kanchanaburi Province, Postal code 71190

* Corresponding author: E-mail address: ajpraewlaw@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในบริบทของการส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงาน โดยเน้นปัญหาและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ แรงงานหญิง แรงงานเด็ก แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานผู้พิการ ผ่านการวิเคราะห์หลักการของกฎหมาย แนวทางการบังคับใช้ และมาตรการสนับสนุนเชิงนโยบาย ผู้เขียนได้สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยเชื่อมโยงหลักสิทธิมนุษยชนกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเสนอโมเดล LEEM ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กฎหมาย การบังคับใช้ การศึกษา และการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โมเดลนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับปรุงกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด การให้ความรู้แก่แรงงาน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเท่าเทียมในที่ทำงานและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตอบสนองต่อบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของบทความนี้คือการชี้ให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมอย่างยั่งยืนในที่ทำงาน และลดความเหลื่อมล้ำอันส่งผลกระทบต่อกลุ่มเปราะบาง แนวคิดในการนำเสนอสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงกฎหมายควบคู่กับการบังคับใช้มาตรการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, ความเท่าเทียม, การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

This article aims to study and analyze the implementation of the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998) and related laws in promoting workplace equality. The study focuses on the challenges and issues faced by vulnerable groups, including women workers, child laborers, elderly workers, and workers with disabilities. Through an analysis of legal principles, enforcement mechanisms, and policy support measures, this research contributes new knowledge by linking human rights principles to the Sustainable Development Goals (SDGs). The author proposes a LEEM model, consisting of Law, Enforcement, Education, and Evaluation, as a framework for improving the effectiveness of labor legislation. The model emphasizes the importance of legal reform, strict enforcement, worker education, and continuous evaluation to foster workplace equality and achieve sustainable development goals that respond to changing economic and social contexts.

The significance of this article lies in highlighting the need for developing labor protection laws to create sustainable workplace equality and reduce inequalities affecting vulnerable groups. The proposed framework underscores the importance of updating legislation alongside the implementation of supporting measures that align with the needs of today's workforce.

Keywords: Labor Protection Laws, Equality, Sustainable Development

บทนำ

การคุ้มครองสิทธิของแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสังคมให้มีความยุติธรรมและเท่าเทียม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างความเท่าเทียมในที่ทำงานเป็นหนึ่งในประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมาก ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและนโยบายช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ แรงงานหญิง แรงงานเด็ก แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานผู้พิการมีความสำคัญต่อการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมในการจ้างงาน การใช้กฎหมายและนโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเท่าเทียมในด้านต่าง ๆ การดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) [1] ของสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายของ SDGs ที่ 8 (Decent Work and Economic Growth) ว่าด้วยการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ มุ่งเน้นให้มีงานที่สมควรสำหรับทุกคน ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิของแรงงานผู้หญิง เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้พิการ อีกทั้งเป้าหมายของ SDGs ที่ 10 (Reduced Inequality) ยังเน้นการลดความไม่เสมอภาคด้านการจ่ายค่าจ้างอย่างเท่าเทียมสำหรับงานที่คุณค่าเท่ากัน เป็นตัวอย่างชัดเจนของความพยายามในระดับนานาชาติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านประชากรและความต้องการของตลาดแรงงานโดยสิทธิมนุษยชนเป็นหลักการที่ประเทศไทยให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองแรงงานตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 [2] กระทรวงแรงงานได้มีมาตรการในการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงาน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด การให้สิทธิวันหยุด และการคุ้มครองแรงงานหญิงจากการคุกคามทางเพศ นอกจากนี้ยังมีมาตรการมุ่งเน้นความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติต่อแรงงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน

อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายเหล่านี้มีความท้าทายหลายประการ เช่น ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศ การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ไม่สมควร และการเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจของกลุ่มเปราะบาง การศึกษาและการสร้างความเข้าใจในเรื่องสิทธิแรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อช่วยลดการละเมิดสิทธิดังกล่าว บทความนี้มุ่งนำเสนอการคุ้มครองความเท่าเทียมในกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ แรงงานหญิง แรงงานเด็ก แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานผู้พิการบนหลักการพื้นฐานของกฎหมาย การบังคับใช้ และมาตรการสนับสนุนการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย โดยศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ อันเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและความเท่าเทียมในที่ทำงาน

และวิเคราะห์ถึงปัญหาที่พบจากการคุ้มครองแรงงานพร้อมเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพื่อสร้างความเท่าเทียมที่แท้จริง

เนื้อหา

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) [3] เป็นกฎหมายที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมในสังคม มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ แรงงานหญิง แรงงานเด็ก แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานผู้พิการ ซึ่งจะทำการศึกษาศาสตร์สำคัญในหลักการพื้นฐานของกฎหมาย มาตรการการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการสนับสนุนการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงาน และปัญหาที่พบจากการคุ้มครองแรงงาน โดยวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย "การพัฒนาที่ยั่งยืน" (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษในหลายด้าน เนื่องจากสรีระและสถานะทางสังคมที่แตกต่างจากแรงงานชาย ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับแรงงานหญิง เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและสนับสนุนสวัสดิภาพของแรงงานหญิง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. หลักการพื้นฐานของกฎหมาย

- **ห้ามการเลือกปฏิบัติ** มาตรา 15 ของพระราชบัญญัติฯ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานหญิงและชายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพงานไม่อาจปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในที่ทำงาน ช่วยลดความไม่เท่าเทียมและสอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs ที่ 5 (Gender Equality) [4] มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ รวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานที่ยุติธรรม

- **คุ้มครองการทำงานในสถานที่เสี่ยงและอันตราย** มาตรา 38 และ มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติฯ ระบุว่า ห้ามแรงงานหญิงทำงานในบางประเภทที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนนั่งร้านที่สูงเกิน 10 เมตร หรือการขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ โดยห้ามไม่ให้ทำงานล่วงเวลาหรืองานที่อาจเป็นอันตรายต่อตนเองและทารก มาตรการดังกล่าวเป็นการปกป้องสิทธิมนุษยชน และสอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs ที่ 8 (Decent Work and Economic Growth) ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

- **คุ้มครองจากการคุกคามทางเพศ** มาตรา 16 ของพระราชบัญญัติฯ กำหนดให้นายจ้าง หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน กระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามแรงงานหญิง ซึ่งถือเป็นการคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีของแรงงานหญิงในที่ทำงาน และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs ที่ 5 (Gender Equality) ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ

- **สิทธิในการลาคลอด** มาตรา 41 ประกอบมาตรา 59 ของพระราชบัญญัติฯ กำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์สามารถลาคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาสิทธิการลานั้น พนักงานสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร การคลอดบุตรและพักฟื้นหลังคลอดบุตร โดยพนักงานมีสิทธิได้รับการลาคลอดบุตรตามกฎหมายโดยได้รับค่าจ้างจากองค์กรไม่เกิน 45 วัน และมาตรา 43 ค ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ และได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลที่ชอบธรรม เช่น หากนายจ้างเลิกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์จะต้องมีหลักฐานที่ชัดเจนว่าการเลิกจ้างนั้นเกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือความไม่เหมาะสมในการทำงาน

2. มาตรการการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มุ่งเน้นให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องและให้แรงงานหญิงได้รับสิทธิตามที่กำหนด มาตรการบังคับใช้ที่สำคัญมี ดังนี้

- **การตรวจสอบสถานประกอบการ** เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ในการตรวจสอบสถานประกอบการต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงานจากการทำงานที่เป็นอันตราย และการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศ หากพบการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด จะมีการแจ้งเตือนและลงโทษตามกฎหมาย

- **การร้องเรียนและการคุ้มครองแรงงาน** แรงงานหญิงที่พบว่าตนเองถูกละเมิดสิทธิ เช่น การถูกเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือไม่ได้รับสิทธิในการลาคลอด สามารถยื่นคำร้องเรียนต่อนายทะเบียนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะมีการตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขปัญหาให้แรงงานหญิงได้รับความเป็นธรรม หากมีการละเมิดสิทธิแรงงาน เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการปรับนายจ้างหรือสั่งฟ้องต่อศาลแรงงาน

- **บทลงโทษทางกฎหมาย** หากนายจ้างละเมิดสิทธิแรงงานหญิง อาจถูกลงโทษทางกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการปรับหรือจำคุกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรการอื่นๆ ที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติทางกฎหมาย

3. มาตรการสนับสนุนการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงาน

- **การรณรงค์และการให้ความรู้** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดโครงการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะสิทธิของแรงงานหญิง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้กับทั้งนายจ้างและ

ลูกจ้าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้ การจัดอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ ยังช่วยให้ผู้ประกอบการและแรงงานมีความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

4. ปัญหาที่พบจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิง

การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้รับการออกแบบเพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานหญิงและส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายและการคุ้มครองแรงงานหญิงอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจำแนกเป็นปัญหาหลักๆ วิเคราะห์ได้จากหลายมิติ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ดังนี้

- **การเลือกปฏิบัติทางเพศในการจ้างงาน : การแก้ไขปัญหาค่าจ้างไม่เท่าเทียมในโอกาสทางเศรษฐกิจ** [5] แม้มาตรา 15 ของพระราชบัญญัติฯ ระบุไว้อย่างชัดเจนว่านายจ้างต้องปฏิบัติต่อแรงงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน แต่คงพบการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงในหลายรูปแบบ เช่น การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน บางบริษัทมีนโยบายที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง โดยเลือกจ้างพนักงานชายเพราะเห็นว่าผู้หญิงอาจมีภาระในการตั้งครรภ์หรือเลี้ยงดูบุตร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความไม่เท่าเทียมด้านค่าจ้าง กรณีที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชายในตำแหน่งงานเดียวกันหรือมีลักษณะการทำงานเท่าเทียมกัน สะท้อนถึงช่องว่างระหว่างบทบัญญัติทางกฎหมายและการปฏิบัติจริง [6]

เพื่อสนับสนุนเป้าหมายของ SDGs ที่ 10 (Reduced Inequalities) ควรมีการเสริมสร้างระบบตรวจสอบและรายงานค่าจ้างที่โปร่งใส รวมถึงมาตรการสนับสนุนให้นายจ้างยอมรับความสำคัญของความเท่าเทียมในโอกาสทางเศรษฐกิจ เช่น การสร้างแรงจูงใจทางภาษีสำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว

- **การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment): สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย** [7] ตามมาตรา 16 ของพระราชบัญญัติฯ กำหนดห้ามการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นกฎหมายสำคัญช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับแรงงานหญิง อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้อาจไม่เข้มงวดเท่าที่ควร และแรงงานหญิงจำนวนมากไม่กล้าร้องเรียน เนื่องจากกลัวผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เช่น การถูกเลิกจ้างหรือการถูกตอบโต้ทางอ้อมจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน

เพื่อลดปัญหานี้ ควรมีการจัดตั้งช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เช่น การตั้งหน่วยงานอิสระที่ไม่ขึ้นตรงต่อสถานประกอบการ และให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานหญิงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการปกป้องสิทธิของตนเองได้

- **การคุ้มครองแรงงานหญิงตั้งครรภ์ : การเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ** แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิในการลาคลอดและไม่ต้องทำงานหนักหรืองานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของทั้งแม่และเด็ก ตามสิทธิที่กำหนดในมาตรา 41 และการห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ในมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติฯ ช่วยป้องกันการสูญเสียงานและรายได้ในระยะสำคัญของชีวิต สอดคล้องกับการสร้างความมั่นคงในอาชีพตาม

เป้าหมายของ SDGs ที่ 8 (Decent Work and Economic Growth) อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในทางปฏิบัติ [8] เช่น การเลิกจ้างเพราะตั้งครุฑ แม้กฎหมายจะห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราะตั้งครุฑ แต่นายจ้างบางรายอาจอ้างเหตุผลอื่นในการเลิกจ้างเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการลาคลอด

แนวทางหนึ่งในการแก้ไขคือการสร้างมาตรการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างแรงงานหญิงที่ตั้งครุฑ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและลดแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติ

- การคุ้มครองจากการทำงานในสถานที่เสี่ยงหรืออันตราย : มุมมองด้านสุขภาพและความปลอดภัย

กฎหมายกำหนดห้ามแรงงานหญิงทำงานในสถานที่เสี่ยง เช่น งานที่ต้องทำใต้น้ำ ใต้ดิน หรือบนนั่งร้านสูงตามข้อห้ามในมาตรา 38 และมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติฯ ช่วยลดความเสี่ยงต่อสุขภาพในระยะยาวและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs ที่ 3 (Good Health and Well-being) อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ชนบทหรืออุตสาหกรรมที่ไม่ได้รับการตรวจสอบอย่างเข้มงวด [9] เช่น อุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย บางสถานประกอบการไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของแรงงานหญิงตามกฎหมาย โดยให้ทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออันตรายโดยไม่ได้รับการคุ้มครองเพียงพอ เพื่อแลกกับค่าตอบแทน บางครั้งแรงงานหญิงเองอาจไม่ตระหนักถึงสิทธิที่ตนมีตามกฎหมาย และยินยอมทำงานที่มีความเสี่ยงโดยไม่ทราบว่ามีความหมายคุ้มครอง การสนับสนุนให้ตระหนักถึงสิทธิของตนเองและการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จะช่วยให้บทบัญญัตินี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มุ่งปกป้องสิทธิของเด็กจากการถูกละเมิดในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs ที่ 8 [10] คือ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all) เน้นถึงการส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการป้องกันและจัดการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ 182 [11] ถือเป็นขั้นตอนสำคัญอีกทางหนึ่งในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ภายใต้กรอบดังกล่าว กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กสามารถวิเคราะห์โดยบูรณาการกับเป้าหมายสากลดังนี้

1. หลักการพื้นฐานของกฎหมาย

ตามเป้าหมายของ SDG ที่ 8.7 [12] การดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ ยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ที่สุด รวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี 2568 ซึ่งตามพระราชบัญญัติฯ มีข้อกำหนดที่สอดคล้องกัน คือ

- **ข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุของเด็กในการทำงาน** มาตรา 44 ของพระราชบัญญัติฯ ห้ามนายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้ทำงานใดๆ โดยเด็ดขาด เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิเด็กและการทำงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสมต่อพัฒนาการของเด็ก

กรณีจ้างเด็กอายุ 15 ถึง 18 ปี เด็กที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปสามารถทำงานได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข เช่น การจ้างงานต้องได้รับการอนุญาตจากผู้ปกครอง และการทำงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย ตามมาตรา 45 ถึงมาตรา 50 ของพระราชบัญญัติฯ

- **เงื่อนไขการทำงานของแรงงานเด็ก** ตามพระราชบัญญัติฯ กำหนดชั่วโมงการทำงานให้เด็กอายุ 15-18 ปีทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้เด็กจะต้องมีเวลาพักระหว่างทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง ตามมาตรา 47 ห้ามทำงานกลางคืนและงานอันตราย ตามมาตรา 49 ห้ามไม่ให้เด็กอายุ 15-18 ปีทำงานระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ยกเว้นได้รับการอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และห้ามเด็กทำงานที่เป็นอันตราย เช่น งานใต้ดิน งานที่เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานที่ต้องยกของหนัก หรืองานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ

- **การคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็ก** การลางานและสวัสดิการ แรงงานเด็กที่ทำงานภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายมีสิทธิในการลางาน และได้รับค่าจ้างตามข้อกำหนดเดียวกับแรงงานทั่วไป มีสิทธิในการรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามประเภทของงานที่ทำ ส่วนเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ให้เด็กได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในลักษณะที่เหมาะสมกับอายุและความสามารถ เพื่อป้องกันการถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่ไม่ได้พัฒนาทักษะหรืออาชีพของเด็กตามมาตรา 52

2. มาตรการการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก

การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน มีบทบาทสำคัญในการลดการใช้แรงงานเด็กในสภาพที่เสี่ยงและส่งเสริมการพัฒนาเด็กให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบการที่มีการจ้างเด็กเข้าทำงาน หากพบมีการฝ่าฝืนกฎหมาย เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการสั่งปรับ และดำเนินคดีกับนายจ้างที่ละเมิดสิทธิแรงงานเด็ก

- **บทลงโทษสำหรับการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก** นายจ้างที่ฝ่าฝืนข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็กหรือการปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงาน ต้องถูกลงโทษตามกฎหมาย ซึ่งอาจรวมถึงการถูกปรับ หรือในกรณีที่ร้ายแรง อาจถูกดำเนินคดีอาญาและมีโทษจำคุกตามหมวด 16 บทกำหนดโทษของพระราชบัญญัติฯ

3. มาตรการสนับสนุนการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงาน

- การคุ้มครองจากการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประเทศไทยลงนามในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉันทันเพื่อการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 เรื่องการจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกการทำงาน ค.ศ. 2019 [13] ส่งผลให้มีมาตรการควบคุมและจัดการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมที่เสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิ

4. ปัญหาที่พบจากการคุ้มครองแรงงานเด็ก

ประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างชัดเจน แต่ปัญหาที่พบในการบังคับใช้และปฏิบัติจริง [14] แบ่งออกได้ ดังนี้

- การตระหนักรู้กฎหมาย นายจ้างและผู้ปกครองบางส่วนขาดความรู้หรือความตระหนักถึงสิทธิของเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ข้อห้ามในการทำงานที่เป็นอันตรายหรือข้อจำกัดในการทำงานล่วงเวลา ในขณะที่ผู้ปกครองบางรายไม่ทราบว่าการให้เด็กทำงานหนักเกินไปอาจละเมิดสิทธิของเด็กตามกฎหมาย และความยากจนในครอบครัวเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปกครองส่งเด็กไปทำงาน เพื่อหารายได้ให้ครอบครัว

- การใช้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมประมง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ สาเหตุจากบุคลากรในการตรวจสอบไม่เพียงพอและทั่วถึง ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นเรื่องยาก เด็กในกลุ่มนี้จึงถูกใช้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อันตราย ไม่มีมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่เหมาะสม

แรงงานเด็กจำนวนมากถูกจ้างในสถานประกอบการนอกระบบ [15] เช่น ร้านค้าเล็กๆ หรือธุรกิจภายในครอบครัว ซึ่งยากต่อการควบคุมและตรวจสอบ กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานจึงไม่ได้รับการบังคับใช้ ไม่ได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการ หรือการป้องกันจากอันตรายในการทำงาน

- การใช้แรงงานเด็กข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย เป็นปัญหาที่พบมาก โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ไม่มีเอกสารประจำตัวและไม่ได้รับการจดทะเบียน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ และนายจ้างบางรายใช้ประโยชน์ดังกล่าว เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยภายในปี 2573 คาดว่าประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีสัดส่วนมากกว่า 20% ของประชากรทั้งหมด [16] ความจำเป็นในการจัดการกับแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรแรงงานและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรผู้สูงอายุ ตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรทุกวัย แรงงานผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มที่สามารถมีส่วนร่วมช่วยในเศรษฐกิจและสังคมได้ หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม โดยเป้าหมายของ SDGs ที่ 8

ระบุชัดเจนถึงการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า และการเติบโตทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมทักษะ การเข้าถึงอาชีพที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างระบบสนับสนุนให้แรงงานผู้สูงอายุปรับตัวในตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน กฎหมายแรงงานกำหนดมาตรการและนโยบายต่างๆ เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและปลอดภัย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ กำหนดให้การจ้างงานผู้สูงอายุต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และสิทธิในการได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม การปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป และไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือเอาเปรียบจากอายุ รายละเอียดที่สำคัญได้แก่

1. หลักการพื้นฐานของกฎหมาย

- **ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ** ตามมาตรา 87 ถึงมาตรา 90 ของพระราชบัญญัติฯ แรงงานผู้สูงอายุจะต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด เป็นการคุ้มครองเพื่อให้แน่ใจว่าผู้สูงอายุจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

- **สิทธิในการทำงาน** แบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา แรงงานผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานทั้งแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความสามารถ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกับแรงงานวัยอื่น ๆ เช่น การลาป่วย ลาพักร้อน การได้รับค่าตอบแทนในวันหยุด และสิทธิในการลางานตามมาตรา 15

- **การปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุ** กฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ ข้อกำหนดสำคัญในการคุ้มครองผู้สูงอายุจากการถูกละเมิดสิทธิ เช่น การถูกปฏิเสธการจ้างงานหรือได้รับสิทธิที่น้อยกว่าแรงงานวัยอื่น ๆ การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันนี้ครอบคลุมถึงการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ และการพิจารณาค่าจ้างในระดับที่เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุตามมาตรา 87

2. การบังคับใช้กฎหมายแรงงานผู้สูงอายุ

การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบสถานประกอบการ หากพบนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหรือเลือกปฏิบัติ มีการแจ้งเตือนหรือดำเนินการตามกฎหมาย เช่น การสั่งปรับหรือการดำเนินคดี นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้บริการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานผู้สูงอายุที่ถูกละเมิดสิทธิหรือไม่ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งผู้สูงอายุสามารถยื่นคำร้องเรียนเพื่อตรวจสอบและรับความช่วยเหลือได้

- **บทลงโทษสำหรับการละเมิดกฎหมายแรงงานผู้สูงอายุ** หากนายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือการเลือกปฏิบัติโดยเหตุผลทางอายุ นายจ้างจะถูกลงโทษตามหมวด 16 บทกำหนดโทษแห่งพระราชบัญญัติฯ อาจรวมถึงนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจะต้องรับผิดชอบทั้งในทางแพ่งและอาญา

3. มาตรการสนับสนุนการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงาน

- การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ภาครัฐมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในหลายรูปแบบ เช่น โครงการ "60 ยังแจ๋ว" [17] โดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและภาคเอกชน เช่น เทสโก้โลตัส และ กลุ่มธุรกิจเซ็นทรัล มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เช่น การทำงานในห้างสรรพสินค้า งานบริการ หรืองานที่ไม่ใช้แรงกายมาก ผู้สูงอายุที่ทำงานผ่านโครงการจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป

- โครงการพัฒนาทักษะและศักยภาพผู้สูงอายุ [18] รัฐบาลมีโครงการพัฒนาทักษะการทำงานของ ผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถทำงานในสาขาที่เหมาะสมและใช้ศักยภาพได้เต็มที่ เช่น การทำอาหาร การเกษตรกรรม สมัยใหม่ การทำงานฝีมือ การจัดงานแสดงสินค้าและการตลาด โดยสร้างเวทีให้ผู้สูงอายุแสดงผลงานหรือสินค้า ช่วยเพิ่มโอกาสในการขายและสร้างรายได้ การส่งเสริมสุขภาพ จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพจิต และสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคม โครงการเหล่านี้ช่วยให้ผู้สูงอายุปรับตัวเข้ากับ สภาพการทำงานสมัยใหม่และเพิ่มโอกาสในการทำงานในตำแหน่งที่ต้องการของตลาด

4. ปัญหาที่พบจากการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุจะมุ่งเน้นการส่งเสริมสิทธิและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ แต่ในทางปฏิบัติพบปัญหาหลายประการที่ทำให้การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุไม่สามารถบรรลุผลได้เต็มที่ สภาพปัญหาที่สำคัญ [19] มีดังนี้

- การบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมและเข้มงวดเพียงพอ กฎหมายกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุไว้ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ การบังคับใช้กฎหมายยังไม่เข้มงวดเพียงพอ จึงควรตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายยังไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน

- การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานผู้สูงอายุ พบปัญหานายจ้างบางรายไม่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพการทำงานที่ด้อยกว่าแรงงานทั่วไป ปัญหาด้านสุขภาพและขาดทักษะที่ ทันสมัย นายจ้างบางรายคำนึงถึงต้นทุนการดูแลผู้สูงอายุ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพหรือสวัสดิการที่อาจสูงกว่า การจ้างแรงงานวัยหนุ่มสาว ทำให้ผู้สูงอายุหลายคนถูกจำกัดโอกาสในการจ้างงาน

- การทำงานที่ไม่สอดคล้องกับสุขภาพและความสามารถของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงาน แต่ลักษณะของงานไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสุขภาพ เช่น งานที่ต้องใช้แรงกายมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและสุขภาพ กฎหมายคุ้มครองแรงงานระบุให้การจ้างงานผู้สูงอายุควรสอดคล้องกับ สุขภาพ แต่ในทางปฏิบัติ ผู้สูงอายุหลายคนต้องทำงานหนักเนื่องจากไม่มีทางเลือกทางเศรษฐกิจ

- สวัสดิการและค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ กฎหมายกำหนดให้แรงงานผู้สูงอายุได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่พบผู้สูงอายุได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะในงานนอกระบบหรือใน

ภาคแรงงานชั่วคราว ผู้สูงอายุหลายคนไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การดูแลสุขภาพหรือการประกันสังคม ซึ่งทำให้พวกเขาขาดการคุ้มครองเมื่อเกิดปัญหาสุขภาพหรือเหตุฉุกเฉิน

- **การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการไม่ทั่วถึง** กฎหมายสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธิต่างๆ เช่น เบี้ยยังชีพ การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการทางสังคม แต่ในทางปฏิบัติ ผู้สูงอายุจำนวนมากขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง หรือไม่สามารถเข้าถึงบริการทางกฎหมายและสังคม โดยเฉพาะผู้สูงอายุในชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล

- **การขาดการพัฒนาทักษะและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่** การขาดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุหลายคนสามารถทำงานได้ดี แต่ในบางกรณีขาดทักษะที่ทันสมัยซึ่งจำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีหรือความรู้ในการใช้อุปกรณ์สื่อสารใหม่ๆ ส่งผลให้ผู้สูงอายุถูกจำกัดในบางประเภทของงาน และมีโอกาสถูกจ้างงานน้อยลง

- **ความท้าทายในการส่งเสริมการจ้างงานในภาคเอกชน** ภาครัฐมีโครงการและนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น โครงการ "60 ยังแจ๋ว" สนับสนุนให้ทำงานในภาคเอกชน แต่ในทางปฏิบัติพบว่าบางธุรกิจมีข้อจำกัดในการจ้างผู้สูงอายุ ทั้งในด้านต้นทุนและความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามาตรการจูงใจไม่เพียงพอที่จะดึงดูดความสนใจของนายจ้าง เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้พิการ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องสิทธิและส่งเสริมการจ้างงานของผู้พิการ เป้าหมายในการสนับสนุนให้ผู้พิการสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานและได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกันในที่ทำงาน บทบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้พิการมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงกฎกระทรวงที่ออกมาส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการอย่างเป็นระบบ เช่น การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการในหลายมิติ การเข้าถึงโอกาสทางการจ้างงาน มีกลไกช่วยในการสร้างความเท่าเทียมในการจ้างงานสำหรับผู้พิการ กำหนดให้สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องรับผู้พิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 1 คนพิการต่อพนักงาน 100 คน [20] โดยผู้พิการต้องสามารถทำงานได้ตามความสามารถ หากนายจ้างไม่สามารถจ้างผู้พิการในอัตราส่วนที่กำหนด นายจ้างสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือการจัดสวัสดิการพิเศษแทนการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา 33 ถึงมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 [21]

ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs ที่ 8 มุ่งเน้นการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การจ้างงานที่ดีและการสร้างโอกาสในการทำงานที่มีคุณภาพสำหรับทุกคน รวมถึงแรงงานผู้พิการ ให้ผู้พิการมีโอกาสเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยมีหลักการพื้นฐานของกฎหมาย คือ

1. หลักการพื้นฐานของกฎหมาย

- การให้สิทธิแรงงานผู้พิการอย่างเท่าเทียม ตามมาตรา 15 การห้ามเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน กฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติต่อแรงงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ หรือความพิการ หมายความว่านายจ้างต้องปฏิบัติต่อแรงงานผู้พิการเช่นเดียวกับแรงงานอื่นๆ
- การจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มาตรา 24 สถานประกอบการต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและข้อจำกัดของผู้พิการ เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สามารถเข้าถึงได้ โดยง่ายสำหรับผู้พิการที่ใช้รถเข็น การจัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของผู้พิการ

2. การบังคับใช้กฎหมายแรงงานผู้พิการ

บทลงโทษในกรณีการละเมิดกฎหมายคุ้มครองผู้พิการ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม เช่น การถูกปรับ หรือการดำเนินคดีทางแพ่งและอาญา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่ไม่จ้างผู้พิการตามสัดส่วนที่กำหนดต้องชำระเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และหากมีการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการในสถานที่ทำงาน นายจ้างอาจถูกปรับหรือฟ้องร้องคดีได้ตามหมวด 16 บทกำหนดโทษแห่งพระราชบัญญัติฯ

3. มาตรการสนับสนุนการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงาน

รัฐบาลมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้นายจ้างเห็นคุณค่าและความสามารถของผู้พิการ

- **โครงการฝึกอบรมทักษะและการจ้างงานผู้พิการ** กระทรวงแรงงานร่วมมือกับองค์กรเอกชนและภาครัฐในการจัดอบรมทักษะการทำงานให้กับผู้พิการ เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานและสามารถทำงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมช่วยให้ผู้พิการได้รับทักษะที่จำเป็น เช่น การฝึกด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านตามความสามารถของแต่ละบุคคล

- **โครงการส่งเสริมอาชีพอิสระสำหรับผู้พิการ** กระทรวงแรงงานสนับสนุนให้ผู้พิการที่มีความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ ได้รับการช่วยเหลือในการจัดตั้งธุรกิจขนาดเล็ก โดยการให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การให้คำปรึกษาด้านการตลาด และการสนับสนุนด้านการเงิน

4. ปัญหาที่พบจากการคุ้มครองแรงงานผู้พิการ [22]

- **การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน** กฎหมายกำหนดห้ามเลือกปฏิบัติ แต่ผู้พิการยังคงประสบปัญหาในการหางาน เนื่องจากนายจ้างมีทัศนคติว่าผู้พิการไม่สามารถทำงานได้เทียบเท่ากับคนทั่วไป ประกอบกับความไม่มั่นใจในความสามารถ ส่งผลให้ไม่กล้าจ้างหรือให้โอกาสผู้พิการในการทำงาน

- **สภาพแวดล้อมการทำงาน** หลายสถานที่ทำงานไม่ได้จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการ เช่น ไม่มีทางลาดหรือราวจับ ไม่มีห้องน้ำสำหรับผู้พิการ ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงพื้นที่ทำงาน นายจ้างบางรายไม่ได้จัดหาอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับผู้พิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้พิการไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงงานที่มีคุณภาพได้ บางรายขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ประกอบกับขาดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ บางรายไม่ได้เข้าถึงระบบประกันสังคม หรือไม่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ตนเองควรได้รับ

- **ปัญหาทางสังคมและจิตวิทยา** ผู้พิการที่ไม่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอาจรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และ สังคมบางส่วนยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้พิการ ส่งผลให้รู้สึกว่าเป็นภาระหรือถูกมองข้าม

- **การขาดการสนับสนุนจากรัฐ** บางครั้งการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้พิการยังไม่เข้มงวด ทำให้มีช่องว่างในการปฏิบัติ รวมทั้งการขาดงบประมาณสำหรับโครงการ การสนับสนุนทางการเงินจากรัฐเพื่อช่วยเหลือผู้พิการมีไม่เพียงพอ ทำให้โครงการต่างๆ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่

บทสรุป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงานและลดการเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้แรงงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ หรือศาสนา อย่างไรก็ตาม แม้มีกฎหมายอย่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ที่บัญญัติมาเพื่อคุ้มครองสิทธิดังกล่าว แต่ในทางปฏิบัติพบช่องว่างที่ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของแรงงาน เช่น การเลือกปฏิบัติจากเพศสภาพในการได้รับค่าจ้างในงานที่เท่าเทียมกัน หรือการที่ผู้สูงอายุถูกกีดกันจากโอกาสการจ้างงาน หรือการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

การแก้ไขปัญหานี้จึงไม่ได้เป็นเพียงในระดับตัวบทกฎหมาย แต่ต้องอาศัยการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบการละเมิดสิทธิอย่างเข้มงวด และการให้ความรู้กับแรงงานเกี่ยวกับสิทธิของตนเองอย่างแพร่หลาย การฝึกอบรมและการส่งเสริมความเข้าใจเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เพียงช่วยลดการละเมิดสิทธิ แต่ยังช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเคารพและความยุติธรรม ส่งผลให้สถานที่ทำงานมีความเป็นธรรมและเท่าเทียมมากขึ้น

ประเด็นสำคัญในท้ายนี้คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถพัฒนาโลกในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในทุกระดับได้อย่างไร และการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลานั้นควรทำอย่างไร เพื่อให้กฎหมายไม่เพียงคุ้มครองแรงงานตามตัวบท แต่สะท้อนความเป็นธรรมและความเท่าเทียมที่แท้จริงในสังคม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างความเท่าเทียมในที่ทำงาน พบว่ามีกฎหมายในการป้องกันการเลือกปฏิบัติ แต่พบปัญหาเกิดจากการบังคับใช้และการ

เข้าใจสิทธิยังไม่เต็มประสิทธิภาพ ผู้เขียนจึงขอเสนอ LEEM Model ที่สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายและตามเป้าหมายของ SDGs

โมเดลการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อความเท่าเทียม LEEM Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการใช้กฎหมายเพื่อสร้างความเท่าเทียม

1. L (Legislation – ตัวบทกฎหมาย) ตัวบทกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการเลือกปฏิบัติทางเพศ อายุ และความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และความพิการ กฎหมายควรมีการเพิ่มบทลงโทษที่ชัดเจนและเข้มงวดมากขึ้นสำหรับผู้ละเมิดสิทธิแรงงาน

2. E (Enforcement – การบังคับใช้กฎหมาย) การบังคับใช้กฎหมายต้องเข้มงวดและครอบคลุม มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบสถานประกอบการ และมีมาตรการตรวจสอบเป็นระยะเพื่อลดการละเมิดสิทธิแรงงาน

3. E (Education – การศึกษาและการให้ความรู้) การให้ความรู้กับนายจ้างและลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตน การฝึกอบรมและการณรงค์เรื่องสิทธิแรงงานสามารถทำได้ผ่านโครงการอบรม การประชาสัมพันธ์ หรือสื่อการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงสิทธิของตนเองได้อย่างทั่วถึง

4. M (Monitoring and Evaluation – การติดตามและประเมินผล) การติดตามและประเมินผล การบังคับใช้กฎหมายต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับสถานการณ์สิทธิแรงงาน และตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ในการลดปัญหาการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาสู่การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายในระยะยาว

ผลสัมฤทธิ์และการนำไปใช้

โมเดล LEEM สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเท่าเทียมในที่ทำงาน โดยการประยุกต์ใช้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็งควบคู่กับการให้ความรู้และการติดตามผลจะช่วยให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นคือการลดการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เพิ่มโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

คำถามที่ไว้คือ จะทำอย่างไรให้ทุกฝ่ายในสังคมรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมในที่ทำงาน โมเดล LEEM สามารถถูกปรับใช้ในสังคมที่หลากหลายได้อย่างไร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- [1] United Nations. (2024). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. สืบค้นจาก <https://sdgs.un.org>
- [2] Ministry of Foreign Affairs of Thailand. (2566). *The Universal Declaration of Human Rights (UDHR)*. สืบค้นจาก <https://humanrights.mfa.go.th>
- [3] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2541). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. สืบค้นจาก <https://www.labour.go.th>
- [4] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ข้อมูลรายตัวชี้วัดระดับโลกโดย Sustainable Development Solutions Network (SDSN)*. สืบค้นจาก <https://www.sdgport-th.org>
- [5] สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). *ผลกระทบของการห้ามเลือกปฏิบัติทางเพศในการประกาศรับสมัครงานต่อความเท่าเทียมทางเพศในตลาดแรงงาน*. สืบค้นจาก <https://www.pier.or.th>
- [6] ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ. (2564). *การเลือกปฏิบัติทางเพศในสถานที่ทำงานในประเทศไทย*. วารสารวิจัยแรงงาน, 12(2), 45-62.
- [7] HREX.asia. (2564). *เมื่อเกิดการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) ในที่ทำงาน*. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia>
- [8] สุวรรณ, ส. (2566). สิทธิและปัญหาของแรงงานหญิงตั้งครรภ์ในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 35(2), 123-145.
- [9] ฉัตรณิ ข้อเพชร. (2553). *การเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [10] SDG Move. (2559). *Goal 8: Decent work and economic growth*. สืบค้นจาก <https://www.sdgmove.com>
- [11] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2542). *อนุสัญญาฉบับที่ 182: ว่าด้วยการห้ามและการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก*. สืบค้นจาก <http://ils.labour.go.th>
- [12] United Nations Thailand. (2567). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. สืบค้นจาก <https://sdgs.un.org>
- [13] Ministry of Labour. (2019). *ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 เรื่องการจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกการทำงาน ค.ศ. 2019*. สืบค้นจาก <http://ils.labour.go.th>
- [14] สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (2022). *ผลกระทบของการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมต่างๆ*. สืบค้นจาก <https://ipsr.mahidol.ac.th>
- [15] สมาคมแรงงานแห่งประเทศไทย. (2563). *การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก*. รายงานการวิจัย, 22-38.

- [16] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก www.nso.go.th
- [17] กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/605>
- [18] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุ. สืบค้นจาก www.labour.go.th
- [19] สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). มาตรการทางกฎหมายและช่องว่างทางกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://cdc.parliament.go.th>
- [20] กรมสรรพากร. (2561). ประโยชน์จากการจ้างงานคนพิการ. สืบค้นจาก <https://www.rd.go.th>
- [21] กรมสุขภาพจิต. (2550). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. สืบค้นจาก <https://omhc.dmh.go.th/>
- [22] ธีญา สาระ. (2562). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.