



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

หัวข้อ : หลักสิทธิมนุษยชน
เรื่อง : หลักสิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน

จัดทำโดย
ดร.สมศักดิ์ ลีสวัสดิ์ตระกูล
รหัส 590438

เอกสารวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” รุ่นที่ 4
วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ
สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

หลักสิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน

“สิทธิมนุษยชน” หมายถึง สิทธิในความเป็นมนุษย์ของบุคคล ซึ่งสิทธิในความเป็นมนุษย์ในที่นี้ยังได้ขยายความให้หมายถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงได้รับจากการเป็นมนุษย์อันพึงได้รับอย่างเสมอเท่าเทียมกันทุกคน โดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ สีผิว ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา สภาพทางกาย ความเชื่อทางการเมือง

หลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน คือ ความเสมอภาค สิทธิ และเสรีภาพ สำหรับของไทย กฎหมายที่รับรองสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ คือ รัฐธรรมนูญ

พัฒนาการของแนวคิดว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

มนุษย์ได้ตระหนัก รับรู้ถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนมาตั้งแต่อดีต ก่อให้เกิดการพยายามวางระบบความคิด แบบแผน และกฎเกณฑ์เพื่อรับรองสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งพัฒนาการแนวคิดออกเป็น 3 ยุค ดังนี้

1. ยุคแห่งการตอกย้ำความสำคัญของสิทธิพลเมืองแห่งรัฐที่จะปลอดภัย ไม่ถูกรังแกหรือเอาเปรียบโดยรัฐ โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากบรรดาผู้บริหารประเทศและนักกฎหมายร่วมกันส่งเสริมแนวคิดและร่างเอกสารขึ้นเพื่อรับรองสิทธิของบุคคลขึ้นจนกลายเป็นบัญญัติและรัฐธรรมนูญในเวลาต่อมา ในศตวรรษที่ 18 ความคิดเรื่องกฎแห่งธรรมชาติได้พัฒนาจนเป็นที่ยอมรับว่า สิทธิโดยธรรมชาติเป็นสิทธิตามกฎหมาย อันนำมาสู่การรับรองสิทธิเหล่านี้ในรัฐธรรมนูญทั้งของชาติยุโรปและอเมริกาเหนือ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความผูกพันระหว่างรัฐและบุคคลภายในรัฐ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นยุคที่เป็นส่วนผสมของการปฏิวัติฝรั่งเศสและกำเนิดสหรัฐอเมริกาเพราะจุดเริ่มต้นของการรับรองสิทธิมนุษยชนโดยรัฐธรรมนูญกำเนิดจากประเทศทั้งสองนี้เอง

อย่างไรก็ตาม พัฒนาการรับรองสิทธิมนุษยชนโดยรัฐธรรมนูญในยุคแรกนี้ ยังไม่เป็น “สากล” เพราะยังไม่ครอบคลุมถึงเด็ก สตรี คนต่างชาติ และทาส ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้มีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติโดยบรรดาผู้นำรัฐสมาชิกได้ร่วมลงนามในกฎบัตรสหประชาชาติ (Charter of the United Nations) เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน ค.ศ.1945 สำนักงานใหญ่ขององค์การตั้งอยู่ที่นครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา เป้าหมายหลักขององค์การคือการปกป้องคนรุ่นต่อไปจากภัยพิบัติสงครามและยืนยันความศรัทธาในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยในมาตรา 1 ของกฎบัตรได้กำหนดจุดมุ่งหมายของกฎบัตรไว้ “เพื่อบรรลุความร่วมมือระหว่างชาติในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ เพศ ภาษาหรือศาสนา” โดยองค์การสหประชาชาตินี้ได้มีการก่อตั้ง “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน” ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ร่างหลักเกณฑ์ระหว่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอันนำมาสู่ “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน” (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ซึ่งได้มีการประกาศให้มีผลใช้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948

โดยไทยได้เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกที่รับรองหลักการในปฏิญญาสากลฉบับนี้ด้วย และในเวลาต่อมารัฐสมาชิกได้มีการทำสนธิสัญญา อนุสัญญา และข้อตกลงระหว่างประเทศอันเป็นไปเพื่อสอดคล้องกับปฏิญญาสากลฉบับดังกล่าวขึ้นอีกหลายฉบับ พร้อมกำหนดให้วันที่ 10 ธันวาคม เป็นวันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Day)

2. ยุคแห่งการพัฒนาสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางด้านอุดมการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยได้ให้ความสำคัญกับสิทธิทางเศรษฐกิจของประชาชนพลเมืองด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจที่ดี พัฒนาการของสิทธิมนุษยชนในยุคนี้จึงเป็นยุคของ “สิทธิประชาชน” อันทำให้รัฐมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลจัดการสวัสดิการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีระยะยาวนานมาตั้งแต่ยุคทศวรรษที่ 1960 จนถึงปลายทศวรรษที่ 1980
3. ยุคแห่งการบูรณาการ ยุคนี้มีแนวคิดมาจากความต้องการแก้ปัญหาที่เกิดจากการให้ความสำคัญทางเศรษฐกิจและเงินตราอันเป็นผลมาจากยุคที่สอง โดยความโลภและศักยภาพทางเทคโนโลยีที่มีมากขึ้น อาจนำอันตรายมาสู่มวลมนุษยชาติ แนวคิดในเรื่องสิทธิมนุษยชนในยุคนี้จึงมุ่งสร้างความเชื่อมโยงสิทธิมนุษยชนให้เข้ากับกระบวนการสร้างสันติภาพโดยใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ¹

สำหรับประเทศไทยได้มีการปกครองและรับรองสิทธิของประชาชนมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการค้า การรับมรดก การร้องทุกข์ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชนในแต่ละสมัยย่อมมีพัฒนาการและหลักการคิดที่ต่างกันไป เช่นในสมัยสุโขทัย เราได้รับอารยธรรมจากต่างประเทศทั้งในเรื่องศาสนา กฎหมาย และระบบการปกครอง แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนในยุคนี้จึงเป็นการพิจารณาในลักษณะสิทธิตามธรรมชาติ ในขณะที่สมัยอยุธยาได้เปลี่ยนแนวคิดไปโดยให้ความสำคัญกับระบบเทวราชาซึ่งแบ่งแยกชนชั้นด้วยระบบศักดินา สิทธิในความเป็นมนุษย์จึงถูกกำหนดโดยพระราชาเป็นสำคัญ หรือในยุครัตนโกสินทร์ที่การรับรองและพิจารณาสิทธิต่างๆ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร. หยุด แสงอุทัย ได้ให้ความหมายของคำว่า “สิทธิ” ไว้ว่าหมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้ ซึ่งหมายถึงคุ้มครองมิให้มีการละเมิดสิทธิ รวมทั้งบังคับการให้เป็นไปตามสิทธิเมื่อมีการละเมิดด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า สิทธิมนุษยชน หมายความว่าถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค เสรีภาพ และอิสรภาพในชีวิตและร่างกายซึ่งเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์และเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

¹ เสน่ห์ จามริก. (2544). *สิทธิมนุษยชน : เกณฑ์คุณค่าและฐานความคิด*. นครปฐม: สำนักงานสิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม.

บทบาทขององค์การระหว่างประเทศที่มีผลต่อประเทศไทย

ในฐานะที่ไทยเป็นรัฐสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ไทยจึงต้องนำเอาหลักการที่บัญญัติไว้ในปฏิญญาสากล (UDHR) มาบัญญัติเป็นกฎหมายภายในเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในไทยด้วย โดยจะต้องกระทำการดังต่อไปนี้

1. นำหลักในปฏิญญาสากลมาบัญญัติรับรองในรัฐธรรมนูญไทย
2. จัดตั้งองค์กรเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนระดับชาติตามหลักการที่องค์การสหประชาชาติกำหนดไว้
3. เข้าเป็นภาคีข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่สหประชาชาติได้จัดทำขึ้นซึ่งปัจจุบันไทยได้เข้าเป็นภาคีแล้วทั้งสิ้น 7 ฉบับ²

ภายหลังการรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ไทยได้รับรองสิทธิมนุษยชนในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรกในปีพ.ศ. 2540 โดยได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 4³ ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับต่อๆ มา ก็ได้ให้ความรับรองไว้เช่นเดียวกัน อันแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยได้ยอมรับและรับรองสิทธิในความเป็นมนุษย์ของบุคคลทุกคนให้เป็นหลักการที่สำคัญและกฎหมายใดจะบัญญัติให้แตกต่างหรือขัดกับหลักการนี้ได้ พร้อมทั้งรับรองว่าสิทธิเหล่านั้นไม่อาจถูกปฏิเสธ (ดุดตา, 2558) (สุริยะ, 2537) หรือเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่างไม่ว่าด้านใดๆ ได้ และไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสัญชาติไทยหรือไม่ การเลือกปฏิบัติหรือกดขี่ข่มเหงโดยไร้มนุษยธรรมก็ย่อมไม่อาจทำได้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าสิทธิเหล่านั้นจะมีกฎหมายรับรองไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ ทั้งนี้เพราะสิทธิมนุษยชนย่อหมายถึงความถึงสิทธิทั้งหลายที่บุคคลพึงได้รับจากการเป็นมนุษย์นั่นเอง สิทธิเหล่านี้จึงไม่อาจยกเลิกหรือสูญหายไปโดยวิธีใดๆ ได้

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญฉบับปี 40 ยังได้มีการกำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อตรวจสอบการกระทำทั้งหลายที่กระทบต่อสิทธิมนุษยชน ควบคุม ส่งเสริม เสนอแนะ และการใดๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอันกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญ แต่หลักการและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนนี้ก็ยังคงมีอยู่ตามรัฐธรรมนูญต่อไป จะมีก็แต่เพียงในรายละเอียดเท่านั้นที่อาจต่างกันไปตามรัฐธรรมนูญแต่ละฉบับ⁴

² http://vichakam.triamudom.ac.th/comtech/studentproject/final54/825socialthai/civics/civics_unit9.pdf

³ มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

⁴ [https://th.wikipedia.org/wiki/คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ_\(ประเทศไทย\)](https://th.wikipedia.org/wiki/คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ_(ประเทศไทย))

สิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ได้มีการวางกรอบเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. หลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน (ข้อ 1-2)
2. สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ข้อ 3-21)
3. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ข้อ 22-27)
4. หน้าที่ของบุคคล สังคม และรัฐ (ข้อ 28-30)

โดยการรับรองสิทธิอันเกี่ยวแก่การทำงานได้กำหนดอยู่ในข้อ 23 และ 24 มีสาระสำคัญคือบุคคลย่อมมีสิทธิเลือกงานได้อย่างเสรี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีสิทธิเข้าร่วมก่อตั้งและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนและวันหยุด ซึ่งต่อมาได้มีข้อตกลง สนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นอีกหลายฉบับ เช่น

ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : ICESCR) ที่มีขึ้นเพื่อก่อตั้งและรับรองสิทธิต่างๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการทำงาน สิทธิได้รับค่าตอบแทน สิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งการคุ้มครองสิทธิดังกล่าวย่อมใช้กับผู้ใช้งานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ถูกกฎหมายหรือไม่ โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบันข้อตกลงฉบับนี้แล้วเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2542 ประเทศไทยจึงมีความผูกพันที่จะต้องรับรองสิทธิของผู้ใช้งานให้สอดคล้องกับข้อตกลงฉบับนี้ด้วย⁵

กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและพลเมือง (International Covenant on Civil and Political Right 1966 : ICCPR) โดยข้อตกลงฉบับนี้มีขึ้นเพื่อรับรองสิทธิมนุษยชนในทางการเมืองและในฐานะพลเมืองที่ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สิทธิในการเคลื่อนย้ายที่อยู่อันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนและมีความสำคัญต่อผู้ใช้งานด้วย โดยเฉพาะสิทธิในการมีส่วนร่วมในการรวมตัวเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องและเจรจาต่อรองให้มีการคุ้มครองสิทธิที่ดีในสถานประกอบการ อันรวมไปถึงสิทธิทางประกันสังคม การให้ความคุ้มครองและได้รับความช่วยเหลือทางครอบครัว โดยเฉพาะสิทธิลาคลอดและการคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2539

⁵ เรืองเดช นวสันติ. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย. นิติศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.(2556) หน้า 36

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child : CRC) เป็นอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก โดยทุกประเทศได้ให้สัตยาบันยกเว้นประเทศโซมาเลีย ชูदानใต้และสหรัฐอเมริกา โดยอนุสัญญานี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเด็กที่แต่ละประเทศสมาชิกพึงให้การรับรอง ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการมีชีวิตรอดซึ่งรวมไปถึงการดูแลสุขภาพพื้นฐาน มีสันติภาพและความปลอดภัยในชีวิต สิทธิที่จะได้รับการพัฒนาทั้งในด้านชีวิตความเป็นอยู่และการศึกษา สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองให้รอดพ้นจากการทำร้าย ถูกล่วงละเมิด ถูกทอดทิ้ง และแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบทุกรูปแบบ รวมทั้งสิทธิในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้ในปี พ.ศ.2535⁶

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) โดยอนุสัญญานี้ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเอาเปรียบหรือการข่มเหงทั้งการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุเป็นสตรีเพศ โดยเฉพาะกรณีผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงที่อาจต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุจากความแตกต่างเรื่องเพศ และยังอาจถูกละเมิดทางเพศจากเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างที่เป็นชายได้ โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2528

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองคนทำงานและครอบครัว โดยอนุสัญญานี้เป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศระดับพหุภาคีในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองคนทำงานฉบับที่ใหม่ที่สุด โดยอนุสัญญานี้ได้กำหนดมาตรการต่างๆ ที่รัฐภาคีจะต้องดำเนินการเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic Human Rights) การให้ความคุ้มครองตามอนุสัญญานี้จึงมีความมุ่งหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์สากลเพื่อใช้ในการป้องกันและขจัดการละเมิดสิทธิต่างๆ ของผู้ใช้แรงงานที่มักถูกเอาเปรียบได้ง่าย อย่างไรก็ตาม แม้สมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติจะมีฉันทามติรับรองอนุสัญญานี้ตั้งแต่ปี 1990 แต่ในปัจจุบันอนุสัญญานี้ก็ยังไม่ผลใช้บังคับเพราะเหตุที่ประเทศสมาชิกให้การรับรองยังไม่ครบ 20 ประเทศ และประเทศไทยเองก็ยังมีได้ลงนามในอนุสัญญานี้ด้วยเช่นกัน

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

ปัจจุบันทั่วโลกได้ให้ความสำคัญและถือเอาหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลักสำคัญพื้นฐานอันเป็นพันธกรณีของรัฐแต่ละรัฐที่จะต้องรับรองและให้ความคุ้มครองเป็นสำคัญ และเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำให้เกิดองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ขึ้นจำนวนมาก ทั้งที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศและองค์กรภายในประเทศ โดยองค์กรระหว่างประเทศที่ดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานโดยตรงประกอบด้วย

⁶ http://www.unicef.org/thailand/tha/overview_5954.htm (THAILAND)

1. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Human Rights Committee) เป็นองค์กรอิสระที่ก่อตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและพลเมือง (ICCPR) มีหน้าที่ในการตรวจสอบรัฐสมาชิกถึงการปฏิบัติตามกติกาสากล ซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องรายงานคณะกรรมการถึงการดำเนินการรับรองสิทธิมนุษยชนภายในรัฐของตน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ นำเสนอแนวทางในการตีความข้อกำหนดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแก่รัฐสมาชิกเพื่อให้การรับรองสิทธิมนุษยชนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกติกาสากล⁷

2. กองทุนสงเคราะห์เด็กแห่งสหประชาชาติหรือยูนิเซฟ (UNICEF) เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อพิทักษ์สิทธิมนุษยชนเด็กในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ความเท่าเทียมกัน สุขภาพ รวมถึงการใช้แรงงานเด็กให้เป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child : CRC) โดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สัญชาติ การศึกษาและฐานะ ทั้งนี้ ยูนิเซฟจะทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชนในแต่ละรัฐสมาชิกเพื่อให้แน่ใจว่าเด็กๆ จะได้รับการคุ้มครองในสิทธิต่างๆ ที่พึงมี องค์กรนี้ให้ความสำคัญกับการดูแลเด็กและเยาวชนที่ขาดโอกาสและมีความเสี่ยงต่อความรุนแรง ถูกกระทำหรือถูกแสวงหาประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยูนิเซฟยังรณรงค์ให้มีการกำหนดกฎหมาย นโยบายและสร้างสภาพแวดล้อมให้เด็กทุกคนมีโอกาสพัฒนาและเติบโตขึ้นอย่างมีศักยภาพ มีการใช้แรงงานเด็กที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

3. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ใช้แรงงานระหว่างประเทศเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมและความสงบสุขในสังคม โดยมาตรฐานการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่องค์กรนี้กำหนดขึ้นเกิดมาจากการร่วมมือกันของรัฐสมาชิกในการกำหนดรูปแบบของงานและลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงานหญิงและชาย⁸ โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ด้วย ซึ่งปัจจุบันกฎหมายแรงงานของไทยได้มีการกำหนดมาตรฐานการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามธรรมนูญขององค์กรนี้แล้ว ไม่ว่าจะเป็น พรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 รวมถึงกฎหมายลำดับรองต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

ส่วนองค์กรของไทย นอกจาก คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (National Human Rights Commission of Thailand (นวสันติ, 2556) (บ้านจอมยุทธ, 2543) (Rights): NHRC) ที่เป็นองค์กรหลักในการกำกับดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานไทย ยังมีคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน ศาลและมูลนิธิต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองเด็กและสตรี อันรวมไปถึงสิทธิมนุษยชนในการทำงานของเด็กและสตรีด้วย เช่น มูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรี มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก มูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็ก เป็นต้น

⁷ <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIntro.aspx>

⁸ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

สภาพการให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยในปัจจุบัน

แม้ไทยจะได้ให้สัตยาบันข้อตกลงอนุสัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนหลายฉบับ แต่เมื่อพิจารณาการให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน ในทางปฏิบัติพบว่าประเทศไทยยังมีการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์กฎหมายและมาตรฐานการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้แรงงานชาวไทยหรือต่างด้าว โดยเฉพาะกับผู้ใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในบางเรื่องก็มิได้มีความชัดเจนถึงขนาดว่าการให้ความคุ้มครองแรงงานนั้นครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายด้วย อีกทั้งความสามารถในการเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงานไทย ก็มิได้มีเหนือหรือเท่าเทียมกับนายจ้าง ข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานจึงมีแนวโน้มไปในทางที่อาจฝ่าฝืนกฎหมายหรือขัดต่อสิทธิมนุษยชนได้ เช่น ข้อตกลงให้นายจ้างคนที่พักอาศัยของลูกจ้างได้ ข้อตกลงห้ามมิให้ลูกจ้างมีคู่สมรส หรือตั้งครุฑ ให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา หรือในวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทนตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เป็นต้น ซึ่งหากลูกจ้างมิได้รู้ถึงสิทธิของตนที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง ก็มักจะยินยอมตามที่นายจ้างกำหนดไว้เพื่อให้ตนได้ทำงานมีรายได้ อันสถานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างก็เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการยกระดับมาตรฐานการให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในที่ทำงานในทางปฏิบัติด้วย

ยิ่งไปกว่านั้นหากเป็นผู้ใช้แรงงานต่างด้าว นายจ้างก็มักกำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่ต่างไปจากแรงงานไทย อาทิ เหตุความไม่รู้จักกฎหมายและฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างนั่นเอง เช่น การให้ค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายไทยกำหนด การไม่ให้สวัสดิการต่างๆ เหมือนอย่างลูกจ้างคนไทย การไม่ดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้างต่างด้าว การไม่จ่ายเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมไปถึงการกดขี่ข่มเหง ใช้กำลังประทุษร้าย ข่มขืนใจให้ลูกจ้างกระทำการใดซึ่งไม่อาจขัดขืนได้ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อสิทธิมนุษยชนขั้นรุนแรง

ปัญหาสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานในส่วนของหน่วยงานของรัฐ มักเป็นการเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะความต่างทางด้านสัญชาติ ซึ่งหากผู้ใช้แรงงานมิได้มีใบอนุญาตทำงาน หรือมิได้ไม่สามารถแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดๆ เจ้าหน้าที่ของรัฐก็มักปฏิเสธการให้บริการอันส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ที่ผู้ใช้แรงงานนั้นพึงได้รับและขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนด้วยเช่นกัน ดังนั้น การสร้างความเข้าใจจึงมีความสำคัญต่อการรับรองสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานไม่น้อยไปกว่าการสร้างมาตรฐานหรือกำหนดกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ชัดเจนและสามารถใช้ได้จริง

ทั้งนี้ การพิจารณาว่าการปฏิบัตินั้นๆ “ยุติธรรม” หรือไม่ เราต้องพิจารณาที่ผลของการกระทำสำหรับลูกจ้างที่มีมาตรฐานลักษณะและรูปแบบของงานอย่างเดียวกัน ซึ่งต้องได้รับผลการปฏิบัติจากนายจ้างเหมือนกันหรือเท่าเทียมกัน แต่หากลักษณะของงาน ข้อจำกัดทางกายภาพหรือลักษณะเฉพาะของลูกจ้างนั้นแตกต่างกันออกไป การปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างก็จำเป็นต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างออกไปเพื่อให้ได้รับผลที่เป็นธรรมและเหมาะสม เช่น ลูกจ้างที่เป็นเพศหญิง นายจ้างก็ควรจัดงานที่เหมาะสมกับเพศหญิง

เพราะงานบางอย่างอาจไม่สมควรให้ลูกจ้างเพศหญิงทำ เช่น งานแบกสัมภาระที่หนักมาก หรือหากเป็นลูกจ้างที่พิการทางสายตา นายจ้างก็ควรจัดให้ทำงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้สายตาหรือจัดให้มีโปรแกรมอ่านออกเสียงสำหรับลูกจ้างนั้นๆ โดยเฉพาะ โดยการอำนวยความสะดวกของนายจ้างนี้ มิใช่การเลือกปฏิบัติแต่เป็นการช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้การทำงานของลูกจ้างลุล่วงไปด้วยดีได้

เพื่อให้การจ้างงานของนายจ้างและการทำงานของลูกจ้างร่วมกับผู้อื่นเป็นไปบนพื้นฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการที่ได้กำหนดในข้อตกลงระหว่างประเทศ นายจ้าง ผู้ประกอบการควรให้การรับรองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่พึงได้ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือไม่ใช้ความแตกต่างทางด้านสัญชาติ เชื้อชาติ เพศ วัฒนธรรม ศาสนา สีมิว มาเป็นตัวแบ่งการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างและระหว่างผู้ใช้แรงงานด้วยกัน นอกจากนี้ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถร้องเรียนหรือเรียกร้องความเป็นธรรมได้เมื่อเกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน โดยปราศจากการกดขี่ ข่มเหง ข่มขู่ หรือกระทำการใดๆ อันทำให้ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยนายจ้างควรจัดมาตรการและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เช่น หากเกิดการเหยียดเชื้อชาติจนอาจทำให้เกิดความวุ่นวายในสถานประกอบการ นายจ้างอาจมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ ตำแหน่งอื่น เป็นการชั่วคราวจนกว่าจะสามารถระงับข้อพิพาทได้ ทั้งนี้ การระงับข้อพิพาทโดยนายจ้างเอง ก็ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรมโดยอาจมีบุคคลที่สามเข้าช่วยเหลือในการไกล่เกลี่ยหรือระงับข้อพิพาทได้ หรือหากเป็นกรณีลูกจ้างเห็นว่านายจ้างปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือมีการเลือกปฏิบัติ นายจ้างก็ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างโต้แย้ง รับฟังเหตุผลและดำเนินการแก้ไข เยียวยาอย่างเป็นธรรม

การแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการไม่ว่าจะในระดับระหว่างประเทศหรือภายในประเทศ เป็นปัญหาสำคัญอันควรได้รับการแก้ไขพร้อมทั้งยกมาตรฐานการรับรองสิทธิมนุษยชนให้เทียบเท่ากับอารยประเทศเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน มาตรฐานเดียวกันและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับการเคารพในสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการไม่ว่าจะทำงาน ณ ที่ใด ซึ่งหากสามารถแก้ไขปัญหาและยกมาตรฐานการรับรองสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการได้แล้ว ย่อมเป็นการส่งผลอันดีทั้งต่อผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งแม้ว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องใช้เวลาและอาศัยความร่วมมือระดับประเทศ แต่ก็มีเชื่อว่าจะไม่สามารถกระทำได้ เพราะหากแต่ละรัฐต่างเห็นความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการแล้ว รัฐแต่ละรัฐย่อมมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้

การให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทย ผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างพึงต้องให้การรับรองและคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างคนไทยหรือต่างด้าว ซึ่งนอกจากหลักเกณฑ์ในการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นมาเป็นพิเศษแล้ว มาตรฐานการให้ความคุ้มครองและรับประกันทางด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ก็พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน อันจะเห็นได้ว่าการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนในการทำงานนั้น ประเทศต่างๆ และองค์การระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญ

เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียที่มีการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ด้วย
วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน อันส่งผลให้การใช้แรงงานต่างด้าว
เป็นไปอย่างกว้างขวางและเสรีมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากประเทศสมาชิก ไทยจึงมีความ
จำเป็นต้องมีการจัดการให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งไทยและต่างด้าวที่ได้มาตรฐานไม่น้อยหรือด้อยไปกว่า
ประเทศสมาชิกอื่นๆ รวมถึงการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ดีแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง
หน่วยงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นอย่างถูกต้องตรงกัน อันเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
และยกมาตรฐานคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยอีกด้วย

บรรณานุกรม

-. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก

http://vichakarn.triamudom.ac.th/comtech/studentproject/final54/825socialthai/civics/civics_unit9.pdf

International Labour Organization. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก ILO: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

UNICEF THAILAND. (ม.ป.ป.). *UNICEF*. เข้าถึงได้จาก

http://www.unicef.org/thailand/tha/overview_5954.htm

United Nations Human Rights. (ม.ป.ป.). *OHCHR*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

เรืองเดช นวสันติ. (2556). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เสนห์ จามริก. (2544). *สิทธิมนุษยชน : เกณฑ์คุณค่าและฐานความคิด*. นครปฐม: สำนักงานสิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม.

กัลปัสิตตา ดุตตา. (2558). *การจัดการศึกษาสิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ครูปอ...สังคมศึกษา. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก wordpress.com:

<https://kittayaporn28.wordpress.com/human-rights>

นพนธิ สุริยะ. (2537). *สิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

บ้านจอมยุทธ. (สิงหาคม 2543). เข้าถึงได้จาก

http://www.baanjomuyut.com/library/global_community/06_1.html

วิกิพีเดีย. (4 ธันวาคม 2558). *วิกิพีเดีย*. เข้าถึงได้จาก [https://th.wikipedia.org/wiki/คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ_\(ประเทศไทย\)](https://th.wikipedia.org/wiki/คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ_(ประเทศไทย))