



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล  
(Individual Study)

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน  
กรณีการใช้แรงงานในประเทศไทย

จัดทำโดย พลตำรวจเอก พัชรวาท วงษ์สุวรรณ  
รหัส ๒๒

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม  
หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๔  
วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ  
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

## การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกรณีการใช้แรงงานในประเทศไทย

พล.ต.อ.พัชรวาท วงษ์สุวรรณ<sup>1</sup>

มนุษย์ทุกคนเกิดมามีสิทธิติดตัวมาตั้งแต่เกิด สิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน และไม่อาจโอนให้แก่กันได้ สิทธิที่ว่านี้ได้รับการยอมรับเป็นหลักสากล ซึ่งเรียกว่า “สิทธิมนุษยชน” แนวความคิดสิทธิมนุษยชนนี้ มาจากสิทธิตามธรรมชาติ ซึ่งถือสาระสำคัญว่ามนุษย์ทั้งหลายเกิดมาเท่าเทียมกัน มีสิทธิบางประการที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิดจนกระทั่งถึงแก่ความตาย สิทธิดังกล่าว เช่น สิทธิในร่างกาย เสรีภาพในร่างกาย ตลอดถึงความเสมอภาคในด้านต่างๆ ซึ่งบุคคลอื่นใดจะล่วงละเมิดมิได้ หากมีการล่วงละเมิดก็อาจจะก่อให้เกิดอันตราย หรือกระทบกระเทือนเสื่อมเสียต่อสภาพความเป็นมนุษย์ได้<sup>2</sup> สิทธิมนุษยชนได้เกิดขึ้นเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ยุติลงเมื่อปี พ.ศ. 2488 (ค.ศ.1945) สงครามโลกได้นำความหายนะมาสู่ชีวิตและทรัพย์สินของหลายประเทศทั่วโลก ชาวโลกได้ประจักษ์ถึงความทารุณโหดร้ายของการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ การย้ายสิทธิสตรี เด็ก การทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ทำให้รัฐบาลประเทศสัมพันธมิตรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าจะต้องแสวงหามาตรการที่เป็นรูปธรรมป้องกันมิให้มีการทำลายศักดิ์ศรีของมนุษย์เกิดขึ้นอีก เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2458 องค์การสหประชาชาติ ได้ให้การรับรองกฎบัตรสหประชาชาติ (UN Charter) ซึ่งในกฎบัตรนี้มีข้อความที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของสหประชาชาติในการทำหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ต่อมาปี พ.ศ. 2489 สหประชาชาติได้ตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (THE Commission on Human Rights) ขึ้น และได้ตั้งคณะกรรมการร่างปฏิญญา และสมัชชาใหญ่สหประชาชาติได้ลงมติยอมรับและประกาศใช้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ให้การรับรองปฏิญญาดังกล่าวด้วย<sup>3</sup> ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ประชาชนจำนวนมากประกอบอาชีพในภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน โดยที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ และยังเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) รัฐจึงให้ความสำคัญในการคุ้มครองด้านแรงงาน ด้านคุณภาพของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น การบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องอยู่ภายใต้กรอบกติกาของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

**คำสำคัญ** การใช้แรงงาน , ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

<sup>1</sup> สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

<sup>2</sup> สมชาย กษิติประดิษฐ์. สิทธิมนุษยชน, กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557. หน้า 5.

<sup>3</sup> กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. ชุดความรู้ สิทธิมนุษยชน สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ สนธิสัญญาหลักระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี, 2550. หน้า 6-7.

## หลักการของสิทธิมนุษยชน (The Human Rights Principles)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน นอกจากระบุขอบเขตของสิทธิมนุษยชนว่าครอบคลุมสิทธิประเภทใดแล้ว ตัวปฏิญญาฯ เองยังได้นำเสนอหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนไว้ด้วย หลักการนี้ถือเป็นสาระสำคัญที่ใช้อ้างอิงความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชน และใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าสังคมใดมีการเคารพและปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนหรือไม่ หลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย<sup>4</sup>

**1. เป็นสิทธิธรรมชาติ ติดตัวมนุษย์มาแต่เกิด (Natural Rights)** หมายความว่า มนุษย์ทุกคน มีศักดิ์ศรีประจำตัว ตั้งแต่เกิดมาเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) นี้ ไม่มีใครมอบให้ เป็นสิ่งที่ธรรมชาติได้กำหนดขึ้นในมนุษย์ทุกคน ความหมายของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง

(1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือ คุณค่าของคนในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์

(2) การให้คุณค่าของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ประเภท

(2.1) คุณค่าของมนุษย์ในฐานะการดำรงตำแหน่งทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจหรือการยึดครองทรัพยากรของสังคม

(2.2) คุณค่าของมนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งมีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยก

(3) การกำหนดคุณค่าที่แตกต่างกันนำมาซึ่งการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยทั่วไปสังคมมักให้คุณค่าของมนุษย์ที่ตำแหน่งหรือเงินตรามากกว่า ซึ่งการให้คุณค่าแบบนี้นำมาซึ่งการเลือกปฏิบัติ จึงต้องปรับวิธีคิดโดยการให้คุณค่าของความเป็นคนในฐานะความเป็นมนุษย์ ไม่ใช่ให้คุณค่าคนตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

**2. สิทธิมนุษยชนเป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ ((Universality & Inalienability)** หมายความว่า สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นของคนทุกคน ไม่มีพรแดน คนทุกคนมีสิทธิมนุษยชนต่างๆ ดังที่กล่าวมานี้ เช่นเดียวกัน เพราะโดยหลักการแล้วถือว่า คนทุกคนย่อมถือว่าเป็นคนไม่ว่าอยู่ที่ไหนในโลก ไม่ว่าจะเชื้อชาติ สัญชาติ เหล่ากำเนิดใดก็ตาม ย่อมมีสิทธิมนุษยชนประจำตัวทุกคนไป จึงเรียกได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคน ไม่ว่าคนๆ นั้น จะยากจนหรือร่ำรวย เป็นคนพิการ เป็นเด็ก เป็นผู้หญิง

ส่วนที่กล่าวว่าสิทธิมนุษยชนไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ หมายความว่า ในเมื่อสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนย่อมไม่สามารถมอบอำนาจ หรือสิทธิมนุษยชนของตนให้แก่ผู้ใดได้ ไม่มีการครอบครองสิทธิแทนกัน แต่ต่างจากการครอบครองที่ดิน หรือทรัพย์สิน เพราะสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องที่ธรรมชาติกำหนดขึ้น เป็นหลักการที่ทุกคนต้องปฏิบัติ แต่หากจะถามว่าในเมื่อสิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคนเช่นนี้แล้ว สามารถมีสิทธิมนุษยชนเฉพาะกลุ่มได้

<sup>4</sup> กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. อ้างแล้ว, หน้า 8 – 10.

หรือไม่ ในทางสากลได้มีการจัดหมวดหมู่และกลุ่มของสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิของกลุ่มเฉพาะและสิทธิตามประเด็นปัญหา เช่น สิทธิสตรี สิทธิเด็ก สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิผู้ติดเชื้อ HIV/เอดส์ สิทธิของผู้ลี้ภัย เป็นต้น

**3. สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ** หมายความว่าไม่มีสิทธิใดมีความสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility) กล่าวคือ สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ไม่สามารถแบ่งแยกกว่ามีความสำคัญกว่าสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิทั้งสองประการนี้ต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ดังนั้นรัฐบาลใดจะมาอ้างว่าต้องพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจหรือต้องแก้ปัญหาปากท้องก่อน แล้วจึงค่อยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ย่อมขัดต่อหลักการนี้

**4. ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-Discrimination)** การเลือกปฏิบัติเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานในทุกสังคม และถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพราะเหตุว่าในฐานะที่เราเกิดมาเป็นคน ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นคนจน คนรวย คนพิการ เด็ก หรือผู้สูงอายุ คนป่วยหรือมีสุขภาพดี

ความเสมอภาค คือ การที่ทุกคนควรได้รับจากส่วนที่ควรได้ ในฐานะเป็นคน ข้อเปรียบเทียบความเสมอภาค เช่น การที่รัฐจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลไม่เท่ากัน คนที่มีรายได้มากก็เสียภาษีมาก คนที่มีรายได้น้อยก็เสียภาษีน้อย คนที่มีรายได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดก็ไม่ต้องเสียภาษี แต่การมีรายได้มากหรือน้อยเป็นสาระสำคัญของการเก็บภาษี ซึ่งเป็นธรรมสำหรับประชาชน

สำหรับการเลือกปฏิบัตินั้น เป็นเหตุให้เกิดความไม่เสมอภาค เช่น การรักษาพยาบาล หรือการเข้าถึงบริการสาธารณะของรัฐเป็นไปไม่ทั่วถึง และไม่เท่าเทียมกัน เพราะมีความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเชื้อชาติ เช่น หากมีแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา หรือพม่ามารักษา เจ้าหน้าที่มักไม่ยอมให้บริการที่ดี หรือไม่ยอมรับรักษาผู้มีเชื้อเอชไอวี หรือผู้ป่วยเอดส์ เป็นต้น

**5. การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น (Participation & Inclusion)** หมายความว่าประชาชนแต่ละคนและกลุ่มของประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

**6. ตรวจสอบได้และใช้หลักนิติธรรม (Accountability & The Rule of Law)** หมายถึง รัฐและองค์กรที่มีหน้าที่ในการก่อให้เกิดสิทธิมนุษยชน ต้องมีหน้าที่ตอบคำถามให้ได้ว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติให้เกิดผลจริงในประเทศของตน ส่วนสิทธิโดยยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการสากลก็ต้องอธิบายต่อสังคมได้ว่าจะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร โดยเฉพาะรัฐต้องมีมาตรการปกครองประเทศโดยใช้หลักนิติธรรม หรือปกครองโดยอาศัยหลักการที่ใช้กฎหมายอย่างเที่ยงธรรม ประชาชน

เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย มีกระบวนการไม่ซับซ้อนเป็นไปตามหลักกฎหมายและมีความเท่าเทียมกันเมื่ออยู่ต่อหน้ากฎหมาย ไม่มีใครอยู่เหนือกฎหมายได้

## ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนประกอบด้วยข้อความ 30 ข้อ มีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนแรก ปรากฏเป็นคำปรารภ และหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่ว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่เกิด มนุษย์มีศักดิ์ศรี มีความเสมอภาคกัน ดังนั้นจึงห้ามเลือกปฏิบัติต่อมนุษย์และควรปฏิบัติต่อกันเสมือนเป็นพี่น้อง สิทธิมนุษยชนนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลทุกประเทศที่จะสร้างหลักประกันแก่ทุกชีวิตด้วยการเคารพหลักการของสิทธิเสรีภาพที่ปรากฏในปฏิญญานี้ เพื่อให้สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศอันจะเป็นพื้นฐานแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรม และสันติภาพในโลก ส่วนที่สอง กล่าวถึงสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and Political Rights) ส่วนที่สามกล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic Social and Cultural Rights) และส่วนที่สี่ กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคล สังคม และรัฐ โดยการทำที่จะต้องดำเนินการสร้างหลักประกันให้มีการคุ้มครองสิทธิที่ปรากฏในปฏิญญานี้ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง ห้ามรัฐกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจำกัดสิทธิของบุคคลมิให้ใช้สิทธิมนุษยชนละเมิดสิทธิของผู้อื่น สังคมและโลก สิทธิเหล่านี้ปรากฏอยู่ในข้อ 28 ถึงข้อ 30

ในที่นี้ผู้เขียนขอกล่าวเฉพาะข้อความที่มีสาระที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานในประเทศไทย ดังนี้

ข้อ 2 (1) ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใดๆ ดังเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นๆ

(2) อนึ่ง จะไม่มีความแตกต่างใดๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางศาล หรือทางการระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใดๆ ทั้งสิ้น

ข้อ 4 บุคคลใดๆ จะถูกยึดเป็นทาส หรือต้องภาระจำยอมไม่ได้ ความเป็นทาสและการค้าทาสเป็นการห้ามขาดทุกรูปแบบ

ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญา และจากการยุ้งให้เกิดการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

ข้อ 20 (1) ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการร่วมประชุมและการตั้งสมาคมโดยสันติ

(2) บุคคลใดๆ จะถูกบังคับให้สังกัดสมาคมหนึ่งสมาคมใดไม่ได้

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการงาน ในการเลือกงาน โดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรม และเป็นประโยชน์แห่งการงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับงานเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับเงินจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับวิถีทางคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหพันธ์กรรมกรเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับเงินจ้าง

ข้อ 25 (1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลรักษาทางแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ เป็นหม้าย วยชรา หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจของตน

(2) มารดาและเด็กมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลรักษา และการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งปวงไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรสจะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน

การให้ความคุ้มครองด้านการใช้แรงงานนี้ นอกจากข้อความตามปฏิญญาสากลที่กล่าวแล้ว ยังมีมติการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ซึ่งรัฐสมาชิกมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติด้วย ซึ่งสรุปได้ ดังนี้<sup>5</sup>

### 1. สิทธิในการทำงาน

สิทธิในการทำงาน เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะมีโอกาสในการหาเลี้ยงชีพของตนเอง สิทธิในการทำงานประกอบด้วย สิทธิของบุคคลที่จะได้รับการว่าจ้างทำงาน หมายถึงการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสิทธิของบุคคลที่จะไม่ถูกลิดรอนจากการว่าจ้างโดยพลการ หมายถึงการป้องกันการถูกไล่ออกโดยพลการ และจะต้องไม่มีการบังคับใช้แรงงาน

<sup>5</sup> คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนและสันติภาพ. เอกสารสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้ง กรุ๊ป, ม.ป.ป.

## 2. สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม

บทบัญญัติข้อ 7 ได้กำหนดสิทธิของบุคคลที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ประกอบด้วยสิทธิ ดังต่อไปนี้

2.1 สิทธิที่จะได้ค่าจ้างที่เป็นธรรมและรายได้เท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

2.2 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัว

2.3 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.4 สิทธิที่จะได้รับการพักผ่อนและมีเวลาว่าง การจำกัดชั่วโมงการทำงาน การมีวันหยุด

2.5 ที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใด นอกจากอาวุโสและความสามารถ

## 3. สิทธิของผู้ใช้แรงงาน

สิทธิของผู้ใช้แรงงานตามบทบัญญัติข้อ 8 มีดังนี้

3.1 สิทธิที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน หากจะจำกัดการใช้สิทธิดังกล่าว จะต้องบัญญัติไว้ในกฎหมายและมีความจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย “ เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อยของสังคม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น”

3.2 สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดตั้งสหพันธ์หรือสมาพันธ์แห่งชาติ และสิทธิของสมาพันธ์แห่งชาติที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์การสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ

3.3 สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะดำเนินงานอย่างเสรีโดยไม่ขึ้นอยู่กับการจำกัดใด นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและซึ่งจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย “ เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น”

3.4 สิทธิที่จะนัดหยุดงาน

## 4. สิทธิในการประกันสังคม

คณะกรรมการกำหนดให้รัฐภาคีรายงานเรื่องแผนการประกันสังคมที่ประเทศภาคีสมาชิกต่างๆ มีอยู่ แผนการประกันสังคมที่คณะกรรมการ ระบุ ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันผู้สูงอายุ การประกันการว่างงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเจ็บป่วยและต้องออกจากงาน สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อบาดเจ็บจากการทำงาน สิทธิประโยชน์ในการลาป่วย สิทธิประโยชน์ที่ตกเป็นมรดกแก่ญาติ สิทธิประโยชน์ที่ครอบครัวมีสิทธิได้รับ สิทธิประโยชน์ในการลาคลอด

จากข้อกำหนดของปริญญาสาขากล่าวว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติกากติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ประเทศในฐานะรัฐสมาชิกต้องปฏิบัติตามกรอบนี้ ทั้งนี้ประเทศต้องบัญญัติกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและกติกากติกานี้ ทั้งนี้รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างๆ

### **การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายแรงงานไทย**

ประเทศไทยบังคับใช้กฎหมายหลายฉบับ เช่น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น โดยที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ การตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานจึงต้องสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน สิทธิประโยชน์ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต้องเป็นมาตรฐาน อย่างน้อยที่สุดต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุขของสังคมและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน

#### **กฎหมายแรงงานที่ให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน พิจารณาได้ดังนี้**

**1. การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์** กฎหมายแรงงานมีการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติกับลูกจ้างอย่างเป็นธรรม กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิวันหยุด การจำกัดชั่วโมงการทำงาน สิทธิการพักผ่อน สิทธิได้รับความปลอดภัยจากทำงาน เช่น

- เวลาทำงานปกติ วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย วันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง เมื่อรวมเวลาทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 23, 24)

- กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน ในระหว่างการทำงานนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 27)

- ความปลอดภัยจากการทำงาน เนื่องจากสตรีมีสรีระแตกต่างจากชาย กฎหมายจึงกำหนดเงื่อนไขการทำงานตามเหมาะสม โดยห้ามลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ เช่น (1) งานเหมืองแร่หรือก่อสร้างที่ต้องทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้แล้วเพื่อความปลอดภัยของแม่และเด็ก กฎหมายยังห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. รวมถึงทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องยนต์ งานยก แบก หาม ลากที่ต้องใช้กำลัง (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 38 , 39)

- การคุกคามทางเพศ เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ควบคุมงานบางราย มักใช้โอกาสหรืออำนาจล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างหญิง กฎหมายจึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้



ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อ ลูกจ้าง (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 16) ทั้งนี้ เพื่อปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็น มนุษย์

**2. การคุ้มครองความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ** พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 15 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” กฎหมายมาตรานี้เป็นไปตามหลักการความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันของชายและหญิง ความเสมอภาคดังกล่าวเห็นได้จากการกำหนดอัตราค่าจ้าง สิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ที่ไม่มีความแตกต่างกัน รวมตลอดถึงความก้าวหน้าของงานในการจ้างงาน โดยทั่วไปไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างชายและหญิง

ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัตินี้ใช้บังคับกับการใช้แรงงานทั่วไปทั่วประเทศ และ กฎหมายยังคุ้มครองลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าวด้วย

**3. การคุ้มครองการรวมกลุ่มหรือสมาคมเพื่อเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทาง เศรษฐกิจและสังคมของตน** กฎหมายแรงงานของไทยให้สิทธิแก่พนักงาน ลูกจ้างในการรวมกลุ่มหรือ ก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยพิจารณาได้จากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ

- ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ (มาตรา 45 – 46) เพื่อปรึกษาหารือเรื่องสวัสดิการ ข้อบังคับ การทำงาน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

- ลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวหรือลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมจำนวนไม่ น้อยกว่า 10 คนมีสิทธิจัดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ (มาตรา 88 – 89)

- ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ ให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะ เหตุที่ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุม ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้องตาม กฎหมาย (มาตรา 121) กฎหมายข้อนี้เป็นการคุ้มครองการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

**4. การคุ้มครองหลักประกันการทำงาน** สิทธิอันเป็นหลักประกันในมาตรฐานการครองชีพ ความเป็นอยู่ดีของตนและครอบครัว การดูแลรักษาทางแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น สิทธิในความ มั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ วัยชรา ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาสากลได้กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายประกันสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดย กำหนดให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่ประสบ อันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร การ

สงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีการว่างงาน เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนประสบเหตุตามที่กล่าวแล้ว ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมตามอัตราที่กำหนด

ประโยชน์ทดแทนที่ถือได้ว่าเป็นหลักประกันในความจำเป็นของลูกจ้างและครอบครัว กฎหมายได้กำหนดไว้ 7 ประเภท (มาตรา 54) คือ

- (1) ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

นอกจากนี้แล้ว หลักประกันที่สำคัญของลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งให้เกิดความเดือดร้อนต่อลูกจ้างในการดำรงชีพและการหาอาชีพใหม่ ปัญหานี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนดตามระยะเวลาการทำงาน<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> ดู มาตรา 5 และ มาตรา 118 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ถึงแม้กฎหมายแรงงานของไทยได้มีการพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับมีมาตรฐานตามข้อกำหนดขององค์แรงงานระหว่างประเทศก็ตาม แต่ยังมีปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหลายรูปแบบตามกลุ่มต่างๆในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในระบบอันได้แก่ กลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการ ห้างร้านต่างๆ กลุ่มแรงงานอีกกลุ่มหนึ่ง คือกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงานอพยพ

ลักษณะการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมีหลายรูปแบบกล่าวคือ การจ้างทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ได้รับการควบคุมและไม่ได้รับการคุ้มครอง เป็นงานที่ไม่มีสวัสดิการ หรือการคุ้มครองด้านสังคมใดๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นจากแรงงานในระบบและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทาบเร่ หรือเกษตรรายย่อย และแรงงานรับจ้างทั่วไป แรงงานนอกระบบ เช่น คนงานที่ไม่มีนายจ้างเป็นการถาวร คนทำงานบ้านต่างๆไป รวมทั้งอยู่ที่ทำงานที่ไม่มีระบบควบคุมและคุ้มครองในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเกษตร การผลิต และบริการ ซึ่งไม่สามารถจัดตั้งองค์กรและมีตัวแทนได้

ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงอันไม่เป็นธรรมในการทำงาน เช่น

(1) การแบ่งแยกกีดกันเพศในการจ้างงาน เช่น ไม่รับสมัครผู้หญิงทำงานในบางประเภทงานหรือตำแหน่งงานบางประเภท

(2) การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานหญิงกับชาย

(3) การเลือกปฏิบัติทางเพศเพราะเหตุแห่งอายุ และสถานภาพสมรสกล่าวคือ ผู้หญิงมักถูกนายจ้างบางส่วนไม่รับเข้าทำงานเพราะมีอายุมากไป หรือเพราะแต่งงานแล้ว

(4) โอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการฝึกอบรมและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เช่น นายจ้างจำนวนไม่น้อยไม่อนุญาตหรือไม่ส่งเสริมลูกจ้างหญิงไปฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ฝีมือ หรือการเลื่อนตำแหน่งงานเพราะ

มองว่าผู้หญิงมีเรื่องมาก อีกไม่นานก็ต้องแต่งงาน เมื่อมีบุตรก็ต้องลางาน มีเวลาให้กับงานน้อยลง

(5) การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุการณ์ตั้งครรภ์ หรือการใช้สิทธิลาคลอด โดยนายจ้างพิจารณาถึงการรักษาผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

จากปัญหาการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

(1) เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ให้นายจ้าง องค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรลูกจ้างทราบอย่างแพร่หลาย

(2) เผยแพร่ข้อมูลการละเมิดสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้นเพื่อให้หน่วยงานและสาธารณชนได้รับรู้ และตระหนัก เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและหาทางแก้ไข

(3) ให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนและหามาตรการแก้ไขหรือป้องกันอย่างรวดเร็ว เช่น การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การปิดกิจการโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า การละเมิดสิทธิของแรงงานหญิง ความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน เป็นต้น

(4) ให้มีหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในการจ้างแรงงานอย่างจริงจัง

## บรรณานุกรม

กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. **ชุดความรู้ สิทธิมนุษยชน สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ สนธิสัญญาหลักระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี, 2550.**

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนและสันติภาพ. **เอกสารสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ.** กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้ง กรุ๊ป, ม.ป.ป.

ไพโรจน์ พลเพชร และณัฐกร ศรีแก้ว. **รายงานการศึกษา โครงการศึกษาสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามกรอบรัฐธรรมนูญในบริบทของสังคมไทยและมาตรฐานสากลระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน.** ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2549.

สมชาย กษิติประดิษฐ์. **สิทธิมนุษยชน.** กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557.

สมชาย พงษ์พัฒนาศิลป์. **รวมกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจริญรัฐการพิมพ์.

2559.