

รายงานสรุปการประชุมหารือแนวทางการขับเคลื่อนกฎหมาย  
เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานร่วมกับพรรคการเมือง  
วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุม ๖๐๕ ชั้น ๖ สำนักงาน กสม.

ผู้เข้าร่วมประชุม

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| ๑. นางสาวสุภัทรา นาคะผิว      | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  |
| ๒. นายภาณุวัฒน์ ทองสุข        | รองเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ   |
| ๓. นายจุมพล ขุนอ่อน           | รองเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ   |
| ๔. นางสาวสุกัญญา ต้นสายเพชร   | ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  |
| ๕. นางสาวทิพย์ธีรา รัมมณีย์   | ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย   |
| ๖. นางสาวพิมพ์ดาว จันทร์ขันธ์ | ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ๑   |
| ๗. นางรจนศม สุปงกช            | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและติดตามประเมินผล<br>รักษาราชการแทนหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ กสม. |
| ๘. นางชมพูนุท ป้อมป้องศึก     | หัวหน้ากลุ่มงานเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน ๑                                      |
| ๙. นางสาวเกษดาว เพิ่มพูล      | หัวหน้ากลุ่มงานเสนอแนะการแก้ไขกฎหมาย ๓   |
| ๑๐. นางสาวกมลชนก วีระนาวิน    | หัวหน้ากลุ่มงานสิทธิมนุษยชน ๓  |
| ๑๑. นางสาวรุจภา อ่ำไพรัตน์    | นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการพิเศษ  |
| ๑๒. นายอนุวัฒน์ โพธิ์ขาว      | นิติกรชำนาญการ   |
| ๑๓. นายณัฐวุฒิ โชติการ        | นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ   |
| ๑๔. นายณัฐพงษ์ คล่องแคล้ว     | พนักงานวิชาการโสตทัศนศึกษา   |
| ๑๕. นางสาวชนิศา กล่อมทอง      | เลขานุการประจำ กสม.  |
| ๑๖. นายณรงค์กร เสือเล็ก       | ผู้ช่วยเลขานุการประจำ กสม.   |

พรรคการเมือง

- |                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| ๑๗. นายเชีย จำปาทอง     | สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาชน |
| ๑๘. นางสาวธนพร วิจันทร์ | สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาชน |
| ๑๙. นายสหัสวัต คุ่มคง   | สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาชน |

นักวิชาการด้านแรงงาน

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| ๒๐. รศ.ดร.นภาพร อติวานิชยพงศ       | นักวิชาการอิสระ  |
| ๒๑. นางสาวสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง     | ผู้อำนวยการมูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม              |
| ๒๒. นายวัชรวิทย์ วุฒิปัทธะพัชร     | เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา  |
| ๒๓. นางสาวศิริรุ่ง ศรีสิทธิพิศาลภพ | เจ้าหน้าที่ฝ่ายสื่อสาร มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา |

นางสาวสุภัทรา นาคะผิว กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประธานการประชุมกล่าวเปิดการประชุม และนำเสนอหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ตามมาตรา ๒๔๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยแบ่งเป็นภารกิจด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่ง กสม. มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดทำข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

สำหรับภารกิจด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน กสม. มีหน้าที่ในการจัดทำรายงานผลการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศประจำปีเสนอต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ต่อประชาชน รวมทั้งการชี้แจงและรายงานข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากหน้าที่ในการชี้แจงและรายงานข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้บทบาทของ กสม. สอดคล้องกับหลักการปารีส กสม. จึงได้เสนอให้มีการยกเลิกหน้าที่และอำนาจดังกล่าว

ภารกิจด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน กสม. มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือแก่บุคคล หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศในการศึกษาวิจัย และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีแล้ว ๘ ฉบับ เหลือฉบับที่ ๙ คือ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัวที่ประเทศไทยยังไม่เข้าเป็นภาคี

ในฐานะสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการปารีส กสม. มีบทบาทสำคัญในการติดตามและประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศ รวมถึงการจัดทำรายงานหรือข้อมูล ประกอบกระบวนการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนภายใต้กลไกของสหประชาชาติ เช่น กระบวนการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชน (UPR) เพื่อสะท้อนสถานการณ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กสม. จะต้องเข้ารับการประเมินสถานะความเป็นอิสระและโครงสร้างองค์กรจากเครือข่ายพันธมิตรระดับโลกด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (GANHRI) ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการประเมินสถานะ (SCA) การดำเนินงานของ กสม. จึงต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการปารีส มาตรฐานสากล และข้อเสนอแนะจากกระบวนการประเมินสถานะดังกล่าว

### **บริบทและช่องว่างการคุ้มครองสิทธิแรงงานในปัจจุบัน (ผลจากการประชุมสมัชชาสิทธิมนุษยชน ประเด็นสิทธิแรงงาน)**

นางสาวสุภัทรา นาคะผิว กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ นำเสนอสรุปผลการประชุมสมัชชาสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ ๔ ห้องย่อยประเด็นสิทธิแรงงาน ซึ่งมีผู้แทนเครือข่ายคนทำงาน ภาคประชาสังคม นักวิชาการ ภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ ร่วมกันสะท้อนสถานการณ์ ปัญหา และข้อท้าทายในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน โดยที่ประชุมเห็นว่า แม้รัฐจะมีความพยายามในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานผ่านการแก้ไขและจัดทำกฎหมายหลายฉบับ แต่กฎหมายและมาตรการที่มีอยู่ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้การคุ้มครองไม่ครอบคลุมแรงงานทุกประเภทอย่างทั่วถึง และยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยยังไม่ได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญา

ระหว่างประเทศด้านแรงงานที่สำคัญอีกหลายฉบับ ทั้งนี้ ในการรับฟังสถานการณ์ประเด็นสิทธิแรงงาน กสม. จำแนกกลุ่มแรงงานออกเป็น ๗ กลุ่ม แต่ละกลุ่มสะท้อนปัญหาและข้อท้าทายต่าง ๆ ได้แก่

**๑. แรงงานในระบบ** ยังคงเผชิญปัญหาในรูปแบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ส่งผลให้ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งยังปรากฏปัญหาการลดทอนและละเมิดสิทธิของแรงงาน ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

**๒. แรงงานนอกระบบ** ยังประสบปัญหาการใช้สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง การไม่ได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคมอย่างถ้วนหน้า และกรณีผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ซึ่งยังได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ครอบคลุมเทียบเท่าผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ รวมถึงยังคงมีปัญหาการถูกละเมิดสิทธิในการทำงาน

**๓. แรงงานแพลตฟอร์ม** ยังประสบปัญหาการบิดเบือนสถานะการจ้างงาน ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสม อีกทั้งต้องทำงานภายใต้ข้อสัญญาและระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม เผชิญความเสี่ยงจากการทำงาน รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับการจดทะเบียนรถรับจ้างสาธารณะ

**๔. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ** ยังประสบปัญหาการทำงานภายใต้สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม สภาพความเป็นอยู่และการจ้างงานที่ไม่เหมาะสม การถูกหลอกลวงให้ไปทำงานผิดกฎหมาย ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ และกระบวนการเยียวยาที่ล่าช้า

**๕. แรงงานข้ามชาติ** ยังคงมีปัญหาระบบจากการขาดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ อย่างเป็นองค์รวม ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูง ตลอดจนการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดด้านกลไกการร้องเรียน และจำนวนล่ามที่ไม่เพียงพอต่อการให้ความช่วยเหลือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**๖. พนักงานบริการ** มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและยังเผชิญข้อจำกัดจากการที่การค้าประเวณียังคงเป็นความผิดทางอาญา ส่งผลให้ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิไม่กล้าใช้กลไกการร้องเรียน ซึ่งอาจเปิดช่องให้เกิดการเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบจากเจ้าหน้าที่

**๗. แรงงานจ้างเหมาบริการ** ในภาครัฐยังเป็นรูปแบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคง โดยมีหน่วยงานภาครัฐหลายแห่งใช้การจ้างเหมาบริการแทนการจ้างงานในลักษณะที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้คนทำงานสูญเสียสิทธิประโยชน์และหลักประกันตามสิทธิแรงงานที่พึงได้รับ

ทั้งนี้ ที่ประชุมสมัชชาสิทธิมนุษยชน ยังมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อาทิ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อเป็นการแสดงความมุ่งมั่นของไทยในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล รวมทั้งสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ตลอดจนการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. ๑๙๙๐ ขององค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ ที่ประชุมสมัชชาสิทธิมนุษยชนเห็นควรให้มีการปฏิรูปกฎหมายแรงงานผ่านการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกฎหมายแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์และรูปแบบการจ้างงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน

## สรุปประเด็นการหารือและแนวทางการขับเคลื่อนกฎหมายและมาตรการ

ที่ประชุมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนกฎหมายและมาตรการเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน ดังนี้

### ๑. การปฏิรูปกฎหมายและกลไกเชิงนโยบาย

สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านรูปแบบการจ้างงาน สถานะทางกฎหมายของแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มใหม่ ๆ ส่งผลให้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่ยังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มได้อย่างครอบคลุม และทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหาแรงงานจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในเชิงกฎหมาย นโยบาย การบังคับใช้กฎหมาย และการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สังคมควบคู่กันไป ซึ่งการผลักดันกฎหมายแรงงานในระดับพระราชบัญญัติเป็นกระบวนการที่มีความยากและต้องใช้ระยะเวลานาน โดยจากประสบการณ์ของการเสนอร่างกฎหมายหลายฉบับ หากร่างกฎหมายไม่ผ่านการพิจารณาหรือสิ้นสุดลงพร้อมกับกระบวนการทางรัฐสภา ย่อมส่งผลให้การขับเคลื่อนต้องเริ่มกระบวนการใหม่ ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่เหมาะสมคือการผลักดันกฎหมายหรือมาตรการแยกเป็นรายประเด็น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันควรวางเป้าหมายระยะยาวในการปฏิรูปกฎหมายแรงงานทั้งระบบ โดยเฉพาะการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน เพื่อให้กฎหมายแรงงานของไทยมีความเป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และสามารถรองรับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเด็นการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน ที่ประชุมเห็นด้วยในหลักการว่าเป็นแนวทางสำคัญในการปฏิรูปกฎหมายแรงงานทั้งระบบ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวมีความซับซ้อน และต้องใช้ระยะเวลานาน จึงจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนให้ชัดเจน โดยอาจมีการตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่หารือร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้ง กสม. พรรคการเมือง นักวิชาการ ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งนี้ ในระหว่างการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานควรดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจกับสังคมควบคู่กันไป เช่น การรณรงค์ การเสนอร่างกฎหมาย การรวบรวมรายชื่อประชาชนผู้สนับสนุน และการกำหนดเป้าหมายเป็นระยะ เพื่อให้การขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวเกิดความต่อเนื่อง

### ๒. สถานการณ์ ปัญหา และการคุ้มครองแรงงานกลุ่มต่าง ๆ

๒.๑ ประเด็นการคุ้มครองแรงงานกลุ่มต่าง ๆ เห็นว่า ยังมีช่องว่างทางกฎหมายหรือได้รับความคุ้มครองไม่เพียงพอ โดยเฉพาะนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเท่านั้น แต่รวมถึงนักเรียนอาชีวศึกษาที่อาจประสบปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา หรือไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างชัดเจน ที่ประชุมจึงเห็นควรให้ประเด็นดังกล่าวได้รับการบรรจุไว้ในข้อเสนอด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมทั้งควรพิจารณาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างสถานประกอบการกับนักศึกษาฝึกงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดหลักประกันด้านสิทธิและความปลอดภัยในการทำงาน

๒.๒ แรงงานนอกระบบ ที่ประชุมได้กล่าวถึงแนวทางการปรับปรุงระบบประกันสังคมให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอเกี่ยวกับการจำแนกแรงงานเป็นกลุ่มที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง เพื่อให้กองทุนมีลักษณะเป็นสาธารณะมากขึ้นและสามารถรองรับแรงงานนอกระบบได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ที่ประชุมมีข้อสังเกตเกี่ยวกับกฎหมายรับงานไปทำที่บ้านว่าอาจมีลักษณะที่ทำให้เกิดรูปแบบการจ้างทำของมากกว่าการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง จึงควรมีการพิจารณาว่ากฎหมายดังกล่าวสามารถทำหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานได้เพียงใด และสำหรับแรงงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการสื่อสารและผลักดันอย่างจริงจัง เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวมีลักษณะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

มีการต่อสัญญาเป็นระยะ และอาจไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ควรได้รับ โดยเฉพาะแรงงานจ้างเหมาบริการในภาครัฐ ซึ่งในบางกรณีไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานในภาคเอกชน เช่น ประเด็นค่าล่วงเวลาของพนักงานรักษาความปลอดภัย

๒.๓ แรงงานแพลตฟอร์ม ที่ประชุมมีความเห็นว่าแรงงานแพลตฟอร์มมีลักษณะการทำงานที่สะท้อนความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การลงชื่อเข้าทำงาน การสแกนใบหน้า การถูกควบคุมหรือกำกับผ่านระบบแพลตฟอร์ม และการบริหารจัดการโดยอัลกอริทึม อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญ คือ การบังคับใช้กฎหมายยังไม่ครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์ม ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จึงเห็นว่าไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการเสนอพระราชบัญญัติฉบับใหม่ แต่ควรพิจารณาใช้กลไกที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็วกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกร่างกฎกระทรวงเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มอย่างเป็นทางการ ซึ่งการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเป็นอำนาจที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการได้ หากมีเจตจำนงทางการเมืองที่ชัดเจน โดยกฎกระทรวงดังกล่าวควรอ้างอิงมาตรฐานสากลและถอดบทเรียนจากต่างประเทศ รวมถึงพิจารณาหลักเกณฑ์ของรัฐสภายุโรป และกรณีกฎหมายแรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศ เช่น กรณีที่กำหนดให้แพลตฟอร์มเปิดเผย อัลกอริทึมต่อรัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการกำกับดูแล ทั้งนี้ การผลักดันเรื่องแรงงานแพลตฟอร์มไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการจัดทำข้อเสนอทางกฎหมายเท่านั้น แต่ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับไรเดอร์และสังคมให้เห็นถึงความสำคัญว่าเหตุใดแรงงานแพลตฟอร์มจึงควรได้รับการพิจารณาในฐานะลูกจ้าง และควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

๒.๔ แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมประมง ที่ประชุมเห็นว่าเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากการเรียนรู้ทักษะการทำประมงอาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานและอาจมีบริบทคล้ายกับกรณีบุตรหลานเกษตรกรที่เข้าไปช่วยทำไร่ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กในลักษณะที่ละเมิดสิทธิหรือก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็ก

๒.๕ พนักงานบริการ ที่ประชุมรับทราบว่ามีแนวทางความเห็นที่แตกต่างกัน โดยฝ่ายหนึ่งเห็นว่าไม่ควรมีกฎหมายควบคุม ขณะที่อีกฝ่ายเห็นว่าควรมีระบบการขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านต่อไป

๒.๖ แรงงานข้ามชาติ ที่ประชุมเห็นว่าเป็นปัญหาเชิงระบบที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง โดยไม่ควรใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นระยะ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่มีระบบถาวรรองรับ หาก กสม. เข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ควรหยิบยกประเด็นการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้ชัดเจน โดยเฉพาะการทำให้ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานมีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถนำแรงงานเข้าสู่ระบบได้จริง รวมทั้งให้นายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมายต้องรับผิดชอบตามกฎหมายอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ประเด็นเฉพาะเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่ควรนำไปหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัญหาระบบ e-Work Permit ที่ทำให้แรงงานบางส่วนไม่สามารถขึ้นทะเบียนได้ ปัญหาความไม่ชัดเจนของแรงงานกัมพูชา ปัญหาระบบประกันสุขภาพของแรงงานซึ่งไม่ควรผลักไปสู่การใช้ประกันเอกชนหากสามารถใช้ระบบประกันสังคมได้ ปัญหาศูนย์พิสูจน์สัญชาติหรือศูนย์ออกเอกสารรับรองบุคคลสำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา (CI) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเมียนมา และปัญหาการรับเงินหรือสิทธิประโยชน์กรณีแรงงานเมียนมาเสียชีวิต ซึ่งแม้มีคำตัดสินให้ได้รับเงินแล้ว แต่ญาติหรือทายาทยังไม่สามารถขอรับเงินได้เนื่องจากความยุ่งยากด้านเอกสารในการพิสูจน์ความเป็นผู้มีสิทธิรับเงิน ทั้งนี้ การเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติยังมีข้อจำกัดสำคัญด้านภาษาและการสื่อสาร แม้ในบางกระบวนการจะมีล่ามอยู่แล้ว แต่ยังมีปัญหาทั้งด้าน ความเพียงพอ และคุณภาพของการแปล โดยเฉพาะเมื่อแรงงานข้ามชาติต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมซึ่งมีความเปราะบางมากขึ้น ล่ามจึงไม่ควรมีบทบาทเฉพาะในศาลแรงงานเท่านั้น

แต่ควรมีประจำตั้งแต่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิและกลไกคุ้มครองตั้งแต่ขั้นต้น นอกจากนี้ กรมการจัดหางานควรจัดทำคู่มือสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานทราบสิทธิ หน้าที่ และช่องทางการร้องเรียนของตนอย่างชัดเจน

๒.๗ แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ที่ประชุมเห็นว่าปัญหานายหน้าเป็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน โดยกระทรวงแรงงานและ กรมการจัดหางานต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการนายหน้าเถื่อนและป้องกันการจัดหางานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ ในกรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในต่างประเทศ เช่น ฟินแลนด์และสวีเดน รัฐบาลควรประสานงานกับประเทศปลายทาง เพื่อให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดให้นายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าถึงหลักประกันหรือระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศปลายทาง เช่น การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่างประเทศตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ สำหรับประเด็นความปลอดภัย อาชีวอนามัย และอุบัติเหตุจากการทำงาน ที่ประชุมเห็นว่าประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิในชีวิต ร่างกาย และสุขภาพของแรงงาน โดยมีข้อสังเกตว่าเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิแรงงานจำนวนมากเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน จึงเห็นควรให้มีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานอย่างเข้มงวดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรพิจารณาเพิ่มมาตรการลงโทษในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานหรือฝ่าฝืนกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เกิดการป้องกันอุบัติเหตุและความเสียหายต่อแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. การบังคับใช้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแรงงาน

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากหน่วยงานด้านแรงงานยังมีลักษณะการดำเนินงานเชิงรับมากกว่าการดำเนินงานเชิงรุก ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงกลไกคุ้มครองสิทธิได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งในบางกรณีแรงงานไม่ทราบว่าภาระกระทำของนายจ้างหรือสภาพการจ้างงานที่ตนเผชิญอยู่นั้นเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเห็นควรให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยกระดับมาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เข้มงวด และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยเฉพาะการตรวจแรงงานเชิงรุก การกำกับ ป้องกัน และปราบปรามการจัดหาแรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การดำเนินการต่อนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย และการกำหนดมาตรการลงโทษที่เหมาะสม

ในส่วนของกระบวนการยุติธรรมแรงงาน ที่ประชุมมีข้อห่วงกังวลเกี่ยวกับการใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงาน ซึ่งในบางกรณีอาจทำให้แรงงานได้รับสิทธิต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจของผู้พิพากษาที่อาจเกินคำร้องหรือไม่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้พิจารณาแนวทางในการปรับปรุงระเบียบหรือแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมแรงงานสามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ทั้งนี้ ที่ประชุมยังให้ความสำคัญกับคดีเชิงยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และประกันสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้แรงงานจะชนะคดีในทางกฎหมาย แต่หากยังไม่สามารถได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์โดยเร็ว ย่อมส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิในทางปฏิบัติยังไม่บรรลุผล

### ๔. การขับเคลื่อนและยกระดับสู่มาตรฐานสากล

ที่ประชุมเห็นด้วยกับการผลักดันให้ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม อย่างไรก็ตาม ที่ประชุมเห็นว่าไม่จำเป็นต้องรอให้ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวก่อนจึงจะปรับปรุงกฎหมายภายในได้ แต่สามารถดำเนินการคู่ขนานโดยนำสาระสำคัญของอนุสัญญามาใช้ในการแก้ไขกฎหมายภายในของไทยได้ทันที โดยเฉพาะในบริบทที่ประเทศไทยมีเป้าหมายในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการยกระดับมาตรฐานแรงงานและการรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

#### ๕. บทบาทเชิงยุทธศาสตร์และการประสานความร่วมมือ

ในด้านบทบาทของ กสม. ที่ประชุมเห็นว่า กสม. ควรใช้มติสมัชชาสิทธิมนุษยชนและข้อเสนอแนะตามรายงานของ กสม. เป็นกรอบสำคัญในการผลักดันประเด็นสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน การยกย่องกฎกระทรวงแรงงานแพลตฟอร์ม การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ไรเดอร์ และการติดตามการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ แม้ กสม. จะไม่มีอำนาจบังคับนายจ้างโดยตรง แต่ กสม. สามารถมีบทบาทสำคัญในการสะท้อนปัญหา จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ และทำให้สังคมเห็นถึงความจริงจังในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ทั้งนี้ การขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับพรรคการเมืองทั้งฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้าน ตลอดจนภาคประชาสังคม เครือข่ายแรงงาน นักวิชาการ และหน่วยงานของรัฐ โดย กสม. อาจเชิญพรรคการเมืองเข้าร่วมประชุม หรือเข้าพบพรรคการเมืองเพื่อสื่อสารข้อมูลข้อเท็จจริงและสร้างความเข้าใจต่อบริบทของปัญหาแรงงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ หากเครือข่ายแรงงานหรือภาคีที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงาน อาจเชิญ กสม. เข้าร่วมเป็นภาคีหรือองค์กรร่วมจัดได้ เพื่อเสริมพลังในการผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายและกฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ขณะเดียวกัน บทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานผ่านกลไกรัฐสภา โดยเฉพาะการตั้งกระทู้ถาม การติดตามการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร การผลักดันร่างกฎหมาย และการร่วมกำหนดประเด็นเชิงนโยบาย ทั้งนี้ การขับเคลื่อนเรื่องสิทธิแรงงานอาจไม่สามารถดำเนินการได้ทุกประเด็นในคราวเดียว แต่ควรกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญและสามารถผลักดันได้จริง เช่น การจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน การยกย่องกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ และการยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เพื่อให้สิทธิแรงงานได้รับการยอมรับและคุ้มครองในฐานะสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

จัดทำโดย  
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์