

สิทธิแรงงานในประเทศไทย

งานที่มีคุณค่า ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานทุกคน

บทประเมินโดยสังเขปว่าด้วยการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ UPR รอบที่ 3

ประเทศไทยมีประชากรแรงงานประมาณ 40.1 ล้านคน โดยมีเพียงร้อยละ 47.7 ที่อยู่ในการจ้างงานในระบบ ขณะที่มากกว่าร้อยละ 52.3 ทำงานนอกระบบโดยไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานและประกันสังคมอย่างเต็มที่ ข้อมูลของ WIEGO ปี 2567 ยืนยันว่าในระดับประเทศ การจ้างงานนอกระบบสูงถึงร้อยละ 65 ของการจ้างงานทั้งหมด ผู้หญิงมีประมาณ 10 ล้านคนจากผู้ทำงานอิสระ 20 ล้านคนในเศรษฐกิจนอกระบบ เอกสารข้อมูลฉบับนี้มุ่งเน้นกรอบแรงงานเชิงโครงสร้างที่ใช้กับแรงงานไทยทั้งในระบบและนอกระบบ สำหรับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสถานะการพำนักผูกกับการจ้างงานและเผชิญอุปสรรคทางกฎหมาย ทางปกครอง และเชิงโครงสร้างที่แตกต่าง โปรดดูเอกสารข้อมูลคู่กันว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ในการทบทวนรอบที่ 3 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2564 ประเทศไทยได้รับข้อเสนอแนะอย่างน้อย 20 ข้อที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและผู้ใช้แรงงาน โดยรับไว้พิจารณา 17 ข้อ ข้อเสนอแนะสำคัญที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) ฉบับที่ 98 (การเจรจาต่อรองร่วม) ฉบับที่ 131 (การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ) ฉบับที่ 183 (การคุ้มครองการคลอดบุตร) และฉบับที่ 189 (แรงงานทำงานบ้าน) แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (2562-2565) หมดอายุโดยไม่ได้ให้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ และแผนปฏิบัติการแห่งชาติฉบับที่สองยังหยุดชะงัก ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบยังไม่ได้ตราเป็นกฎหมาย

การประเมินนี้แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยปฏิบัติตามข้อเสนอแนะรอบที่ 3 ได้เพียงบางส่วนในจำนวนเล็กน้อย และล้มเหลวอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี 2568 ขยายวันลาคลอดจาก 98 เป็น 120 วัน กำหนดวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา 15 วันโดยได้รับค่าจ้าง (มีผลตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2568) และวันลาเนื่องจากมีประจำเดือนหนึ่งวัน แต่แรงงานนอกระบบยังถูกกีดกัน ระบบเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างภาคบังคับ ซึ่งเลื่อนจากเดือนตุลาคม 2568 มีกำหนดเริ่มในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างในระบบตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในพื้นที่จริง แรงงานในระบบยังเผชิญการโกงค่าจ้างและการใช้กระบวนการล้มละลายโดยมิชอบ แรงงานนอกระบบ 21 ล้านคน (ร้อยละ 65 ของการจ้างงานทั้งประเทศ) ยังคงถูกกีดกันเชิงโครงสร้างจากการคุ้มครองทางสังคมที่เท่าเทียม และงานบริการทางเพศยังเป็นความผิดอาญา ทั้งที่ข้อสังเกตเชิงสรุปของคณะกรรมการ CEDAW ต่อประเทศไทย (2568) เรียกร้องให้ยกเลิกโทษทางอาญา (สำหรับสถานการณ์เฉพาะของแรงงานชนเผ่าพื้นเมือง โปรดดูเอกสารข้อมูลคู่กันว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง สำหรับผู้อยู่ร่วมกับเอชไอวีและผู้ใช้ยาเสพติดในการจ้างงาน โปรดดูเอกสารข้อมูลคู่กันว่าด้วยสิทธิของ PLHIV และ PWUD)





สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

ความท้าทาย | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

ความท้าทายที่ 1: การไม่ให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหลัก และกรอบภายในประเทศที่ไม่เท่าเทียมเชิงโครงสร้าง

ประเทศไทยเป็นรัฐภาคีของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหลักที่จำเป็นต่อการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียม

ขบวนการแรงงานไทยรณรงค์ให้ให้สัตยาบัน ILO 87 และ 98 มานานกว่าสามทศวรรษ เครือข่ายขับเคลื่อน ILO 87-98 (ILO 87-98 Driving Network) ซึ่งเป็นแนวร่วมขององค์กรแรงงาน 26 องค์กรที่นำโดยสหภาพสมาชิก IndustriALL Global Union ในประเทศไทย

เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **มูลนิธิมนุษยะ, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, สหภาพแรงงานวายเอ็มพีผลิตภัณฑ์โลหะแห่งประเทศไทย, สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

ความท้าทาย | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

ได้แก่ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) ฉบับที่ 98 (การเจรจาต่อรองร่วม) ฉบับที่ 131 (การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ) ฉบับที่ 183 (การคุ้มครองการคลอดบุตร) และฉบับที่ 189 (แรงงานทำงานบ้าน)

กรอบกฎหมายภายในประเทศกระจัดกระจายและให้ระดับการคุ้มครองที่ไม่เท่าเทียมตามสถานะของแรงงาน

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำกับค่าจ้าง สภาพการทำงาน และการเลิกจ้างสำหรับแรงงานในระบบเท่านั้น
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สร้างระบบสองชั้นระหว่างมาตรา 33 (ภาคบังคับ สำหรับแรงงานในระบบ) กับมาตรา 40 (สมัครใจ สำหรับแรงงานนอกระบบ ประโยชน์ทดแทนด้อยกว่า)
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำกับสหภาพแรงงาน แต่กีดกันแรงงานบางประเภทจากการเป็นผู้นำ และ
- พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ให้ความสำคัญกับเจ้าหนี้มีประกันเหนือแรงงาน

ตามมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เฉพาะผู้ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้นที่จดทะเบียนเป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กีดกันแรงงานข้ามชาติจากการเป็นผู้นำสหภาพ (ดูเอกสารข้อมูลคู่กันว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติสำหรับมิติเฉพาะของแรงงานข้ามชาติในข้อจำกัดนี้)

ยกระดับการรณรงค์เพื่อให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2568 ตัวแทนเครือข่ายระบุว่ากระทรวงแรงงานอ้างการเปลี่ยนผ่านทางการเมืองและความกังวลเรื่องความไม่สงบด้านแรงงานเป็นเหตุผลของความล่าช้าซ้ำแล้วซ้ำเล่า “การศึกษาความเป็นไปได้” ที่รัฐบาลว่าจ้างต่อเนื่องกันมาตั้งแต่อย่างน้อยปี 2555 ล่าสุดคือคณะกรรมการไตรภาคีที่ตั้งขึ้นในปี 2566 ไม่ได้ให้กำหนดวันให้สัตยาบันที่แน่นอน ขณะนี้แนวร่วมกำลังผลักดันให้การให้สัตยาบัน ILO 87 และ 98 เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของความตกลงการค้าเสรีไทย-สหภาพยุโรป

ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW (2568) เรียกร้องให้ขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังแรงงานทุกคน

ในข้อสังเกตเชิงสรุปปี 2568 (ย่อหน้า 39(b)-(c)) คณะกรรมการ CEDAW เรียกร้องให้ขยายการคุ้มครองด้านแรงงานและสังคมไปยังแรงงานทุกคน โดยเฉพาะผู้หญิงในการจ้างงานนอกระบบ แรงงานทำงานบ้าน และแรงงานข้ามชาติ และให้ให้สัตยาบัน ILO 189

แรงงานแพลตฟอร์มถูกกีดกันด้วยการจัดประเภททางกฎหมาย

แรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยถูกจัดเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” ซึ่งกีดกันออกจากการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่มีสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดพัก หรือการคุ้มครองการบาดเจ็บจากการทำงาน แม้จะถูกเรียกว่า “พันธมิตร” แต่บริษัทแพลตฟอร์มควบคุมสภาพการทำงานอย่างมากผ่านระบบอัลกอริทึม บทลงโทษ และการระงับบัญชี ซึ่งคล้ายความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้าง โดยไม่มีความรับผิดทางกฎหมายที่สอดคล้อง แรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถตั้งสหภาพแรงงานได้ภายใต้กฎหมายปัจจุบัน

ความท้าทายที่ 2: การบังคับใช้ที่อ่อนแอ การโกงค่าจ้าง และการใช้กระบวนการล้มละลายและฟื้นฟูกิจการโดยมิชอบต่อแรงงานในระบบ

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะให้การคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงานในระบบ แต่ช่องว่างสำคัญในการบังคับใช้และการออกแบบกฎหมายบั่นทอนการคุ้มครองเหล่านี้ในทางปฏิบัติ ในกรณีของบริษัทผู้ผลิตในพื้นที่อุตสาหกรรม เช่น สมุทรปราการและชลบุรี แรงงานหลายร้อยคนถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด หลังนายจ้างเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ

ตามมาตรา 130 แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 เจ้าหนี้มีประกันได้รับความสำคัญในการแบ่งทรัพย์สินของบริษัทที่ล้มละลาย เมื่อมีการขายทรัพย์สินของบริษัทระหว่างกระบวนการล้มละลาย เงินส่วนใหญ่อาจถูกนำไปชำระเจ้าหนี้มีประกันก่อน ทำให้เหลือเงินเพียงเล็กน้อยหรือไม่เหลือเลยสำหรับค่าจ้าง หรือค่าชดเชยของแรงงาน นายจ้างบางรายใช้กระบวนการล้มละลายโดยมิชอบโดยโอนทรัพย์สินก่อนยื่นขอ ทำให้บริษัทดูเหมือนไม่สามารถจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชยได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2568 ขยายวันลาคลอดจาก 98 เป็น 120 วัน (ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน 60 วัน) กำหนดวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา 15 วันโดยได้รับค่าจ้าง วันลาเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติม 15 วันโดยได้รับค่าจ้างร้อยละ 50 สำหรับทารกแรกเกิดที่มีภาวะแทรกซ้อนด้านสุขภาพ และวันลาเนื่องจากมีประจำเดือนหนึ่งวันต่อรอบเดือน อย่างไรก็ตาม ผลสำเร็จเหล่านี้ไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบหรือผู้ทำงานอิสระ (ดูความท้าทายที่ 3)

ระบบเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างภาคบังคับ ซึ่งจัดตั้งตามมาตรา 126 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ถูกเลื่อนจากวันที่ 1 ตุลาคม 2568 เป็นวันที่ 1 ตุลาคม 2569 โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2568 ใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเท่านั้น

กรณีหนึ่ง: แรงงาน 350 ถึง 400 คนถูกเลิกจ้าง ค้างชำระค่าชดเชย 70 ล้านบาท ได้รับเดือนละ 500 บาทเมื่อผ่านไปห้าปี

ในกรณีตัวอย่างหนึ่ง แรงงานประมาณ 350 ถึง 400 คนถูกเลิกจ้างและค้างชำระค่าชดเชยประมาณ 70 ล้านบาท แต่หนี้ถูกนำเข้าแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท ทำให้การชำระล่าช้าไม่มีกำหนด เมื่อผ่านไปกว่าห้าปีหลังการเลิกจ้าง แรงงานยังไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย และได้รับเพียงประมาณเดือนละ 500 บาท ซึ่งต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดมากและไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ

แผนการ “ลาออกโดยสมัครใจ” ที่ถูกบังคับเพื่อเลี่ยงค่าชดเชย

นายจ้างบางรายกดดันแรงงานให้ลาออกโดยสัญญาว่าจะให้ค่าชดเชยสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด คำสัญญาเหล่านี้มักไม่ได้ปฏิบัติ ทำให้แรงงานไม่มีทั้งความคุ้มครองทางกฎหมายและรายได้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคงอยู่ที่ 337-400 บาทตลอดปี 2568 และ 2569

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันอยู่ระหว่าง 337 ถึง 400 บาทตามจังหวัด โดยกรุงเทพมหานครถูกเพิ่มเข้าสู่ระดับสูงสุดร่วมกับภูเก็ต ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา และเกาะสมุย อัตรา 400 บาทยังใช้ทั่วประเทศกับโรงแรมระดับ 2-4 ดาวและสถานบันเทิงที่ได้รับอนุญาต เป้าหมาย 600 บาทภายในปี 2570 ถูกประกาศทางการเมือง แต่ยังไม่แน่นอนเชิงโครงสร้าง อัตราดังกล่าวถูกยืนยันอีกครั้งตามประกาศฉบับที่ 14 มีผลวันที่ 1 กรกฎาคม 2569 ในทางปฏิบัติ ค่าจ้างยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับเงินเฟ้อปี 2565 ที่ร้อยละ 6 และค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW (2568) ว่าด้วยช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศสภาพ

คณะกรรมการ CEDAW (2568) ชี้ถึงช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศสภาพที่ยังคงอยู่และสภาพการทำงานที่ไม่เท่าเทียมซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานผู้หญิง โดยเฉพาะในภาคส่วนที่ค่าจ้างต่ำ

เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **มูลนิธิมนุษยะ, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, สหภาพแรงงานวายเอ็มพีผลิตภัณฑ์โลหะแห่งประเทศไทย, สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

ความท้าทาย | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

ความท้าทายที่ 3: การกีดกันเชิงโครงสร้างต่อแรงงานนอกระบบ แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานดูแล และผลกระทบต่อผู้หญิงอย่างไม่ได้สัดส่วน

ข้อมูลล่าสุดของ OECD (2568) ระบุว่า จากแรงงานประมาณ 40.1 ล้านคนทั่วประเทศ ร้อยละ 52.3 อยู่ในการจ้างงานนอกระบบ ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติแสดงว่า แรงงานนอกระบบมีมากกว่า 21 ล้านคน มากกว่ากำลังแรงงานในระบบ

ข้อมูลของ WIEGO ปี 2567 แสดงว่าในระดับประเทศ การจ้างงานนอกระบบสูงถึงร้อยละ 65 ของการจ้างงานทั้งหมด ความเป็นนอกระบบสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มากกว่าร้อยละ 75 ของกำลังแรงงาน) และภาคเหนือ (เกือบร้อยละ 70) แรงงานนอกระบบคิดเป็นประมาณร้อยละ 42 ของกำลังแรงงานในกรุงเทพมหานคร



แรงงานหญิงที่ทำงานจากที่บ้านในเขตหนองจอกผลิตสินค้าภายในครัวเรือนของตน พร้อมทั้งรวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องการยอมรับ การคุ้มครองแรงงาน และหลักประกันทางสังคม

ที่มา: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand) (2024)

ประเทศไทยมีกฎหมายจำกัดที่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ที่สำคัญที่สุดคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กฎหมายนี้เป็นผลจากการรณรงค์ยาวนานของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ รวมถึง HomeNet Thailand และรับรองแรงงานรับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นทางการ โดยให้การคุ้มครอง เช่น หลักประกันค่าจ้างและการปฏิบัติที่เท่าเทียม อย่างไรก็ตาม เมื่อผ่านมากว่าหนึ่งทศวรรษหลังการประกาศใช้ กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่

- การไม่มีกฎหมายลำดับรองว่าด้วยค่าจ้างตามผลงาน
- กลไกการบังคับใช้ที่อ่อนแอ
- ความสามารถในการตรวจแรงงานที่จำกัด โดยเฉพาะสำหรับสถานที่ทำงานที่บ้าน
- การขาดการบูรณาการกับระบบประกันสังคมที่กว้างกว่า

กฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ไม่ได้รับประกันการคุ้มครองด้านการลาคลอด ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา หรือค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้ แต่ระบบนี้ต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายบุคคลและให้ประโยชน์ทดแทนที่จำกัด โดยเฉพาะการคุ้มครองการคลอดบุตร เงินทดแทนการว่างงาน และประกันสังคมระยะยาว ทำให้เกิดระบบสองชั้นที่แรงงานนอกระบบได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการแต่ถูกกีดกันในเนื้อหาสาระ



ผู้หญิงในเศรษฐกิจนอกระบบ 10 ล้านคนยังคงถูกกีดกันจากการคุ้มครองการคลอดบุตรที่เท่าเทียม ประเทศไทยมีผู้ทำงานอิสระประมาณ 20 ล้านคน ที่ไม่ได้อยู่ในกองทุนประกันสังคม ในจำนวนนี้ประมาณ 10 ล้านคนเป็นผู้หญิง การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี 2568 (ลาคลอด 120 วัน ค่าจ้างเต็มจำนวน 60 วัน) ไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 โดยอัตโนมัติ คณะกรรมการ CEDAW (2568) ตั้งข้อสังเกตว่าผู้หญิงในเศรษฐกิจนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการถูกเลิกจ้างระหว่างตั้งครรภ์

งานดูแลที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน: ผู้สูงอายุ 13 ล้านคน ผู้หญิงใช้เวลา 2-2.5 ชั่วโมงต่อวัน
ประชากรสูงอายุของประเทศไทยราว 13 ล้านคนส่วนใหญ่ได้รับการดูแลจากผู้ดูแลในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ใช้เวลา 2 ถึง 2.5 ชั่วโมงต่อวันในการดูแลผู้สูงอายุ โครงการรับรองผู้ดูแลของกระทรวงสาธารณสุขให้เบี้ยเลี้ยงรายเดือน 2,000 บาทแก่ผู้ดูแลผู้ป่วยติดเตียงที่ผ่านการรับรอง แต่แรงงานรับงานไปทำที่บ้านที่ทำหน้าที่ดูแลด้วยถูกกีดกัน เพราะไม่สามารถผ่านข้อกำหนดการอบรม 180 ชั่วโมง



ชนินพร ดวงเงิน แม่ค้าในตลาด หลบอากาศร้อนอยู่ภายในบ้านของเธอในกรุงเทพฯ ประเทศไทย

ที่มา: ชนากาญจน์ เหล่าสารคาม / WIEGO (2025)

ความร้อนสุดขั้วและผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศต่อแรงงานนอกระบบ
งานวิจัยของ WIEGO และ HomeNet Thailand ซึ่งอิงแรงงานกว่า 1,000 คน พบว่า ร้อยละ 78 ของผู้ค้าและร้อยละ 81 ของแรงงานรับงานไปทำที่บ้านต้องลดชั่วโมงทำงานเพราะความร้อน ร้อยละ 73 ของผู้ค้าและร้อยละ 80 ของแรงงานรับงานไปทำที่บ้านรายงานอาการเจ็บป่วยจากความร้อน ร้อยละ 53 ของผู้ค้าและร้อยละ 67 ของแรงงานรับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับการรักษาพยาบาล และร้อยละ 95 ของผู้ค้าและร้อยละ 88 ของแรงงานรับงานไปทำที่บ้านรายงานค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อคลายร้อน

ผู้ค้าหาบเร่แผงลอย: รายได้ 16,200 บาทต่อเดือน กู้เงินดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน ผู้ค้าหาบเร่แผงลอยโดยทั่วไปมีรายได้ประมาณ 16,200 บาทต่อเดือน เกือบครึ่งหนึ่งของผู้ค้ารายงานว่ากู้เงิน โดยมักผ่านผู้ให้กู้นอกระบบที่คิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 20 ต่อเดือน

เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **มูลนิธิมนุษยะ, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, สหภาพแรงงานวายเอ็มพีผลิตภัณฑ์โลหะแห่งประเทศไทย, สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

ความท้าทาย | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

ความท้าทายที่ 4: ช่องว่างด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติที่ตัดข้ามประเด็น และการขาดกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุม

ประเทศไทยกำลังยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ซึ่งจะกำหนดภาระผูกพันบังคับตรวจสอบเพื่อความรอบคอบด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม

ร่างปี 2568 ไม่ได้เผยแพร่ต่อสาธารณะ และชุมชนที่ได้รับผลกระทบรวมถึงแรงงานไม่ได้รับเชิญเข้าร่วมการปรึกษาหารือระยะแรกที่จัดในปี 2568 กรอบของร่างไม่ได้รับประกันการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของแรงงานและชุมชนที่ได้รับผลกระทบอย่างเพียงพอในกระบวนการตรวจสอบเพื่อความรอบคอบ รวมถึงการประเมินความเสี่ยง การติดตามผล และการเยียวยา

การขาดกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุม ทำให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติแบบเหลื่อมซ้อนบนพื้นฐานของเพศ เพศสภาพ ชาติกำเนิด ชาติพันธุ์ สถานะสุขภาพ สถานะเอชไอวี วิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศสภาพ ความพิการ และอายุ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ใช้กับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานเพศสภาพเท่านั้น และมาตรา 17(2) อนุญาตข้อยกเว้นด้วยเหตุผลทางศาสนา ความมั่นคงของชาติ หรือความปลอดภัยสาธารณะ

การติดเชื้อเอชไอวีถูกจัดเป็นลักษณะต้องห้ามสำหรับการรับราชการตำรวจ ตามข้อ 2(14) ของระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2566

การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานบนพื้นฐานสถานะผู้อยู่ร่วมกับเอชไอวีที่มีการบันทึก
ผู้หญิงที่อยู่ร่วมกับเอชไอวีถูกปฏิเสธการจ้างงานทั้งที่มีคุณสมบัติครบ สอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ผ่าน และได้รับแจ้งให้มารายงานตัวเป็นลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) ภายหลังได้รับแจ้งว่าตรวจสุขภาพไม่ผ่านเพราะสถานะเอชไอวี บุคคล LGBTQ+ ที่อยู่ร่วมกับเอชไอวีถูกพักงานและเท่ากับถูกเลิกจ้างจากบริษัทที่ทำงานมาเจ็ดปี หลังสถานะเอชไอวีถูกค้นพบ เด็กหญิงที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรและอยู่ร่วมกับเอชไอวีถูกปฏิเสธการรับเข้าเรียนหรือถูกขอให้ถอนตัวจากโรงเรียนสี่แห่ง

ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW (2568) ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเหลื่อมซ้อน
คณะกรรมการ CEDAW (2568) เน้นความจำเป็นในการแก้ไขการเลือกปฏิบัติหลายรูปแบบที่ซ้อนทับกันซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้หญิง รวมถึงผู้หญิงข้ามชาติ ผู้หญิงในชนบท และผู้หญิงในการจ้างงานนอกระบบ



การขาดแคลนแรงงานกว่า 400,000 คนจากความขัดแย้งชายแดนไทย-กัมพูชา
ความขัดแย้งชายแดนไทย-กัมพูชาและการปิดด่านตรวจทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในภาคเกษตรและประมง นโยบายของรัฐบาลยังไม่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะขยายกำหนดเวลาหรือให้มาตรการผ่อนปรนสำหรับแรงงานตามมาตรา 64 หรือกลุ่มที่ได้รับการยกเว้นชั่วคราวอื่น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างฉับพลันมากกว่า 400,000 คน

ความท้าทายที่ 5: การทำให้งานบริการทางเพศเป็นอาชญากรรม และการปฏิเสธสิทธิแรงงานของพนักงานบริการ

งานบริการทางเพศยังเป็นความผิดอาญา ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ทำให้พนักงานบริการประมาณหนึ่งล้านคนไม่ได้รับการคุ้มครองด้านแรงงาน พนักงานบริการถูกกีดกันจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติเงินทดแทน และไม่สามารถตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่เกี่ยวกับงานของตนได้
การทำให้เป็นอาชญากรรมทำให้พนักงานบริการเสี่ยงต่อการถูกตำรวจคุกคาม

การจับกุมโดยพลการ การรีดไถ และความรุนแรง และขัดขวางไม่ให้เข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพสำหรับการละเมิดสิทธิแรงงาน
เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2569 มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ ยื่นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองพนักงานบริการต่อสภาผู้แทนราษฎร โดยได้รับการสนับสนุนจาก ส.ส. พรรคประชาชน และพรรคเพื่อไทย ร่างกฎหมายจะยกเลิกพระราชบัญญัติปี 2539 และรับรองพนักงานบริการเป็นแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมาย ให้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองด้านแรงงาน ประโยชน์ทดแทนประกันสังคม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเทียบเท่าอาชีพอื่นที่ได้รับการรับรอง

ในเดือนกรกฎาคม 2569 รัฐสภาลงมติ 17 ต่อ 6 ให้จัดร่างกฎหมายนี้เป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวด้วยการเงิน ทำให้อนาคตของร่างอยู่ในมือนายกรัฐมนตรีอนุทิน ชาญวีรกูล กลุ่มสิทธิมนุษยชนและ ส.ส. ฝ่ายค้านเตือนว่าอาจทำให้การปฏิรูปหยุดชะงักไม่มีกำหนดโดยไม่ได้เข้าสู่การอภิปรายในสภาเลย เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2569

ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW (2568) ว่าด้วยการยกเลิกโทษทางอาญา
คณะกรรมการ CEDAW (2568) เรียกร้องให้ยกเลิกโทษทางอาญาของงานบริการทางเพศและให้เข้าถึงการคุ้มครองด้านแรงงาน ประกันสังคม และการคุ้มครองจากความรุนแรงและการแสวงประโยชน์

ประมาณการว่าพนักงานบริการหนึ่งล้านคนถูกปฏิเสธการคุ้มครองด้านแรงงาน
มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ประมาณการว่ามีพนักงานบริการทั่วประเทศประมาณหนึ่งล้านคน โดยอิงตัวเลขของกระทรวงมหาดไทยที่มีสถานบริการที่จดทะเบียนมากกว่า 10,000 แห่ง การนำพนักงานบริการเข้าสู่ระบบแรงงานอย่างเป็นทางการจะเสริมฐานเงินสมทบของกองทุนประกันสังคม ไม่ใช่ทำให้อ่อนแอลง ภายใต้กรอบปัจจุบัน พนักงานบริการไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยเลิกจ้าง เงินทดแทนการว่างงาน การคุ้มครองการคลอดบุตร หรือรวมตัวเป็นสหภาพได้

OHCHR และภาคประชาสังคมเรียกร้องให้ปฏิรูปโดยทันที
Human Rights Research Center และกลไกสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติหลายกลไกเรียกร้องให้รัฐบาลไทยรับรองและผ่านกฎหมายคุ้มครองพนักงานบริการ กลุ่มรณรงค์ย้ำว่าการทำให้เป็นอาชญากรรมผลักพนักงานบริการไปอยู่ใต้ดิน ทำให้เสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์โดยตำรวจ ผู้ค้ามนุษย์ และลูกค้า และปฏิเสธสิทธิแรงงานที่แรงงานในภาคส่วนอื่นได้รับ

เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **มูลนิธิมนุษยะ, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, สหภาพแรงงานวายเอ็มพีผลิตภัณฑ์โลหะแห่งประเทศไทย, สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

ความท้าทาย | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

คณะรัฐมนตรีรับทราบข้อสังเกตเชิงสรุปของคณะกรรมการ CEDAW (2568) และอนุมัติข้อเสนอของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งสั่งให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งปฏิบัติตามข้อเสนอแนะสำคัญ รวมถึงการยกเลิกโทษทางอาญาแก่ผู้หญิงที่ทำงานบริการทางเพศเพื่อปกป้องจากการตีตรา และมาตรการสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ แม้จะมีพันธกรณีที่ชัดแจ้งนี้ พระราชบัญญัติปี 2539 ยังมีผลบังคับใช้ และการปฏิรูปกฎหมายอย่างครอบคลุมยังไม่แล้วเสร็จ

ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

1. ต่อความท้าทายที่ 1: ให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหลักและปฏิรูปกรอบภายในประเทศ

1.1	ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) และฉบับที่ 98 (การเจรจาต่อรองร่วม) พร้อมกัน และกำหนดวันให้สัตยาบันที่แน่นอนและเปิดเผยต่อสาธารณะ แทนที่จะดำเนิน “การศึกษาความเป็นไปได้” ต่อเนื่องกันไป ตามที่เครือข่ายขับเคลื่อน ILO 87-98 ซึ่งเป็นองค์กรแรงงานไทย 26 องค์กรเรียกร้องมาโดยตลอด
1.2	ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 131 (การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ) ฉบับที่ 183 (การคุ้มครองการคลอดบุตร) และฉบับที่ 189 (แรงงานทำงานบ้าน) ตามที่ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW ปี 2568 เรียกร้อง
1.3	แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อรับรองสิทธิในการตั้งและเป็นผู้นำสหภาพแรงงานสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงผ่านการแก้ไขมาตรา 88 ซึ่งกล่าวถึงในเอกสารข้อมูลคู่กันว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ
1.4	ตรารางพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และปฏิรูปการจัดประเภททางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อให้เข้าถึงการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดพัก การคุ้มครองการบาดเจ็บจากการทำงาน และสิทธิในการตั้งสหภาพ
1.5	ปฏิรูปมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ทดแทนเทียบเท่ามาตรา 33

2. ต่อความท้าทายที่ 2: สร้างหลักประกันการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงความยุติธรรม และการเยียวยาที่เพียงพอสำหรับแรงงานในระบบ

2.1	ปฏิรูปพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 รวมถึงมาตรา 130 เพื่อให้ความสำคัญกับสิทธิเรียกร้องค่าจ้างและค่าชดเชยของแรงงานเหนือเจ้าหนี้มีประกัน และป้องกันการใช้กระบวนการฟื้นฟูกิจการโดยมิชอบเพื่อเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชย
2.2	จัดตั้งกองทุนค้ำประกันค่าชดเชยแรงงานเพื่อให้มีการจ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยทันทีเมื่อบริษัทปิดกิจการหรือล้มละลาย เพื่อแก้ปัญหากรณีเช่นแรงงาน 350-400 คนที่ยังได้รับเพียงเดือนละ 500 บาทเมื่อผ่านไปห้าปีหลังการเลิกจ้าง

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com

ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

2.3	เสริมสร้างกลไกการบังคับใช้เพื่อป้องกันการบังคับลาออก การโกงค่าจ้าง และการชำระค่าชดเชยล่าช้า ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 และเพิ่มความสามารถของศาลแรงงานและการเข้าถึงความช่วยเหลือทางกฎหมายสำหรับการเรียกร้องแบบกลุ่ม
2.4	เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำรายวันให้เป็นค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างแท้จริงตามข้อมูลค่าครองชีพ พร้อมกรอบเวลาที่ชัดเจนและเปิดเผยต่อสาธารณะสำหรับเป้าหมาย 600 บาทที่รัฐบาลประกาศ และบังคับใช้ในทุกจังหวัดและทุกภาคส่วน รวมถึงต่อการจ้างเหมาช่วง
2.5	สร้างหลักประกันว่าระบบเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 จะไม่ถูกเลื่อนอีก และขยายความครอบคลุมไปยังนายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และแรงงานนอกระบบ

3. ต่อความท้าทายที่ 3: ขยายสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมไปยังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะผู้หญิง

3.1	ปฏิบัติตามข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW ปี 2568 (ย่อหน้า 39(b)-(c)) ขยายการคุ้มครองแรงงานและความคุ้มครองประกันสังคมอย่างเต็มที่ไปยังแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ 21 ล้านคน รวมถึงผู้หญิง 10 ล้านคนในเศรษฐกิจนอกระบบ
3.2	ขยายการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี 2568 รวมถึงลาคลอด 120 วัน วันลาเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดาที่ได้รับค่าจ้าง และวันลาเนื่องจากมีประจำเดือน ไปยังแรงงานนอกระบบ ผ่านการดำเนินการทางนิติบัญญัติคู่ขนาน
3.3	กำหนดมาตรฐานค่าจ้างตามผลงานและปรับปรุงการตรวจแรงงานให้เหมาะกับงานที่ทำที่บ้าน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และแก้ไขกฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 เพื่อรับประกันการลาคลอด ชั่วโมงทำงานที่มีการกำกับ ค่าล่วงเวลา และการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน
3.4	รับรองและสนับสนุนงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมถึงการขยายเบี้ยเลี้ยงผู้ดูแล การจัดช่องทางการรับรองที่ยืดหยุ่นซึ่งไม่ต้องอบรม 180 ชั่วโมง และการบูรณาการงานดูแลเข้าสู่ระบบการคุ้มครองทางสังคม
3.5	บูรณาการความเสี่ยงจากการทำงานที่เกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศเข้าสู่กรอบแรงงานและสาธารณสุข เพื่อรับประกันการคุ้มครองบนฐานสิทธิสำหรับแรงงานนอกระบบที่เผชิญความร้อนสุดขั้วและภัยสิ่งแวดล้อม ตามผลการวิจัยของ WIEGO และ HomeNet Thailand ที่พบว่าแรงงานรับงานไปทำที่บ้านสูงถึงร้อยละ 88 มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อคลายร้อน

4. ต่อความท้าทายที่ 4: ปิดช่องว่างด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและตรากฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุม

4.1	สร้างหลักประกันว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบรับรองการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของแรงงาน ผู้หญิง แรงงานนอกระบบ และชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ในกระบวนการตรวจสอบเพื่อความรอบคอบด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมภาคบังคับ รวมถึงการประเมินความเสี่ยง การติดตามผล และการเยียวยา และครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานข้ามพรมแดน

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com

ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

4.2	ตรากฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานบนทุกเหตุ รวมถึงเพศ เพศสภาพ สถานะเอชไอวี วิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศสภาพ ความพิการ ชาติกำเนิด ชาติพันธุ์ และอายุ
4.3	แก้ไขมาตรา 17(2) แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อยกเลิกข้อยกเว้นด้วยเหตุผลทางศาสนา ความมั่นคงของชาติ หรือความปลอดภัยสาธารณะ และยกเลิกระเบียบ ก.ตร. ปี 2566 ที่จัดให้เอชไอวีเป็นลักษณะต้องห้ามในการบรรจุแต่งตั้ง
4.4	ใช้มาตรการเฉพาะเพื่อแก้ไขการเลือกปฏิบัติหลายรูปแบบที่ซ้อนทับกันซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงในชนบท ผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง ผู้หญิงในการจ้างงานนอกระบบ และผู้หญิงที่อยู่ร่วมกับเอชไอวี และบูรณาการแนวทางที่ตอบสนองต่อมิติเพศสภาพและยึดแรงงานเป็นศูนย์กลางในนโยบายด้านภูมิอากาศ แรงงาน และเศรษฐกิจ
4.5	ใช้มาตรการที่ยืดหยุ่นสำหรับแรงงานตามมาตรา 64 ในพื้นที่ชายแดนและกลุ่มที่ได้รับการยกเว้นชั่วคราวอื่น เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 400,000 คนในภาคเกษตรและประมงที่เกิดจากความขัดแย้งชายแดนไทย-กัมพูชา

5. ต่อความท้าทายที่ 5: ยกเลิกโทษทางอาญาของงานบริการทางเพศและขยายสิทธิแรงงานไปยังพนักงานบริการ

5.1	ปฏิบัติตามข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW ปี 2568 รับรองและผ่านร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองพนักงานบริการที่มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ยื่นต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2569 โดยไม่ปล่อยให้การจัดประเภทเป็น “ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวด้วยการเงิน” ในเดือนกรกฎาคม 2569 ทำให้การปฏิรูปหยุดชะงักไม่มีกำหนด
5.2	ยกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 และรับรองงานบริการทางเพศเป็นงานที่ชอบด้วยกฎหมาย ให้พนักงานบริการได้รับการคุ้มครองด้านแรงงาน ประโยชน์ทดแทนประกันสังคม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเทียบเท่าอาชีพอื่นที่ได้รับการรับรอง
5.3	สร้างหลักประกันว่าพนักงานบริการเข้าถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม (มาตรา 33 และ 40) พระราชบัญญัติเงินทดแทน และสิทธิในการตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองร่วม โดยมีการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมประวัติอาชญากรรมจากงานบริการทางเพศโดยเฉพาะ
5.4	ยุติการคุกคาม การจับกุมโดยพลการ การรีดไถ และความรุนแรงโดยตำรวจต่อพนักงานบริการ ระหว่างรอการยกเลิกโทษทางอาญาอย่างสมบูรณ์ และจัดให้มีการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงานบริการที่ถูกละเมิด
5.5	สร้างหลักประกันว่าการปฏิรูปกฎหมายเกี่ยวกับงานบริการทางเพศได้รับการพัฒนาโดยปรึกษาหารือและมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของพนักงานบริการเอง รวมถึงมูลนิธิเอ็มพาวเวอร์และองค์กรอื่นที่พนักงานบริการเป็นผู้นำ

SCAN HERE

สแกนเพื่อเข้าดูเอกสารนำเสนอร่วม
ในประเด็นสิทธิแรงงาน

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com

บันทึกเพิ่มเติม

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com