

ส่งงานงวดที่ ๑
โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานอนุสัญญาประจำปี
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑
ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘
รายงานการอนุวัติการอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ฉบับสมบูรณ์ ภาษาไทยและอังกฤษ

โดย
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
(TDRI)

เสนอต่อ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
รายงานฉบับย่อ (Simplified report)	๑
ส่วน a	๑
ส่วน b	๔
คำขอโดยตรง	๕
ส่วน c	๕๙
ภาคผนวก	๖๑
Simplified report	๖๙
Part a	๖๙
Part b	๗๓
Direct request	๗๓
Part c	๑๒๐
Appendix	๑๒๑

รายงานฉบับย่อ (Simplified report)

จัดทำโดยรัฐบาลไทย

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑

ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘

(วันที่ให้สัตยาบัน ๑๓ มิถุนายน ๒๐๑๗)

แบบฟอร์มรายงานฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะประศาสน์การ (Governing Body: GB) แห่งสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office: ILO) โดยเป็นไปตามข้อ ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งระบุว่า “ประเทศสมาชิกเห็นด้วยที่จะจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อ ILO ว่าได้ดำเนินมาตรการใดไปแล้วบ้างเพื่อให้เกิดผลตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบัน รายงานฉบับดังกล่าวต้องจัดทำในรูปแบบที่กำหนด และประกอบด้วยเนื้อหาที่ได้รับการร้องขอจากคณะประศาสน์การ”

ในแต่ละปี สำนักงาน ILO จะส่งประเด็นคำร้องสำหรับการจัดทำรายงานฉบับย่อซึ่งจะครบกำหนดรายงานในปีนั้นแก่ประเทศสมาชิก นอกจากนี้ สำนักงาน ILO จะส่งรายละเอียดของการจัดทำรายงานที่ต้องดำเนินงานในปีที่กำหนดในรูปแบบข้อความคำถามในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ส่วน a

(a) Please provide information on any new legislative or other measures affecting the application of ratified Conventions; where this has not already been done, please forward copies of any relevant texts to the International Labour Office with this report.

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายหรือมาตรการใหม่ที่มีผลกระทบต่อการใช้บังคับอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันดังกล่าว หากยังไม่มีกรดำเนินการ โปรดนำส่งสำเนารายละเอียดของเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กับสำนักงาน ILO มาพร้อมกับรายงานฉบับนี้

สืบเนื่องจากรายงานการอนุวัติการอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑) ฉบับที่แล้ว ซึ่งจัดทำขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานฉบับนี้กล่าวถึงกฎหมายและมาตรการใหม่ของรัฐบาลที่ออกในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ โดยแบ่งออกเป็น ๓ หัวข้อ คือ กฎหมายและกฎระเบียบ แผนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และมาตรการที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

๑. กฎหมายและกฎระเบียบ

กฎหมายและกฎระเบียบใหม่ที่ตราขึ้นในช่วง ๒ ปี ที่ผ่านมา และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒ ฉบับ ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมาตรา ๕ (๑) ระบุลักษณะของวิสาหกิจเพื่อสังคมว่าเป็นกิจการที่ “มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ...” อาทิ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้หญิง รวมไปถึงประชากรกลุ่มเปราะบาง จึงเป็นการช่วยส่งเสริมการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมในการจ้างงาน ทั้งนี้ วิสาหกิจเพื่อสังคมที่จดทะเบียนกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา ๕๙ เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร ตามประมวลรัษฎากร ความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม และสิทธิประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นต้น

๑.๒ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องการป้องกันและการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดสาระสำคัญไว้ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ให้นายจ้างจัดให้มีการคุ้มครองและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบการอย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่การรับสมัครงาน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน และการรักษาความลับส่วนบุคคล (๒) ให้นายจ้างดำเนินการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อเอชไอวีและเอดส์ ได้แก่ การสร้างความรู้ที่ถูกต้อง และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันให้ลูกจ้างเข้าถึงได้ง่ายและเพียงพอ และ (๓) กำหนดให้นายจ้างช่วยเหลือดูแลผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยให้ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามมาตรฐานกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

นอกจากนี้ รัฐบาลไทยกำลังผลักดันร่างพระราชบัญญัติจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ซึ่งจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล โดยเฉพาะในการศึกษาและการทำงานโดยร่างดังกล่าวเป็นการริเริ่มของมูลนิธิศูนย์คุ้มครองด้านเอดส์ร่วมกับกลุ่มประชากรที่มีความเปราะบางต่อการถูกเลือกปฏิบัติ มีเนื้อหาสำคัญ คือ กำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการจัด การเลือกปฏิบัติ จำนวน ๒ ชุด ได้แก่ คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และคณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ (คชป.) ทำหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ และสามารถหยิบยกเหตุการณ์ที่เชื่อว่าเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติมาพิจารณาเองได้ แม้ไม่มีคำร้อง และมีอำนาจในการออกคำสั่งระงับ ให้อภัย ชดเชย และเยียวยา เพื่อป้องกันไม่ให้เหตุการณ์เกิดขึ้นซ้ำ โดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ได้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ตามคำสั่งที่ ๑๗๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และต่อมาได้แต่งตั้ง คณะทำงานยกร่างพระราชบัญญัติจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ซึ่งขณะนี้อยู่ในกระบวนการจัดทำร่างกฎหมาย และในขั้นต่อไปจะมีการรับฟังความคิดเห็น เสนอร่างต่อคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย

กระทรวงยุติธรรม และนำเสนอร่างกฎหมายต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จภายใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. แผนการดำเนินงาน

ประกอบด้วยแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๔ ฉบับ ดังนี้

๒.๑ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ใช้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย โดยแผนฉบับปัจจุบันมีเป้าหมายให้สังคมไทย “เป็นสังคมที่ส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนอย่างบูรณาการทั้งภาครัฐและธุรกิจ และภาคประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

๒.๒ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights) ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เชื่อมโยงกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ทั้งในมิติการกำหนดหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองประชาชน (Protect) กำหนดความคาดหวังต่อภาคธุรกิจให้ประกอบธุรกิจด้วยความเคารพในสิทธิมนุษยชน (Respect) และกำหนดหน้าที่ของภาครัฐและภาคธุรกิจในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ (Remedy) โดยแผนดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

๒.๓ แผนปฏิบัติงานกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และให้ผู้บริหารสามารถกำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตอบสนองตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน ตามเป้าหมาย “แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โครงการในแผนปฏิบัติงานปี ๒๕๖๔ ที่ส่งเสริมการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ได้แก่ มาตรการสนับสนุนส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานคนพิการให้มีงานทำ แผนบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เป็นต้น

๒.๔ แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓

จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดการขับเคลื่อนแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๕) ซึ่งเป็นแผนแม่บทระยะยาวที่ใช้เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

ระบุให้มีการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ เช่น การทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบและนอกระบบ ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนโดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ เป็นต้น

๓. มาตรการที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

๓.๑ มาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ (TLS 8001-2020)

กระทรวงแรงงาน จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ หรือ TLS 8001-2020) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ประกอบด้วยข้อกำหนด ๒ ส่วนหลัก ได้แก่ (๑) ระบบการจัดการแรงงานเพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ (๒) สิทธิแรงงานและการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาตรฐานแรงงานสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานในประเทศ และข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า

๓.๒ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับ ILO ในการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี หรือ GLP ซึ่งเป็นมาตรฐานแนวปฏิบัติที่อ้างอิงการดำเนินการตามกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและสิทธิมนุษยชน โดย GLP มีหลักการที่ห้ามทำและควรทำเป็นแนวปฏิบัติ ในส่วนของข้อห้าม มีการห้ามเลือกปฏิบัติเนื่องจากเหตุความแตกต่างในหลายเรื่อง เช่น สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง เป็นต้น โดยห้ามการเลือกปฏิบัติตั้งแต่ในการรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม การจ่ายค่าจ้าง สภาพการทำงาน ไปจนถึงการประเมินเพื่อความก้าวหน้า สถานประกอบการที่นำ GLP ไปประกาศใช้และปฏิบัติตามสามารถยื่นขอใช้ตราสัญลักษณ์ของ GLP เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีได้

ส่วน b

(b) Please reply to the comments which have been addressed to your government by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations or by the Conference Committee on the Application of Standards, as contained in the annex to this form

โปรดตอบกลับความคิดเห็นที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการอนุวัติการอนุสัญญาและข้อแนะ หรือความคิดเห็นจากที่ประชุมคณะกรรมการการอนุวัติการตามมาตรฐาน ได้ส่งไปยังรัฐบาลของคุณ รายละเอียดตามภาคผนวกของแบบฟอร์มรายงานฉบับนี้

คำขอโดยตรง

Direct Request

Article 1 of the Convention. Prohibition of discrimination and scope of application.

Legislation. The Committee notes that article 27 of the Constitution prohibits “unfair discrimination” on the grounds of “origin, race, language, sex, age, disability, physical or health condition, personal status, economic and social standing, religious belief, education or political view” as well as discrimination on the basis “of any other grounds”. Article 27 further proclaims that men and women shall have equal rights and article 40 states that a person shall enjoy freedom to engage in an occupation. The Committee also notes that according to article 5 of the Constitution “[t]he provisions of any law, rule or regulation or any acts, which are contrary to or inconsistent with the Constitution, shall be unenforceable”. The Committee also notes that, according to the 2017 final observations of the United Nations (UN) Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), the prohibition of discrimination included in the Constitution and the legislation does not apply in the southern border provinces (Narathiwat, Pattani and Yala), where special emergency laws are applied (CEDAW/C/THA/CO/6-7, 24 July 2017, paragraph 8). With respect to working and employment conditions, promotion and termination, the Committee notes the Government’s indication in its report that every worker is treated equally under the Labour Protection Act (LPA) (BE 2541 (1998)). In this regard, the Committee notes that the LPA does not apply to: (1) central administration, provincial administration, and local administration; and (2) state enterprises under the law governing state enterprise labour relations (section 4). Furthermore, pursuant to section 22 of the LPA, agriculture, sea fishing, loading or unloading of marine cargoes, home work and transport work, among others, are subject to different labour regulations. The Committee notes that in some of these sectors, migrant workers are highly represented (A/HRC/41/43/Add.1, 21 May 2019, paragraph 55). Concerning discrimination based on sex, the Committee notes that, under section 15 of the LPA and subsequent amendments, men and women employees shall be treated equally; section 43 prohibits termination of employment on the basis of pregnancy; and section 53 enshrines the principle of equal remuneration between men and women for work of equal value. The Committee also notes that the Gender Equality Act (BE 2558 (2015)) prohibits “unfair gender discrimination” (section 17) and defines it as “any act or omission of the act which causes division, discrimination or

limitation of any right and benefit either directly or indirectly without justification due to the fact that the person is male or female or of a different appearance from his/her own sex by birth” (section 3).

The Committee notes that the non- exhaustive list of the prohibited grounds of discrimination contained in the Constitution may cover all the grounds spelt out in Article 1(1)(a) of the Convention, although the grounds of colour is not explicitly referred to (“any other ground”). At the same time, the Committee notes that the LPA does not contain a general prohibition of discrimination in employment and occupation. Moreover, in the national legislation there is no definition of discrimination, with the exception of the provision of the Gender Equality Act mentioned above. The Committee notes that the definition of gender discrimination contained in the Gender Equality Act explicitly refers to direct and indirect discrimination, in line with the Convention, but is narrower than the definition provided in Article 1(1)(a) of the Convention, in that it appears to refer to the impact of any act or omission on the equality of treatment only (“rights and benefits”), and does not encompass the adverse effect of the acts and omissions on the equality of opportunity.

In light of the above, the Committee requests the Government to:

- *provide information on how article 27 of the Constitution as well as the relevant provisions of the Labour Protection Act (LPA), and the Gender Equality Act (BE 2558 (2015)) are applied in practice to ensure that the principles of the Convention extends to all aspects of employment and occupation covered by Article 1(3) the Convention and all grounds of discrimination prohibited under Article 1(1)(a) of the Convention, in particular how the Courts have been interpreting the expression “any other grounds”;*
- *indicate how it is ensured that the same protection is applied to all workers - including the categories of workers excluded from the scope of application of the Labour Protection Act (LPA) (BE 2541 (1998)) and subsequent amendments under section 22; and*
- *indicate how non-discrimination and equality of opportunity and treatment are ensured and promoted in respect of the workers in provinces where emergency laws are applied.*

The Committee requests the Government to provide information on the application of the Convention to workers in the public sector with respect to all aspects of employment and occupation covered in Article 1(3) of the Convention and in respect of all the grounds of discrimination prohibited under Article 1(1)(a).

คำขอโดยตรง

ข้อ 1 ของอนุสัญญา ข้อห้ามในการเลือกปฏิบัติและขอบเขตการใช้บังคับ

กฎหมาย คณะกรรมการรับทราบว่ามีมาตรา ๒๗ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ห้าม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม” บนฐานของ “ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา หรือความเห็นทางการเมือง” รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติ “บนฐานเหตุอื่นใด” มาตรา ๒๗ ยังระบุเพิ่มเติมว่า ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และมาตรา ๔๐ ระบุว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ คณะกรรมการรับทราบว่ามีมาตรา ๕ แห่งรัฐธรรมนูญ “บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ หรือการกระทำใด ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติหรือการกระทำนั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้” คณะกรรมการยังรับทราบว่ามีข้อสังเกตในปี ๒๕๖๐ ของคณะกรรมการสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (CEDAW) ข้อห้ามในการเลือกปฏิบัติที่รวมอยู่ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายไม่มีผลใช้บังคับในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี และยะลา) ซึ่งมีการใช้บังคับกฎหมายฉุกเฉินพิเศษ (CEDAW/C/THA/CO/ ๖-๗, ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐, ย่อหน้าที่ ๘) ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง คณะกรรมการรับทราบเกี่ยวกับตัวชี้วัดของรัฐบาล ในรายงานว่า คนงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในประเด็นดังกล่าว คณะกรรมการรับทราบว่ามีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ใช้บังคับกับ: (๑) การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และ (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา ๔) นอกจากนี้ ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง เป็นหนึ่งในงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานที่แตกต่างไป คณะกรรมการรับทราบว่ามีในบางภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้ แรงงานข้ามชาติมีบทบาทอย่างมาก (A /HRC / ๔๑/ ๔๓/ Add. ๑, ๒๑ พฤษภาคม ๒๐๑๙, ย่อหน้า ๕๕) เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติบนฐานของเพศ คณะกรรมการรับทราบว่ามีมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลูกจ้างชายและหญิงต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้มีการเลิกจ้างเนื่องจากมีครรภ์ และมาตรา ๕๓ ให้ความสำคัญต่อหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน คณะกรรมการรับทราบว่ามีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ห้าม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” (มาตรา ๑๗) โดยให้นิยาม

ว่า “การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นชายหรือหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด” (มาตรา ๓) คณะกรรมการรับทราบว่า ข้อห้ามการเลือกปฏิบัติบนฐานที่ไม่จำกัดเฉพาะที่ระบุในรัฐธรรมนูญอาจครอบคลุมเหตุทั้งหมดที่ระบุไว้ในข้อ 1 (1) (a) ของอนุสัญญา แม้ว่าเหตุของ สีสิว จะไม่ถูกอ้างถึงอย่างชัดเจน (“เหตุอื่นใด”) ในขณะเดียวกัน คณะกรรมการรับทราบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่มีข้อห้ามโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายในประเทศไม่มีนิยามของการเลือกปฏิบัติ ยกเว้นบทบัญญัติของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศที่กล่าวถึงข้างต้น คณะกรรมการรับทราบว่านิยามของการเลือกปฏิบัติทางเพศที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ หมายถึงการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญา แต่แคบกว่าคำจำกัดความที่ระบุไว้ในข้อ 1 (1) (a) ของอนุสัญญา เพราะดูเหมือนจะอ้างถึงผลกระทบของการกระทำหรือการละเว้นใด ๆ ที่มีต่อความเท่าเทียมของการปฏิบัติเท่านั้น (“สิทธิและผลประโยชน์”) และไม่ครอบคลุมถึงผลกระทบในทางลบของการกระทำและการละเว้นต่อความเท่าเทียมของโอกาส

ตามที่กล่าวมาข้างต้นคณะกรรมการขอให้รัฐบาล:

- ให้ข้อมูลว่า มาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญ ตลอดจนบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ถูกนำไปใช้บังคับในทางปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้ ครอบคลุมทุกแง่มุมของการจ้างงานและการประกอบอาชีพตามข้อ 1 (3) ของอนุสัญญา และข้อห้ามการเลือกปฏิบัติบนแต่ละฐานภายใต้ข้อ 1 (1) (a) ของอนุสัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีที่ศาลตีความคำว่า “เหตุอื่นใด”
- โปรตรระบุวิธีการในการทำให้มั่นใจว่า มีการให้ความคุ้มครองอย่างเดียวกันกับคนงานทุกคน รวมถึงประเภทของคนงานที่ไม่อยู่ในขอบเขตของการบังคับใช้พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๔๑) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใต้ มาตรา ๒๒ และ
- โปรตรระบุว่าการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ ได้รับการประกันและส่งเสริมในส่วนของคนงานในจังหวัดที่มีการบังคับใช้กฎหมายฉุกเฉิน

คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญาแก่ คนงานในภาครัฐเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกอบอาชีพในทุกด้านตามข้อ 1 (3) ของอนุสัญญา และในส่วนของทางเลือกปฏิบัติที่ต้องห้ามทั้งหมดภายใต้ ข้อ 1 (1) (a)

คำถาม โปรดให้ข้อมูลว่า มาตรา ๒๗ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตลอดจนบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๕๘) ถูกนำไปใช้บังคับในทางปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมทุกแง่มุมของการจ้างงานและการประกอบอาชีพตามข้อ 1 (3) ของอนุสัญญา และข้อห้ามการเลือกปฏิบัติบนแต่ละฐานภายใต้ข้อ 1 (1) (a) ของอนุสัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีที่ศาลตีความคำว่า “เหตุอื่นใด”

รัฐบาลไทยมีความพยายามในการส่งเสริมหลักการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ในส่วนนี้จะขอให้ข้อมูลและตัวอย่างของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓ ฉบับ ดังนี้

๑. การบังคับใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศหลายประการ เช่น เหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง แม้ว่าเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบนฐานของสีผิว (Colour) จะยังไม่ได้ปรากฏชัดเจน ดังที่ระบุไว้ในข้อ 1 (1) (a) แห่งอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ แต่รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจฝ่ายตุลาการใช้ดุลพินิจในการคุ้มครองบุคคลให้มีความเท่าเทียมได้ โดยเป็นไปตามบทบัญญัติ “เหตุอื่นใด” ซึ่งปรากฏในส่วนของมาตรา ๒๗ วรรคสาม

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบัน ยังไม่ปรากฏคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ คำพิพากษา หรือคำสั่งใด ที่ได้มีการตีความคำว่า “เหตุอื่นใด” ตามมาตรา ๒๗ วรรคสาม

ตัวอย่างการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ตามข้อ 1 (3) ของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ซึ่งอาจเทียบเคียงกับคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ตามมาตรา ๓๐ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งมีการกำหนดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเช่นเดียวกับมาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ อาทิ

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๓๗๙/๒๕๕๐ และคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๕๘/๒๕๕๐ กรณีมีการกำหนดให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมเป็นการให้สิทธิเหนือกว่าหรือดีกว่าผู้ที่ได้รับปริญญาตรีในสาขาเดียวกันแต่ไม่ได้รับเกียรตินิยม ทั้งที่ได้รับวุฒิอย่างเดียวกัน ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิที่สถาบันการศึกษารับรองเช่นเดียวกัน เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสถานะทางกฎหมายที่เหมือนกันให้แตกต่างกัน ย่อมถือได้ว่าเป็น “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เป็นการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

และเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางด้านการศึกษาอบรม จึงขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๕/๒๕๕๕ กรณีคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีมติไม่รับสมัครผู้พิการซึ่งสมัครสอบเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการ โดยให้เหตุผลว่า “...มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ...” ตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยศาลวินิจฉัยว่ากรณีดังกล่าว ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ เนื่องจากเป็นการกำหนดที่ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลพินิจกว้างขวางเกินความจำเป็น อันอาจส่งผลให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลได้ และการกำหนดดังกล่าวเป็นการตีสีทศิคนพิการไม่ทำให้สามารถสอบคัดเลือกได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ทั้งความพิการก็มีได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่จะเป็นข้าราชการตุลาการที่จะมีผลต่อการให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความหรือผู้เกี่ยวข้อง ข้อความดังกล่าวจึงขัดต่อสิทธิคนพิการในการเข้าทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป และเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุความพิการ

๒. การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการตรวจแรงงานเป็นกลไกหลักในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน เป็นผู้ที่มีรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงรวมทั้งส่งหลักฐานหรือเอกสารเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว

ตัวอย่างของการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพที่สอดคล้องกับ ข้อ 1 (3) ของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ อาชีพ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑๑ - ๖๐๑๗/๒๕๕๕ ซึ่งมีการนำมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาพิจารณาในเรื่องการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน ในกรณีการกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างหญิงแตกต่างไปจากของลูกจ้างชาย โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไร ศาลจึงตัดสินว่าเป็นการกระทำที่นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๒๖-๒๒๔๐๔/๒๕๕๕ มีการนำมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาพิจารณา โดยมาตราดังกล่าวบัญญัติ “ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ” ดังนี้ คำพิพากษานี้ได้มีการวางบรรทัดฐานในการตัดสินกรณีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานในลักษณะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ให้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส เหมือนกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

๓. การบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนงานเกี่ยวกับงานด้านสตรี และความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีกองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำหน้าที่พัฒนาวิชาการ มาตรการ และกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคำร้องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และยังมีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งเป็นกลไกในการชดเชยและเยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. รวมถึงการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม ค้ำครอง และป้องกัน ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

จากสถิติข้อมูลการยื่นคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมบนฐานของเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ พบว่า มีการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. จำนวน ๖๐ เรื่อง มีคำร้องที่คณะกรรมการ วลพ. รับพิจารณา จำนวน ๕๐ เรื่อง แยกเป็น (๑) ถอนคำร้องระหว่างการพิจารณา จำนวน ๕ เรื่อง (๒) มีคำวินิจฉัยแล้ว จำนวน ๔๑ เรื่อง และ (๓) อยู่ในระหว่างการพิจารณา ๔ เรื่อง ในส่วนคำร้องที่คณะกรรมการ วลพ. ไม่รับพิจารณา มีจำนวน ๑๐ เรื่อง เนื่องจากผู้ร้องไม่ประสงค์ดำเนินการต่อ หรือการยื่นคำร้องไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เช่น ประเด็นที่ยื่นคำร้องไม่ใช่การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นต้น (กรุณาดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ตารางที่ ๑)

สำหรับคำร้องที่ยื่นต่อคณะกรรมการ วลพ. ในประเด็นปัญหาการจ้างงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ มีจำนวน ๑๒ เรื่อง ตัวอย่างประเด็นคำร้อง เช่น สถานประกอบการไม่รับสมัครเข้าทำงาน สถานประกอบการเลิกจ้างงานสตรี และสถานศึกษาไม่รับเข้าทำงาน เป็นต้น (กรุณาดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ตารางที่ ๒)

คำถาม โปรตระบุรีวิธีการในการสร้างความมั่นใจว่า มีการให้ความคุ้มครองอย่างเดียวกันกับคนงานทุกคน รวมถึงประเภทของคนงานที่ไม่อยู่ในขอบเขตของการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๔๑) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใต้มาตรา ๒๒

แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ ได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานบางประเภทแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงที่ได้ออกกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ อาทิ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในบางบทบัญญัติที่แสดงถึงความคุ้มครองในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ซึ่งรวมถึงการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (มาตรา ๑๕) และการให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง (มาตรา ๕๓)

นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติในการกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในมาตรา ๑๖ โดยหากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ รัฐบาลไทยยังคงให้การรับรองถึงความเท่าเทียมและการไม่ถูกเลือกปฏิบัติของคนทำงานทุกคน ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมไปถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

คำถาม โปรตระบุรีว่า การไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ ได้รับการประกันและส่งเสริมในส่วนของคนงานในจังหวัดที่มีการบังคับใช้กฎหมายฉุกเฉิน

สืบเนื่องจากสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนใต้ที่ส่งผลให้มีการบังคับใช้กฎหมายพิเศษในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยอาจทำให้บทบัญญัติการห้ามเลือกปฏิบัติระหว่างเพศตามรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ได้มีผลบังคับใช้ในจังหวัดชายแดนใต้ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยมีความพยายามในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสของคนงานในพื้นที่ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยจะขอให้ข้อมูลตัวอย่างการดำเนินโครงการของหน่วยงานรัฐในการส่งเสริมอาชีพคนงานในจังหวัดชายแดนใต้ อาทิ

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินโครงการนี้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงปัจจุบัน โดยจ้างงานบัณฑิตผู้ว่างงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ จะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย โดยรายงานประจำปี ๒๕๖๓ ของกระทรวงแรงงานระบุว่าได้มีการจ้างงานบัณฑิตภายใต้โครงการนี้จำนวน ๓๘๐ คน เพื่อให้เป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพ และ/หรือรายได้เพิ่มขึ้น โดยมีศูนย์แรงงานประจำอำเภอเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานสำหรับบัณฑิตแรงงานและผู้กำกับดูแลบัณฑิตแรงงาน โดยบัณฑิตแรงงานจะเป็นผู้ประสานงานการจัดบริการแก่ประชาชนผ่านกิจกรรมของศูนย์แรงงานประจำอำเภอเคลื่อนที่ มีประชาชนเข้ารับบริการผ่านบัณฑิตแรงงาน รวมจำนวน ๕๐,๓๕๓ คน ใน ๓๗ อำเภอ (อ้างอิงจากรายงานประจำปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน)

๒. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้แก่แรงงานกลุ่มที่มีความขัดแย้ง กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แรงงานทั่วไป และแรงงานที่ยากจน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาสและ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา เพื่อให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีฝีมือพร้อมในการทำงานและเสริมสร้างอาชีพให้ผู้ใช้ร่วมโครงการฯ และเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวและส่งเสริมความมั่นคงยั่งยืนในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือทำมาหากินให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอาชีพตามโครงการฯ ทั้งนี้ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน ๘๐๐ คนผู้ผ่านฝึกอบรมฯ จำนวน ๗๙๖ คน (อ้างอิงจากรายงานประจำปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน)

๓. โครงการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่สตรี

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่สตรี ตามแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) โดยรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระบุว่าโครงการดังกล่าวมีผลผลิต คือ บริการของชุมชนที่เป็นมิตรกับผู้หญิงกลุ่มเสี่ยง ๑ บริการ ศูนย์ประสานงานด้านสตรีและเด็กในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๑ ศูนย์ และผลลัพธ์ คือ สตรีได้รับความรู้ความเข้าใจในการปกป้องสิทธิตนเอง แนวทางส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการป้องกันและแก้ปัญหามารยาทต่อสตรีในระดับพื้นที่ สตรีที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความขัดแย้งและการใช้ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้

ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและแนวทางการขอความช่วยเหลือคุ้มครอง เพื่อให้สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้ (อ้างอิงจากแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

๔. ศูนย์ฝึกอาชีพพระราชทานจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับหน่วยงานราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการฝึกอาชีพในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและตลาดแรงงานในพื้นที่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการฝึกอาชีพมาแล้วจำนวน ๖ รุ่น มีผู้เข้าร่วมการฝึกอาชีพทั้งสิ้นจำนวน ๑,๒๐๖ คน มีผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ จำนวน ๑,๐๓๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๘) และมีงานทำจำนวน ๔๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘ (อ้างอิงจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

คำถาม คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญาแก่คนงานในภาครัฐเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกอบอาชีพในทุกด้านตามข้อ 1 (3) ของอนุสัญญา และในส่วนของการเลือกปฏิบัติทั้งหมดที่ต้องห้ามภายใต้ ข้อ 1 (1) (a)

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะไม่ใช่บังคับใช้แก่การบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ให้ความคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมของบุคคล แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ โดยเฉพาะมาตรา ๒๗ ซึ่งได้รับรองความเท่าเทียมและไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล

ยิ่งไปกว่านั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยังได้กำหนดระบบคุณธรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน อาทิ (๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางราชการต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ (๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ อันเป็นการประกันหลักความเท่าเทียม ตลอดจนการไม่เลือกปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ รัฐบาลไทยได้ผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้มีการจัดทำข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้าน

การส่งเสริมความเท่าเทียมและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยข้อเสนอแนะดังกล่าวมีหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติ อาทิ

- การประกาศรับสมัครงานและกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน ไม่ควรระบุเพศ แต่ควรระบุคุณสมบัติในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้องการอย่างชัดเจน
- การใช้ภาษาและท่าทาง หน่วยงานต้องสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการใช้ถ้อยคำหรือภาษาที่เหมาะสมสำหรับใช้เรียกลักษณะเฉพาะทางเพศ หรือท่าทางที่ไม่ควรแสดงออกถึงการมีอคติทางเพศ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียดสี หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ
- การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน ควรส่งเสริมให้คนทุกเพศได้มีโอกาสเข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ
- การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ควรให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และมีแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

Article 1(1) (a). Discrimination based on sex. Sexual harassment. The Committee notes that under section 16 of the LPA, an employer, a chief, a supervisor, or a work inspector shall be prohibited from committing sexual abuse, harassment or nuisance against an employee. In this regard, the Committee notes the Government's indication that this provision is intended to protect both women and men in employment from sexual harassment and abuses by those holding supervisory roles. The Committee also notes the Government's indication that, in 2010, the Civil Official Regulation on Acts Constituting Sexual Harassment or Sexual Abuses BE 2553 (2010) was adopted and that guidelines on preventing and addressing sexual harassment in the workplace were issued in 2015 by Cabinet Resolution. The Committee further notes that section 10(2), of the Gender Equality Act, envisages the adoption of special measures to eliminate gender-based violence.

The Committee therefore requests the Government to provide information on the following:

- whether the prohibition of sexual harassment under section 16 of the LPA covers both quid pro quo harassment (any physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature and other conduct based on sex affecting the dignity of women and

men which is unwelcome, unreasonable and offensive to the recipient; and a person's rejection of, or submission to, such conduct is used explicitly or implicitly as a basis for a decision which affects that person's job) and hostile work environment (conduct that creates an intimidating, hostile or humiliating working environment for the recipient);

- examples of application of this provision in practice;

- how protection from sexual harassment is ensured in law and practice in respect of harassment practised by co-workers and clients or other persons met in connection with performance of work duties;

- how protection from sexual harassment is ensured in law and practice in respect of vocational training, access to employment, and performing work in an occupation; and

- examples of application of section 10(2) of the Gender Equality Act with regard to employment and occupation.

ข้อ 1 (1) (a) การเลือกปฏิบัติบนฐานของเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ

คณะกรรมการรับทราบว่า มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง คณะกรรมการรับทราบการระบุของรัฐบาลว่าบทบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองทั้งผู้หญิงและผู้ชายในการจ้างงานจากการล่วงละเมิดและการล่วงเกินทางเพศโดยผู้ที่มีบทบาทบังคับบัญชา คณะกรรมการยังรับทราบการระบุของรัฐบาลว่าในปี ๒๕๕๓ ได้มีการประกาศใช้กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ และมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ได้ออกมาเมื่อปี ๒๕๕๘ โดยมติคณะรัฐมนตรีคณะกรรมการยังรับทราบว่ามีมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ กำหนดให้มีการใช้มาตรการพิเศษเพื่อจัดการใช้ความรุนแรงบนฐานของเพศ

คณะกรรมการจึงขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลดังต่อไปนี้:

- การห้ามการล่วงละเมิดทางเพศภายใต้มาตรา ๑๖ ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ครอบคลุมทั้งการล่วงละเมิดแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (การกระทำทางเพศที่แสดงออกทางกาย ทางวาจา หรือท่าทาง และการกระทำอื่นที่อยู่บนฐานของเพศซึ่งกระทบต่อศักดิ์ศรีของหญิงและชาย ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เป็นที่ต้องการ ไม่มีเหตุผล และทำให้ขุ่นเคืองใจแก่ผู้รับ และการปฏิเสธหรือยอมรับการกระทำดังกล่าวถูกใช้เป็นฐานในการตัดสินใจซึ่งส่งผลต่อการทำงานของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะโดย

ขัดแย้งหรือโดยปริยาย) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร (การกระทำที่ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่คุกคาม ไม่พึงปรารถนา หรือน่าอับอาย สำหรับผู้รับ หรือไม่

- ตัวอย่างการบังคับใช้บทบัญญัตินี้ในทางปฏิบัติ

- ในทางกฎหมายและทางปฏิบัติ มีวิธีการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศโดยเพื่อนร่วมงานและลูกค้าหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างไร

- ในทางกฎหมายและทางปฏิบัติ มีวิธีการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศในการฝึกอาชีพ การเข้าถึงการจ้างงาน และการปฏิบัติงานในอาชีพ และ

- ตัวอย่างการประยุกต์ใช้มาตรา ๑๐ (๒) ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศในเรื่องการจ้างงานและประกอบอาชีพ

คำถาม การห้ามการล่วงละเมิดทางเพศภายใต้มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ครอบคลุมทั้งการล่วงละเมิดแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (การกระทำทางเพศที่แสดงออกทางกาย ทางวาจา หรือท่าทาง และการกระทำอื่นที่อยู่บนฐานของเพศซึ่งกระทบต่อศักดิ์ศรีของหญิงและชาย ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เป็นที่ต้องการ ไม่มีเหตุผล และทำให้ชุ่นเคืองใจแก่ผู้รับ และการปฏิเสธหรือยอมรับการกระทำดังกล่าวถูกใช้เป็นฐานในการตัดสินใจซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะโดยขัดแย้งหรือโดยปริยาย) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร (การกระทำที่ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่คุกคาม ไม่พึงปรารถนา หรือน่าอับอาย สำหรับผู้รับ) หรือไม่

มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ยังไม่ได้มีการกำหนดคำนิยามของการล่วงเกิน การคุกคาม หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญ และไม่ได้มีการกำหนดลักษณะของการล่วงละเมิดทางเพศไว้อย่างชัดเจน ใดๆ ก็ดี มาตรา ๑๖ วางหลักการคุ้มครองการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในมิติของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Vertical relationship) ดังนั้น การกระทำใดที่เป็นการล่วงเกิน การคุกคาม หรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญโดยผู้บังคับบัญชาที่กระทำต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (quid pro quo) หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร (hostile environment) ก็จะเข้าข่ายการกระทำผิดภายใต้มาตรา ๑๖

คำถาม ตัวอย่างการบังคับใช้บทบัญญัตินี้ในทางปฏิบัติ

รัฐบาลไทยขอให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรา ๑๖ ในทางปฏิบัติ โดยประกอบไปด้วย ๒ ส่วน คือ กลไกการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตัวอย่างคำพิพากษา ดังนี้

๑. กลไกการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในการตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยในกรณีที่พบว่ามีการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจและหน้าที่ในการดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ตามมาตรา ๑๒๓ ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และยังสามารถดำเนินการทางคดีผ่านกระบวนการทางศาลได้อีกช่องทางหนึ่ง

๒. ตัวอย่างคำพิพากษา

รัฐบาลขอยกตัวอย่างแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ได้มีการตัดสินคดีภายใต้ มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๒ กรณี ดังนี้

๒.๑ คำพิพากษาศาลฎีกา ๑๓๗๒/๒๕๕๕ โจทก์เป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นว่าพนักงานทดลองงานจะผ่านการทดลองงานหรือไม่ การที่โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ในเวลาค่าคืนนอกเวลางาน หากไม่ไป โจทก์จะเสนอความเห็นไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงานหรือโจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในช่วงเวลาที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน แสดงว่าโจทก์ประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศ นอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคม อันเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว ยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของจำเลยและความเจริญของกิจการ โดยทำให้พนักงานที่ไม่ยอมกระทำตามความประสงค์โจทก์และถูกโจทก์กลั่นแกล้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานของโจทก์จึงเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

๒.๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๗๙/๒๕๕๐ ในระหว่างที่โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทั้งสอง จำเลยที่ ๒ ในฐานะนายจ้างและผู้บังคับบัญชาโจทก์ ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์โดยการมีเพศสัมพันธ์ โดยที่โจทก์อยู่ในสภาวะที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หลังจากนั้นจำเลยที่ ๒ เรียกโจทก์ไปมีความสัมพันธ์ตามที่มิโอกาส ซึ่งหากไม่ยินยอมโจทก์ก็กลัวว่าจะได้รับผลกระทบในการทำงาน ทำให้โจทก์ไม่สามารถทำงานต่อไปได้จึงต้องลาออก จึงฟ้องให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าเสียหายจากการล่วงเกินทางเพศของจำเลยที่ ๒ แก่โจทก์ ซึ่งหากจำเลยที่ ๒ ในฐานะนายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจริง การกระทำของจำเลยที่ ๒ นอกจากเป็น

การกระทำต่อโจทก์โดยผิดกฎหมายให้โจทก์เสียหายอันเป็นการทำละเมิดต่อโจทก์ เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ แล้วยังถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน

คำถาม ในทางกฎหมายและทางปฏิบัติ มีวิธีการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศโดยเพื่อนร่วมงานและ ลูกค้าหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างไร

การกระทำอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ ถือเป็นการกระทำความผิด ตามกฎหมายอาญาซึ่งคุ้มครองบุคคลทุกคน โดยครอบคลุมไปถึงการคุกคามทางเพศโดยเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ทั้งนี้ ในกฎหมายอาญา การคุกคามทางเพศอาจเป็นได้ ทั้งความผิดเกี่ยวกับเพศ อาทิ ความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา หรือความผิดฐานกระทำอนาจาร รวมไปถึง ความผิดลหุโทษ ตามมาตรา ๓๙๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ที่ห้ามผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ หากการกระทำ ความผิดตามที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ จะต้องระวางโทษหนักขึ้น อีกทั้ง หากเป็นการกระทำโดยอาศัย เหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้ มีอำนาจเหนือประการอื่น จะต้องระวางโทษหนักขึ้น โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท

คำถาม ในทางกฎหมายและทางปฏิบัติ มีวิธีการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศในการฝึกอาชีพ การเข้าถึงการจ้างงาน และการปฏิบัติงานในอาชีพ

การคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศในการฝึกอาชีพ การเข้าถึงการจ้างงาน และการปฏิบัติงานใน อาชีพสำหรับคนงานทุกคน อยู่ภายใต้มาตรา ๓๙๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ดังที่นำเสนอไว้ข้างต้น

นอกจากนี้ ในส่วนของการปฏิบัติงาน จะมีกฎหมายที่คุ้มครองเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงานตามกฎหมายเฉพาะใน ๓ กรณี ดังนี้

๑. กรณีภาคเอกชน

มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดห้ามมิให้ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ ทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ผู้ละเมิดมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

ตามมาตรา ๑๔๗ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองทุกกรณีหากเกิดนิติสัมพันธ์ในลักษณะการเป็นนายจ้าง และลูกจ้างแล้ว

๒. กรณีภาครัฐ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ออกตามความ มาตรา ๘ (๕) และ มาตรา ๘๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นการต้องห้ามสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยหากมีการฝ่าฝืนข้อห้ามดังกล่าว ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นจะเป็นผู้กระทำความผิดวินัย และจะต้องได้รับโทษทางวินัยซึ่งมีตั้งแต่การภาคทัณฑ์ ลดเงินเดือน ไปจนถึงไล่ออก ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ ซึ่งเห็นชอบตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ในการให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจรรยาบรรณร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาวหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศ โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐยังมีหน้าที่ในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เสนอโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีสาระสำคัญ คือ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนการประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน และจะต้องรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๓. กรณีรัฐวิสาหกิจ

ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ออกตามความ มาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง มีบทบัญญัติในข้อ ๑๐ ที่คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ห้ามมิให้

นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้ ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่ออกตามความมาตรา ๑๓ (๑) จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คำถาม ตัวอย่างการประยุกต์ใช้มาตรา ๑๐ (๒) ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศในเรื่อง การจ้างงานและอาชีพ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้ กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ขับเคลื่อนการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เพื่อขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายและกฎหมาย เพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อยากรู้ก็ดี ในปัจจุบัน คณะกรรมการ สทพ. ยังไม่ได้มีการออกมาตรการพิเศษเพื่อขจัดความรุนแรงบนฐานของเพศ ตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง (๒)

อนึ่ง ในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการ สทพ. ได้เห็นชอบร่างมาตรการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการดังกล่าวใน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญ อาทิ การให้หน่วยงานประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน การกำหนดเกี่ยวกับช่องทางการ ร้องทุกข์ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน เป็นต้น และได้มอบหมายให้กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ของรัฐและเอกชน โดยให้ส่วน ราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง รายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าวให้ศูนย์ ศปคพ. ทราบ

Article 1(2). Inherent requirements of the job. The Committee notes that article 27 of the Constitution provides that, in the case of members of the armed forces, police force, government officials, other officials of the State, and officers or employees of State organizations, the enjoyment of equal rights may be restricted by law “in relation to politics, capacities, disciplines or ethics”. The Committee also notes that section 17(2) of the Gender

Equality Act allows for exceptions to the prohibition of gender discrimination “for the compliance with religious principles”. The Committee recalls that, under Article 1(2) of the Convention, distinctions exclusions or preferences in respect of a particular job are not deemed to be discriminatory if they are based on the inherent requirements of such job. These measures should correspond in a concrete and objective way to the inherent requirements of a specific and definable job, function or tasks. Criteria such as political opinion or religion may be taken into account as inherent requirements of certain posts involving special responsibilities. However, the inherent requirements of the particular job must be evaluated in the light of the actual bearing of the tasks performed. The systematic application of requirements involving one or more of the grounds of discrimination set out in the Convention is not admissible (General Survey on the fundamental Conventions, 2012, paragraphs 828 et seq.). **In light of the above, the Committee asks the Government to provide information on the application in practice of article 27 of the Constitution and section 17(2) of the Gender Equality Act, including any relevant judicial decisions, and to indicate how it is ensured that the restrictions provided for in those provisions comply with the Convention.**

ข้อ 1 (2) ข้อกำหนดตามปกติวิสัยของงาน คณะกรรมการรับทราบว่ามีมาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญระบุว่า ในกรณีบุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ การได้รับสิทธิที่เท่าเทียมอาจถูกจำกัดโดยกฎหมาย “ในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือ จริยธรรม” คณะกรรมการยังรับทราบว่ามีมาตรา ๑๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ อนุญาตให้มีการยกเว้นการห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศ “เพื่อการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา” คณะกรรมการจำได้ว่าภายใต้ข้อ 1 (2) ของอนุสัญญา การแบ่งแยก การกีดกัน หรืออภิสิทธิ์ใดในงานที่มีสาเหตุมาจากข้อกำหนดตามปกติวิสัยของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรการเหล่านี้ควรสอดคล้องอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์กับข้อกำหนดตามปกติวิสัยของงาน หน้าที่หรือภารกิจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถกำหนดได้ เกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นทางการเมืองหรือศาสนา อาจถูกนำมาพิจารณาเป็นข้อกำหนดตามปกติวิสัยของงานในตำแหน่งงานบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบพิเศษ

อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดตามปกติวิสัยของงานแต่ละอย่างต้องได้รับการประเมินอย่างเหมาะสมกับภาระจริงของงานที่จะปฏิบัติ การใช้บังคับอย่างเป็นระบบของข้อกำหนดซึ่งมีการเลือกปฏิบัติบนฐานหนึ่งหรือมากกว่า ซึ่งได้ระบุไว้ในอนุสัญญานี้เป็นสิ่งยอมรับไม่ได้ (General Survey on the fundamental Conventions, ๒๐๑๒, ย่อหน้าที่ ๘๒๘ et seq.).

ตามที่กล่าวมาข้างต้น คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บังคับในทางปฏิบัติของมาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญ และ มาตรา ๑๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงคำตัดสินของศาลที่เกี่ยวข้อง และระเบียบวิธีที่จะทำให้มั่นใจว่าข้อจำกัดที่ระบุไว้ในบทบัญญัติเหล่านั้นสอดคล้องกับอนุสัญญา

รัฐบาลขอชี้แจงว่า ปัจจุบันยังไม่มีกรณีร้องเรียนหรือคำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของกลุ่มบุคคลตามมาตรา ๒๗ วรรคท้าย ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หรือตามมาตรา ๑๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดทำร่างกฎหมาย การตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมาย การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายเพื่อประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย โดยให้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาและจัดทำเป็นรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบ ซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วย ประเด็นพิจารณาที่เกี่ยวกับสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลที่ต้องถูกจำกัด ภาระหรืออุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพของประชาชน อันเนื่องมาจากการมีกฎหมายนั้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติดังกล่าวยังได้กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย ซึ่งมีสาระสำคัญส่วนหนึ่งในการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องตรวจสอบและพิจารณาจัดทำร่างกฎหมายที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ ในการนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย และจากการเปิดรับฟังความเห็น ได้ตระหนักถึงข้อกังวลจากหลายภาคส่วนต่อมาตรา ๑๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายดังกล่าวมีกำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน ศาลรัฐธรรมนูญยังไม่มีคำวินิจฉัยหรือความเห็นที่เกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในมาตรา ๒๗ ที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ อนึ่ง หากประชาชนเห็นว่าข้อจำกัดในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรมสำหรับบุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ตามกฎหมายเฉพาะที่ ออกตามความในมาตรา ๒๗ วรรค ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ขัดต่อสิทธิและเสรีภาพตามหลักประชาธิปไตย สามารถยื่นเรื่องให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาตีความได้

Article 2. National Equality Policy. The Committee notes the Government’s indication that it has adopted various policies to promote equality in respect of employment and occupation. The Committee notes in particular that the 20-Year National Strategy (BE 2018–2037) sets out, among others, to promote social equality and equity and encompasses interventions in the areas of vocational training, employment and occupation. The Committee also notes that, under the 12th National Economic and Social Development Plan (2017–2021), strategic actions are envisaged to reduce inequality (strategy 2), including through improving access to education, skills-training and employment, and supporting income generating opportunities for the most disadvantaged groups. **The Committee asks the Government to provide information on the specific measures adopted under the 20-Year National Strategy (BE 2018 2037) and the 12th National Economic and Social Development Plan (2017 – 2021) to eliminate discrimination based on, at least, all the grounds prohibited under Article 1(1)(a) the Convention and promoting equality of opportunity and treatment in employment and occupation, and on their results.**

ข้อ 2 นโยบายระดับชาติด้านความเท่าเทียม คณะกรรมการรับทราบการชี้แจงของรัฐบาลว่าได้มีนโยบายหลายอย่างเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ คณะกรรมการรับทราบว่ายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางสังคม ซึ่งได้กำหนดเป็นทิศทางของมาตรการด้านการฝึกอาชีพ การจ้างงานและการประกอบอาชีพ คณะกรรมการยังรับทราบถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่กำหนดให้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ต้องพิจารณาถึงการลดความเหลื่อมล้ำ (ยุทธศาสตร์ที่ ๒) ซึ่งประกอบด้วย การปรับปรุงการเข้าถึงการศึกษา การพัฒนาทักษะ และการจ้างงาน รวมทั้งสนับสนุนโอกาสในการสร้างรายได้ให้กับกลุ่มที่ด้อยโอกาสที่สุด **คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลมาตรการเฉพาะที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นการจัดการเลือกปฏิบัติเนื่องจากสาเหตุตามที่ระบุไว้ใน ข้อ 1 (1) (a) ของอนุสัญญานี้ (เป็นอย่างน้อย) และเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมในโอกาส และการปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ และผลลัพธ์ของมาตรการดังกล่าว**

นโยบายของรัฐบาลไทยในการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ดำเนินการในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษา และ

การพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าทำงานและเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์หรือผลงานของตนเอง รวมทั้งการจัดให้มีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มบุคคลที่มีความเปราะบางหรือกลุ่มด้อยโอกาสให้ได้รับโอกาสในการจ้างงาน โดยจะขอให้ข้อมูลการดำเนินการตามแผนระดับประเทศหลัก ๒ ฉบับ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ในส่วนนี้ ขอกล่าวถึงตัวอย่างการดำเนินงานของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ๒ หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑.๑ กระทรวงแรงงาน

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นมา มีตัวอย่างโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและสนับสนุนการจ้างงานและพัฒนาอาชีพสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุและคนพิการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑.๑ การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ

อ้างอิงจากรายงานประจำปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงานมีการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพผู้สูงอายุ (๖๐ ปี ขึ้นไป) ผ่านการดำเนินโครงการ ๔ โครงการ ดังนี้

(๑) โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้สูงอายุเข้าร่วมโครงการจำนวน ๙,๓๕๐ คน

(๒) โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑,๖๔๑ คน

(๓) โครงการการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๕,๔๙๖ คน

(๔) โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) และการเข้าถึงบริการด้านคุ้มครองแรงงานมีแรงงาน มีผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความเข้าใจและทราบช่องทางบริการจำนวน ๒๐,๕๓๓ คน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดิมชื่อ ร่างประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ) ขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานให้ดำเนินการตามประกาศนี้ โดยมีคำแนะนำเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดระยะเวลาการทำงานและลักษณะงาน ซึ่งเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

๑.๑.๒ การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดหางานให้คนพิการ ภายใต้มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กำหนด คนพิการได้รับประโยชน์จำนวน ๒,๒๘๘ คน และการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามมาตรา ๓๕ อาทิ ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีพิเศษ รับฝึกงาน มีล่ามภาษามือ จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ มีคนพิการได้รับประโยชน์รวม ๑๔,๓๙๗ คน

รายงานปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน รายงานโครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ เพื่อให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้พึ่งพาตนเองได้ รวมถึงให้นายจ้าง/สถานประกอบการเห็นความสำคัญของการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ทำให้คนพิการมีโอกาสได้รับการจ้างงานมากขึ้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยกิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ มีผู้มาใช้บริการจำนวน ๒,๑๕๓ คน ได้รับการบรรจุงาน จำนวน ๑,๘๐๖ คน

๑.๑.๓ การส่งเสริมให้แรงงานมีหลักประกันทางสังคม

จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ผลงานระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงานได้ส่งเสริมให้แรงงานเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้ระบบประกันสังคม โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานนอกระบบ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐ ซึ่งมีผู้ประกันตนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในเดือนเมษายน ปี ๒๕๖๔ มีผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น ๒๓๒,๗๗๕ คน เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปี ๒๕๖๓

๑.๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตัวอย่างมาตรการที่ส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ อ้างอิงจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๕ โครงการ ดังนี้

๑.๒.๑ การพัฒนาทักษะอาชีพและส่งเสริมบทบาทในการประกอบอาชีพสำหรับผู้หญิง

โครงการการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้หญิงที่ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม คือ (๑) การพัฒนาอาชีพ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมและได้รับการพัฒนาอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๑๖,๖๓๐ คน และ (๒) การเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพสู่ความยั่งยืนของผู้หญิงและครอบครัว มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม ๑,๒๓๙ คน จากกิจกรรมทั้ง ๒ ทำให้ผู้หญิงได้รับการพัฒนาอาชีพสู่ความยั่งยืนของตนเองและครอบครัว

มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีเวทีและช่องทางตลาดในการจำหน่ายสินค้า ได้รับการพัฒนาเป็นมืออาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๑.๒.๒ การจัดการประชุมสัมมนาและครอบครัวระดับชาติ ประจำปี ๒๕๖๓

ในที่ประชุมได้เสนอประเด็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง และความเท่าเทียม ด้านการทำงานของหญิง การส่งเสริมให้หน่วยงานนำหลักสูตรส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรีไปใช้เป็นคู่มือในการดำเนินงาน และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๑.๒.๓ การส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพและสามารถเข้าสู่การมีงานทำและมีรายได้ เพิ่มขึ้น ทำให้คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างเข้มแข็ง กิจกรรมที่ดำเนินการในปี ๒๕๖๓ ทำให้มีคนพิการและผู้ดูแล คนพิการได้รับประโยชน์รวม ๖,๙๒๒ คน

๑.๒.๔ การสนับสนุนเงินทุนกู้ยืมประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

มีผู้สูงอายุที่สามารถกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพจากกองทุนผู้สูงอายุ จำนวน ๘,๙๗๙ ราย ส่งผลให้ ผู้สูงอายุมีงานทำและมีรายได้ในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงแหล่งทุนใน การประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง

๑.๒.๕ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรกลุ่มเป้าหมายพิเศษในพื้นที่

กลุ่มเป้าหมายพิเศษ หมายถึง ประชาชนบนพื้นที่สูงและสมาชิกนิคมสร้างตนเอง โดยกิจกรรม พัฒนาทักษะอาชีพสำหรับการดำรงชีวิตและต่อยอดเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้รับประโยชน์รวม ๑๒,๑๕๓ คน

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เน้นการเพิ่มทักษะแรงงาน สนับสนุนการเพิ่ม ผลผลิตภาพแรงงานและเสริมสร้างรายได้ รวมทั้งการสร้างโอกาสโดยการสนับสนุนการสร้างอาชีพ รายได้ และ ให้ความช่วยเหลือประชากรกลุ่มเฉพาะ และส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพและเข้าถึงปัจจัย การผลิต โดยขอยกตัวอย่างการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลัก ๓ หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงศึกษาธิการ อ้างอิงจากรายงานผลการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ๒ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๒.๑ กระทรวงแรงงาน

ตัวอย่างมาตรการในการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ คือ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เพื่อให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวมีโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้ ผ่านโครงการแก้ไขความเดือดร้อนด้านอาชีพ เช่น โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการแบบเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit) การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ ๔๐ และกิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น ในเดือนเมษายน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีแรงงานที่ได้รับประโยชน์ที่เป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ๓,๕๘๖,๗๑๔ คนทั่วประเทศ

๒.๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตัวอย่างมาตรการในการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ คือ โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว เพื่อให้ผู้หญิงมีทักษะทางอาชีพและสามารถประกอบอาชีพ สร้างรายได้อย่างมั่นคงโดยการอบรมอาชีพและให้การพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งบริการแนะแนวและจัดหางานตามความสนใจ การให้คำปรึกษาในด้านการประกอบอาชีพส่วนตัว การรวมกลุ่มอาชีพ และอุตสาหกรรมครัวเรือน โดยผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิต หรือประกอบอาชีพได้ ๕,๗๓๘ คน

๒.๓ กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวอย่างมาตรการในการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ คือ โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับอุดมศึกษา มุ่งเน้นให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกับคนทั่วไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับอุดมศึกษา ในปี ๒๕๖๑ โดยสนับสนุนเงินอุดหนุนทางการศึกษาสำหรับนิสิตนักศึกษาพิการในระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีให้สถาบันอุดมศึกษา รวม ๔๖๐ คน

Articles 2 and 3. Equality of opportunity and treatment between men and women. The Committee notes that section 10(1) of the Gender Equality Act provides for the creation of a Gender Equality Promotion Committee mandated, among other things, to formulate policies, measures and plans to promote gender equality in the public and private sectors. The Committee also notes the Government's reference to the Women Empowerment Strategy 2017–21, which focuses on local actions to improve women's livelihoods and to provide relevant training for women unemployed, educationally disadvantaged and at risk of sexual exploitation and human trafficking. Furthermore, the

Committee notes that the 20-Year National Strategy (BE 2018–2037) includes, among its objectives, the promotion of gender equality through the tackling of social attitudes about gender roles, the promotion of shared family responsibilities between men and women, the adoption of workplaces measures that would allow both men and women to meet their family responsibilities, and the enhancement of economic opportunities for women. The Government also informs about various occupational training activities for women undertaken by the Department of Women’s Affairs and Family Development of the Ministry of Social Development and Human Security as well as by the Ministry of Labour in cooperation with the ILO with a view to reducing the gap in science, technology, engineering and mathematics (STEM) skills between men and women and promote women’s access to employment. The Committee moreover notes that, in its latest report (2019) to the UN Commission on the Status of Women (Beijing+25), the Government indicates that traditional attitudes on gender roles are still an obstacle to the promotion of gender equality and women’s advancement, and it is therefore also focusing on changing those attitudes by taking measures to address stereotyping in the mass media, education curricula and textbooks, among others. The Committee takes notes of all the initiatives and measures taken to address discrimination and promote equality of opportunity and treatment between men and women in employment and occupation. **The Committee asks the Government to continue to provide information on the results of the above-mentioned initiatives and measures and any obstacle encountered. It also asks the Government to provide statistical data on the evolution of the distribution of men and women in the various economic sectors and occupations. Please also provide information on any specific measure, policy or plan adopted by the Gender Equality Promotion Committee with a view to promoting and applying the principles of the Convention in the private and public sectors, including the promotion of workplace measures which favour shared family responsibility between men and women and address gender stereotypes affecting women’s access to and advancement in employment and occupation.**

ข้อ 2 และ 3 ความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติระหว่างชายและหญิง

คณะกรรมการรับทราบถึงมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งก่อตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยให้อำนาจหลายประการ และหนึ่งในนั้น คือ

การกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาครัฐและภาคเอกชน คณะกรรมการรับทราบการที่รัฐบาลอ้างอิงยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ซึ่งให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระดับท้องถิ่นเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตสตรีและให้การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องแก่สตรีที่ไม่มีงานทำ มีความเสียเปรียบทางการศึกษา และเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการค้ามนุษย์ ยิ่งไปกว่านั้น คณะกรรมการยังรับทราบถึงหนึ่งในวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มุ่งส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศผ่านการสร้างทัศนคติทางสังคมที่เกี่ยวกับบทบาททางเพศ การส่งเสริมการร่วมแบ่งปันความรับผิดชอบในครอบครัวระหว่างชายและหญิง การมีมาตรการในที่ทำงานที่สามารถทำให้ทั้งชายและหญิงสามารถรับผิดชอบภาระในครอบครัวได้ และการขยายโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้หญิง รัฐบาลยังได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพที่หลากหลายสำหรับผู้หญิงซึ่งจัดโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งกระทรวงแรงงานโดยความร่วมมือกับ ILO โดยมีเป้าหมายเพื่อลดช่องว่างของทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) ระหว่างชายและหญิง และส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้าสู่การจ้างงาน นอกจากนี้ คณะกรรมการยังรับทราบจากรายงานล่าสุด (ปี ๒๕๖๑) ของคณะกรรมการว่าด้วยสถานภาพสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Commission on the Status of Women, Beijing +25) ว่ารัฐบาลได้กล่าวถึงทัศนคติดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาททางเพศว่าเป็นอุปสรรคในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความก้าวหน้าสำหรับผู้หญิง ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนทัศนคติเหล่านี้โดยใช้มาตรการแก้ไขการเหมารวมในสื่อมวลชน หลักสูตรการศึกษา และหนังสือเรียน เป็นต้น คณะกรรมการทราบถึงมาตรการที่มีเพื่อแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาสและการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการจ้างงานและประกอบอาชีพ **คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการริเริ่มและมาตรการที่กล่าวถึงข้างต้น และอุปสรรคที่พบ รวมทั้งขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลสถิติพัฒนาการของการกระจายตัวของชายและหญิงในแต่ละภาคธุรกิจและอาชีพ กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการ นโยบาย หรือแผนงานที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งมาจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อส่งเสริมและใช้บังคับหลักการของอนุสัญญานี้ในภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการส่งเสริมมาตรการในที่ทำงานที่ช่วยการแบ่งความรับผิดชอบในครอบครัวระหว่างชายและหญิง และการแก้ไขการเหมารวมทางเพศซึ่งกระทบต่อการเข้าสู่และความก้าวหน้าในการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้หญิง**

รัฐบาลขอให้ข้อมูลใน ๓ ประเด็น ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานและอุปสรรคที่พบ สถิติการกระจายตัวในแต่ละภาคส่วนและอาชีพ จำแนกตามเพศ และนโยบายและมาตรการจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน และอุปสรรคที่พบ

ในส่วนนี้ รัฐบาลขอยกตัวอย่างการดำเนินงานมีมุ่งส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงานที่ชัดเจน ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างทักษะอาชีพและการประกอบอาชีพ ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในสถานประกอบการ เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และสถานประกอบการในพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อลดช่องว่างของทักษะระหว่างชายหญิง ป้องกันการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และช่วยยกระดับศักยภาพของผู้หญิงให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพสาขา STEM ที่แรงงานส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายและมีความก้าวหน้าในอาชีพสูง

การดำเนินงานมีกรอบเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานสตรี เน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานสตรีระดับกึ่งฝีมือในสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในหลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอเพื่อกระบวนการผลิต (Data Analytics and Visualization for Manufacturing) หลักสูตร ๓๖ ชั่วโมง มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๘๘๖ คน ส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการอบรมหลักสูตรเดียวกันนี้ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี และสมุทรปราการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวม ๖๕๓ คน สำหรับการอบรมปี พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างดำเนินการ ซึ่งจะดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี และปราจีนบุรี โดยกำหนดผู้เข้ารับการอบรมจังหวัดละ ๑๐๐ คน โดยได้ติดต่อวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ต่าง ๆ ไว้แล้ว

๒. สถิติการกระจายตัวชายและหญิงในแต่ละภาคส่วนและอาชีพ จำแนกตามเพศ

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ อัตราส่วนของผู้หญิงในกำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง และอัตราส่วนของผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ แนวโน้มของคนทำงานชายและหญิง ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒ พบว่า การกระจายตัวของชายและหญิงในสถานภาพการทำงานมีรูปแบบคงที่ คือ สถานะทำงานที่มีอัตราส่วนของผู้หญิงมากที่สุด คือ งานช่วยธุรกิจในครัวเรือน และสถานะการทำงานที่มีผู้หญิงทำน้อยที่สุด คือ นายจ้าง ด้านการกระจายตัวในอาชีพ พบว่าอาชีพที่มีอัตราส่วนผู้ทำงานหญิงสูงกว่าอาชีพอื่น คือ เสมียน และอาชีพที่มีอัตราส่วนผู้ทำงานหญิงน้อยที่สุด คือ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการสำรวจทั้ง ๔ ปี (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ตารางที่ ๓ และ ๔)

๓. นโยบายและมาตรการจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สทพ. โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำเนินการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สนใจดำเนินการตามมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าจ้างละเมิดหรือ

คุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้งประกาศเจตนารมณ์ของหน่วยงาน โดยหนึ่งในมาตรการได้กำหนดให้หน่วยงานต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ และกำหนดให้เป็นหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ มาตรการปัจจุบันที่รัฐบาลไทยจัดทำเพื่อช่วยการแบ่งเบาภาระครอบครัวของแรงงานชาย และหญิงที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มี ๒ โครงการ ดังนี้ (๑) การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ และชุมชน ซึ่งเป็นการบูรณาการความร่วมมือ ๕ กระทรวง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการและชุมชนเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้ใช้แรงงานและครอบครัว และ (๒) โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว ซึ่งส่งเสริมให้มีการจัดตั้งนมแม่ในสถานประกอบกิจการ

Equality of opportunity and treatment irrespective of race, colour and national extraction. Highland peoples and other ethnic groups. The Committee notes the Government's indication that the Ministry of Social Development and Human Security has been implementing programmes to support the occupation and employment of highland peoples ("hill tribes") and improving the marketability of their products. The Government also refers to the activities undertaken by the Social Welfare Promotion for Highland People Centre which is charged with realizing surveys and collecting information on highland communities and providing services in a number of areas, including education, income-generation and employment, on the basis of community plans. The Committee further notes that under the 20-Year National Strategy (BE 2018 - 2037) various measures are envisaged with a view to securing access to land, including certifying communal land-use rights and resolving disputes around forested lands, among many others. In this regard, the Committee also notes the Recommendation No. 3/2561 of 2018 by the National Human Rights Commission, available on its website, on measures or guidelines for promotion and protection of human rights, including recommendations for improvement of laws, rules, regulations or orders in case of determination of areas to make a living, to reside and to carry on the way of life of ethnic group and local traditional communities in national forest reserve areas and national park areas.

The Committee refers to its general observation of 2018, in which it noted that unsecure land tenure and biased approaches towards the traditional occupations engaged by certain ethnic groups, which are often perceived as outdated, unproductive or environmentally

harmful, continue to pose serious challenges to the enjoyment of equality of opportunity and treatment in respect of occupation. It recalls that promoting and ensuring access to material goods and services required to carry out an occupation, such as secure access to land, and access to credit and resources, without discrimination, should be part of the objectives of a national policy of equality under Article 2 of the Convention. **In the light of the above, the Committee asks the Government to continue to provide information on the measures adopted to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation for Highland peoples and other ethnic groups, including information on the measures taken to ensure that they can engage without discrimination in their traditional occupations and livelihoods and on any measures adopted in this regard as a follow-up to the recommendations issued by the National Human Rights Commission.**

ความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีมืด และรากเหง้า ประชาชนบนพื้นที่สูงและกลุ่มชาติพันธุ์ คณะกรรมการรับทราบการระบุของรัฐบาลว่า กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานสำหรับประชาชนบนพื้นที่สูง (“ชาวเขา”) และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของประชาชนเหล่านี้เพื่อให้สามารถทำการตลาดได้ รัฐบาลยังได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ดำเนินการโดยศูนย์ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมบนพื้นที่สูง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการสำรวจและเก็บข้อมูลภายในชุมชนของประชาชนบนพื้นที่สูง และให้บริการในหลายด้าน ซึ่งรวมถึงการศึกษา การสร้างรายได้ และการจ้างงาน บนฐานของแผนชุมชน คณะกรรมการยังรับทราบถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่ได้มีมาตรการที่เล็งเห็นถึงการประกันการเข้าถึงที่ดิน รวมถึงการรับรองสิทธิในการใช้ที่ดินชุมชน และแก้ปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับพื้นที่ป่า รวมถึงมาตรการอื่น ๆ ในประเด็นดังกล่าว คณะกรรมการยังได้ทราบถึงข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เลขที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๐๑๘) บนเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เกี่ยวกับมาตรการหรือแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง ในการพิจารณาพื้นที่ในการดำรงชีวิต การพักอาศัย และการดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ และชุมชนดั้งเดิมในพื้นที่ซึ่งอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติ

คณะกรรมการอ้างถึงข้อสังเกตทั่วไปเมื่อ ปี ๒๐๑๘ ซึ่งกล่าวว่า ความไม่มั่นคงในการครอบครองที่ดินและแนวทางที่มีอคติต่อการประกอบอาชีพดั้งเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่ม ซึ่งถูกมองว่าถ้าหลัง ไม่สร้างประโยชน์ หรือทำลายสิ่งแวดล้อม ยังคงเป็นอุปสรรคอย่างร้ายแรงที่ขัดขวางการได้รับความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ คณะกรรมการขอเน้นว่าการส่งเสริมและสร้าง

ความเชื่อมั่นในการเข้าถึงสินค้าและบริการที่จำเป็นใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น การประกันการเข้าถึงที่ดิน และการเข้าถึงสินเชื่อและทรัพยากรโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ควรเป็นส่วนหนึ่งของเป้าประสงค์ของนโยบายระดับประเทศด้านความเท่าเทียมภายใต้ ข้อ 2 ของอนุสัญญาฯ จากข้อมูลข้างต้นคณะกรรมการขอให้รัฐบาลดำเนินการต่อในการให้ข้อมูลมาตรการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและประกอบอาชีพของประชาชนบนพื้นที่สูงและกลุ่มชาติพันธุ์อื่น รวมถึงข้อมูลมาตรการสร้างความเชื่อมั่นว่าประชาชนเหล่านั้นสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตตามวิถีดั้งเดิม และมาตรการใดที่ได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติไปปฏิบัติ

การสร้างความเท่าเทียมทางโอกาสสำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยมีการจัดทำมาตรการที่ผสมผสานการดำรงรักษาวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจสังคม และความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย การส่งเสริมด้านอาชีพจึงอยู่ในรูปแบบของการบริหารจัดการพื้นที่ทำกิน การใช้ทรัพยากรในพื้นที่เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์และบริการ และการส่งเสริมการทำงานในพื้นที่ที่อยู่อาศัยของกลุ่มชาติพันธุ์

๑. มาตรการจัดการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพตามวิถีประเพณีและการดำรงชีวิต

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจในการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและส่งเสริมให้ราษฎรบนพื้นที่สูงมีส่วนร่วมและบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคม และการประกอบอาชีพ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชากรตลอดจนบริบทของพื้นที่ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยกลไกศูนย์พัฒนาราษฎรบนพื้นที่สูงเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานในพื้นที่ ๑๖ จังหวัด ดำเนินการเสริมสร้างความมั่นคงในที่ดินทำกินบนพื้นที่สูง เพื่อให้ราษฎรบนพื้นที่สูงมีคุณภาพชีวิตที่ดี และแก้ไขปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสังคมจากรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กลุ่มประชาชนบนพื้นที่สูงราว ๔,๓๗๖ ราย ได้รับการบริการส่งเสริมสวัสดิการสังคม

โครงการเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ชุมชนบนพื้นที่สูง ซึ่งจัดทำในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ราษฎรบนพื้นที่สูง โดยจัดการเรียนรู้การบริหารจัดการพื้นที่ตามความลาดชัน วิถีชีวิตและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้ยังคงอยู่ถาวร โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ ๓,๒๕๕ คน

นอกจากนี้ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการยังได้สนับสนุนการดำเนินงานโครงการหลวงเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนบนพื้นที่สูงด้านการจัดสวัสดิการและพัฒนาสังคมในการส่งเสริมงานด้านต่าง ๆ เช่น งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทั้งภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรมเพื่อแก้ปัญหาพื้นที่ปลูกฝิ่นอย่างยั่งยืน กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการรวม ๔,๘๒๒ คน

๒. มาตรการที่นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เลขที่ ๓/๒๕๖๑ ไปปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ ที่ ๓/๒๕๖๑ ซึ่งกล่าวอ้างว่ากลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงและชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ซึ่งอาศัยอยู่บนพื้นที่สูงของประเทศไทยในหลายพื้นที่โดยเฉพาะในภาคเหนือและภาคกลาง ได้รับผลกระทบจากการประกาศเขตป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติทับซ้อนกับที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของชุมชน การดำเนินงานตามคำแนะนำของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนมีการดำเนินหลายมิติทั้ง การชดเชยความเสียหาย การส่งเสริมให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน และการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวกะเหรี่ยง ด้านการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพตามวิถีดั้งเดิม และการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมในการจ้างงานและอาชีพ ดำเนินการผ่านการจัดการทรัพยากร ด้านสิทธิและสัญญาชาติ การศึกษาและการสืบทอดทางวัฒนธรรม เพื่อให้ชาวกะเหรี่ยงสามารถดำรงชีวิตตามวิถีดั้งเดิมและเพิ่มโอกาสในการทำงานให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมสังคมให้มีความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันแบบพหุวัฒนธรรม

๒.๑ การจัดการทรัพยากร

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินการถือครองที่ดินทำกินของกลุ่มชาวกะเหรี่ยงและชุมชนที่มีพื้นที่พักอาศัยหรือพื้นที่ทำกินอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติและเขตป่าสงวน และกระทรวงวัฒนธรรมดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการกลไกการทำงานเพื่อกำหนดเขตพื้นที่ในการทำกิน การอยู่อาศัยและการดำเนินการตามวัฒนธรรม

๒.๒ สิทธิและสัญญาชาติ

กรมการปกครองดำเนินการสำรวจข้อมูลประชากรชาวกระเหรี่ยงที่ยังไม่ได้สัญชาติ ทั้งนี้ การดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในหลายระดับซึ่งทยอยดำเนินการในหลายพื้นที่ เพื่อการตรวจสอบและให้สัญชาติ แต่เนื่องจากชาวกระเหรี่ยงเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุด และมีการกระจายตัวอยู่ใน ๑๕ จังหวัด การดำเนินการในข้อนี้จึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการพิจารณาเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้านและอนุมัติการแจ้งเกิดเกินกำหนด รวมทั้งเร่งรัดดำเนินการตามกำหนดสถานะให้แก่บุคคลไร้สัญชาติ

๒.๓ ด้านการศึกษา

กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการจัดการหลักสูตรท้องถิ่นเสริมหลักสูตรการเรียนรู้หลักในหลายพื้นที่ให้ขยายตัว

มากขึ้น ให้ชุมชนมีส่วนในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม รวมทั้งพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารการศึกษา ครู คนในท้องถิ่น และดำเนินการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

๒.๔ การสืบทอดทางวัฒนธรรม

กระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) สนับสนุนงบประมาณดำเนินการ โครงการการจัดทำข้อมูลเพื่อฟื้นฟูวิถีชีวิต รวมทั้งสร้างความเข้าใจในชีวิตชาวกะเหรี่ยง โดยเสนอให้มีพื้นที่ นำร่อง ๔ แห่ง ในการจัดทำเขตพื้นที่วัฒนธรรมพิเศษ ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดตั้งกลไกดำเนินการในพื้นที่ ขณะเดียวกันมีกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนให้มีการฟื้นฟูมรดกวัฒนธรรมผ่านงานประเพณีในหลายพื้นที่ และ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมชุมชน

ทั้งนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้หารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมทั้ง มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนไร้รัฐ/ไร้สัญชาติ เพื่อให้รัฐบาลมีการดำเนินการเป็นไปตามอนุสัญญาว่า ด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: ICERD) โดยขอให้รัฐบาลทำความเข้าใจกับผู้ขอรับการพิสูจน์ สัญชาติและอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคคลกลุ่มนี้ได้รับสัญชาติไทยโดยเร็ว และในระหว่างที่ยังไม่ได้สัญชาติ รัฐบาลควรมีนโยบายให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานรวมถึงสิทธิด้านการศึกษา สวัสดิการและการประกอบ อาชีพ

จากรายงานประเทศตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติ ทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ฉบับที่ ๔-๘ ซึ่งประเทศไทยได้รายงานต่อคณะกรรมการสหประชาชาติว่าด้วยการ ขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ในปี ๒๕๖๒ โดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้รับผิดชอบนั้น รายงานดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความพยามแก้ไขปัญหาการไร้รัฐ/ไร้สัญชาติของรัฐบาลไทย โดยกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งให้สิทธิบุคคลที่เกิด ในประเทศไทย แต่บิดา มารดา เป็นคนต่างด้าว มีสิทธิอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตามสิทธิของบิดา มารดา และป้องกันพวกเขาจากการถูกจับกุมในฐานะบุคคลที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินการแก้ปัญหาสัญชาติให้แก่นักเรียนไร้สัญชาติโดยกระทรวงมหาดไทยออกประกาศ หลักเกณฑ์เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐ เกี่ยวกับการได้มาซึ่งสัญชาติไทยโดยทั่วไปสำหรับบุคคลที่เกิด ในราชอาณาจักรไทย แต่บิดา มารดา เป็นคนต่างด้าว และไม่ได้สัญชาติไทย รวมถึงไม่ได้สัญชาติไทยจาก การพิจารณารายการนี้ นโยบายนี้ทำให้เด็กได้สัญชาติไทยถึง ๑๑๐,๐๐๐ คน

ประเทศไทยดำเนินการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการยื่นคำร้องและจัดส่ง เอกสารสำหรับสมัครขอมีสัญชาติไทย โดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งคลินิกกฎหมาย สำหรับสัญชาติและสถานะทางกฎหมายขึ้นเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ ให้ข้อมูล ตอบคำถามและข้อสงสัย รวมทั้งแต่งตั้งชุดปฏิบัติการจากหน่วยงานสำคัญ ที่เกี่ยวข้องในส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) เพื่อสนับสนุน ติดตาม และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานให้กับเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่น ประกอบการการร่วมมือกับนักวิชาการและ

ภาคเอกชนในการแก้ไขปัญหาการเก็บตัวอย่างสารพันธุกรรม (DNA) ใช้เพื่อพิสูจน์สิทธิในการมีสัญชาติไทย โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดชายแดนหรือพื้นที่ห่างไกล

General observation of 2018. Regarding the above issues, and more generally, the Committee would like to draw the Government's attention to its general observation on discrimination based on race, colour and national extraction which was adopted in ๒๐๑๘. In the general observation, the Committee notes with concern that discriminatory attitudes and stereotypes based on the race, colour or national extraction of men and women workers continue to hinder their participation in education, vocational training programmes and access to a wider range of employment opportunities, resulting in persisting occupational segregation and lower remuneration received for work of equal value. Furthermore, the Committee considers that it is necessary to adopt a comprehensive and coordinated approach to tackling the obstacles and barriers faced by persons in employment and occupation because of their race, colour or national extraction, and to promote equality of opportunity and treatment for all. Such an approach should include the adoption of interlocking measures aimed at addressing gaps in education, training and skills, providing unbiased vocational guidance, recognizing and validating the qualifications obtained abroad, and valuing and recognizing traditional knowledge and skills that may be relevant both to accessing and advancing in employment and to engaging in an occupation. The Committee also recalls that, in order to be effective, these measures must include concrete steps, such as laws, policies, programmes, mechanisms and participatory processes, remedies designed to address prejudices and stereotypes and to promote mutual understanding and tolerance among all sections of the population.

The Committee draws the Government's attention to its general observation of ๒๐๑๘ and asks the Government to provide information in response to the questions raised in that observation.

ข้อสังเกตทั่วไปปี ๒๕๖๑ จากประเด็นข้างต้น คณะกรรมการขอเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อสังเกตทั่วไปต่อการเลือกปฏิบัติบนเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว และรากเหง้าซึ่งได้จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ในข้อสังเกตทั่วไปดังกล่าว คณะกรรมการรับทราบด้วยความกังวลว่าทัศนคติและการเหมารวมที่เป็น การเลือกปฏิบัติบนฐานของเชื้อชาติ สีผิว และรากเหง้าของแรงงานชายและหญิงยังคงขัดขวางการมีส่วนร่วมในการศึกษา การฝึกอาชีพ และการเข้าถึงโอกาสการจ้างงานที่หลากหลาย ส่งผลให้ยังคงเกิดการแบ่งแยก การประกอบอาชีพ และการได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าสำหรับการทำงานที่มีค่าเท่ากัน นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้พิจารณาว่า มีความจำเป็นที่ควรนำแนวทางที่ครอบคลุมและร่วมมือกับภาคส่วนอื่นเพื่อ แก้ไขข้อจำกัดและอุปสรรคต่อบุคคลในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ เนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว หรือ

รากเหง้าของคุณคน และเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติสำหรับทุกคน แนวทางดังกล่าวควรรวมถึงการเชื่อมประสานมาตรการต่าง ๆ ที่มุ่งแก้ปัญหาช่องว่างทางการศึกษา การฝึกอาชีพ และทักษะ การแนะนำอาชีพโดยปราศจากอคติ การยอมรับและการรับรองคุณวุฒิที่ได้จากต่างประเทศ และการให้คุณค่าและยอมรับความรู้และทักษะดั้งเดิม ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทั้งการเข้าถึงและความก้าวหน้าในการจ้างงานและการมีส่วนร่วมในการประกอบอาชีพ คณะกรรมการยังระลึกว่ามาตรการเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อมีการระบุขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เช่น กฎหมาย นโยบาย โครงการ กลไก และกระบวนการมีส่วนร่วม การเยียวยาซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อแก้ปัญหาอคติและการเหมารวม รวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันและการยอมรับความแตกต่างในแต่ละภาคส่วนของประชาชน

คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ความสนใจต่อข้อสังเกตทั่วไป ปี ๒๕๖๑ และขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลซึ่งตอบคำถามตามข้อสังเกตทั่วไปนั้น

รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาเรื่องสถานะบุคคลและสัญชาติสำหรับชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย รวมถึงบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนอีก ๓ กลุ่ม คือ เด็กนักเรียนนักศึกษา คนไร้รากเหง้าไม่ปรากฏบุพการีหรือถูกบุพการีทอดทิ้งตั้งแต่วัยเยาว์ และกลุ่มคนที่ได้ทำคุณประโยชน์แก่ประเทศ คนกลุ่มนี้มีสถานะเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเพื่อรอส่งกลับประเทศเดิมหรือรอการกำหนดสถานะ ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

รัฐบาลจึงได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ออกมติคณะรัฐมนตรีให้คนไร้รัฐไร้สัญชาติสามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้โดยถูกต้อง รัฐบาลได้ผ่อนผันให้บุคคลกลุ่มนี้อาศัยอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการกำหนดสถานะหรือส่งกลับประเทศเดิมตามข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยกำหนดให้อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้รับการสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติ และให้สามารถเดินทางออกนอกเขตจังหวัดได้หากได้รับอนุญาตจากนายอำเภอท้องที่ที่ผู้นั้นมีภูมิลำเนา และหากมีเหตุจำเป็นตามกฎหมายก็สามารถย้ายเปลี่ยนแปลงจังหวัดได้

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ให้คนไร้รัฐไร้สัญชาติที่รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลทำงานได้ทุกประเภทงาน ซึ่งหมายถึงผู้ที่ได้สัญชาติไทยแล้ว แต่กรณีผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการพิสูจน์สามารถทำงานได้ในสถานะคนต่างด้าว อ้างอิงจากรายงานสถานการณ์และแนวทางแก้ไขปัญหาคอนไร้รัฐไร้สัญชาติในประเทศไทย ปี ๒๕๖๐ โดยปลัดกระทรวงมหาดไทย

Equality of opportunity and treatment irrespective of disabilities. The Committee notes the Empowerment of Persons with Disabilities Act BE 2550 (2007), which, among other things, charges the National Commission on Promotion and Development of Life Quality of Disabled Persons with addressing discrimination against persons with disabilities, including through the adoption of policies, plans and programmes (section 6), and the examination of petitions alleging discriminatory treatments (section 16). The Committee also notes the Ministerial Regulations prescribing the Number of Persons with Disabilities Quota for Entrepreneurs and Government Agencies and the Fees to be Remitted by Employers or Entrepreneurs to the Fund for Promotion and Empowerment of Persons with Disabilities' Quality of Life (BE 2554 (2011) and the Amendment No. 2, BE 2560 (2017)). It further notes the information provided by the Government on the programmes supported through the Fund for Persons with Disabilities Empowerment with a view to promoting the access of persons with disabilities to employment or the engagement in an occupation as well as the establishment of Service Centres for Persons with Disabilities. **The Committee asks the Government to continue to provide information on the measures taken to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation for persons with disabilities, including information on the following:** (i) any action taken by the National Commission on Promotion and Development of Life Quality of Disabled Persons and any relevant services provided by the Service Centres for Persons with Disabilities, and their results; (ii) any petitions concerning discrimination in employment and occupation dealt with by the National Commission and their outcomes; (iii) statistical data on the situation of persons with disabilities in the labour market, disaggregated by sex; and (iv) information on the application of the quotas established under the Ministerial Regulations BE 2554 (2011) and subsequent amendments.

ความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติ โดยไม่คำนึงถึงความพิการ คณะกรรมการทราบถึงพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมอบหมายให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีหน้าที่แก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ รวมถึงการออกนโยบาย แผนงาน และโครงการ (มาตรา ๖) และการวินิจฉัยข้อร้องเรียนต่อการเลือกปฏิบัติ (มาตรา ๑๖) คณะกรรมการทราบถึงมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐและการจ่ายค่าปรับของนายจ้างหรือสถานประกอบการเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการยังรับทราบถึงข้อมูลที่รัฐบาลให้เกี่ยวกับโครงการที่สนับสนุนโดยกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมคนพิการให้เข้าถึงการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ คณะกรรมการขอให้รัฐบาลดำเนินการต่อไปในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการที่ได้นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ รวมไปถึงข้อมูลดังต่อไปนี้ (i) การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และบริการที่เกี่ยวข้องซึ่งจัดทำโดยศูนย์บริการคนพิการ (ii) ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพและการจ้างงาน ที่รับโดยคณะกรรมการระดับชาติ และผลจากข้อร้องเรียน (iii) ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสถานการณ์คนพิการในตลาดแรงงาน จำแนกตามเพศ และ (iv) ข้อมูลการใช้โควตาภายใต้มติคณะรัฐมนตรีปี ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสสำหรับผู้พิการได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเกิดจากการดำเนินงานผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ การจ้างงานคนพิการโดยกำหนดเป็นโควตาเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานที่มั่นคง ทั้งนี้ รัฐบาลยังสนับสนุนให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพที่หลากหลาย อาทิ การกำหนดในสถานประกอบการให้สัมปทานคนพิการเพื่อประกอบธุรกิจ การกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ โดยสามารถกู้ได้ทั้งคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มาตรการเหล่านี้ช่วยให้คนพิการมีรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

ในส่วนนี้ รัฐบาลขอให้ข้อมูลใน ๔ ประเด็นที่ร้องขอข้างต้น ดังนี้

๑. การปฏิบัติและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และบริการที่เกี่ยวข้องซึ่งจัดทำโดยศูนย์บริการคนพิการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีแนวทางในการพัฒนามาตรการคุ้มครองแรงงานคนพิการและส่งเสริมการทำงานและอาชีพอิสระสำหรับคนพิการ และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ส่งเสริมให้มีจำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งสามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้

อ้างอิงจาก รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คณะกรรมการฯ เห็นชอบการขับเคลื่อนประเด็นของสมัชชาเครือข่ายด้านคนพิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งได้เสนอประเด็น

การพัฒนามาตรการคุ้มครองแรงงานคนพิการและส่งเสริมการทำงานและอาชีพอิสระสำหรับคนพิการ การยกระดับบทบาทหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดและทั่วไป และการสร้างเจตคติที่ดีของสังคมต่อ คนพิการ

คณะกรรมการฯ ยังได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการในการแก้ปัญหาการจ้างงานคนพิการและส่งเสริมการมีงานทำ ประเด็นการทุจริตการจ้างงาน คนพิการ และการหักหัวคิวในการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งให้มีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้าง คนพิการในช่วงวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อาทิ ให้กระทรวงแรงงานขยายระยะเวลา ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานคนพิการภายใน ๔๕ วัน กรณีการลาออกกลางปีของคนพิการ โดยขยายวันเป็น ๙๐ วัน เร่งดำเนินการขึ้นทะเบียนคนพิการที่มีความต้องการทำงาน และมอบหมายให้ กระทรวงการคลังพิจารณามาตรการลดหย่อนภาษีให้สถานประกอบการที่จ้างคนพิการเพิ่มเติมแก่ สถานประกอบการที่โครงการจ้างคนพิการในช่วงวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

นอกจากนี้ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังเป็นแหล่งทุนสำหรับการคุ้มครองและพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ มีรูปแบบการให้บริการ คือ (๑) การให้บริการกู้ยืมเงินแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ เป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน (๒) การสนับสนุนโครงการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมไปถึงการสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของคนพิการ และ (๓) การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำมีรายได้ เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ และพัฒนาให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๒. ข้อร้องเรียนต่อคณะกรรมการระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพ และการจ้างงาน และผลการดำเนินงานจากข้อร้องเรียน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการใน การจ้างงานและการประกอบอาชีพ ระหว่างปี ๒๕๖๐ จนถึงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งเป็น คำร้องในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเป็นการกล่าวอ้างว่าสถานศึกษาของรัฐไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กฎหมาย กำหนด คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

ข้อเท็จจริงรับฟังในเบื้องต้นได้ว่า ผู้ร้องซึ่งเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายโดยไม่ต้อง พึ่งอุปกรณ์ประสาธน์เข้าทำงานในตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานราชการในโรงเรียนผู้ถูกร้อง ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ แต่ผู้ถูกร้องไม่มีความต้องการและ ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในการเปิดรับสมัครคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียน

ผู้ถูกร้องจึงอนุโลมให้ผู้ร้องเข้ามาขายน้ำดื่มในโรงเรียน ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือตามมาตรา ๓๕ แห่งกฎหมายดังกล่าว จึงยังไม่ปรากฏว่าผู้ถูกร้องกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้ร้อง จึงเห็นควรยุติเรื่อง อย่างไรก็ตาม มติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เสนอแนะให้จังหวัดที่ผู้ร้องอาศัยอยู่ให้การช่วยเหลือผู้ร้องได้ทำงานตามศักยภาพของผู้ร้องต่อไป

๓. ข้อมูลสถิติสถานการณ์ตลาดแรงงานของคนพิการจำแนกตามเพศ

ข้อมูลการจ้างงานคนพิการระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึง ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ พบว่า การจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ มีการจ้างคนพิการเพศชายมากกว่าเพศหญิง ในทางกลับกันคนพิการเพศหญิงได้รับสัมปทานจากสถานประกอบการตามมาตรา ๓๕ มากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงาน พบว่า สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานมากขึ้นและการให้สัมปทานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน ภาคผนวก ตารางที่ ๕)

๔. ข้อมูลการปฏิบัติตามโควตาภายใต้มติคณะรัฐมนตรีปี ๒๕๕๔ และผลที่เกิดจากคำสั่งนั้น

จากข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจาก ๖๑,๗๖๐ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็น ๘๖,๗๕๔ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ในขณะที่จำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องโดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนผู้ได้รับการจ้างงานรวม ๓๖,๙๒๐ คน เพิ่มขึ้นเป็น ๔๑,๑๑๙ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน ภาคผนวก ตารางที่ ๕)

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจ้างงานตามอัตราส่วนนั้นเกิดการขาดแคลนคนพิการที่จะเข้าทำงานตามคุณสมบัติและวุฒิการศึกษาที่นายจ้างกำหนด รวมทั้งข้อจำกัดด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานหรือสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากที่พัก

Article 3 (a). Cooperation with workers' and employers' organizations. Noting the information provided by the Government concerning the establishment of various tripartite committees in charge of labour-related matters, the Committee asks the Government to provide details on any specific initiatives undertaken by these bodies with a view to promoting the principles of the Convention.

ข้อ 3 (a) ความร่วมมือกับองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง จากข้อมูลที่ได้รับจากรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีหลายคณะเพื่อรับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการใด ๆ โดยหน่วยงานเหล่านี้เพื่อส่งเสริมหลักการของอนุสัญญา

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีคณะกรรมการไตรภาคีซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งหมดจำนวน ๑๕ คณะ ในส่วนนี้ รัฐบาลขอให้ ข้อมูลการดำเนินงานของคณะกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ในประเด็นการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ที่ปรากฏการดำเนินงานชัดเจน ๒ คณะ ดังนี้

๑. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๔ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน การให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี การออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ รวมถึงการปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ได้มีการออกประกาศ เรื่อง การป้องกันและการบริหารจัดการ ด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ เพื่อหวังจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อ HIV ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ได้รับ ผลกระทบจากเอดส์ให้สามารถเข้าถึงการจ้างงาน และมีงานทำ โดยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว โดยกำหนดสาระสำคัญไว้ ๓ ประการ ดังนี้

(๑) กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการคุ้มครองและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการ อย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่การรับสมัครงาน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการรักษาความลับ ส่วนบุคคล

(๒) ให้นายจ้างดำเนินการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ HIV และเอดส์ ได้แก่ การสร้างความรู้ ที่ถูกต้อง การส่งเสริมการตรวจเลือด และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันให้ลูกจ้างเข้าถึงได้ง่ายและเพียงพอ และ

(๓) กำหนดให้นายจ้างช่วยเหลือดูแลผู้ติดเชื้อ และผู้ป่วยให้ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามมาตรฐาน กองทุนประกันสังคม เป็นต้น

๒. คณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล จำนวน ๔ คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นและให้คำปรึกษาต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ การกำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ การให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป รวมถึงการปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) (มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓) ได้ระบุคำชี้แจงในข้อที่ ๘ ว่า “นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นมีเชื้อสาย สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่” สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมการไม่เลือกปฏิบัติบนฐานของ เชื้อสาย สัญชาติ วัย หรือเพศของลูกจ้าง ซึ่งการจ่ายค่าจ้างนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงานและอาชีพ

Article 4. Measures affecting an individual suspected of activities prejudicial to the security of the State. The Committee notes that section 17(2) of the Gender Equality Act allows for exceptions to the application of the principle of non-discrimination for reasons related to the national security. The Committee also notes that under section 40 of the Constitution a person’s freedom to engage in an occupation can be restricted by law for the purpose of maintaining the security of the country or for other public interests, among other reasons. The Committee further notes the Government’s indication that there are no legal or administrative measures nor national guidelines governing employment or occupation for individuals who are suspected of or have engaged in activities prejudicial to the security of the State. The Committee recalls that all measures of State security should be sufficiently well defined and precise to ensure that they do not become instruments of discrimination on the basis of any ground prescribed in the Convention. The application of such measures must be examined in the light of the bearing which the activities concerned may have on the actual performance of the job, tasks or occupation of the person concerned. Otherwise, there is a danger, and even likelihood, that such measures entail

distinctions and exclusions based on political opinion or religion, which would be contrary to the Convention. Furthermore, the persons concerned shall have the right to appeal to a competent body, which should be separate from the administrative or governmental authority and should offer a guarantee of objectivity and independence (General Survey of 1988 on equality in employment and occupation, paragraph 136; and General Survey of 2012, paragraphs 834–835). In light of the above, the Committee asks the Government to provide examples of application of article 40 of the Constitution and section 17(2) of the Gender Equality Act in the areas of employment and occupation, and to indicate how it is ensured that the restrictions adopted comply with Article 4 of the Convention and do not constitute discrimination under its Article 1.

ข้อ 4 มาตรการที่มีผลกระทบต่อบุคคลซึ่งต้องสงสัยว่าทำกิจกรรมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ คณะกรรมการรับทราบว่ามีมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งได้ให้อำนาจยกเว้นการใช้บังคับหลักการไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ คณะกรรมการยังทราบถึงมาตรา ๔๐ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งกล่าวถึงเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพที่อาจถูกจำกัดด้วยกฎหมายเพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศหรือประโยชน์สาธารณะอื่น คณะกรรมการรับทราบการระบุของรัฐบาลว่าไม่มีกฎหมาย หรือมาตรการทางปกครอง หรือแนวปฏิบัติระดับชาติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพของบุคคลซึ่งต้องสงสัยว่าหรือเคยเข้าร่วมกิจกรรมที่ถูกมองว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ คณะกรรมการเน้นย้ำว่ามาตรการของรัฐทุกมาตรการควรมีค่านิยมที่ชัดเจนและถูกต้องเพียงพอ เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรการเหล่านั้นจะไม่กลายเป็นเครื่องมือในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลบนฐานใดที่กล่าวไว้ในอนุสัญญา การนำมาตรการดังกล่าวมาใช้บังคับนั้นต้องได้รับการตรวจสอบโดยคำนึงถึงผลกระทบของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติหน้าที่ งาน หรือการประกอบอาชีพของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่เช่นนั้นอาจเกิดความเสียหายหรือมีแนวโน้มว่ามาตรการนั้นทำให้เกิดการแบ่งแยกหรือคัดบุคคลออกบนฐานความเห็นทางการเมืองหรือศาสนา ซึ่งจะขัดแย้งกับอนุสัญญานอกจากนี้ บุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องมีสิทธิในการอุทธรณ์ต่อหน่วยงานที่มีอำนาจซึ่งเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลผู้มีอำนาจ และต้องให้ความเชื่อมั่นได้ว่ามีความเป็นกลางและมีความอิสระ (General Survey of 1988 on equality in employment and occupation, ย่อหน้าที่ ๑๓๖; and General Survey of 2012, ย่อหน้าที่ ๘๓๔-๘๓๕) จากที่กล่าวมาข้างต้นคณะกรรมการขอให้รัฐบาลยกตัวอย่างการนำมาตรา ๔๐ แห่งรัฐธรรมนูญ และมาตรา ๑๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไปใช้บังคับเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกอบอาชีพ และให้ระบุวิธีการสร้างความมั่นใจว่าข้อจำกัดที่มีนั้นเป็นไปตามข้อ 4 ของอนุสัญญา และไม่ได้ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติภายใต้ข้อ 1 ของอนุสัญญา

ตัวอย่างการนำมาตรา ๔๐ แห่งรัฐธรรมนูญมาบังคับใช้ ปรากฏให้เห็นในการตรากฎหมายบางฉบับ เช่น พระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยอำนาจตามมาตราดังกล่าว และมีการระบุให้คณะกรรมการวัคซีนแห่งชาติ ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งต้องมีลักษณะตามมาตรา ๖ (๖) “ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง” ซึ่งอาจตรงกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติบนฐานความคิดเห็นทางการเมืองตามข้อ 1 (1) (a) ของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ทั้งนี้ การออกพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้มีการพัฒนาและมีความมั่นคงด้านวัคซีน โดยมีวัคซีนที่ได้มาตรฐานและมีปริมาณเพียงพอ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสาธารณสุขของประเทศ โดยไม่ถูกรบกวนจากปัจจัยด้านการเมือง

มาตรา ๑๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ให้อำนาจยกเว้นการใช้บังคับหลักการไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศหรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนานั้น รัฐบาลได้รับฟังและตระหนักในความเห็นต่อการปรับแก้บทบัญญัติดังกล่าว ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวมีกำหนดต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ จัดทำคำอธิบายและคำแปล และเผยแพร่ข้อมูล โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ มีกำหนดแล้วเสร็จ ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

Article 5. Special measures. Noting that article 27 of the Constitution provides for the adoption of special measures to eliminate obstacles to or promote persons’ ability to exercise their rights or freedoms on the same basis as other persons, the Committee asks the Government to indicate if any special measures have been adopted under this article to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation for categories in need of special protection or assistance.

ข้อ 5 มาตรการพิเศษ มาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญได้ให้อำนาจรัฐกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น คณะกรรมการขอให้รัฐบาลระบุมาตรการพิเศษที่ออกมาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการการคุ้มครองหรือการช่วยเหลือเป็นพิเศษ

รัฐบาลไทยมีมาตรการพิเศษเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นนอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งกล่าวถึง มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ

หรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางให้ถือว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยรัฐบาลขอให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการส่งเสริมการจ้างงานและอาชีพสำหรับประชากรกลุ่มเฉพาะ ๘ กลุ่ม ดังนี้

๑. ผู้สูงอายุ

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมการทำงานและมีรายได้ของผู้สูงอายุภายใต้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมาตรา ๑๑ กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุน รวมถึงการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ดำเนินงานภายใต้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) โดยการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์รวม ๗๒,๔๗๙ คน แบ่งผลการดำเนินงานออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

๑.๑ ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ดำเนินการได้ ๓๒,๐๘๗ คน ขับเคลื่อนผ่านโครงการสำคัญ เช่น อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ (Part-Time) การเข้าถึงแหล่งทุน (กองทุนผู้สูงอายุ) การจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน บริการหางานให้ทำผ่านศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ (Employment Service Center for Elderly Workers) จำนวน ๘๗ แห่งทั่วประเทศ และเว็บไซต์ให้บริการขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุ (<https://smartjob.doe.go.th>) และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำโดยจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

๑.๒ ด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ดำเนินการได้ ๒๙,๒๗๙ คน ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ เช่น การปฏิรูประบบบำนาญ ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการสวัสดิการด้านสุขภาพแก่แรงงานสูงอายุ การส่งเสริมสิทธิหน้าที่ตามแรงงานสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) และเข้าถึงบริการด้านการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความรู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อก้าวสังคมสูงวัย (Ageing Society) และการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่และความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบสูงอายุในภาคเกษตร เป็นต้น

๑.๓ ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ดำเนินการได้ ๑๑,๑๓๑ คน ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ เช่น การฝึกทักษะอาชีพ (ทั้งในรูปแบบการฝึกปกติและฝึกผ่านระบบออนไลน์) การฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการ ๖๐+ ค้าออนไลน์ขายทั่วโลก และโครงการส่งเสริมการตลาด เป็นต้น

นอกจากกลไกคณะกรรมการระดับชาติที่กล่าวถึงข้างต้น กรมกิจการผู้สูงอายุยังได้ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นในการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน ในการดำเนินหลายโครงการ เช่น โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงาน อายุ ๒๕-๕๙ ปี โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในสังคมสูงวัย โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการฝึกอบรมแรงงาน

ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ปัจจุบัน สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำมาตรฐาน ISO "มาตรฐานสังคมสูงวัย - ข้อเสนอแนะการจัดการกำลังคนที่รวมถึงคนทุกวัย (Ageing societies - Guidelines for an age-inclusive workforce)" เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุมีมาตรฐานและสามารถเพิ่มมูลค่าได้

ด้านความร่วมมือกับภาคเอกชน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมกิจการผู้สูงอายุดำเนินการส่งเสริมการขายสินค้าซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุผ่านโครงการช้อปปี้งสุขใจ กับวัยเก๋า” (Selling & Buying Marketing) โดยห้างสรรพสินค้าได้จัดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุ กลุ่มผู้สูงอายุ วิชาทกิจชุมชนผู้สูงอายุ หรือคลังปัญญาผู้สูงอายุในพื้นที่นำสินค้ามาจำหน่ายโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และโครงการส่งเสริมวิชาทกิจชุมชนผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุโดยร่วมมือกับภาคเอกชนในการเตรียมความพร้อมวิชาทกิจชุมชนผู้สูงอายุสู่การค้าขายออนไลน์

กระทรวงแรงงานได้มีมาตรการทางกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานจ้างงานผู้สูงอายุ โดยประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ได้มีการขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งมีได้ทำงานประจำในสถานประกอบการ และประสงค์จะทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ประเภทงานที่เหมาะสม และระยะเวลาการทำงาน (ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒)

๒. คนพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่งเสริมการจ้างงานและทางเลือกอาชีพสำหรับคนพิการ โดยสนับสนุนและติดตามการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และการให้สัมปทานหรือความช่วยเหลือสำหรับคนพิการ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมทั้งดำเนินการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งจัดตั้งตามมาตรา ๒๓ ในพ.ร.บ.เดียวกันนั้น เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนา สมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

๓. ราษฎรบนพื้นที่สูง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้รายงานไว้ในรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพสำหรับราษฎรบนพื้นที่สูง ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาด้านทักษะอาชีพ โดยคำนึงถึงอัตลักษณ์วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชน ผ่านการรับรองมาตรฐานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP หรืออุตสาหกรรมจังหวัด ในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อให้ราษฎรบนพื้นที่สูงมีรายได้เพิ่มขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในปัจจุบันมีศูนย์พัฒนารัฐกรบนพื้นที่สูง ๑๖ แห่ง ครอบคลุม ๒๐ จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ตาก ลำพูน ลำปาง พะเยา แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ราชบุรี กาญจนบุรี กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ พิษณุโลก อุทัยธานี

เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เลย สุพรรณบุรี และสุโขทัย ใน ๑๑๓ อำเภอ ๓๗๔ ตำบล ๓,๗๐๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย ราษฎรบนพื้นที่สูง ๑๐ คนเผ่า ประกอบด้วย กะเหรี่ยง ม้ง ลาหู่ อาข่า ลัวะ เมี่ยน ลีซู ชมุ ถิ่น และมลาบรี จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๙๖๐,๒๗๓ คน

๔. นักเรียนและนักศึกษา

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา มีรายได้ระหว่างการเรียนรู้ เป็นการลดภาระให้กับผู้ปกครอง และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้มีประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการจ้างนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยมีการระบุเงื่อนไขการจ้างงานประเภท ไม่เต็มเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงาน ประเภทหรือสถานที่ที่ประกอบการที่ต้องห้าม และอัตราค่าตอบแทน ที่ระบุในข้อแนะนำ โดยผลที่เกิดขึ้นจะทำให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้รับความคุ้มครองในการทำงาน และสถานประกอบการได้มีแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

กระทรวงแรงงานยังได้มีมาตรการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับเยาวชนเฉพาะกลุ่มผ่านโครงการ Young Futuremakers Thailand – Promoting Youth Employability ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยมูลนิธิ สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) และองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ เพื่อจัดการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคตามความต้องการในตลาดแรงงาน ให้คำแนะนำด้านอาชีพ และช่วยหาแหล่งฝึกงานและตำแหน่งงานให้เยาวชนหญิงที่ด้อยโอกาสและเยาวชนพิการ โครงการดังกล่าวเริ่ม ดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจะสิ้นสุดโครงการเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. ผู้หญิง

การส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพและการประกอบอาชีพสำหรับผู้หญิง ดำเนินการโดย ๒ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินมาตรการส่งเสริมผู้ประกอบการหญิงที่ทำธุรกิจขนาดเล็กให้สามารถปรับตัวเพื่อข้ามผ่านวิกฤตการณ์โรคระบาด COVID-19 และส่งเสริมให้ธุรกิจมีความยั่งยืน โดยความร่วมมือของ JPMorgan Chase Foundation และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดำเนินการในรูปแบบ การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน และให้ข้อมูลการตลาด และ (๒) กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินมาตรการพิเศษเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้หญิงผ่านกิจกรรมพัฒนาทักษะ อาชีพ และโครงการการเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพสู่ความยั่งยืนของผู้หญิงและครอบครัว ทำให้ผู้หญิงมีรายได้ สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้

๖. ผู้พันโท

กรมราชทัณฑ์ มีมาตรการในการสนับสนุนให้สถานประกอบการ โดยพระราชกฤษฎีกาออกตาม ความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นภาษีอากร (ฉบับที่ ๗๐๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (มาตรการภาษีเพื่อ สนับสนุนการจ้างงานผู้พันโท เข้าทำงาน) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งการยกเว้นภาษีดังกล่าวเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้นายจ้างที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน

นิติบุคคล มีการจ้างงานผู้พ้นโทษเข้าทำงาน โดยสามารถนำรายจ่ายที่เป็นค่าจ้างแรงงานผู้พ้นโทษมายกเว้นภาษีเงินได้ เป็นจำนวนร้อยละ ๕๐ ของรายจ่าย การใช้พระราชกฤษฎีกานี้เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล เกิดการจ้างงาน ผู้พ้นโทษ เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับผู้พ้นโทษ สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ ช่วยลดการกระทำผิดซ้ำ

๗. ผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ (HIV/AIDS)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ยึดถือกรอบการคุ้มครองสิทธิในการทำงานและไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อันสอดคล้องกับหลักความเท่าเทียมและความเท่าเทียมของบุคคลที่ได้รับการรับรองไว้ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ รวมทั้งแนวปฏิบัติระหว่างประเทศว่าด้วยเชื้อเอชไอวี/เอดส์และสิทธิมนุษยชน (International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights) และได้มีมาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ (๑) ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจด้านผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ เพื่อลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์และให้ความเข้าใจเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและถูกวิธี การไม่แบ่งแยกการปฏิบัติต่อผู้ป่วยเพื่อสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติกับประชาชนทั่วไป และ (๒) ใช้มาตรการจูงใจ หรือพิจารณากำหนดกฎหมาย อนุบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับลงโทษ ผู้กระทำความผิดเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อกลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์จากนายจ้าง สถานประกอบการ และสถานศึกษา

หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการให้โอกาสผู้ติดเชื้อเอดส์เข้าทำงานและศึกษาต่อในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นมาตรการที่ให้โอกาสกลุ่มบุคคลอื่นด้วย มาตรการนี้เกิดจากการปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การให้โอกาสผู้ติดเชื้อเอดส์ คนพิการ และผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดซึ่งพ้นจากสภาพการเข้ายาเสพติด เข้าทำงาน หรือรับการการศึกษาต่อในหน่วยงานภาครัฐ ระบุให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจห้ามออกกฎหมายหรือระเบียบที่ลิดรอนสิทธิของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันเพื่อทำงานหรือรับทุนการศึกษาดังเช่นบุคคลทั่วไป และให้หน่วยงานชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกันและให้เกิดการยอมรับบุคคลกลุ่มดังกล่าว

ในด้านการจ้างงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการลงพื้นที่ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ไม่ตีตรา ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กีดกันการจ้างงานและไม่เลิกจ้างแรงงานที่ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ มุ่งคุ้มครองสิทธิมนุษยชนลดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน ภายใต้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ และจากรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมพัฒนาสังคม

และสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดบริการสวัสดิการสำหรับผู้ติดเชื้อ เอชไอวีและครอบครัว โดยส่งเสริมอาชีพและสงเคราะห์เงินทุนประกอบอาชีพ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการรวม ๑,๔๗๙ ราย

๘. คนไร้ที่พึ่งและผู้ทำการขอทาน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนไร้ที่พึ่ง คนขอทาน คนเร่ร่อน โดยได้ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำแก่คนไร้ที่พึ่งและผู้ทำการขอทาน ผ่านโครงการธัญบุรีโมเดล เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพของคนไร้ที่พึ่งและผู้ทำการขอทาน ดำเนินการใน สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งทั่วประเทศ ๑๑ แห่ง ซึ่งกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่ถูกส่งต่อจากโรงพยาบาล หรือกลุ่มที่ สิ้นสุดการรักษาอาการทางกายและจิต โดยทำการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และอาชีพ การพัฒนาทักษะอาชีพตามความสนใจ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และการเสริมพลังให้ ตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีผู้เข้าร่วมโครงการธัญบุรีโมเดลในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖๖๓ คน และในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕๐๔ คน

Maternity protection. The Committee notes that under section 15 of the LPA unequal treatment between men and women may be allowed if required by the “description or nature of work”. Section 38 of the LPA introduces restrictions to women’s access to a number of works, such as mining or construction work to be performed underground, underwater, in a cave, in a tunnel or mountain shaft, except where the conditions of work are not harmful to the health or body of the employee. Section 39 further provides for restrictions in the case of pregnant women, concerning the type of tasks that they are allowed to perform and their working time (i.e. night work, overtime work and work on holidays). Noting these provisions, the Committee wishes to underscore that protective measures for women may be broadly categorized into: (1) those aimed at protecting maternity, in the strict sense, which come within the scope of Article 5 of the Convention; and (2) those aimed at protecting women generally because of their sex or gender based on stereotypical perceptions about their capabilities and appropriate role in society, which are contrary to the Convention and constitute obstacles to the recruitment and employment of women (General Survey of 2012, paragraph 839). The Committee recalls that it considers that provisions relating to the protection of persons working under hazardous or difficult conditions should be aimed at protecting the health and safety of

both men and women at work, while taking account of gender differences with regard to specific risks to their health. Therefore, any restrictions on women's access to work based on health and safety considerations must be justified and based on scientific evidence and, when in place, must be periodically reviewed in the light of technological developments and scientific progress, to determine whether they are still necessary for protection purposes. **The Committee asks the Government to review periodically the provisions on restrictions to women's access to certain jobs or occupations included in the LPA in the light of the above principles to ensure that any protective measures taken are limited to maternity protection, in the strict sense, or are based on occupational safety and health risk assessments and do not constitute obstacles to the employment of women, and to provide information on the results of such review.**

การคุ้มครองมารดา คณะกรรมการรับทราบว่า ภายใต้มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงอาจทำได้หากจำเป็นโดย “ลักษณะหรือสภาพของงาน” และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ระบุข้อจำกัดของผู้หญิงในการเข้าถึงงานจำนวนหนึ่ง เช่น งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง มาตรา ๓๙ ยังได้จำกัดการทำงานของหญิงมีครรภ์ โดยให้พิจารณาจากประเภทของงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำ และช่วงเวลาทำงาน (เช่น เวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด) จากมาตรการดังกล่าวคณะกรรมการขอเน้นย้ำถึง มาตรการคุ้มครองผู้หญิง ซึ่งอาจแบ่งเป็นประเภทแบบกว้าง ๆ ดังต่อไปนี้ (๑) มาตรการที่มุ่งคุ้มครองกรณีตั้งครรภ์ และคลอดบุตร ให้สอดคล้องกับขอบเขตของข้อ 5 ของอนุสัญญาฯ และ (๒) มาตรการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้หญิงในกรณีทั่วไป เนื่องจากเพศหรือเพศสภาพที่เกิดจากการเหมารวมเกี่ยวกับความสามารถ และบทบาทที่เหมาะสมในสังคมของผู้หญิง ซึ่งขัดแย้งกับอนุสัญญาฯ และสร้างอุปสรรคในกระบวนการรับสมัคร และการจ้างงานผู้หญิง (General Survey of 2012, ย่อหน้าที่ ๘๓๙) คณะกรรมการพิจารณาว่ามาตรการ ซึ่งเกี่ยวกับการคุ้มครองบุคคลที่ทำงานอันตรายหรือมีเงื่อนไขที่ยากลำบาก ควรเป็นไปเพื่อการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของทั้งผู้ชายและผู้หญิงในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางเพศสภาพ กับความเสี่ยงเฉพาะด้านสุขภาพของเพศนั้น ดังนั้น ข้อจำกัดใด ๆ ของผู้หญิงในการเข้าถึงงานบนฐานสุขภาพและความปลอดภัยจะต้องมีความชอบธรรมและอยู่บนหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ และหากมีแล้ว ควรจะต้องได้รับการทบทวนมาตรการนั้นเป็นระยะ โดยคำนึงถึงพัฒนาการทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เพื่อพิจารณาว่ามาตรการและข้อจำกัดเหล่านั้นยังจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการคุ้มครอง อยู่หรือไม่ คณะกรรมการขอให้รัฐบาลมีการทบทวนเป็นระยะในมาตรการที่เป็นข้อจำกัดต่อการเข้าถึงงานหรือการประกอบอาชีพบางอย่างของผู้หญิง ซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หลักการ

ที่กล่าวไว้ด้านบน เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามาตรการคุ้มครองที่ออกมาถูกใช้เพื่อคุ้มครองมารดา โดยเฉพาะ หรือตั้งบนฐานของความปลอดภัยในอาชีพ และการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ และไม่ได้สร้างอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้หญิง และขอให้แสดงข้อมูลผลการทบทวนดังกล่าว

มาตรการที่กำหนดลักษณะและเงื่อนไขการทำงานสำหรับผู้หญิงและหญิงมีครรภ์ได้พิจารณาบนพื้นฐานของความเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้หญิงและความเสี่ยงต่อการตั้งครรภ์ โดยกำหนดไว้ในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

การห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภทที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๘ ปรากฏในคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่องที่ ๑๐ ซึ่งระบุว่า มาตราดังกล่าวตราขึ้นเพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือชีวิต ทั้งนี้ มาตรา ๓๘ ได้เปิดโอกาสให้แนวการพิจารณาว่าให้ลูกจ้างหญิงสามารถทำได้ หากสภาพงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง เช่น งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ทั้งนี้ จากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงาน ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่ามีลูกจ้างหญิงในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของลูกจ้างในอุตสาหกรรมนี้ โดยค่าจ้างชายและหญิงในอุตสาหกรรมดังกล่าวใกล้เคียงกัน ที่อัตราส่วน ๑.๐๕ ซึ่งสะท้อนว่ามาตรการคุ้มครองลูกจ้างหญิงดังกล่าวไม่ได้เป็นอุปสรรคในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพของลูกจ้างหญิงในอุตสาหกรรมนี้

มาตรการคุ้มครองมารดา ตามมาตรา ๓๙ และ ๓๙/๑ ถูกปรับปรุงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเป็นการแก้ไขมาตรา ๓๙ เดิม โดยแยกเป็น ๒ มาตรา เพื่อกำหนดงานที่ห้ามทำเป็นมาตรา ๓๙ และช่วงเวลาที่ยังห้ามทำเป็นมาตรา ๓๙/๑ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานบางตำแหน่งหรือบางลักษณะงานสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ สำหรับกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เป็นลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีนายจ้างจะให้ลูกจ้างเหล่านี้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานก็ได้ ถ้าได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยความยินยอมนี้จะต้องทำล่วงหน้าก่อนมีการทำงานล่วงเวลาแต่ละคราว และจะทำได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

เนื่องจากสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันมีการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ จึงมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมาตรา ๒๐ ห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย โดยระบุถึงลักษณะงานที่ห้ามทำไว้ในกฎกระทรวง กำหนดงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ

ความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ งานที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำ ถูกกำหนดไว้ ๔ ข้อ กล่าวโดยสรุป คือ งานที่อาจเกิดอันตรายจากความสั่นสะเทือน งานยก แบก หามของ ที่หนักเกิน ๑๕ กิโลกรัม งานที่ต้องสัมผัสละออง ไอ ก๊าซ และงานที่ต้องสัมผัสกับฝุ่น พุ่ม เส้นใย

มาตรการจำกัดการทำงานสำหรับลูกจ้างหญิงและหญิงมีครรภ์เป็นไปเพื่อความปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อสุขภาพ แม้จะลดโอกาสในการทำงานบางประเภทแต่ลูกจ้างหญิงและหญิงตั้งครรภ์ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๕๓ ให้ได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกับลูกจ้างชาย และมาตรา ๔๓ ซึ่งห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงจากเพราะเหตุมีครรภ์

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานมีแผนการดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามรอบระยะเวลา โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีกำหนดดำเนินการแล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีกำหนดให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

Enforcement. The Committee notes the information provided by the Government concerning the complaints received by the National Human Rights Commission about unfair discrimination in 2018, which represented 5.6 per cent of the total complaints received. It also notes the information concerning judicial decisions handed down by the Supreme Court on cases involving gender discrimination in respect of retirement age and discrimination based on disability in respect of access to employment. **The Committee asks the Government to continue to provide information on judicial decisions and cases dealt with by the National Human Rights Commission involving issues related to the application of the Convention, as well as information on any violations in this respect brought to the attention of or detected by the Labour Protection and Welfare Offices, and their outcomes. Please also provide information on any relevant action taken by the Committee on Consideration of Unfair Gender Discrimination established under section 14 of the Gender Equality Act.**

การบังคับใช้ คณะกรรมการรับทราบข้อมูลที่ได้รับจากรัฐบาลเกี่ยวกับข้อร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๕.๖ ของข้อร้องเรียนทั้งหมดที่ได้รับ คณะกรรมการยังรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคำตัดสินศาลฎีกาในคดีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติทางเพศ ที่เกี่ยวกับอายุเกษียณ และการเลือกปฏิบัติบนฐานความพิการ ในส่วนที่เกี่ยวกับการเข้าถึงการจ้างงาน **คณะกรรมการขอให้รัฐบาลดำเนินการต่อในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับคำตัดสินของศาล และคดีที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ**

การบังคับใช้สนธิสัญญา ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดใด ๆ ในส่วนนี้ที่ได้รับการพิจารณาหรือตรวจพบโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผลที่เกิดขึ้น

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยคณะกรรมการพิจารณาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศซึ่งจัดตั้งขึ้นภายใต้มาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ในส่วนนี้รัฐบาลไทยขอให้ข้อมูล ใน ๒ ประเด็น ได้แก่ การดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และการดำเนินการของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังนี้

๑. การดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๑) ให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจสอบและรายงานข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกรณีโดยไม่ล่าช้า และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้รับเรื่องร้องเรียนกรณีกล่าวอ้างว่ามีการกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และเป็นเรื่องที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นควรให้มีการพิจารณา รวมทั้งสิ้น ๔๖๕ เรื่อง โดยประเภทสิทธิมนุษยชนที่มีการร้องเรียนจำนวนมากที่สุด พบว่าเป็นประเด็นสิทธิในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๑๗๐ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๕ นอกจากนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จนถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ มีสถิติเรื่องร้องเรียนที่ได้รับและผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงรายละเอียดข้อร้องเรียนในประเด็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ความเสมอภาคทางเพศ สิทธิแรงงาน เสรีภาพในการประกอบอาชีพ จำนวน ๘ เรื่อง (ดังตัวอย่างที่แสดงในภาคผนวก ตารางที่ ๖) โดยมีตัวอย่างผลการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ที่รัฐบาลจะขอให้ข้อมูลจำนวน ๒ กรณี โดยละเอียดดังนี้

๑.๑ กรณีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีในการรับเข้าทำงานกับบริษัทเอกชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับเรื่องร้องเรียนขอให้ตรวจสอบ กรณีบริษัท ล. ส่งตัวพนักงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงานเข้ารับการตรวจสุขภาพกับโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าว่าจะตรวจหาเชื้อเอชไอวี และโรงพยาบาลดังกล่าวได้ส่งผลการตรวจสุขภาพให้กับบริษัท ล.

ซึ่งต่อมาผลการตรวจสุขภาพเกิดรั่วไหลทำให้พนักงานผู้ติดเชื้อเอชไอวีได้รับความอับอาย และถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายใด ๆ ซึ่งผู้ร้องเห็นว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี

ทั้งนี้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาแล้ว เห็นว่า

ประเด็นที่ ๑ กรณีบริษัท ล. ส่งตัวพนักงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงานเข้ารับการตรวจสุขภาพกับโรงพยาบาล ก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงานประจำโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าว่าจะต้องตรวจหาเชื้อเอชไอวีเพื่อคัดกรองตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นพนักงาน แต่ระเบียบดังกล่าวมิได้ระบุหรือครอบคลุมถึงโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โรคติดเชื้อเอชไอวี หรือโรคเอดส์ การตรวจสุขภาพของพนักงานเพื่อตรวจหาเชื้อเอชไอวีจึงเป็นการดำเนินการเกินความจำเป็นนอกเหนือจากขอบเขตของระเบียบ อีกทั้งไม่สอดคล้องกับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และแนวทางปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ ที่กำหนดแนวทางการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในการปฏิบัติต่อลูกจ้างและผู้สมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน และขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี ดังนั้น การกระทำของบริษัท ล. จึงเป็นการกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงาน โดยอาศัยเหตุความแตกต่างในเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพ อีกทั้งไม่ได้แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าว่าจะตรวจหาเชื้อเอชไอวี จึงถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานผู้ติดเชื้อเอชไอวี ซึ่งขัดต่อหลักความเท่าเทียม อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๔ และ มาตรา ๒๗ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ข้อ ๒ และ ข้อ ๒๖ และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ ๒ และข้อ ๖ ได้รับรองไว้

ประเด็นที่ ๒ กรณีบริษัท ล. แจ้งการเลิกจ้างพนักงานผู้ติดเชื้อเอชไอวี เป็นการอ้างการติดเชื้อเอชไอวีเพื่อเป็นเงื่อนไข หรือเป็นหลักเกณฑ์ตัดสินว่าพนักงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติในการทำงาน ไม่สอดคล้องตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และแนวทางปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ ที่ให้ความคุ้มครองผู้ติดเชื้อเอชไอวีให้สามารถทำงานหรือให้อยู่ในสถานภาพลูกจ้างต่อไป โดยได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย จึงเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน โดยอาศัยเหตุความแตกต่างในเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ภายหลังบริษัท ล. ได้ให้พนักงานคนดังกล่าวไปทำงานกับบริษัทในเครือเดียวกันแล้วจึงเป็นกรณีตามมาตรา ๓๙ (๕) ประกอบมาตรา ๓๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการ

สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งบัญญัติให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสั่งยุติเรื่อง หากเป็นเรื่องที่มีการแก้ไข ปัญหาอย่างเหมาะสมแล้วจึงมีมติให้ยุติเรื่องในประเด็นนี้

๑.๒ กรณี สิทธิแรงงานอันเกี่ยวเนื่องกับความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ กรณีกล่าวอ้างว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน

ผู้ร้องเป็นผู้แทนของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของผู้ถูกร้อง ซึ่งจ้างลูกจ้างบางส่วนโดยวิธีการเหมาค่าแรงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยมีขอบหมายให้บริษัทรับเหมาค่าแรง ๔ แห่ง เป็นผู้จัดหาคนเข้ามาทำงาน โดยมีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง สามารถทำงานทดแทนกันได้ในทุกกรณีเมื่อได้รับมอบหมาย แต่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแตกต่างกันมาก เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้ร้องกับพวกได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรมต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปราจีนบุรี และนายกรัฏมนตรี ซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปราจีนบุรี ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ให้ผู้ถูกร้องจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ผู้ถูกร้องจ้างเองโดยตรง คือ สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน การได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ และการได้รับเงินโบนัสประจำปี แต่ผู้ถูกร้องได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ตรวจสอบข้อเท็จจริง สรุปได้ว่า การที่ผู้ถูกร้องมิได้จัดให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยเท่าเทียมกันนั้น เป็นการปฏิบัติที่แตกต่างกันต่อบุคคลซึ่งทำงานในลักษณะอย่างเดียวกัน ด้วยเหตุแห่งสถานะและรูปแบบการจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการแสดงเจตนาของคู่สัญญาตามหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาเท่านั้น แต่ด้วยนิติสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงานที่คู่สัญญามีสถานะที่ไม่เท่าเทียมกันในทางความเป็นจริง จึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างแรงงาน ผู้ทำงานที่มีคุณค่าเท่ากันกลับไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เท่าเทียมและเป็นธรรม จึงเป็นการเลือกปฏิบัติและลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแรงงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ในระหว่างการตรวจสอบ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงบางส่วนได้ยื่นฟ้องผู้ถูกร้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อมาได้มีการไกล่เกลี่ยและยอมความกันในชั้นศาล โดยผู้ถูกร้องยินยอมจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นโจทก์ ในคดีดังกล่าว คนละ ๕๐,๐๐๐ บาท และจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งมิได้เป็นโจทก์ คนละ ๑๐,๐๐๐ บาท คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงมีมติให้ยุติเรื่อง กรณีเป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้อง เป็นคดีอยู่ในศาลหรือเรื่องที่ศาลมีคำพิพากษา คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดแล้ว

๒. การดำเนินการของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.)

รัฐบาลขอให้ข้อมูลกรณีตัวอย่าง คือ กรณีหญิงข้ามเพศร้องเรียนว่าถูกโรงแรมแห่งหนึ่งปฏิเสธไม่รับเข้าทำงานด้วยเหตุแห่งเพศ

ในการเริ่มพิจารณาคำร้อง ได้มีมติให้ส่งสำเนาคำร้องและสำเนาแต่งตั้งอนุกรรมการ วลพ. ไปยังคู่กรณี โดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวง พม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ทั้งนี้ในการประชุมที่ ๑๓/๖๐ ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดประเด็นอันเป็นสาระสำคัญในการพิจารณาคำร้อง คือ (๑) ผู้ถูกร้องได้มีการรับสมัครผู้ร้องเข้าทำงานและจ้างงานผู้ร้องแล้ว และ (๒) น่าเชื่อได้ว่าการที่ปฏิเสธผู้ร้องในการจ้างงานเป็นเพราะเหตุแห่งเพศ เพราะผู้ร้องมีคุณสมบัติดีกว่าคู่แข่งเปรียบเทียบกับเพศ จึงน่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งของผู้ถูกร้องใช้เป็นเหตุในการปฏิเสธผู้ร้องในการจ้างงาน อีกทั้งคู่แข่งเปรียบเทียบกับได้เข้ามาสมัครงานที่บริษัทผู้ถูกร้องภายหลังจากที่ผู้ร้องได้มาสมัครงานและสัมภาษณ์งานในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว การอ้างว่ารอการเปรียบเทียบจึงฟังไม่ขึ้น สัญญาจ้างได้เกิดขึ้นแล้วและสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยเหตุแห่งเพศ

ส่วน c

(c) In so far as it has not already been supplied in reply to question (b), please provide information on the practical application of the Conventions concerned (for example, copies or extracts from official documents including inspection reports, studies and inquiries, statistics); please also state whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Conventions concerned. If so, please supply the text of these decisions.

ในกรณีที่ไม่สามารถตอบคำถามในส่วน (b) ได้ โปรดระบุรายละเอียดหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามจริงที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว (เช่น สำเนา หรือบางส่วนของเอกสารทางการ รวมถึงรายงานการตรวจสอบ เอกสารวิชาการและงานวิจัย และข้อมูลสถิติ) และโปรดระบุว่า ศาลยุติธรรมหรือศาลอื่น ได้มีคำตัดสินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามเนื้อหาในอนุสัญญาหรือไม่ หากมี โปรดส่งมอบเนื้อหาของคำตัดสินดังกล่าว

นอกจากนี้ เพื่อพัฒนากฎหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเพิ่มการเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมายของประชาชน รัฐบาลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ต้องจัดทำรายการกฎหมายที่ต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักการ

ของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยกฎหมายทั้ง ๒ มีกำหนดเวลาการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ภาคผนวก

ตารางที่ ๑ สรุปจำนวนคำร้องที่ยื่นต่อคณะกรรมการ วลพ. ตั้งปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ (ข้อมูลถึงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔)

ปี	รวม	เพศผู้ร้อง					จำนวนคำร้อง					
		ชาย	หญิง	ผู้ แสดงออก แตกต่าง จากเพศ กำเนิด	ไม่ระบุ เพศ	ร้องแทน	รับพิจารณา			ถอนคำ ร้อง	อยู่ระหว่าง พิจารณา	ไม่รับพิจารณา
							มีคำวินิจฉัยแล้ว					
							จำหน่าย/ ไม่รับ พิจารณา	ยกคำร้อง	มีการเลือกปฏิบัติ			
๒๕๕๘	๒	๐	๑	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕๕๙	๑๑	๐	๐	๑๐	๐	๑	๐	๒	๖	๐	๐	๓
๒๕๖๐	๑๑	๐	๑	๖	๑	๓	๐	๐	๗	๐	๐	๔
๒๕๖๑	๑๑	๑	๐	๗	๐	๓	๐	๑	๗	๑	๐	๒
๒๕๖๒	๙	๐	๐	๙	๐	๐	๑	๒	๕	๑	๐	๐
๒๕๖๓	๑๕	๐	๖	๙	๐	๐	๔	๐	๔	๓	๓	๑
๒๕๖๔	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-
รวม ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔	๖๐	๑	๘	๔๓	๑	๗	๗	๕	๒๙	๕	๔	๑๐
		๖๐					๖๐					

ที่มา : กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ ๒ คำร้องที่ยื่นต่อคณะกรรมการ วลพ. ในประเด็นปัญหาการจ้างงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

ปี	ประเด็นที่ร้อง	จำนวน คำร้อง	เพศผู้ร้อง	คำสั่งของคณะกรรมการ วลพ.
๒๕๕๘	๑. องค์การระหว่างประเทศให้ออกจากงาน ๒. หน่วยงานรัฐไม่รับเพศหญิงเข้าทำงาน	๒	๑. ผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ๒. หญิง	จำหน่ายจากสารบบทั้ง ๒ เรื่อง เนื่องจากยื่นคำร้องก่อนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลใช้บังคับ
๒๕๕๙	สถานประกอบการไม่รับสมัครเข้าทำงาน	๒	๑. ผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ๒. ผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด	ยกคำร้องทั้ง ๒ เรื่อง <u>คำร้องแรก</u> ผู้ร้องยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการสมัครงานตามขั้นตอนของผู้ถูกร้อง <u>คำร้องที่สอง</u> ผู้ร้องถูกปฏิเสธสิทธิในการทำงานจึงมิได้เป็นผลโดยตรงมาจากการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศตามกำเนิดของผู้ร้อง แต่เนื่องมาจากคุณสมบัติและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ร้อง
๒๕๖๐	สถานประกอบการไม่รับสมัครเข้าทำงาน	๑	ผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด	มีการเลือกปฏิบัติ และมีคำสั่งให้สถานประกอบการแก้ไขระเบียบการแต่งกายให้พนักงานสามารถแต่งกายตามเพศสภาพได้
๒๕๖๑	สถานประกอบการเลิกจ้างงานสตรี และไม่เรียกกลับเข้าทำงาน	๑ คำร้อง (๒๔ ราย)	หญิง	ยกคำร้อง เนื่องจากการที่ผู้ถูกร้องไม่เรียกให้ผู้ร้องกลับเข้าทำงานโดยถือเอา “ความเป็นปฏิบัติ” ของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ในการเรียกตัวกลับเข้าทำงาน ไม่ใช่ความเป็นเพศอื่นใดของลูกจ้าง
๒๕๖๒	สถานศึกษาไม่รับเข้าทำงาน	๑	ผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด	ยกคำร้อง เนื่องจากพยานหลักฐานและน้ำหนักของพยานหลักฐานยังไม่ชัดเจนว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดย

ปี	ประเด็นที่ร้อง	จำนวน คำร้อง	เพศผู้ร้อง	คำสั่งของคณะกรรมการ วลพ.
				ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศของ โรงเรียนผู้ถูกร้อง คณะกรรมการ วลพ. มี ข้อเสนอแนะให้สถานศึกษาผู้ถูก ร้องสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของผู้ถูก ร้องในประเด็นความเท่าเทียม ระหว่างเพศ
๒๕๖๓	สถานประกอบการเล็ก จ้างแรงงานสตรี	๕	หญิง	ไม่รับคำร้องไว้พิจารณา เนื่องจากผู้ร้องได้ยื่นฟ้องใน ประเด็นปัญหาเดียวกันต่อศาล แรงงาน จึงต้องห้ามรับคำร้องไว้ พิจารณา
๒๕๖๔	ไม่มี			

ที่มา : กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ ๓ ร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศและสถานภาพการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

สถานภาพการทำงาน	๒๕๕๙		๒๕๖๐		๒๕๖๑		๒๕๖๒	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
นายจ้าง	๒๒.๖	๓๗.๔	๒๒.๓	๓๗.๗	๒๓	๓๗	๒๖	๓๔
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๓๘.๖	๖๑.๔	๓๗.๘	๖๒.๒	๓๘.๓	๖๑.๗	๓๗.๘๐	๖๒.๒๐
ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	๖๓	๓๗	๖๒.๗	๓๗.๓	๖๒	๓๘	๖๑.๗๐	๓๘.๓๐
ลูกจ้างรัฐบาล	๕๐.๑	๔๙.๙	๔๙.๘	๕๐.๒	๕๐	๕๐	๕๐.๘๐	๔๙.๒๐
ลูกจ้างเอกชน	๔๔.๒	๕๕.๘	๔๔.๓	๕๕.๗	๔๔.๒	๕๕.๘	๔๔.๒๐	๕๕.๘๐
การรวมกลุ่ม	๒๗.๑	๗๒.๙	๔๗	๕๓	๓๓.๙	๖๖.๑	๔๙.๖๐	๕๐.๔๐

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ ๔ ร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศและอาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

อาชีพ	๒๕๕๙		๒๕๖๐		๒๕๖๑		๒๕๖๒	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการอาวุโส	๓๒.๔	๖๗.๖	๓๓.๘	๖๖.๒	๓๔.๓	๖๕.๗	๓๔.๙	๖๕.๑
ผู้ประกอบการวิชาชีพ	๕๙.๖	๔๐.๔	๖๑.๒	๓๘.๘	๖๑.๐	๓๙.๐	๖๑.๖	๓๘.๔
เจ้าหน้าที่เทคนิค	๕๓.๑	๔๖.๙	๕๒.๒	๔๗.๘	๕๒.๑	๔๗.๙	๕๒.๕	๔๗.๕
เสมียน	๗๐.๖	๒๙.๔	๗๑.๙	๒๘.๑	๖๙.๘	๓๐.๒	๗๐.๓	๒๙.๗
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	๕๙.๗	๔๐.๓	๕๘.๗	๔๑.๓	๕๙.๒	๔๐.๘	๕๙.๕	๔๐.๕
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมง	๔๒.๗	๕๗.๓	๔๒.๐	๕๘	๔๒.๐	๕๘.๐	๔๑.๔	๕๘.๖
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๒๖.๕	๗๓.๕	๒๕.๖	๗๔.๔	๒๖.๗	๗๓.๓	๒๔.๗	๗๕.๓
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	๒๙.๗	๗๐.๓	๒๙.๙	๗๐.๑	๒๙.๒	๗๐.๘	๒๙.๑	๗๐.๙
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	๔๙.๐	๕๑.๐	๔๘.๒	๕๑.๘	๔๗.๖	๕๒.๔	๔๗.๗	๕๒.๓

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ ๕ การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔)

ปี	จำนวนที่ต้องจ้างงาน		จ้างทำงาน ม.๓๓			จ่ายเงิน แทนการ รับคนพิการ ม.๓๔ (คน)	สัมปทาน ม.๓๕			ผล ดำเนินการ รวม (คน)	ความสำเร็จ (ร้อยละ)	ต้องจ้าง เพิ่ม (คน)	ต้องจ้าง เพิ่ม (ร้อยละ)
	สถาน ประกอบการ (แห่ง)	โควต้า การจ้าง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)				
๒๕๖๐	๑๓,๔๐๗	๖๒,๗๖๐	๒๒,๘๔๙	๑๔,๐๗๑	๓๖,๙๒๐	๑๖,๕๙๕	๕,๖๒๖	๕,๘๐๗	๑๑,๔๓๓	๕๐,๘๗๗	๘๑.๐๖	๑๑,๘๘๓	๑๘.๙๓
๒๕๖๑	๑๓,๒๒๙	๖๔,๔๗๗	๒๓,๕๑๙	๑๔,๖๘๗	๓๘,๒๐๖	๑๔,๙๘๑	๕,๙๒๙	๖,๗๐๕	๑๒,๖๓๔	๖๕,๘๒๑	๑๐๒.๐๘	-	-
๒๕๖๒	๑๔,๔๔๖	๖๙,๙๔๔	๒๔,๗๗๒	๑๕,๖๕๗	๔๐,๔๒๙	๑๕,๗๐๐	๖,๒๘๖	๖,๘๘๔	๑๓,๑๗๐	๖๙,๒๙๙	๙๙.๐๗	๖๔๕	๐.๙๒
๒๕๖๓	๑๔,๙๑๗	๘๖,๗๕๔	๒๕,๐๙๗	๑๖,๐๒๒	๔๑,๑๑๙	๑๓,๕๕๗	๖,๕๔๔	๗,๕๑๕	๑๔,๐๕๙	๖๘,๗๓๕	๗๙.๒๒	๑๘,๐๑๙	๒๐.๗๗

ที่มา: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

ตารางที่ ๖ สถิติเรื่องร้องเรียนที่ได้รับในปีงบประมาณและผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงรายละเอียดข้อร้องเรียนในประเด็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ความเสมอภาคทางเพศ สิทธิแรงงาน เสรีภาพในการประกอบอาชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบัน

ปี	จำนวนเรื่องร้องเรียน	ประเด็น	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๕๖๐	๒	<p>๑. กรณีกล่าวอ้างว่าการกำหนดคุณสมบัติการสอบตำแหน่งหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยกำหนดให้เพศหญิงไม่มีสิทธิสอบเลื่อนตำแหน่งหัวหน้าพนักงานต้อนรับเป็นการเลือกปฏิบัติ*</p> <p>๒. กรณีกล่าวอ้างว่าบริษัทเอกชนให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อ HIV ก่อนรับเข้าทำงาน*</p>	<ul style="list-style-type: none"> จากการตรวจสอบพบว่าหน่วยงานได้แก้ไขให้เพศหญิงสามารถเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานต้อนรับแล้ว และผู้ร้องขอถอนเรื่อง มีมติให้มีการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่ติดเชื้อ HIV อันเป็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควบคุม กำกับบริษัทเอกชนให้ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ และมีข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการจัดทำข้อมูล สํารวจเฝ้าระวังมิให้มีการเลือกปฏิบัติและประสานคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ และสาธารณสุขด้วย 	<p>*เรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี ๒๕๖๐</p> <p>*เรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี ๒๕๖๐</p>
๒๕๖๑	๒	๑. กรณีกล่าวอ้างว่าลูกจ้างเหมาค่าแรงไม่ได้รับความเป็นธรรมในค่าจ้างและสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> มีข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 	

		<p>ของลูกจ้างในบริษัทเอกชน</p> <p>๒. กรณีกล่าวอ้างว่า กงทေးเบียนประวัติ อาชญากรเปิดเผย ประวัติการกระทำ ความผิดส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพ</p>	<p>๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๓) ต่อบริษัทผู้ถูกร้องให้นำหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมาเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจ และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีข้อเสนอแนะมาตรการในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการทบทวนแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง 	
๒๕๖๒	๓	<p>๑. กรณีกล่าวอ้างว่า ถูกปฏิเสธการรับเข้าทำงานเนื่องจากตรวจร่างกายแล้วพบว่ามีเชื้อไวรัสตับอักเสบบี</p> <p>๒. กรณีกล่าวอ้างว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ติดเชื้อ HIV ในการรับเข้าทำงานกับบริษัทเอกชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จากการตรวจสอบพบว่าหน่วยงานได้รับผู้ร้องเข้าทำงานแล้วกรณีเป็นเรื่องที่มีการแก้ไขปัญหาลแล้ว • การกระทำของบริษัทเอกชนเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาต่อบริษัทเอกชนดังกล่าวโดยให้ทบทวนหรือยกเลิกหลักเกณฑ์ในการตรวจหาเชื้อก่อนรับเข้าทำงานและยกเลิกเงื่อนไขที่กำหนดคุณสมบัติในการจ้างงานที่ระบุว่าไม่เป็นผู้ติดเชื้อ HIV รวมถึงจัดทำนโยบายการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ และมีข้อเสนอแนะต่อโรงพยาบาลที่ทำการตรวจในการปฏิบัติตามข้อบังคับแพทยสภาและนโยบายแห่งชาติว่าด้วยการตรวจเอดส์อย่างเคร่งครัด 	

		<p>นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอนี้ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อกระทรวงแรงงานในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และผลักดันให้สถานประกอบการจัดทำนโยบายการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการอย่างจริงจัง และเสนอนี้ต่อกระทรวงสาธารณสุขให้บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลโดยเฉพาะการรักษาความลับของข้อมูลสุขภาพของผู้รับการตรวจ และยังมีข้อเสนอนี้ในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรีให้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามที่รัฐธรรมนูญได้รับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีข้อเสนอนี้ให้จังหวัดให้การช่วยเหลือผู้ร้องได้ทำงานตามศักยภาพ ตามแนวทางมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ 		
๒๕๖๓	๑	<p>กรณีกล่าวอ้างว่า ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ถูกเลิกจ้างในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p>	<p>พิจารณาคือ ๒ แนวทาง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. รับไว้เป็นคำร้องเพื่อตรวจสอบปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ ๒. ประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งได้รับแจ้งว่าหน่วยงานทั้งสองได้ดำเนินการตรวจสอบและช่วยเหลือตามกฎหมายแล้ว 	
๒๕๖๔	-			

*ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

Simplified report

Prepared by the Government of Thailand

Convention No. 111

Discrimination (Employment and Occupation), 1958

(Ratification Date, June 13, 2017)

This report form has been approved by the Governing Body (GB) of the International Labour Office (ILO) in accordance with Article 22 of the International Labour Organization Constitution, which states that "Each of the Members agrees to make an annual report to the International Labour Office on the measures which it has taken to give effect to the provisions of Conventions to which it is a party. These reports shall be made in such form and shall contain such particulars as the Governing Body may request".

Each year, the ILO submits a request for the preparation of a brief report that is due to be reported that year to member states. In addition, the ILO will submit details of the preparation of reports that must be conducted in a given year in question form on relevant issues.

Part a

(a) Please provide information on any new legislative or other measures affecting the application of ratified Conventions; where this has not already been done, please forward copies of any relevant texts to the International Labour Office with this report.

Following the 2019 report on the ratification of Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation), 1958 (hereafter referred to as Convention No. 111), this report presents a list of laws and regulations, as well as government measures issued from 2019 to April 2021, which are related to the elimination of discrimination and promotion of equality in employment and occupational, in line with the main objectives of the Convention No. 111. This section can be divided into three topics: laws and regulations, the government's operational plans, and measures to promote business establishments to comply with the laws.

1. Laws & Regulations

There are two laws and regulations enacted over the past two years which are directly related to the Convention No. 111.

1.1 Social Enterprise Promotion Act, B.E. 2562 (2019)

This Act came into force on 23 May 2019. Section 5 (1) prescribes one of the characteristics of a social enterprise as an establishment with “primary objective to promote employment for individuals who deserve special promotion”, which include, for instance, the elderly, disabled people, women, and persons in vulnerable groups. This provision, therefore, supports the promotion of non-discrimination and employment opportunity. Social enterprises registered with the Office of Social Enterprise Promotion shall receive the benefits under section 59, such as, tax benefits under the Revenue Code, financial assistance from the Social Enterprise Promotion Fund, and benefits in government procurement under the law on public procurement.

1.2 Notification of the Ministry of Labour on Prevention and Management of AIDS in the Workplace

Announced on 5 November 2020, this Notification has three main points as follows: (1) employer shall provide equal protection to all workers in the workplace, including in recruitment, work promotions, and confidentiality of personal information; (2) employers shall have a measure to prevent HIV and AIDS infections, namely, provide accurate knowledge and preventive equipment that is easily and adequately accessible; and (3) employers are required to help employees with infections to receive medical treatment according to the standards of social security fund.

Moreover, the Thai government is currently pushing for the draft Elimination of Discrimination against individuals Act, B.E.... which was prepared in 2019 to prevent discrimination against individuals in education and employment. This was initiated by the Foundation for Aids Rights (FAR) together with various population groups who are vulnerable to discrimination. The key contents were the establishment of two sets of committees; one was the Committee on Eliminating Discrimination against Individual which would drive the policy on the elimination of discrimination against individuals. Another was the Committee to Protect and Assist Individual against Discrimination, which would have the duty and power to consider complaints on discrimination and to initiate investigations on events believed to be related to discrimination, as well as to issue orders to suspend, correct, compensate, and

rehabilitate so that such discrimination would discontinue. The Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice took the draft and then established a working group following the Order No. 170/2562 dated 19 July 2019. The working group subsequently established the Drafting Committee on the Elimination of Discrimination Act against Individuals, B.E... As soon as the drafting process is completed, a public hearing about the draft will be arranged. The improved draft will then be submitted to the Law Reform Committee, Ministry of Justice, and then to the Cabinet for further consideration. The whole process is expected to be completed by the end of 2021.

2. Operational Plan

There are four government's operational plans related to the Convention No. 188 which had been introduced since 2019 as follows:

2.1 National Human Rights Plan, No. 4 (2019 - 2022)

The Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice employs the National Human Rights Plan as a framework for operations of human rights promotion and protection in Thailand. The current plan aims for the Thai society to be "a society that promotes rights, freedoms and equality, taking into account humanity, integrating human rights between government, business, and the civil society to contribute to sustainable development."

2.2 National Action Plan on Business and Human Rights, Phase I (2019 - 2022)

This is linked to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights both in the dimension of determining the duty of the state to protect the people (Protect), as well as set expectations for the business sector to conduct business with respect to human rights (Respect), and to identify the duties of the state and business in providing the remedy for those who have their rights affected by the business (Remedy). The Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice is in charge of this Plan.

2.3 Action Plan, Ministry of Labour Fiscal Year 2021

Established to be the framework to monitor the performance of government agencies to achieve the goals under the National Economic and Social Development Plan. Examples of projects to eliminate discrimination in employment and occupation under the 2021 Action Plan are: A measure to promote the elderly and disabled persons to be employed, Projects

to improve the quality of lives of workers and their families, and Activity to raise awareness on Thai labour standard and social responsibility on labour.

2.4 Elderly Action Plan Phase 2 (2002 –2022) Second Revision, 2020

This was introduced to improve the indicators listed in the National Elderly Action Plan No. 2 (2002-2022) which is a long-term Master Plan used as a framework to direct the national operation related to the elderly. Under this Plan, there is Strategy No. 2 on promoting and developing the elderly in employment and income earning, for instance, working full-time and part-time in the formal and informal sector, and encouraging the elderly to participate in income generating activities within communities.

3. Measures to encourage businesses to comply with the law

3.1 Thai Labour Standards (TLS 8001-2020)

The Ministry of Labour established the Thai Labour Standard (TLS 8001-2020) which came into effect on 24 March 2020 with the purpose of establishing socially responsible practices toward workers. The TLS, which went through public hearing process participated by all sectors, consists of two main requirements: (1) the Labour management system to ensure that the treatment of workers is in line with the laws, and (2) Labour rights and protections meet international standards, in accordance with the ILO Conventions, domestic laws, and other requirements in trade conditions.

3.2 Good Labour Practice (GLP)

The Department of Labour Protection and Welfare, in collaboration with the ILO, has developed the Good Labour Practice or GLP, which is a standard of practice that refers to the implementation of domestic and international laws relating to employment and human rights. GLP has principles on prohibitions and standards of practice. In the section on prohibitions, discrimination due to differences, such as nationality, race, religion, language, age, gender, marital status, disability, HIV infection status, labour union membership, and political association are prohibited. Discrimination on job application acceptance, recruitment, selection of employees for training, wage payment, and evaluation for promotion are also prohibited. The establishments that adopt the GLP can apply to use the GLP logo for their good image.

Part b

(b) Please reply to the comments which have been addressed to your government by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations or by the Conference Committee on the Application of Standards, as contained in the annex to this form.

Direct request

Article 1 of the Convention. Prohibition of discrimination and scope of application.

Legislation. The Committee notes that article 27 of the Constitution prohibits “unfair discrimination” on the grounds of “origin, race, language, sex, age, disability, physical or health condition, personal status, economic and social standing, religious belief, education or political view” as well as discrimination on the basis “of any other grounds”. Article 27 further proclaims that men and women shall have equal rights and article 40 states that a person shall enjoy freedom to engage in an occupation. The Committee also notes that according to article 5 of the Constitution “[t]he provisions of any law, rule or regulation or any acts, which are contrary to or inconsistent with the Constitution, shall be unenforceable”. The Committee also notes that, according to the 2017 final observations of the United Nations (UN) Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), the prohibition of discrimination included in the Constitution and the legislation does not apply in the southern border provinces (Narathiwat, Pattani and Yala), where special emergency laws are applied (CEDAW/C/THA/CO/6-7, 24 July 2017, paragraph 8). With respect to working and employment conditions, promotion and termination, the Committee notes the Government’s indication in its report that every worker is treated equally under the Labour Protection Act (LPA) (BE 2541 (1998)). In this regard, the Committee notes that the LPA does not apply to: (1) central administration, provincial administration, and local administration; and (2) state enterprises under the law governing state enterprise labour relations (section 4). Furthermore, pursuant to section 22 of the LPA, agriculture, sea fishing, loading or unloading of marine cargoes, home work and transport work, among others, are subject to different labour regulations. The Committee notes that in some of these sectors, migrant workers are highly represented (A/HRC/41/43/Add. 1, 21 May 2019, paragraph 55).

Concerning discrimination based on sex, the Committee notes that, under section 15 of the LPA and subsequent amendments, men and women employees shall be treated equally; section 43 prohibits termination of employment on the basis of pregnancy; and section 53 enshrines the principle of equal remuneration between men and women for work of equal value. The Committee also notes that the Gender Equality Act (BE 2558 (2015)) prohibits “unfair gender discrimination” (section 17) and defines it as “any act or omission of the act which causes division, discrimination or limitation of any right and benefit either directly or indirectly without justification due to the fact that the person is men or women or of a different appearance from his/her own sex by birth” (section 3).

The Committee notes that the non-exhaustive list of the prohibited grounds of discrimination contained in the Constitution may cover all the grounds spelt out in Article 1(1)(a) of the Convention, although the grounds of colour is not explicitly referred to (“any other ground”). At the same time, the Committee notes that the LPA does not contain a general prohibition of discrimination in employment and occupation. Moreover, in the national legislation there is no definition of discrimination, with the exception of the provision of the Gender Equality Act mentioned above. The Committee notes that the definition of gender discrimination contained in the Gender Equality Act explicitly refers to direct and indirect discrimination, in line with the Convention, but is narrower than the definition provided in Article 1(1)(a) of the Convention, in that it appears to refer to the impact of any act or omission on the equality of treatment only (“rights and benefits”), and does not encompass the adverse effect of the acts and omissions on the equality of opportunity.

In light of the above, the Committee requests the Government to:

- Provide information on how Article 27 of the Constitution as well as the relevant provisions of the Labour Protection Act (LPA), and the Gender Equality Act (BE 2558 (2015)) are applied in practice to ensure that the principles of the Convention extends to all aspects of employment and occupation covered by Article 1(3) the Convention and all grounds of discrimination prohibited under Article 1(1)(a) of the

Convention, in particular how the Courts have been interpreting the expression “any other grounds”;

- indicate how it is ensured that the same protection is applied to all workers - including the categories of workers excluded from the scope of application of the Labour Protection Act (LPA) (BE 2541 (1998)) and subsequent amendments under section 22; and

- I ndicate how non-discrimination and equality of opportunity and treatment are ensured and promoted in respect of the workers in provinces where emergency laws are applied.

The Committee requests the Government to provide information on the application of the Convention to workers in the public sector with respect to all aspects of employment and occupation covered in Article 1(3) of the Convention and in respect of all the grounds of discrimination prohibited under Article 1(1)(a).

Q: Provide information on how article 27 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017) as well as the relevant provisions of the Labour Protection Act (LPA), and the Gender Equality Act (BE 2558 (2015)) are applied in practice to ensure that the principles of the Convention extends to all aspects of employment and occupation covered by Article 1(3) the Convention and all grounds of discrimination prohibited under Article 1(1)(a) of the Convention, in particular how the Courts have been interpreting the expression “any other grounds”;

The Thai government has continuously attempted to promote the principle of non-discriminating against individuals. Application of relevant laws are as follows.

1. Enforcement of the Constitution

The Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017) prescribes prohibited grounds for discrimination which are in line with the international standards, for instance, differences in origins, nationality, language, gender, age, disability, physical or health condition, citizenship status, economic or social status, religious belief, education and training, and political view. Although discrimination on the grounds of colour is not explicitly written, as in

article 1 (1) (a) of the Convention No. 111, the Constitution grants the judicial branch the power to exercise discretion in protecting individual from discrimination on “any other grounds”, as written in section 27 paragraph 3.

Nevertheless, at present, there is no Constitutional Court Judgment, court decision or any other order related to section 27 paragraph 3 of the 2017 Constitution.

Court decisions on discrimination in employment and occupation as stated in article 1 (3) of the Convention No. 111 may be compared to the court decisions related to discrimination in employment and occupation under section 30 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007), which has similar provision as section 27 of the 2017 Constitution. Examples are as follows.

In the Supreme Administrative Court Judgment no. 379/2550 and the verdict of the Supreme Administrative Court Judgment no. 158/2007, there was a complaint regarding special treatment given to persons who hold bachelor's degrees with honours. By treating individuals differently, despite the fact that the degree was in the same field and same qualifications, which demonstrate the same dignity and rights that the educational institution also endorses, can be considered "unfair discrimination" based on education background. This resulted in limited right to occupation and thus contradicted section 30 of the Constitution of Thailand B.E. 2007.

Another example is the decision of the Constitutional Court No. 15/2012 in the case of the Judiciary Committee's resolution not to accept application for judicial officer position from a disabled person, citing the reason as “...having physical or mental condition unsuitable to become a judicial officer”, in accordance with section 26 paragraph one (10) of the Judicial Regulation Act B.E. 2543 (2000), the Constitutional Court ruled that the resolution contradicted section 30 of the Constitution of Thailand B.E. 2007, as it provided no clear scope of application and therefore created excessive use of discretion, which resulted in unfair discrimination against people with disabilities. Such a resolution disqualified people with disabilities from being able to equally access job applications like others. Moreover, such disability did not hinder the ability to perform duties of judicial officials, or to provide justice

to litigants or involving parties. Such resolution was, therefore, an unfair discrimination against individuals on the ground of disability.

2. Enforcement of labour protection laws

The Ministry of Labour, through the Department of Labour Protection and Welfare, is tasked with the mission to protect workers to receive benefits according to the law. Labour inspection is the main mechanism to ensure labour protection. Labour inspectors are appointed by the Minister to perform duties under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), and have the power to enter into business establishments for inspection, summon relevant parties to make statements and to submit evidence or documents, and issue orders to employers and employees to comply with the Act.

Examples of enforcement of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) that are related to article 1 (3) of the Convention No. 111 are as follows. The Supreme Court's decision No. 6011 - 6017/2545 applied section 15 of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1988) in the case of setting the different retirement age for women and men employees, despite having the same job descriptions. The Court ruled that such action was unequal treatment toward men and women employees.

In addition, the Supreme Court Judgment No. 22326-22404 /2555 applied section 11/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) as amended by the Labour Protection Act B.E. 2551 (2008). This section states that “the entrepreneur shall provide labour-contracting employees, who perform the same nature of work as employees under the employment contract, with fair benefits and welfare without discrimination”. Thus, this court decision has laid down the norm for the case of labour –contracting employees who perform the same nature of work as employees under the employment contract to receive the benefits and welfare, food, transportation, and bonuses the same as employees under the direct employment contract.

3. Enforcement of the Gender Equality Act, B.E. 2558 (2015)

The Department of Women's Affairs and Family Development, the Ministry of Social Development and Human Security is tasked with a mission on women empowerment and gender equality. The Promotion of Gender Equality Bureau has the duty to develop

knowledge, measures, and mechanisms to promote gender equality. The Committee on the Determination of the Unfair Gender Discrimination (The Committee on DUGD) has the authority to consider petitions on gender discrimination. There is also the Gender Equality Promotion Fund, which can be used to compensate and remedy the persons who are affected by gender discrimination following the decision of the Committee on DUGD, as well as to support projects or activities that promote, protect, and prevent gender discrimination.

According to the statistics of complaints under the Gender Equality Act, it was found that, from 2015 to 2021, there were 60 petitions submitted to the Committee on DUGD. and amongst these, 50 petitions were accepted. Five of them had been withdrawn during consideration, 41 petitions had been ruled, and four are still under consideration. There were ten petitions which were not accepted, because the petitioner did not wish to proceed or the petition was not in accordance with the rules and procedures for filing petition on the unfair gender discrimination, such as, the issue submitted was not related to discrimination based on gender **(Please see Appendix 1 for more information).**

There were 12 cases submitted to the Committee on DUGD that were related to employment. These included complaints, for example, about business establishments rejecting job applications, unfair dismissing women employees, and education institutes rejecting employment. **(Please see Appendix 2 for more information).**

Q: Indicate how it is ensured that the same protection is applied to all workers - including the categories of workers excluded from the scope of application of the Labour Protection Act (LPA) (BE 2541 (1998)) and subsequent amendments under section 22;

Although section 22 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) stipulates that protection of workers in certain types of jobs may be different from what stated in the Act, Ministerial regulations issued by virtue of the section 22, such as, Ministerial Regulation on Labour Protection in Agriculture, B.E. 2557 (2014) and Ministerial Regulation on the Protection of Workers in Fisheries, B.E. 2557 (2014) still require the employer to follow some provisions of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). These include the requirement that employers shall treat men and women employees equally in employment (section 15), and that

employers shall offer equal wage, overtime pay, holiday work pay, and holiday overtime pay for men and women employees for work of equal value (section 53).

In addition, in section 16 of the Homeworker Protection Act, B.E. 2553 (2010), there is a provision to ensure non-discrimination in determining remuneration for work to be performed at home. Section 16 stipulates that the employers shall pay the wage rate for homeworkers at no less than the wage rate prescribed by law on labour protection.

Moreover, the Thai government continues to guarantee the equality of all workers under the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017), as well as other relevant laws, such as, the Gender Equality Act, B.E. 2558 (2015).

Q: Indicate how non-discrimination and equality of opportunity and treatment are ensured and promoted in respect of the workers in provinces where emergency laws are applied.

The situation in the southern border provinces resulted in the enforcement of special laws in emergency situations, which may nullify the provisions on gender discrimination under the Constitution and the Gender Equality Act B.E. 2535 (2015). However, the Thai government has been persistently trying to promote equality of opportunity for workers in these areas. This section provides information on projects of government agencies to promote employment and occupation for workers in the southern border provinces as follows.

1. Labour Service Program in the Southern Border Provinces

The Ministry of Labour has implemented this program since the fiscal year B.E. 2551 (2008) to hire unemployed graduates in the three provinces and four districts of Songkhla, namely, Jana, Thepa, Nathavee and Sabahyoi. The 2020 report of the Ministry of Labour states that there were 380 graduates employed under these programs to deliver the policies and tasks of the Ministry of Labour to the local people, with an aim to ensure that the people have occupation and/or increased income. There are District Labour Offices which act as labour data centres to be used in designing the effective policies on the local labour situation. In addition, there were workshops to prepare the graduates to perform as the coordinators of

labour services for the public through mobile units in each district. There were 50,353 people in 37 districts who received such services (according to the 2020 report, Ministry of Labour).

2. Economic Development and Empowerment in Southern Border Provinces

The Ministry of Labour has conducted skill development trainings and in different occupations to workers, members of groups which have conflicts with the government, groups with connection to instability in the three southern border provinces, as well as general workers living in Yala, Pattani and Narathiwat and the four districts of Songkla. This is to support the people attending the program with skills for employment and occupation, and to promote job security and sustainability. This project also provides work tools for workers who successfully completed the training under this program. There were 800 people attending the training, 796 of them had passed the training (according to the 2020 Annual Report of the Ministry of Labour).

3. Promoting Life Security for Women Project

The Ministry of Social Development and Human Security has implemented this program under the 3-year Action Plan (2020-2022). According to the 2020 Annual Report of the Ministry, the project delivered outputs as follows: one community service which is friendly to women at risk, and one center for collaboration on women and children in the southern border provinces. The outcomes were that women were aware about their rights, network for prevention of violence against women at the local level, and procedures to request support or protection on basic human rights. This project aims to ensure that women have better quality of life and become independent.

4. Royal Vocational Training Center in Southern Border Provinces

The Rajaprachanukroh Foundation under Royal Patronage, in collaboration with provincial government agencies in the southern border provinces, have conducted vocational training in fields that are aligned with the local demand of the people and the labour market. From 2014-2020, there had been 1,206 people attending the vocational training, 1,031 of them completed the training (accounted for 85.48%), and 421 people had been employed (accounting for 40.8%) (according to the Annual Evaluation Report of the Southern Border Provinces Administrative Center B.E. 2563, October 2562-September 2563).

Q: The Committee requests the Government to provide information on the application of the Convention to workers in the public sector with respect to all aspects of employment and occupation covered in Article 1(3) of the Convention and in respect of all the grounds of discrimination prohibited under Article 1(1)(a).

Although the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) does not apply to central, provincial, and local government administration, the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017) protects human dignity, rights, freedoms and equality of individuals including those who work in the public sector, especially in section 27, which guarantees the equality of every person.

In addition, the Civil Service Act, B.E. 2535 (2009) uses the merit system in managing the civil service system; for instance, (1) acceptance and appointment of civil servant shall take into account the knowledge, competency, equality, fairness and benefits for the government; (2) human resource management shall take into account the performance and potentials of the organization and job characteristics without unfair discrimination; and (3) consideration of reward, promotion, and benefits for the civil servants shall be fairly based on performance, potentials and behaviour. These guarantee equal treatment and non-discrimination in human resource management.

In addition, the Thai government issued the Gender Equality Promotion Act B.E. 2558 to tackle gender inequality and discrimination. In 2020, the sub-committee on gender equality promotion prepared the recommendation on standard of practice on gender equality promotion and elimination of gender discrimination under the Gender Equality Promotion Act B.E. 2558 to be used in public and private sector. The recommendation consists of several issues on non-discrimination, for instance,

- Gender requirements should not appear in job postings and applicant qualifications. Instead, job descriptions and requirements should be clearly identified.
- Use of language and gestures: agency shall provide knowledge and understanding to their staff about the use of appropriate words or language

that might lead to gender bias, in order to prevent stigma, satire or degradation of the value of individuals of all genders.

- The nomination of board members or decision-making position holders in the agency should encourage people of all genders to participate at all levels.
- The agency should provide knowledge and understanding about abuse or sexual harassment behavior and provide preventive and corrective approaches, in order to prevent sexual harassment in the workplace.

Article 1 (1) (a). Discrimination based on sex. Sexual harassment. The Committee notes that under section 16 of the LPA, an employer, a chief, a supervisor, or a work inspector shall be prohibited from committing sexual abuse, harassment or nuisance against an employee. In this regard, the Committee notes the Government's indication that this provision is intended to protect both women and men in employment from sexual harassment and abuses by those holding supervisory roles. The Committee also notes the Government's indication that, in 2010, the Civil Official Regulation on Acts Constituting Sexual Harassment or Sexual Abuses BE 2553 (2010) was adopted and that guidelines on preventing and addressing sexual harassment in the workplace were issued in 2015 by Cabinet Resolution. The Committee further notes that section 10 (2), of the Gender Equality Act, envisages the adoption of special measures to eliminate gender-based violence.

The Committee therefore requests the Government to provide information on the following:

- whether the prohibition of sexual harassment under section 16 of the LPA covers both quid pro quo harassment (any physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature and other conduct based on sex affecting the dignity of women and men which is unwelcome, unreasonable and offensive to the recipient; and a person's rejection of, or submission to, such conduct is used explicitly or implicitly as a basis for a decision which affects that person's job) and hostile work environment (conduct that creates an intimidating, hostile or humiliating working environment for the recipient);

- examples of application of this provision in practice;

- how protection from sexual harassment is ensured in law and practice in respect of harassment practised by co-workers and clients or other persons met in connection with performance of work duties;

- how protection from sexual harassment is ensured in law and practiced in respect of vocational training, access to employment, and performing work in an occupation; and

- examples of application of section 10(2) of the Gender Equality Act with regard to employment and occupation.

Q: The prohibition of sexual harassment under section 16 of the Labour Protection Act B.E. 2541 covers both exchange-interest harassment (sexual acts that are physically, verbally or sexually, and other acts based on sex that affect the dignity of women and men, which are undesirable acts and denying or accepting such actions is used as a basis for making decisions that affect the person's work regardless of whether this is an express or implicit act) and unfriendly work environments (any act that creates a threatening, undesirable or shameful work environment for the recipient)

Section 16 of the Labour Protection Act, B.E. 2541 does not explicitly specify the definition of assault, harassment, or nuisance, nor the forms of sexual harassment. However, section 16 lays out the principle of protection against sexual harassment in the vertical relationship. Thus, any act which is intrusive, threatening, or annoying committed by those in superior positions against subordinates, either in the form of quid pro quo or hostile environment, shall be considered an offence under section 16.

Q: Examples of application of this provision in practice;

The Thai government wishes to provide information on the application of section 16 in two parts: the mechanism for enforcing the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and examples of court decisions.

1. Enforcement mechanism under the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998)

Labour inspectors have the powers under section 139 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) to monitor the working conditions of employees, including work safety. In the case where it is found that section 16 of the Labour Protection Act B.E. 2541 is violated, labour inspectors shall have the powers and duties to proceed the case to the inquiring officers, according to the Rule of the Department of Labour Protection and Welfare on criminal proceeding and comparing fine of persons violating the law on labour protection and work safety B.E. 2558, and its amendments. Moreover, under section 123, employees can submit complaints to the labour inspectors, and through the judicial process.

2. Examples of court decisions

The government wishes to provide two examples of the Supreme Court judgments under section 16 of the Labour Protection Act B.E. 2541 as follows.

2.1 The Supreme Court's decision 1372/2545, the plaintiff had the power to provide an opinion whether a woman employee would pass probation period. The fact that the plaintiff abused such power by asking the women employee under his supervision to hang out at night outside of work hours, threatening to not allowing the women employee to pass probation if she refused. This illustrated that the plaintiff intended to commit sexual abuse. It was not only contradictory to the moral and social norm but was also contradictory to the work rule of the defendant. Moreover, this affected the human resource management of the defendant and discouraged the morale of employees. The violation of the work rule by the plaintiff was a serious case. The defendant could, therefore, dismiss the plaintiff without paying for any compensation under section 119 (4) of the Labour Protection Act B.E. 2541, and payment in place of advance notice under section 583 of the Civil and Commercial Code.

2.2 The Supreme Court's decision No. 8379/2550 during the time the plaintiff was an employee of the two defendants. The second defendant, as employer and supervisor of the plaintiff, committed sexual harassment against the plaintiff by having sexual intercourse while the plaintiff was in an unavoidable condition. Subsequently, the second defendant called the plaintiff to have intercourse whenever the opportunity arose. If the plaintiff feared that her job prospect would be affected if she refused; therefore, the plaintiff could not continue working and resigned. The plaintiff initiated the legal proceeding for compensation on the sexual harassment act committed by the second defendant. If the second defendant, as the

employer, actually committed the act of sexual harassment against the plaintiff who was the employee, such act would not only be considered as a tort against the plaintiff, but also the violation of the law as prescribed in section 16 of the Labour Protection Act B.E. 2541 and the violation of employment contract.

Q: How protection from sexual harassment is ensured in law and practice in respect of harassment practised by co-workers and clients or other persons met in connection with performance of work duties;

Acts of sexual assault or sexual harassment are offences under criminal law, which protects all individuals and covers the act of sexual harassment by colleagues, customers or any other person related in the performance of work duties. Under the Penal Code, sexual harassment can be either sexual offences, such as rape, or sexual harassment, as well as offences under section 397 of the Penal Code, which stipulates that anyone who commits upon another in whatever manner an act of bullying, maltreating, menacing, or causing to suffer humiliation or annoyance shall be liable to a fine of not exceeding 5,000 Baht. If the offence is committed in a public place or in the presence of a third party or bears characteristics which give rise to sexual molestation, the offender shall be liable to imprisonment for a term of not exceeding one month, or to a fine of not exceeding 10,000 Baht, or to both. If the offence is committed by taking advantage of the offender's superior power over the victim as commander, employer, or other superior figure, the offender shall be liable to imprisonment for a term of not exceeding one month and to a fine of not exceeding 10,000 Baht.

Q: How protection from sexual harassment is ensured in law and practice in respect of vocational training, access to employment, and performing work in an occupation.

Protection against sexual harassment in vocational training, access to employment and performing work for all workers is under section 397 of the Penal Code, as mentioned above.

In addition, there are laws that protect against sexual harassment in the workplace as follows:

1. In case of private sector

Section 16 of the Labour Protection Act (No. 2) B.E. 2551 (2008) states “an employer, a person in charge, a supervisor, or a work inspector is forbidden from committing sexual abuse, harassment, or nuisance against an employee.” Any person who violates Section 16 shall be penalized with a fine not exceeding 20,000 Baht, according to section 147 of the Act. The protection under this Act covers all cases where legal relationship as employer and employee is established.

2. In the case of public sector

The Rules on Acts Which Are Sexual Assault or Harassment B.E. 2553 (2010), issued under section 8 (5) and section 83 of the Civil Service Act, B.E. 2551 (2008) identifies actions which are considered sexual assault or sexual harassment, and prohibits civil servants to express such actions toward fellow civil servants or individuals who work for public services, either within or beyond government offices. Violation of the Rules will result in disciplinary actions, ranging from warning, wage reduction, to dismissal, according to section 88 of the Civil Service Act, B.E. 2551 (2008).

On 16 March 2021, the Cabinet approved a Resolution on Administrative Measures for Effective Disciplinary and Ethical Procedures, which had been approved by the Civil Service Commission at the meeting of 2/2564 (2021) on 15 March 2021. The Administrative Measures dictates that the maximum disciplinary and ethical measures such as suspension or temporary dismissal shall be applied to civil servants who are found of conducting adultery, sexual abuse, or sexual harassment, as well as using social media to sexually abuse or harass others. The Central Personnel Agency shall follow such Administrative Measures without fail.

Furthermore, government agencies have duties to follow the Measures to Prevent and Address Sexual Abuse or Harassment in the Workplace, presented by the Ministry of Social Development and Human Security. Such Measures stipulate that government agencies shall have standard of operation to prevent and respond to sexual abuse and sexual harassment

at work, declare their determination to prevent and solve sexual abuse and harassment at work, and report their progress in following the Measures at least once a year to the Ministry.

3. In case of state-owned enterprises

Notification of the State Enterprise Relations Committee Re: Minimum Standards of Employment conditions in State Enterprises B.E. 2549 (2006) issued under section 13 (1) of the State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 (2000) contains provisions in clause 10 that protect state enterprise employees by prohibiting employers, supervisors or inspectors from committing sexual assault, harassment or nuisance against employees. Section 73 of the State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 (2000) stipulates that violation of the Notification issued under section 13 (1) will result in an imprisonment of not exceeding one month, or a fine not exceeding 1,000 Baht, or both.

Q: Example of application of section 10 (2) of the Gender Equality Act with regard to employment and occupation.

Since the Gender Equality Act, B.E. 2558 came into effect, Department of Women and Family Development, Ministry of Social Development and Human Security, has driven the implementation of this Act by appointing the Gender Equality Promotion Committee to drive policy and legal work to protect people who are discriminated on the ground of gender. However, to date, the Committee has not introduced any special measures to eliminate gender-based violence under section 10 paragraph two.

In January 2020, the Committee approved a draft Measures to Prevent and Address Sexual Abuse or Harassment in the Workplace. The Cabinet later approved the Measures in April 2020. The key points in the Measures are, for example, government agencies shall issue written declaration to prevent and respond to sexual abuse or harassment in the workplace, establish internal complaint mechanism, and standard procedure in solving such issue within the agencies. The Department of Women's Affairs and Family Development, Ministry of Social Development and Human Security was assigned to act as a coordinating center for the prevention and resolution of sexual abuse or harassment in the workplace in public and

private sectors, by requiring all government agencies to report the progress on the application of the Measures.

Article 1(2). Inherent requirements of the job. The Committee notes that article 27 of the Constitution provides that, in the case of members of the armed forces, police force, government officials, other officials of the State, and officers or employees of State organizations, the enjoyment of equal rights may be restricted by law “in relation to politics, capacities, disciplines or ethics”. The Committee also notes that section 17(2) of the Gender Equality Act allows for exceptions to the prohibition of gender discrimination “for the compliance with religious principles”. The Committee recalls that, under Article 1(2) of the Convention, distinctions, exclusions, or preferences in respect of a particular job are not deemed to be discriminatory if they are based on the inherent requirements of such job. These measures should correspond in a concrete and objective way to the inherent requirements of a specific and definable job, function or tasks. Criteria such as political opinion or religion may be taken into account as inherent requirements of certain posts involving special responsibilities. However, the inherent requirements of the particular job must be evaluated in the light of the actual bearing of the tasks performed. The systematic application of requirements involving one or more of the grounds of discrimination set out in the Convention is not admissible (General Survey on the fundamental Conventions, 2012, paragraphs 828 et seq.). **In light of the above, the Committee asks the Government to provide information on the application in practice of article 27 of the Constitution and section 17(2) of the Gender Equality Act, including any relevant judicial decisions, and to indicate how it is ensured that the restrictions provided for in those provisions comply with the Convention.**

The government wishes to clarify that currently there is no mechanism for considering how to apply provisions that restrict the rights and freedoms of individual under section 27 final paragraph of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017), or pursuant to section 17 paragraph two of the Gender Equality Act, B.E. 2558 (2015) in formulating policies,

rules, regulations, announcements, measures, projects or practices of government agencies or non-governmental organizations.

However, the Drafting and Evaluation of Legislation Criteria Act B.E. 2562 (2019) establishes the criteria for drafting a law, estimating the necessity to enact a law, as well as conducting analysis of the potential impact of the draft legislation. Public opinions about the draft law must be collected as inputs for the potential impact assessment. This must at least include: consideration on the rights and freedoms of individuals that will be restricted, burdens or obstacles to the people's livelihoods or occupations as a result of introducing such law.

In addition, the Act also establishes guidelines for reviewing the contents of the bill, which require government agencies to consider drafting legislation that does not contradict the Constitution. In this regard, the Department of Women's Affairs and Family Development has conducted public hearings, and is aware of concerns toward section 17 paragraph two of the Gender Equality Act, B.E. 2558 (2015) voiced by various sectors. The impact assessment of the Gender Equality Act, B.E. 2558 (2015) is due to be completed by November 2021.

From 2017 to present, the Constitutional Court has not yet to make a decision or opinion relating to the 2017 Constitution on section 27 on discrimination (employment and occupation). In the case where an individual believes that there are limitations in respect of capacity, discipline, or ethics for military personnel, police officer, civil servants, other government officials, or employees of government organizations in accordance with the specific laws issued in accordance with section 27, Paragraph five of the Constitution of the Kingdom of Thailand 2017, the case can be submitted to the Constitutional Court for interpretation.

Article 2. National Equality Policy. The Committee notes the Government's indication that it has adopted various policies to promote equality in respect of employment and occupation. The Committee notes in particular that the 20-Year National Strategy (BE 2018–2037) sets out, among others, to promote social equality and equity and encompasses interventions in the areas of vocational training, employment and occupation. The

Committee also notes that, under the 12th National Economic and Social Development Plan (2017–2021), strategic actions are envisaged to reduce inequality (strategy 2), including through improving access to education, skills-training and employment, and supporting income generating opportunities for the most disadvantaged groups. **The Committee asks the Government to provide information on the specific measures adopted under the 20-Year National Strategy (BE 2018 2037) and the 12th National Economic and Social Development Plan (2017 – 2021) to eliminate discrimination based on, at least, all the grounds prohibited under Article 1(1)(a) the Convention and promoting equality of opportunity and treatment in employment and occupation, and on their results.**

The Thai government's policy to eliminate discrimination and promote equality in employment and occupation is implemented through human resource development by promoting access to education and developing skills to increase job opportunities, as well as to provide measures to promote employment of vulnerable or disadvantaged individuals. Information on the implementation of the 20-year national strategy (2018-2047) and the 12th National Economic and Social Development Plan (2017-2021) is provided below.

1. National Strategy 20 years (2018-2047)

In this section, examples of operations under the two agencies directly responsible, the Ministry of Labour and the Ministry of Social Development and Human Security, related to eliminating discrimination and promoting equal employment and occupation will be discussed.

1.1 Ministry of Labour

Since 2019, there are several projects developed by the Ministry of Labour under the 20-year National Strategy to promote equality and support employment and career development for the elderly and disabled persons. Examples are as follows:

1.1.1 Promoting employment of the elderly

According to the 2020 Annual Report, the Ministry of Labour promoted employment and improved the quality of life by focusing on empowering the elderly (60 years old and above) through the following four projects:

(1) training of elderly workers to increase career opportunities: 9,350 elderly persons participated in the training;

(2) job opportunities enhancement program for the elderly: 1,641 participants attended this program;

(3) project to promote employment of elderly people in careers suitable for age and experience: 15,496 participants attended this project;

(4) project to promote the legal rights and duties of elderly workers and access to labour protection services: 20,533 elderly people who gained knowledge, understanding and were aware of the channel to receive service.

Additionally, the Ministry of Labour issued the Notification of the Ministry of Labour Re: Request for cooperation in promoting and encouraging the elderly to be employed dated on 8 March 2019 (formerly known as the Draft Wage Committee Announcement on Hourly Pay Rates for The Elderly). This is to request for cooperation from entrepreneurs or employers who wish to hire the elderly to work in accordance with this Notification. It includes recommendations on wages, defining working hours, and job characteristics, which do not pose a health and safety hazard.

1.1.2 Promoting the employment of people with disabilities

In 2019, the Ministry of Labour provided employment for people with disabilities under section 33 of the Disability Quality of Life Promotion and Development Act, B.E. 2553 (2013) by requiring establishments and government agencies to accept people with disabilities to work at a specified ratio. There were 2,288 people with disabilities benefited from this. The Ministry also promoted the employment of people with disabilities under section 35, such as, providing concessions, placement of goods or services, arranging subcontracting or outsourcing services by special means, internships, sign language interpreters, equipment or facilities, providing any other assistance to people with disabilities or their caretakers. There were a total of 14,397 people with disabilities who benefited from this.

According to the 2020 Report, the Ministry of Labour promoted recruitment service for people with disabilities. There were 2,153 people receiving the service and 1,806 people were employed.

1.1.3 Promoting social security for workers

According to the report on the performance of the government policy and the order of the Prime Minister, during January - February 2021, the Ministry of Labour encouraged workers to join the social security system, especially those who are relatively vulnerable such as informal workers. The Department of Labour Protection and Welfare has encouraged

informal workers to be insured under section 40 of the Social Security Act. As of April 2021, there are 235, 924 insured people, which is an increase comparing to the same period in 2020.

1.2 Ministry of Social Development and Human Security

Examples of measures that affect the elimination of discrimination and promote employment and occupational equality based on the performance report for fiscal year 2020 according to the 3-year Action Plan (2020-2022), there are five projects as follows:

1.2.1 Developing skills and occupation for women

The Occupational Development Program for Women undertaken in 2020 consisted of two activities: (1) Skill and occupation development, which had 16,630 participants joining the activity, and (2) Strengthening sustainable development of skill and occupation for women and their families, which had a total of 1,239 participants. From both activities, women have developed their skills and occupations to sustain themselves and their families, and received the knowledge in developing the quality of their works or products in response to market demands.

1.2.2 National Women and Families Assembly 2020

The assembly discussed issues of women's participation in politics and equal work opportunity by encouraging agencies to adopt guidelines to promote women participation and dissemination of knowledge about the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015). These render the practitioners in both public and private sector to prevent gender discrimination.

1.2.3 Promoting potential and developing careers for people with disabilities

People with disabilities and caretakers of people with disabilities were able to develop their potential and to enter into employment, earn income and be independent as well as improving the quality of life for people with disabilities. Activities carried out in 2020 have benefited 6,922 disabled people and caretakers.

1.2.4 Loan for the elderly

There were 8,979 elderly people receiving loans from the Elderly Fund resulting in the elderly having jobs and incomes to live and have a better quality of life.

1.2.5 Project to promote and improve the quality of life of special target populations in the area.

Special target population refers to hill tribe people and members of self-build settlements. There were 12,153 participants who benefited from this project.

2. The 12th National Economic and Social Development Plan (2017-2021)

The 12th National Economic and Social Development Plan focuses on increasing labour skills, supporting the increase of labour productivity and enhancing income, as well as creating opportunities by supporting career building. It provides assistance to specific populations, promotes employment opportunities and access to funds for careers development. Examples of the operation of the three main related agencies: Ministry of Labour, Ministry of Social Development and Human Security, and Ministry of Education are as follows.

2.1 Ministry of Labour

Examples of measures to eliminate discrimination and promote equal employment and occupation are the management of informal, elderly, and disabled workers to have opportunities in employment and income earning through Service Delivery Unit, registration of insured persons under section 40, and activities to promote the homeworkers. In 2018, there were 3,222,557 informal workers, elderly and disabled workers benefited nationwide.

2.2 Ministry of Social Development and Human Security

An example of measures to eliminate discrimination and promote employment and occupational equality is the Skills Development Program for Women and Their Families to provide women with skills and to earn steady income through vocational training and improving quality of life, as well as providing guidance and employment services according to interests. The program also provides personal career counseling, network building among occupations and industries. Under this program, 5,738 participants are equipped with the knowledge to benefit their lives or careers.

2.3 Ministry of Education

Examples of measures to eliminate discrimination and promote equal employment and occupation are the Higher Education Program, which focuses on giving people with disabilities equal access to educational rights and opportunities in accordance with the Disability Education Management Act B.E. 2551 (2008), the Higher Education Management Strategy for People with Disabilities 2018, and the Strategy to provide education for people

with disabilities in higher education B.E. 2561 (2018), through providing financial support on education to 460 students with disabilities in the higher education institutes.

Articles 2 and 3. Equality of opportunity and treatment between men and women. The Committee notes that section 10(1) of the Gender Equality Act provides for the creation of a Gender Equality Promotion Committee mandated, among other things, to formulate policies, measures and plans to promote gender equality in the public and private sectors. The Committee also notes the Government's reference to the Women Empowerment Strategy 2017–21, which focuses on local actions to improve women's livelihoods and to provide relevant training for women unemployed, educationally disadvantaged and at risk of sexual exploitation and human trafficking. Furthermore, the Committee notes that the 20-Year National Strategy (BE 2018–2037) includes, among its objectives, the promotion of gender equality through the tackling of social attitudes about gender roles, the promotion of shared family responsibilities between men and women, the adoption of workplaces measures that would allow both men and women to meet their family responsibilities, and the enhancement of economic opportunities for women. The Government also informs about various occupational training activities for women undertaken by the Department of Women's Affairs and Family Development of the Ministry of Social Development and Human Security as well as by the Ministry of Labour in cooperation with the ILO with a view to reducing the gap in science, technology, engineering and mathematics (STEM) skills between men and women and promote women's access to employment. The Committee moreover notes that, in its latest report (2019) to the UN Commission on the Status of Women (Beijing+25), the Government indicates that traditional attitudes on gender roles are still an obstacle to the promotion of gender equality and women's advancement, and it is therefore also focusing on changing those attitudes by taking measures to address stereotyping in the mass media, education curricula and textbooks, among others. The Committee takes notes of all the initiatives and measures taken to address discrimination and promote equality of opportunity and treatment between men and women in employment and occupation. **The Committee asks the Government to continue to provide information on the results of the above-**

mentioned initiatives and measures and any obstacle encountered. It also asks the Government to provide statistical data on the evolution of the distribution of men and women in the various economic sectors and occupations. Please also provide information on any specific measure, policy or plan adopted by the Gender Equality Promotion Committee with a view to promoting and applying the principles of the Convention in the private and public sectors, including the promotion of workplace measures which favour shared family responsibility between men and women and address gender stereotypes affecting women's access to and advancement in employment and occupation.

The government wishes to provide information on three issues: outcomes on gender equality promotion and the obstacles encountered; desegregated statistics in occupation by gender, and policies and measures from the Gender Equality Promotion Committee

1. Outcomes on gender equality promotion and the obstacles encountered.

In this section, the government wishes to provide examples of operations aimed at promoting gender equality, including training to reduce gaps in skill and occupation under the Women's Workforce Development Program in the workplace. This is a collaborative project between the Department of Skill Development, ILO and the partnered business establishments in accordance with the Thailand Decent Work Country Plan 2019 – 2021 which aims to reduce the skills gap between men and women, prevent employment terminations due to technological changes and enhance women's potential to advance their careers, especially in the field of STEM, in which most of the workforce is traditionally men.

The operation has a four-year timeframe from 2018 to 2021, focusing on improving skills of women employees, particularly the semi-skilled women employees, in the electrical and electronics industry. In 2019, it was implemented in Nakhon Ratchasima province, with a 36-hours Data Analytics and Visualization for manufacturing course. There were 986 women employees trained. In 2020, the same training was delivered in Chonburi and Samut Prakan with 653 participants. For the year 2021, the training is planned to take place in Patumthani, Nontaburi, and Prachinburi, with 100 participants per province. Experts in each province who will act as instructors had been contacted.

2. Desegregated statistics in each sector, occupation, gender classification

The Labour Force Survey 2019 shows that the ratio of women participation in the labour force decreased, and the ratio of women outside the labour force increased. Between 2016 and 2019, the distribution of men and women in working status had not changed much. The work status with highest share of women was unpaid family worker, while work status with lowest share of women was employer. In addition, it was found that occupations with a higher ratio of women workers than others were Clerks, and occupations with the lowest women work ratios were Craft and associate professionals. Such a pattern has continued to appear in the survey for four years (see Appendix 3 and 4 for more details).

3. Policies and Measures from the Gender Equality Promotion Committee

In 2020, the Department of Women's Affairs and Family Development encouraged public and private agencies to implement Measures for preventing and tackling sexual abuse and harassment in the workplace. One of the measures requires the agency to change its attitudes toward sexual behaviours and adopt the Measures into human resource development course of the agency.

Examples of measures adopted by the Thai government to promote shared family responsibilities between men and women are (1) establishment of childcare center in the workplace and community, which is a collaboration amongst five ministries, namely, the Ministry of Labour, Ministry of Social Development and Human Security, Ministry of Interior, Ministry of Education, and Ministry of Public Health, and (2) welfare provision program to improve the quality of life of workers and their families, which encourages the establishment of breastfeeding corners in business enterprises.

Equality of opportunity and treatment irrespective of race, colour and national extraction. Highland peoples and other ethnic groups. The Committee notes the Government's indication that the Ministry of Social Development and Human Security has been implementing programmes to support the occupation and employment of highland peoples ("hill tribes") and improving the marketability of their products. The Government also refers to the activities undertaken by the Social Welfare Promotion for Highland People Centre which is charged with conducting surveys and collecting information on highland

communities and providing services in a number of areas, including education, income-generation and employment, on the basis of community plans. The Committee further notes that under the 10-Year National Strategy (BE 2018 - 2037) various measures are envisaged with a view to securing access to land, including certifying communal land-use rights and resolving disputes around forested lands, among many others. In this regard, the Committee also notes the Recommendation No. 3/2561 of 2018 by the National Human Rights Commission, available on its website, on measures or guidelines for promotion and protection of human rights, including recommendations for improvement of laws, rules, regulations or orders in case of determination of areas to make a living, to reside and to carry on the way of life of ethnic group and local traditional communities in national forest reserve areas and national park areas.

The Committee refers to its general observation of 2018, in which it noted that insecure land tenure and biased approaches towards the traditional occupations engaged by certain ethnic groups, which are often perceived as outdated, unproductive or environmentally harmful, continue to pose serious challenges to the enjoyment of equality of opportunity and treatment in respect of occupation. It recalls that promoting and ensuring access to material goods and services required to carry out an occupation, such as secure access to land, and access to credit and resources, without discrimination, should be part of the objectives of a national policy of equality under Article 2 of the Convention. **In the light of the above, the Committee asks the Government to continue to provide information on the measures adopted to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation for Highland peoples and other ethnic groups, including information on the measures taken to ensure that they can engage without discrimination in their traditional occupations and livelihoods and on any measures adopted in this regard as a follow-up to the recommendations issued by the National Human Rights Commission.**

Measures to create equal opportunity for the ethnic minority groups in Thailand which combine their traditional way of living with the changing socioeconomic conditions and the

labour market demand are in the form of the land management, local resource utilization to produce goods and services, and local employment promotion.

1. Measures to eliminate discrimination in traditional occupations and livelihoods

The Department of Social Development and Welfare under the Ministry of Social Development and Human Security has the mission to promote social welfare and occupations for people in the highland to be in accordance with the conditions and needs of the population including the local context of the area. This is to ensure that the highland people can be self-reliant and have a better quality of life, through the driving agency in 16 provinces to build land security in the highland areas. According to the 2020 Annual Report of the Department of Social Development and Welfare, there were 4,376 people in the highlands who received social support service.

The Highland Occupational Security and Community Income Promotion Program was created in 2020 to promote the utilization of existing natural resources in highland areas by managing the land along mountain slopes, providing knowledge about sufficiency economy lifestyle and philosophy, as well as restoring the natural environment to remain permanent. There were 3,255 people who benefited under this Program.

In addition, the Department of Social Development and Welfare supported the implementation of the Royal Projects to provide knowledge to people on highland about welfare and social development in various areas, such as, promoting and developing careers in both agricultural and non-agricultural sectors to sustainably solve the problem of illicit crop cultivation. The total number of people who received the services was 4,822.

2. Measures that apply the recommendations of the National Human Rights Commission No. 3/2018

The National Human Rights Commission (NHRC) had followed up its recommendations No. 3/2018, which stated that Karen ethnic groups and local communities who have lived on high ground in Thailand, especially in the north and central regions, for many years were affected by the announcement of the national reserved forest and national parks overlapping with their communities. The NHRC's recommendations include offering compensation, promoting basic rights, and restoring the Karen way of life. This includes the implementation

of actions related to the existence of ethnic lifestyles to be able to pursue traditional occupations, and to promote equal employment and occupation through the management of resources, rights and nationalities, education and cultural inheritance, to enable Karen to live their traditional way while increase job prospects as well as raising awareness to the society to understand multicultural coexistence.

2.1 Resource Management

The Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation conducted a survey on the land entitlement of the Karen community in national parks and reserved forest areas. The Ministry of Culture also established a working committee to determine areas for their communities to continue with their traditional ways of living.

2.2 Rights and nationalities

The Department of Local Administration conducted a survey of Karen peoples who have not received Thai nationalities. However, since there are a large number of the Karen population living across 15 provinces, conducting the survey depends on the readiness of each area. Officers of the Ministry of Interior have added names in the house registration, approved overdue birth registration, as well as push forward the determination of status for stateless individuals.

2.3 Education

Ministry of Culture in collaboration with Office of Non-Formal and Informal Education, Ministry of Education, implemented local curriculum management to complement the main learning courses in many areas to increase the community engagement in defining educational curriculums that align with lifestyle and culture, as well as developing the potential of education executives, teachers, local people and higher education while scholarships for high education are also supported.

2.4 Cultural Inheritance

The Ministry of Culture and Prince Maka Chakri Sirindhorn Anthropology Center (Public Organization) supported the budget to implement the projects to conduct surveys, restore the way of life, as well as to build understanding of Karen life by proposing four pilot areas to create special cultural zones. Meanwhile, there are project activities that support the

restoration of cultural heritage through traditions in many areas and encourage the establishment of community cultural centers.

The National Human Rights Commission discussed with related agencies in 2017, and provided suggestions relating to stateless people. In order for the government to comply with the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), the government is proceeding with the activity to ensure the understanding of the applicants for citizenship and facilitate them to obtain Thai citizenship as soon as possible. Meanwhile, the government should have a policy to protect basic rights, including educational rights, welfare and occupation.

According to the combined fourth to eighth reports of Thailand submitted to Committee on the Elimination of Racial Discrimination in 2019 operating under the Rights and Liberties Protection Department (RLPD) under the Ministry of Justice (MOJ), the report states the effort of the government to address the issue of statelessness and nationalitylessness. The ministerial regulation, which came into force on 17 August 2017, grants persons born in Thailand to alien parents the right to legally reside in Thailand, following the right of their parents, and prevent them from being arrested as illegal immigrants. The Cabinet approved the guidance and measures to address nationality and legal status issues of stateless students and persons born in Thailand. This resolution prompted the MOI's Proclamation on acquisition of Thai nationality on a general basis of persons who were born in the Kingdom to alien parents and have not acquired Thai nationality and acquisition of Thai nationality on a case by cases basis, which came into force on 14 March 2017, enabling children or persons who were born in Thailand to apply for Thai nationality. This policy can potentially grant access to Thai nationality up to 110,000 children in Thailand.

Thailand continues to increase its effort to enhance accessibility and knowledge for submitting requests and filing documents for nationality application. The legal clinic for nationality and legal status has been established by the Department of Provincial Administration, MOI, which aims to promote and disseminate knowledge, provide information, and respond to questions and queries. Furthermore, operation teams from key government agencies at the central level in Bangkok have been dispatched to provide support, monitor and solve operational problems for local authorities. The government has worked with academics and private sectors to tackle the problems of collection of DNA samples. These

data are used to prove the right to Thai nationality, especially of people living in border provinces or in the remote areas.

General observation of 2018. Regarding the above issues, and more generally, the Committee would like to draw the Government's attention to its general observation on discrimination based on race, colour and national extraction which was adopted in ๒๐๑๘. In the general observation, the Committee notes with concern that discriminatory attitudes and stereotypes based on the race, colour or national extraction of men and women workers continue to hinder their participation in education, vocational training programmes and access to a wider range of employment opportunities, resulting in persisting occupational segregation and lower remuneration received for work of equal value. Furthermore, the Committee considers that it is necessary to adopt a comprehensive and coordinated approach to tackling the obstacles and barriers faced by persons in employment and occupation because of their race, colour or national extraction, and to promote equality of opportunity and treatment for all. Such an approach should include the adoption of interlocking measures aimed at addressing gaps in education, training and skills, providing unbiased vocational guidance, recognizing and validating the qualifications obtained abroad, and valuing and recognizing traditional knowledge and skills that may be relevant both to accessing and advancing in employment and to engaging in an occupation. The Committee also recalls that, in order to be effective, these measures must include concrete steps, such as laws, policies, programmes, mechanisms and participatory processes, remedies designed to address prejudices and stereotypes and to promote mutual understanding and tolerance among all sections of the population.

The Committee draws the Government's attention to its general observation of 2018 and asks the Government to provide information in response to the questions raised in that observation.

The government introduced a policy to address the issue of individual status and nationality for ethnic minorities in Thailand, including three other groups of people who do not have registration status: school children, rootless persons without a guardian or being

abandoned by guardians from a young age, and the people who contributed to the country. These people are non-Thais who have been granted temporary stay in Thailand awaiting to be repatriated or awaiting status determination under section 17 of the Immigration Act, B.E. 2522 (1979).

Therefore, the government exercised power under the Immigration Act B.E. 2522 (1979) to issue the Cabinet Resolution allowing stateless people to live in Thailand legally. The government has temporarily granted a temporary stay permit to this group of individuals living in Thailand while pending for the specification of the status or repatriation in accordance with international agreements. The government specifies the provinces of domicile for profiling, and such persons can travel out of the provinces if granted the permission by the local sheriff, and if there is a legal necessity, the province of domicile can be changed.

The Cabinet Resolution on 18 October 2016 approved the proposal to grant stateless people the rights to work. This refers to those who have already obtained Thai nationality, but in the case of those who are in the process of verification, they are able to work as foreigners, according to the Situation Report and Solutions to the Problems of Stateless People in Thailand 2017 by the Permanent Secretary for Interior.

Equality of opportunity and treatment irrespective of disabilities. The Committee notes the Empowerment of Persons with Disabilities Act BE 2550 (2007), which, among other things, charges the National Commission on Promotion and Development of Life Quality of Disabled Persons with addressing discrimination against persons with disabilities, including through the adoption of policies, plans and programmes (section 6), and the examination of petitions alleging discriminatory treatments (section 16). The Committee also notes the Ministerial Regulations prescribing the Number of Persons with Disabilities Quota for Entrepreneurs and Government Agencies and the Fees to be Remitted by Employers or Entrepreneurs to the Fund for Promotion and Empowerment of Persons with Disabilities' Quality of Life (BE 2554 (2011) and the Amendment No. 2, BE 2560 (2017)). It further notes the information provided by the Government on the programmes supported through the Fund for Persons with Disabilities Empowerment with a view to promoting the access of persons with disabilities to employment or the engagement in an occupation as well as the

establishment of Service Centres for Persons with Disabilities. **The Committee asks the Government to continue to provide information on the measures taken to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation for persons with disabilities, including information on the following: (i) any action taken by the National Commission on Promotion and Development of Life Quality of Disabled Persons and any relevant services provided by the Service Centres for Persons with Disabilities, and their results; (ii) any petitions concerning discrimination in employment and occupation dealt with by the National Commission and their outcomes; (iii) statistical data on the situation of persons with disabilities in the labour market, disaggregated by sex; and (iv) information on the application of the quotas established under the Ministerial Regulations BE 2554 (2011) and subsequent amendments.**

Promoting equal opportunities for people with disabilities has received cooperation from both the public and private sectors. This is due to the implementation of the National Committee for the Promotion and Development of Quality of Life for People with Disabilities under the Promotion and Development of Quality of Life for People with Disabilities Act B.E. 2550 (2007). Hiring people with disabilities is defined as a measure in the form of quota to create stable job opportunities. In this regard, the government also supported people with disabilities to pursue a wide range of occupations, such as, setting in place concessions for people with disabilities to conduct trading, as well as loans for disabled people and caretakers of people with disabilities. These measures help people with disabilities to earn money and have a better quality of life.

In this section, the government wishes to provide information on the four issues requested above as follows:

1. The performance of the National Committee for the Empowerment of Persons with Disabilities and related services provided by the Disability Services Center

Department of Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security has attempted to improve the quality of life for people with disabilities through the National Committee for Empowerment of Persons with Disabilities which is a mechanism under Empowerment of Persons with Disabilities Act B.E. 2550 (2007). It

consists of the guideline for developing measures to protect workers with disabilities and promote work for people with disabilities and the provision of facilities for people with disabilities, so that they are able to also take care of themselves and their families.

According to the Annual Report 2020 of the Department of Empowerment of Persons with Disabilities, the Committee approved the proposal by the Disability Network Assembly in 2019. They were the development of measures to protect workers with disabilities and promote work and self-employed people with disabilities, enhancing the roles of provincial and general disability service centers and creating a good attitude of society for people with disabilities.

The Committee also assigned the Ministry of Labour to work with relevant agencies to promote the careers of people with disabilities, in solving problems of employment of people with disabilities and promoting employment, eradicating corruption in the recruitment of people with disabilities, commission on the employment of people with disabilities, including the measures to help entrepreneurs and employees with disabilities during the Covid-19 pandemic. For example, the Ministry of Labour has extended the period for employers to comply with the conditions of employment of people with disabilities within 45 days. In case of mid-year resignation of disabled person, it was extended to 90 days. The Ministry of Finance was also assigned to consider tax deductions for establishments that employ an additional number of people with disabilities during the Covid-19 pandemic.

In addition, the Fund for Empowerment of Persons with Disabilities under the Empowerment of Persons with Disabilities Act B.E. 2550 is also a funding source for the protection and capacity building of people with disabilities, education and occupation of people with disabilities, as well as promoting and supporting the operations of organizations involving people with disabilities: (1) To provide loans to people with disabilities and caretakers of people with disabilities; (2) To support projects to promote and improve the quality of life for people with disabilities, as well as supporting research and innovation development to promote the quality of life of people with disabilities, and (3) to promote employment of people with disabilities to encourage people with disabilities to earn enough income for living, reduce the burden of society and improve the quality of life for people with disabilities as well as being able to live in society with the dignity of humanity.

2. Complaints to the National Committee relating to occupational and employment discrimination and results of complaint consideration.

Between 2017 and 19 April 2021, the National Human Rights Commission received one complaint about discrimination against people with disabilities in employment and occupation. It was the complaint in 2020 claiming that a public educational institute failed to recruit people with disabilities as prescribed by law. The National Human Rights Commission considers and has an opinion as follows:

The petitioner, who is physically impaired without relying on equipment, wished to work as a civil servant or government employee in the respondent's school following section 33 of the Empowerment of Persons with Disabilities Act. However, the respondent had no vacant position for disabled persons to work under section 33. The former director of the respondent's school asked the petitioner to sell drinks within the school premise instead, which was according to section 35 of such law. Therefore, it did not appear that the respondent committed human rights violations against the petitioner. The case shall be dismissed. However, the Resolutions of the National Human Rights Commission on 3 March 2021 suggested that the province where the petitioner lives should help the petitioner to find employment suitable to the potential of the petitioner.

3. Statistics on the labour market regarding the situation of people with disabilities classified by gender

Data on employment of people with disabilities between 2017 and April 2021 showed that regarding employment of people with disabilities under section 33, more disabled men were employed than women. On the other hand, disabled women received more concessions from the establishment under section 35 than men. It was found that establishments have been increasingly accepting people with disabilities (**see Appendix 6 for more details**).

4. Information on quota implementation under the 2011 Cabinet Resolutions and the consequences of that order.

According to the data from the Department of Empowerment of Persons with Disabilities, it was found that from 2017 to 2021, employment quotas for people with disabilities in the workplace increased from 61,760 in 2017, to 86,754 in 2020. The number of

people with disabilities employed under section 33 has continued to increase from 36,920 in 2017, to 41,119 persons in 2020 (see Appendix 6).

The obstacles in meeting the employment quota of disabled persons included a shortage of people with disabilities with matching qualifications, as well as restrictions on workplace facilities, and distance between the workplaces and their accommodations.

Article 3 (a). Cooperation with workers' and employers' organizations. Noting the information provided by the Government concerning the establishment of various tripartite committees in charge of labour-related matters, the Committee asks the Government to provide details on any specific initiatives undertaken by these bodies with a view to promoting the principles of the Convention.

Thailand currently has 15 tripartite committees which is a partnership between representatives from the government, employers and employees under the Ministry of Labour. The government wishes to provide information about the tripartite committees relating to the promotion of the principles of Convention No. 111 on the issue of non-discrimination in employment and occupation.

1. Labour Welfare Committee

The Labour Welfare Committee consists of: Permanent Secretary of Labour as the Chairperson of the Committee, four representatives from the government, five representatives of employers, and five representatives of the employees appointed by the Minister, and the civil servant of the Department of Labour Protection and Welfare, appointed by the Minister as secretary. The Committee has the powers and duties to provide opinions to the Minister on policy, guideline and measures on labour welfare, recommendation for each type of establishment, to monitor, evaluate and report the results to the Minister. It also has the power to issue an order to employers to pay special compensation in place of notice or special compensation, including any other acts as required by this Act or other laws as the powers of the Labour Welfare Committee or as assigned by the Minister.

The Labour Welfare Committee has issued a notification on the prevention and management of HIV/AIDS in the workplace as an attempt to eliminate discrimination against

people living with HIV/AIDS to have access to employment, and assign the Department of Labour Protection and Welfare to direct, supervise, promote, and support business establishments to comply with the Notification by defining three principles as follows:

(1) Employers are required to provide equal protection and promotion of coexistence in the workplace, from recruitment to supporting progress in work, including maintaining personal confidentiality;

(2) Employers are required to take steps to prevent and control HIV and AIDS infections, including providing accurate knowledge, promoting blood tests and providing preventive equipment for employees to access easily and adequately;

(3) Employers are required to assist people living with HIV/AIDs to receive medical treatment in accordance with the social security fund standards

2. Wage Committee

The wage committee consists of the Permanent Secretary of Labour as the Chairperson of the Committee; four representatives from the government, five representatives from the employers, and five representatives from the employees as appointed by the Cabinet to be members of the committee and government officials of the Ministry of Labour, appointed by the Minister as secretary.

The Wage Committee has the power and duty to provide opinions and consultations to the Cabinet on wage and income policy and development, determine the employer's guidelines for adjusting wages according to socioeconomic conditions, set minimum wage rates, set the wage rate according to skill standards, provide academic advice and guidelines for harmonizing benefits to agencies including the public, private and general public, as well as any other acts as required by law or as assigned by the Cabinet or Minister.

The Wage Committee's announcement on the minimum wage (No. 10) (January 2020) states in clause 8 that the employer shall pay wages to all employees not less than the legal minimum wage rate, regardless of the nationality, nationality, age or gender. This reflects the promotion of non-discrimination on the basis of the race, nationality, age or gender of the employee as pay is part of employment and occupation.

Article 4. Measures affecting an individual suspected of activities prejudicial to the security of the State. The Committee notes that section 17(2) of the Gender Equality Act allows for exceptions to the application of the principle of non-discrimination for reasons related to the national security. The Committee also notes that under section 40 of the Constitution a person's freedom to engage in an occupation can be restricted by law for the purpose of maintaining the security of the country or for other public interests, among other reasons. The Committee further notes the Government's indication that there are no legal or administrative measures nor national guidelines governing employment or occupation for individuals who are suspected of or have engaged in activities prejudicial to the security of the State. The Committee recalls that all measures of State security should be sufficiently well defined and precise to ensure that they do not become instruments of discrimination on the basis of any ground prescribed in the Convention. The application of such measures must be examined in the light of the bearing which the activities concerned may have on the actual performance of the job, tasks or occupation of the person concerned. Otherwise, there is a danger, and even likelihood, that such measures entail distinctions and exclusions based on political opinion or religion, which would be contrary to the Convention. Furthermore, the persons concerned shall have the right to appeal to a competent body, which should be separate from the administrative or governmental authority and should offer a guarantee of objectivity and independence (General Survey of 1988 on equality in employment and occupation, paragraph 136; and General Survey of 2012, paragraphs 834–835). **In light of the above, the Committee asks the Government to provide examples of application of article 40 of the Constitution and section 17(2) of the Gender Equality Act in the areas of employment and occupation, and to indicate how it is ensured that the restrictions adopted comply with Article 4 of the Convention and do not constitute discrimination under its Article 1.**

An example of the application of section 40 of the Constitution is the National Vaccine Security Act B.E. 2561 (2018) which restricts the rights and freedoms of individuals in related occupations. Under this law, the National Vaccine Committee shall consist of members who have the characteristics as prescribed under section 6 (6) “not holding a political position, being a local council member or local administrative position holder, managing committee of

political party, consultant or staff of political party.” This may reflect the ground of discrimination on the basis of political views in accordance with Article 1 (1) (a) of the Convention No. 111. The rationale for such provision is to ensure that the national supply of vaccines will not be affected by political factors.

In regard to section 17 paragraph two of the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015) which provides the exemption of non-discrimination principles due to reasons related to national security or with religious principles, the government is aware of the opinions regarding the amendments to the provision. Such legislation is required to be evaluated and reviewed by the Department of Women's Affairs and the Family Development. It is scheduled to be completed in November 2021.

Article 5. Special measures. Noting that article 27 of the Constitution provides for the adoption of special measures to eliminate obstacles to or promote persons’ ability to exercise their rights or freedoms on the same basis as other persons, the Committee asks the Government to indicate if any special measures have been adopted under this article to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation for categories in need of special protection or assistance.

The Thai government took special measures to remove barriers or promote individuals to exercise their rights or freedoms, in addition to those set out in section 27 of the Constitution, B.E. 2560 (2017). This refers to the measure prescribed by the government to promote people in the vulnerable groups to exercise their rights and freedoms. The government would like to provide information on measures to promote employment and occupation for eight specific groups of populations as follows:

1. The elderly

The Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security took measures to promote the work and income of the elderly under the Act on the Elderly B.E. 2543, section 11 of which requires the elderly to be eligible for promotion and support, including appropriate career or vocational training. In fiscal year 2020, the National Elderly Committee implemented the Elderly Working Strategy Phase I (2016 - 2021). The total of 72,479 elderly people benefited from this and the work can be divided into 3 areas as follows:

1.1 Employment Promotion- 32,087 people are driven through major projects such as hourly pay rates for the elderly (Part-Time), access to funding (Elderly Fund), employment of the elderly, 87 Employment Service Centers for Elderly Workers throughout the country and the website providing registration services for elderly jobs (<https://smartjob.doe.go.th>) and promote the elderly to have a job by establishing a memorandum of understanding (MOU) between the public and private sectors.

1.2 Protection of legal rights of 29,279 people through major projects, such as, reforming the pension system, promoting the welfare of elderly workers to improve quality of life, mobile units providing health benefit services to elderly workers, promoting rights and of the elderly workers (60 years and older) and access to labour protection services, promoting knowledge for homeworkers to be prepared for the aging society and promoting knowledge, rights, duties and safety in work for elderly informal workers in the agricultural sector.

1.3 Skill development to increase career opportunities of 11,131 people through projects, such as, vocational skills training (including on-line training), training of elderly workers to increase career opportunities, 60+ projects “online trading global sales” and marketing promotion projects.

In addition to the national committee mechanisms mentioned above, the Department of Older Persons has also worked with other government agencies to promote employment and occupation. In 2021, the Department in collaboration with the Ministry of Labour implemented several projects, such as, the Welfare Promotion Program to prepare for quality retirement of the working-age population age 25-59 years, networking for Protection of Informal Workers in Aging Society, the Project to enhance job opportunities for the elderly and the training of elderly workers to increase career opportunities. Currently, the Office of Industrial Product Standards is in the process of establishing ISO standard "Aging Society Standards - Manpower management recommendations that include people of all ages. (Ageing societies - Guidelines for an age-inclusive workforce)" to make elderly products standardized and value-added.

Regarding the Cooperation with the private sector, in 2021, the Department of Older Persons conducted a project to promote products made by the elderly to be sold in shopping malls. The Department of Older Persons, in collaboration with the private sector, also prepared a social enterprise to sell their products online.

The Ministry of Labour issued legal measures to promote the employment of the elderly by issuing the Notification of the Ministry of Labour to request for cooperation to encourage and promote the elderly to be employed. This request for cooperation is directed at entrepreneurs and employers who wish to hire persons aged 60 years and above who wish to work at certain times by setting the appropriate hourly pay rate, appropriate job types and working period (announced on March 6, 2019).

2. Persons with disabilities

The Ministry of Social Development and Human Security promoted the employment and career choices for people with disabilities by supporting and monitoring the employment of people with disabilities under section 33, and providing concessions or assistance for people with disabilities under section 35 of the Empowerment of Persons with Disabilities Act B.E. 2550 (2007). Developing capacity, education and occupation of people with disabilities and caretakers of persons with disabilities, as well as promoting and supporting the operations of organizations working with people with disabilities.

3. People in the Highland

The Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security, reported in its 2020 report on the Promotion and Occupational Support for People in the Highland. The budget was allocated for activities/projects for professional skills development, taking into account identity, the way of life in the community, certification for OTOP products or provincial industries to increase the value of goods so that people on high ground have increased income and have a better well-being. Currently, there are 16 highland development centers covering 20 provinces including Chiang Mai, Chiang Rai, Tak, Lamphun, Lampang, Phayao, Mae Hong Son, Phrae, Nan, Ratchaburi, Kanchanaburi, Kamphaeng Phet, Phetchabun, Phitsanulok, Uthai Thani, Phetchaburi, Prachuap Khiri Khan, Loei, Suphan Buri and Sukhothai in 113 Districts, 374 Sub-districts, 3,704 villages. It also consists of ten highlands tribes, namely, Karen, Hmong, Lahu, Akha, Luwa, Mian, Leesu, Khamu, Thin, and Mlabrie, with a total population of 960,273.

4. Students and university students

To promote students and university students to earn incomes and to spend their free time efficiently, the Wage Committee announced hourly pay rates for students (No. 2), B.E.

2556 (2013) to guide the establishment that employs students aged 15 years and above to work part-time. The terms of part-time employment, including working hours, prohibited type or place of business, and the remuneration rate are specified in the recommendations.

The Ministry of Labour also implemented measures to promote youth employment through the Young Futuremakers Thailand – Promoting Youth Employability, supported by Standard Chartered Foundation (Thai), United Nations Children's Fund (UNICEF) and the International Labour Organization. This is to provide technical skill training based on labour market demand, provide career advice, and find internships and positions for young people with disabilities. The project began in February 2021 and will end in April 2022.

5. Women

Promoting the development of professional skills and employment of women is implemented by the two agencies: (1) Ministry of Labour implemented measures to promote women entrepreneurs who have small businesses to adapt to get through the Covid-19 pandemic and promote sustainable business in collaboration with JPMorgan Chase Foundation and International Labour Organizations. It is implemented through training, financial support and market data; and (2) Ministry of Social Development and Human Security took measures to promote the work of women through professional skills development activities and projects to enhance career development for women and their families. This allows women to earn money to take care of themselves and their families.

6. Ex-offenders

The Department of Corrections took measures to support the issuance of the Royal Decree issued under the Revenue Code on Tax Exemption (No. 704), B.E. 2563 (tax measures to support the employment of ex-offenders), announced in the Government Gazette on 22 June 2020. Such exemption is to encourage employers to employ ex-offenders by offering tax reduction of 50% of the expenses used as wages of the ex-offenders.

7. HIV/AIDS

The Human Rights Commission adhere to the framework for the protection of right to work and non-discrimination in both public and private agencies in accordance with the principles of equality and equality of individuals in the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017) as well as the

International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights and presented to the Cabinet and relevant agencies measures to solve the violation of rights as follows: (1) to promote and understand HIV/AIDS infections to reduce stigma and discrimination, as well as to raise awareness and understanding of happy and right coexistence and non-discrimination against the patients and change of attitude to the general public; (2) to use incentives or consider the laws, regulations, rules and penalties for offenders to prevent discrimination against HIV/AIDS from employers, establishments and educational institutes.

Government agencies have measures to provide opportunities for people infected with AIDS to work and study in government agencies. This is also a measure provided to other groups of people. This is in accordance with the revised Cabinet Resolution in 2007 which prescribed a guideline for providing opportunities for people infected with AIDS, people with disabilities and addicts/ex-addicts to work or study in a government agency. It also states that government agencies and state enterprises shall be prohibited from issuing laws or regulations that deprive the rights of the aforementioned individuals, allowing such individuals who can perform their duties to apply for positions and/or scholarships, and promoting good attitude among the the agencies.

In terms of employment, the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour encourages employers to follow AIDS prevention and management practices in the workplace on the principle of no stigma and no discrimination. Employers shall not discourage employment and dismiss HIV/AIDS-infected workers. These measures aim at protecting human rights, reducing the impact on the quality of life of workers in accordance with the Ministry of Labour's announcement on guidelines for prevention and management of AIDS and tuberculosis in the workplace. Moreover, according to the 2020 Annual Report, the Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security, had provided welfare services for a total of 1,479 people infected with AIDS.

8. Homeless and beggars.

The Ministry of Social Development and Human Security has a mission to care for and improve the quality of life for the destitute persons, the beggars, the homeless persons, by promoting careers and employment through the Thanyaburi Model, which operates in 11 shelters nationwide. The project aims at physically, mentally, and socially rehabilitation of participants, improving skills based on interests, changing attitudes and empowering them.

There were 663 people who participated in the Thanyaburi Model Project in 2019, and 504 in 2020.

Maternity protection. The Committee notes that under section 15 of the LPA unequal treatment between men and women may be allowed if required by the “description or nature of work”. Section 38 of the LPA introduces restrictions to women’s access to a number of works, such as mining or construction work to be performed underground, underwater, in a cave, in a tunnel or mountain shaft, except where the conditions of work are not harmful to the health or body of the employee. Section 39 further provides for restrictions in the case of pregnant women, concerning the type of tasks that they are allowed to perform and their working time (i.e. night work, overtime work and work on holidays). Noting these provisions, the Committee wishes to underscore that protective measures for women may be broadly categorized into: (1) those aimed at protecting maternity, in the strict sense, which come within the scope of Article 5 of the Convention; and (2) those aimed at protecting women generally because of their sex or gender based on stereotypical perceptions about their capabilities and appropriate role in society, which are contrary to the Convention and constitute obstacles to the recruitment and employment of women (General Survey of 2012, paragraph 839). The Committee recalls that it considers that provisions relating to the protection of persons working under hazardous or difficult conditions should be aimed at protecting the health and safety of both men and women at work, while taking account of gender differences with regard to specific risks to their health. Therefore, any restrictions on women’s access to work based on health and safety considerations must be justified and based on scientific evidence and, when in place, must be periodically reviewed in the light of technological developments and scientific progress, to determine whether they are still necessary for protection purposes. **The Committee asks the Government to review periodically the provisions on restrictions to women’s access to certain jobs or occupations included in the LPA in the light of the above principles to ensure that any protective measures taken are limited to maternity protection, in the strict sense, or are based on occupational safety**

and health risk assessments and do not constitute obstacles to the employment of women, and to provide information on the results of such review.

Measures that determine the nature and working conditions for women and pregnant women are based on the women's health risks. These are prescribed in section 38 and section 39 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and section 20 of the Homeworkers Protection Act, B.E. 2553 (2010).

The prohibition of women employees from doing certain types of work is set out in section 38. The explanation of the Labour Protection Act (No. 2), B.E. 2551 (2008) states that such sections are enacted to prevent women employees from risk in employment. Section 38 also allows women employees to perform some types of work such as, mining or other work that must be done in the ground, under the water, in a tunnel or in a mountain, provided that the working conditions are considered not harmful to the health or body of the employee. According to the Q4/ 2021 Labour Force Survey, 30% of employees in the mining industry were women, and the wages of men and women in this industry were at a ratio of 1.05, which reflected that the protection of women employees was not an obstacle to the employment or occupation of women in the industry.

Maternity protection measures under sections 39 and 39/1 were revised in the Labour Protection Act (No. 2), B.E. 2535 (2015) by revising the original section 39 and splitting into two sections to define the work that is prohibited from being performed as stated in section 39 and the prohibited time period in section 39/1. This is so that the pregnant workers have a working condition suitable to their health requirements. In the case where a pregnant woman is in the executive, academic, administrative positions or finance or accounting position, employers may request such employee to work overtime on a working day if consent is obtained. Such consent shall be made before the work is performed each time and so far as it does not affect the health of the pregnant employee.

Due to changing employment conditions, at present, some workers produce or assemble products outside the establishment. Thus, the Homeworkers Protection Act B.E. 2553 (2010) was enacted to protect homeworkers. Section 20 prohibits pregnant women from working in work that could harm their health and safety. It identifies the prohibited nature of work in the Ministerial Regulation on prescribing the characteristics of work which may harm the health and safety of pregnant women or children under the age of 15 B.E. 2017. For

examples, work that may be dangerous from vibration, lifting or carrying more than 15 kilogram of heavy loads, work that requires exposure to aerosols, vapor, gas, dust, fumes, or fibers.

Measures to restrict work for women and pregnant employees are intended for safety and risk prevention. Moreover, women employees and pregnant women are protected under sections 53 to be paid equally to men employees, and section 43 which prohibits employers from terminating women employees due to pregnancy.

The Ministry of Labour has a plan to conduct an evaluation of the Home Worker Protection Act B.E. 2553 (2010), which is scheduled to be completed by 2022, and the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), which is scheduled to be completed by 2024.

Enforcement. The Committee notes the information provided by the Government concerning the complaints received by the National Human Rights Commission about unfair discrimination in 2018, which represented 5.6 per cent of the total complaints received. It also notes the information concerning judicial decisions handed down by the Supreme Court on cases involving gender discrimination in respect of retirement age and discrimination based on disability in respect of access to employment. **The Committee asks the Government to continue to provide information on judicial decisions and cases dealt with by the National Human Rights Commission involving issues related to the application of the Convention, as well as information on any violations in this respect brought to the attention of or detected by the Labour Protection and Welfare Offices, and their outcomes. Please also provide information on any relevant action taken by the Committee on Consideration of Unfair Gender Discrimination established under section 14 of the Gender Equality Act.**

The Thai government wishes to provide information on two issues: the operation of the National Human Rights Commission, and the implementation of the Commission on Unfair Discrimination on Gender as follows:

1. Operation of the National Human Rights Commission

Section 247 (1) of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 states that the National Human Rights Commission shall have the duties and powers to investigate and

report accurate facts about human rights violations in all cases without delay, and to suggest appropriate measures or guidelines to prevent or respond to human rights violations, including the treatment of those damaged by human rights violations to relevant government agencies and private sectors.

In the fiscal year 2020, the National Human Rights Commission received complaints of an act or omission of an act which is a human right violation or unfair conduct, and amongst those, 463 cases were proceeded. The form of human right violation which received the most complaints was the issue of judicial proceedings, accounting for 170 cases or 36.55%. Moreover, from the fiscal year 2017 to April 2021, there were statistics of complaints received and the results of human rights violations investigations including details of complaints about unfair discrimination, gender equality, labour rights, occupational freedom, and there were nine cases (**as shown in Appendix 3**), as examples of investigations and reports of human rights violations related to employment and occupational discrimination. The government wishes to provide information of two cases in detail as follows.

1.1 Cases of unfair discrimination against people living with HIV in private companies

The National Human Rights Commission received a complaint asking for an investigation in the case of Company L that sent the employee who was in probation period to receive a health check-up for HIV test at a private hospital without an advance notice. Subsequently, the results of the health check-up were leaked which caused embarrassment to the HIV-positive employee who was dismissed without being paid any compensation or damages, which the petitioner deemed unfairly discriminatory against people living with HIV.

The National Human Rights Commission considers that:

Issue 1: In case the company L sends employee who was under the probation period to have a health-check up at the hospital prior to being employed as an employee without a prior notice that there would be a test on HIV. The health check-ups of employees to detect HIV are therefore beyond the scope of the work rule. It is also inconsistent with the Ministry of Labour's Notification Re: Guidelines for Prevention and Management of AIDS and Tuberculosis in Enterprises dated 25 July 2012, and the National Guidelines on Prevention and

Management of AIDS in the Workplace dated 21 August 2009. Therefore, the action of company L was deemed to be unfairly discrimination against people living with HIV, which is against the principle of equality. This was a violation of human rights under the Constitution of the Kingdom of Thailand. B.E. 2017, the International Rules on Civil and Political Rights, and the International Rules on Economic, Social and Cultural Rights.

Issue 2: In the case of the company L dismissing an employee living with HIV by reasoning that HIV infection is a condition that resulted the employee to be disqualified to work. This was inconsistent with the Ministry of Labour's Notification Re: Guidelines for prevention and management of AIDS and tuberculosis in enterprises dated 25 July 2012, and the National Guidelines on Prevention and Management of AIDS in the Workplace dated 21 August 2009, which provide protection for people living with HIV to work or continue to be in employee status. Thus, this was an unfair discrimination in employment. However, the Company L asked the employee to work with the same subsidiary and such case was under 39 (5) together with section 39 paragraph two of the Organic Act on the National Human Rights Commission, which requires the National Human Rights Commission to terminate the matter if it is a matter that is properly resolved. The Commission terminated the matter as it was resolved properly.

1.2 Cases related to equality and non-discrimination

The plaintiff represented a wage contractor who worked in the defendant's establishment, which hired some employees by means of wages contracting since 2001 by assigning four wage contractors to recruit people to work under the same working characteristics as employees under direct contracts and the work can be substituted in all cases when assigned. However, the benefits and welfare of these contractors were different from the employees. In 2017, the plaintiff submitted the complaint to the Prachinburi Provincial Labour Protection and Welfare Office, and the Prime Minister. The labour inspector at Prachinburi Provincial Labour Protection and Welfare Office ordered 11/2018 dated 19 February 2018 that the defendant was to provide benefits and welfare benefits to the contractors at the exact treatment as employees directly employed by the defendant. However, the defendant appealed to the governor of Prachinburi province.

The National Human Rights Commission investigated the facts and concluded that the defendant did not arrange for the wage contractor, who worked in the same way as the employees directly under the contract, to receive equal benefits and fair welfare. This was unequal treatment of persons who worked in the same position due to different status and forms of employment. This resulted in unfairness in employment, in which workers doing the work of equal value did not receive equal and fair benefits. This was a violation of human rights against wage contractors.

During the investigation, some wage contractors filed a complaint to the Labour Court Region 2 for the case that the employer violated or failed to comply with the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), section 11/1 paragraph two, as amended by the Labour Protection Act (No. 2), B.E. 2551 (2008), and subsequently mediated and agreed in court. The defendant agreed to pay 50,000 baht per person and pay 10,000 Baht in compensation to employees who were not plaintiffs. As a result, the National Human Rights Commission resolved to end the case in which a lawsuit was filed in court or a case in which the court had the final order or decision.

2. Actions of the committee on unfair discrimination between genders

The government wishes to provide the information in the case of a transgender woman who complained about being refused employment by a hotel for gender reasons. At the beginning of complain consideration, there was the appointment of a subcommittee in accordance with the rules of the Ministry of Social Development and Human Security on rules and procedures for filing the application and decision on unfair gender discrimination B.E. 2559 (2016). At the meeting no. 13/60, the subcommittee jointly set out the substantive issues of the petition: (1) the defendant had already recruited and hired the plaintiff, and (2) it was believed that the rejection of the plaintiff in employment was due to gender reasons as the plaintiff has more suitable qualification than another applicant who was later hired to replaced the plaintiff. As the employment contract between the hotel and the plaintiff had already been in place, it was concluded that the contract was terminated for gender reasons.

Part c

(c) In so far as it has not already been supplied in reply to question (b), please provide information on the practical application of the Conventions concerned (for example, copies or extracts from official documents including inspection reports, studies and inquiries, statistics); please also state whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Conventions concerned. If so, please supply the text of these decisions.

In addition, to update the law in accordance with the changing socioeconomic context and increase public access to the law, the government, through the relevant agencies, is obliged to produce a list of laws that must be evaluated under section 34 of the Drafting and Evaluation of Laws Act B.E. 2562 (2019), which contains laws concerning the principles of Convention No. 111, such as, the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and the Empowerment of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007). These two laws are to be completed by 2024.

Appendix

Table 1 Total number of complaints from 2558-2564 BE (data updated latest 20 April 2564 BE) by the Committee on the Determination of the Unfair Gender Discrimination (DUGD).

Years (B.E.)	Total	Gender					Number of complaints					
		Male	Female	Transgender	Undisclosed	Third-party complaints	Consideration			Withdraw request	Judicial reviews	Not accepted
							Predicated					
							disposed/ not accepted	Dismissed	Charged/ convicted			
2558	2	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
2559	11	0	0	10	0	1	0	2	6	0	0	3
2560	11	0	1	6	1	3	0	0	7	0	0	4
2561	11	1	0	7	0	3	0	1	7	1	0	2
2562	9	0	0	9	0	0	1	2	5	1	0	0
2563	15	0	6	9	0	0	4	0	4	3	3	1
2564	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Total 2558 – 2564	60	1	8	43	1	7	7	5	29	5	4	10
		60					60					

Source : Department of Women's Affairs and Family Development, Ministry of Social Development and Human Security

Table 2 Number of complaints to by the Committee on the Determination of the Unfair Gender Discrimination. (DUGD) in regard to employment from the year 2558 – 2564 BE

Year (B.E.)	Report/Appeal	Numbers of Complaints	Gender	Decisions from the DUGD
2558	1. The International Organization asked for a dismissal. 2. Government agency does not employ female	2	Transgender Female	Complaint forms were registered , but due to reporting prior to the Gender Equality Act coming into force, it was void.
2559	The private organization does not offer employment	2	Transgender Transgender	Both complaints dismissed <u>First report</u> <u>Complaint</u> has not properly followed the stated employment process for the private organizations. <u>Second report</u> Complainant was not hired due to insufficient experience and the lack of certain qualities/skills. His/her gender was not part of the consideration process.

2560	Private organizations will not hire	1	Transgender	<p>Convicted</p> <p>The private organization is ordered to make changes to their regulation and to allow staff/employees to dress in accordance with their identified gender</p>
2561	The private organization dismisses female employees and never call them back and stops hiring female recruits	1 report (24 females)	Female	<p>Dismissed</p> <p>Dismissed employees were due to “enmity,” the employees were not dismissed based on their gender. The basis for consideration whether to call the employees back depends on their conduct.</p>
2562	The educational institution does not accept him/her	1	Transgender	<p>Dismissed</p> <p>The one making the report does not have enough evidence to support his/her claim that there was any gender discrimination among student selection at the institution.</p> <p>The judges for gender discrimination suggested</p>

				for the educational institution to be more understanding and considerate towards the admin and the staff in regard to gender discrimination.
2563	The private organization rejects female employees	5	Female	Not accepted As the report with the same issue has already been submitted to the Labour Court before.
2564	No complaints form.			

Source : Department of Women's Affairs and Family Development, Ministry of Social Development and Human Security

Table 3 Percentage of employed persons distributed by gender and work status 2559 – 2562 B.E.

Work sectors	2559		2560		2561		2562	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Employer	22.6	77.4	22.3	77.7	23	77	26	74
Own account worker	38.6	61.4	37.8	62.2	38.3	61.7	37.80	62.20
Unpaid family worker	63	37	62.7	37.3	62	38	61.70	38.30
Government employee	50.1	49.9	49.8	50.2	50	50	50.80	49.20
Private employee	44.2	55.8	44.3	55.7	44.2	55.8	44.20	55.80
Members of producers' cooperatives	27.1	72.9	47	53	33.9	66.1	49.60	50.40

Source : National Statistic Office of Thailand

Table 4 Percentage of employed person distributed by gender and occupation 2559 – 2562 B.E.

Career	2559		2560		2561		2562	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Legislators and senior officials	32.4	67.6	33.8	66.2	34.3	65.7	34.9	65.1
Professionals	59.6	40.4	61.2	38.8	61.0	39.0	61.6	38.4
Technicians and associate professionals	53.1	46.9	52.2	47.8	52.1	47.9	52.5	47.5
Clerks	70.6	29.4	71.9	28.1	69.8	30.2	70.3	29.7
Service workers and sell goods	59.7	40.3	58.7	41.3	59.2	40.8	59.5	40.5
Skilled agricultural forest and fishery workers	42.7	57.3	42.0	58	42.0	58.0	41.4	58.6
Craft and associate professionals	26.5	73.5	25.6	74.4	26.7	73.3	24.7	75.3
Plant and machine controllers and assemblers	29.7	70.3	29.9	70.1	29.2	70.8	29.1	70.9
Elementary occupations	49.0	51.0	48.2	51.8	47.6	52.4	47.7	52.3

Source : National Statistic Office of Thailand

Table 5 Employment of people with disabilities in private company between 2560 - 2564 B.E.

Year (B.E.)	Required employments		Employment, Section 33			Endowments as a substitute, Section 34 (persons)	Concession, Section 35			Total employed (persons)	Employed (%)	Employment needed. (persons)	Employment needed. (%)
	Private Company (Numbers)	Employment Quota (persons)	Male (persons)	Female (persons)	Total (persons)		Male (persons)	Female (persons)	Male (persons)				
2560	13,407	62,760	22,849	14,071	36,920	16,595	5,626	5,807	11,433	50,877	81.06	11,883	18.93
2561	13,229	64,477	23,519	14,687	38,206	14,981	5,929	6,705	12,634	65,821	102.08	-	-
2562	14,446	69,944	24,772	15,657	40,429	15,700	6,286	6,884	13,170	69,299	99.07	645	0.92
2563	14,917	86,754	25,097	16,022	41,119	13,557	6,544	7,515	14,059	68,735	79.22	18,019	20.77

Source : Department for Empowerment of Persons with Disabilities, 19th April, 2021.

Table 6 Loan approval performance report in 2560 - 2564 B.E. distributed by type of loans.

Year (B.E)	Disabled person		Disabled caretaker		Not specified		Approved loans (Persons)	Total approved loans (Baht)
	(Persons)	Loan amount (Baht)	(Persons)	Loan amount (Baht)	(Persons)	Loan amount (Baht)		
2560	12,256	535,948,860.00	6,782	300,836,251.00	2	78,000.00	19,040.00	836,863,111.00
2561	14,610	690,837,981.00	8,715	417,522,812.00	-	-	23,325.00	1,108,360,793.00
2562	13,344	641,727,773.00	8,740	424,369,964.00	-	-	22,084.00	1,066,097,737.00
2563	10,934	525,998,432.00	7,558	369,880,588.00	-	-	18,492.00	895,879,020.00
2564	6,602	253,013,130.00	4,808	188,205,124.00			11,410.00	441,218,254.00

Source : Department for Empowerment of Persons with Disabilities, 16th April, 2021

Table 7 Statistics of complaints and details received on the conclusion of the investigations on human rights violation, labour rights, and freedom of occupations from 2560 B.E. fiscal years to the presents.

Year (B.E.)	Numbers of Complaints	Issues	Proceedings	Additional notes
2560	2	<p>1. There is a claim that the qualification criteria to become the flight attendance manager position are not entitled to female flight attendants.</p> <p>2. Private companies requiring applicants to test for HIV prior to employment</p>	<ul style="list-style-type: none"> From the investigation, there has been a revision for female employees to qualify as flight attendant manager, therefore the complaint was withdrawn. It has been decided that the discriminatory action against HIV-infected people is considered a violation of human rights. There are measures to resolve this problem in coordination with the Department of Labour Protection and Welfare. Private companies are to follow these measurements for protection/prevention with the recommendation of monitoring discrimination in workplace by conducting a survey, investigations, and coordinating with national committees. 	<p>*Complaints received and processed in 2560 B.E.</p> <p>*Complaints received and processed in 2560 B.E.</p>

2561	2	<p>1. Complaints indicate that contracted employees did not receive fair wages or social welfare within the private company.</p> <p>2. Complaints claim that the Criminal Records Division discloses information affecting their career's options</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● The recommended measurement in dealing with human rights violations. In accordance with the national Constitution Section 247 (3), the defendant, the private company, is requested to apply the United Nation's guidelines on human's right standards at workplaces. It is recommended to keep the regulations on Labour Protection up to date and reviewed periodically to minimize unjust discrimination in workplaces. ● Recommended measurements on promoting the protection of human rights to the national Thai police force to review their regulations. 	
------	---	---	---	--

2562	3	<p>1. The case claims the refusal of employment due to the presents of Hepatitis Type-B</p> <p>2. Claims unfair discrimination against HIV-infected person within a private company</p>	<ul style="list-style-type: none"> • From the investigations, the claimants have now been employed, the claim has been resolved. • The said action by the private company was considered a human rights violation. Measurements have taken place to review this issue and/or to cancel pre-employment HIV testing criteria. New policies were implemented in the workplace. The Ministry of Labour also recommends reviewing whether the policies are in line with the national standards on AIDS testing. In addition to promoting and protecting human rights, establishments are encouraged to have policies and regulations on human rights be taken seriously. There are further recommendations to the Ministry of Public Health to enforce laws and regulations, and to respect confidentialities regarding personal health information. It is also suggested to amend the laws to recognize the protection of unfair discriminations on human rights. 	
------	---	---	---	--

		<p>3. Claims that the public educational institution did not accept people with disabilities.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Recommends looking for provincial help in accordance with Section 33 of the national Constitution on the Disabilities Act, 2007 to promote the development of the quality of life.	
--	--	---	--	--

2563	1	1. The case claims that pregnant employees were let go due to spreading Covid-19	<p>2 Considerations:</p> <p>1. Accepted the request for investigation, currently on-going</p> <p>2. Coordinate with the Ministry of Social Development and Human Security and the Department of Labour Protection and Welfare. Both agencies are undergoing examination in coordination with the law.</p>	
2564	-			

Source: Office of the National Human Rights Commission of Thailand, 19th April, 2021