

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 :

ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย¹

พนิดา ตีรกาญจน์²

สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการประกอบธุรกิจและอุตสาหกรรมที่หลากหลาย และเกิดการแข่งขันทางการค้า ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีการเพิ่มกำลังการผลิตให้สอดคล้องกับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ธุรกิจบางประเภทที่มีการประกอบธุรกิจในช่วงเวลากลางวัน และช่วงเวลากลางคืน ส่งผลให้ลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจน้อยกว่านายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานในช่วงเวลากลางคืน และก่อให้เกิดผลเสียแก่ตัวลูกจ้างตามมาหลายประการ เนื่องจากช่วงเวลากลางคืนเป็นช่วงที่ปกติร่างกายของมนุษย์ควรต้องได้รับการพักผ่อน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ปัญหาทางด้านความปลอดภัยในการทำงานที่อาจเกิดจากการขาดการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะหากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกลก็อาจส่งผลเสียต่อชีวิต และร่างกายของลูกจ้างที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานกลางคืน จึงก่อให้เกิดแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืน ตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990³

อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานกลางคืนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย โดยคุ้มครองสิทธิของแรงงานกลางคืนทั้งในด้านสุขภาพและความปลอดภัย ค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานกลางคืน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ที่ทำงานกลางคืน รวมถึงให้ผู้ทำงานกลางคืนได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการคุ้มครองการเลิกจ้างแรงงานกลางคืนจากปัญหาด้านสุขภาพไม่จะเป็นการชั่วคราว หรือการไม่สามารถทำงานกลางคืนได้อีกต่อไป

ในประเทศไทยมีการจ้างงานเวลากลางคืนมาเป็นระยะเวลานานแล้ว เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยยังมีอัตราที่ไม่สูงมากหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน และมาตรฐาน

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สลิล สิริพิฑูร และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ณฐ สันดาสว่าง และรองศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา พินิจจันทร์

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72 - 82 พ.ศ. 2529 - 2538 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพิ่มเสริมกิจ, 2539), หน้า 263.

แรงงานงานฝีมือของประเทศไทยก็มีชื่อเสียงที่ได้รับการยอมรับ สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดการจ้างงานในหลายช่วงเวลา รวมถึงงานในช่วงเวลากลางคืนด้วย ซึ่งจากการศึกษาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืน มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานกลางคืนตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับ การคุ้มครองแรงงานกลางคืนของประเทศไทย พบว่ามีประเด็นปัญหาซึ่งสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นปัญหาการคุ้มครองแรงงานกลางคืน อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองแรงงานกลางคืน โดยในมาตรา 1 (ข) ของอนุสัญญาได้กำหนดคำนิยามของแรงงานกลางคืน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกลางคืนซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่าเวลาจำกัดเฉพาะที่ทางการผู้มีอำนาจได้กำหนดภายหลังจากที่ได้หารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างหรือโดยการเจรจาต่อรองร่วม⁴ จากถ้อยคำดังกล่าวในอนุสัญญา ใช้คำว่าบุคคลที่ได้รับการว่าจ้าง (Employed Person) มิได้มีการระบุเป็นการเฉพาะเจาะจงเพศใดเพศหนึ่งเพียงอย่างเดียว โดยมุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานกลางคืนทุกคน งานกลางคืนตามความหมายในอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ใช้ระยะเวลาเป็นการกำหนด หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำภายในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกัน ช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา⁵ แต่มีข้อยกเว้นในมาตรา 2 กำหนดถึงประเภทงานที่ไม่ให้ความคุ้มครองถึง คือ งานประเภทงานเกษตร งานปศุสัตว์ งานประมง งานขนส่งทางเรือ และงานเดินเรือภายในประเทศ⁶

การที่ประเทศไทยยังมิได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ทำให้ไม่มีการกำหนดกลุ่มแรงงานกลางคืน แรงงานกลางคืนจึงไม่มีการกำหนดคำนิยามที่แน่ชัดว่า งานลักษณะเช่นใดจึงจะเป็นงานกลางคืน และกลุ่มคนประเภทใดคือกลุ่มแรงงานกลางคืนที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ทำให้แรงงานกลางคืนก็ยังมีได้รับการคุ้มครองตามลักษณะและสภาพของงานกลางคืนซึ่งมีลักษณะแตกต่างและผลกระทบที่เกิดจากการทำงานที่แตกต่างจากงานกลางวัน อีกทั้งบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการกำหนดการคุ้มครองเป็นช่วงระยะเวลา และเป็นช่วงระยะเวลาที่อยู่ในระยะเวลาของงานกลางคืนตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 คือ ในบทบัญญัติมาตรา 39/1 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระยะเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา และมาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และในมาตรา 40 กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้าง

⁴อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มาตรา 1 (ข)

⁵อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มาตรา 1 (ก)

⁶อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มาตรา 2

ซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร

เมื่อพิจารณาในบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองช่วงระยะเวลาดังกล่าวในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการให้การคุ้มครองเฉพาะเพศหญิงและเด็กเท่านั้น ทำให้แรงงานกลางคืนทำให้ไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานกลางคืนเพศชาย และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะ ทำให้แรงงานกลางคืนที่เป็นเพศชายหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศไม่ได้รับการดูแลคุ้มครองจากงานที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างเพศชาย หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศได้ ซึ่งหากเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงาน ในทางกลับกันหากลูกจ้างที่ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวหากเป็นเพศหญิงก็จะได้รับการคุ้มครองตามความในมาตรานี้ทันที

การคุ้มครองหญิงมีครรภ์และเด็กไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ แต่เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่าง ดังเช่น การให้ความคุ้มครองดูแลคนพิการ เพราะสตรีมีครรภ์เป็นบุคคลที่ต้องได้รับการดูแลโดยเป็นพิเศษ เพราะหากไม่คุ้มครองปล่อยให้มีการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว สตรีมีครรภ์อาจได้รับผลกระทบทางสุขภาพ และส่งผลต่อการเจริญเติบโตของทารกในครรภ์มารดา ส่วนการคุ้มครองการทำงานกลางคืนในเด็ก ซึ่งเด็กก็เป็นบุคคลที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษเช่นกันด้วย เด็กเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องได้รับการดูแลคุ้มครองมากกว่าบุคคลทั่วไป เนื่องจากสภาวะทางร่างกายและสติปัญญาของเด็กอาจทำให้ถูกการเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย อีกทั้งการทำงานในช่วงเวลากลางคืนเป็นระยะเวลาที่ร่างกายต้องการการพักผ่อน ซึ่งอาจส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางร่างกายของเด็กอีกด้วย ดังนั้น การคุ้มครองการทำงานในช่วงเวลากลางคืนของสตรีมีครรภ์และเด็กนั้น จึงไม่เป็นการเลือกปฏิบัติแต่เป็นการปฏิบัติที่แตกต่างโดยมีเหตุอันสมควรและสังคมทั่วไปยอมรับได้⁷ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ และไม่ขัดต่อหลักการห้ามเลือกปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน⁸ การระบุเพศดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่แรงงานกลางคืนทุกคนที่มีใช้เพศหญิง ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในทางด้านสังคมไม่สอดคล้องตามแนวคิดเรื่องความเสมอภาค ซึ่งหลักความเสมอภาค (Equality) เป็นหลัก

⁷Human Rights Committee, General Comment No.18: Non-discrimination, supra note 190, paragraph 8 and 13, อ้างถึงใน อารยา สุขสม, “สิทธิมนุษยชนในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในระบบกฎหมายไทย,” (คดียุติพนันนิติศาสตร์ชัยวัฒน์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), หน้า 103.

⁸อุทัย หงส์ศิริ, “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมาตรการของรัฐที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรม,” วารสารศาลรัฐธรรมนูญ 6, 2 (กันยายน – ธันวาคม 2543): 25, อ้างถึงใน อารยา สุขสม หน้าเดียวกัน.

ที่รัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลโดยเท่าเทียมกัน บุคคลทุกคนเกิดมาย่อมมีความเสมอภาคและเท่าเทียม ซึ่งเป็นหลักการหนึ่งในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในข้อ 7 ที่บุคคลทุกคนจะต้องเสมอภาคกันทางกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ⁹ ซึ่งเป็นหลักการห้ามเลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)¹⁰ โดยจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้น ๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคนั้นได้

ถ้อยคำที่ให้การคุ้มครองเฉพาะเพศหญิงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40 ซึ่งถ้อยคำในลักษณะดังกล่าวจะเป็นการเลือกปฏิบัติให้ความคุ้มครองแรงงานกลางคืนที่เป็นเพศหญิงอย่างเดียว จึงไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ที่มุ่งประสงค์ให้ความคุ้มครองแรงงานกลางคืนทุกคน โดยมีได้มีการระบุแบ่งแยกการคุ้มครองเฉพาะเพศใดเพศหนึ่งเพียงเพศเดียว การให้การคุ้มครองเฉพาะเพศหญิงเป็นการลิดรอนสิทธิที่แรงงานกลางคืนเพศอื่นทุกคนควรจะได้รับคุ้มครองอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติให้การคุ้มครองเป็นการเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง และยังไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคอันเป็นหลักการที่สำคัญของหลักสิทธิมนุษยชน และยังไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 อีกด้วย

ประเด็นปัญหาที่สอง ปัญหาในการกำหนดค่าจ้าง ตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ได้บัญญัติถึงค่าจ้างของแรงงานกลางคืนในมาตรา 8 โดยในการกำหนดค่าจ้างของแรงงานกลางคืนต้องคำนึงถึงลักษณะของแรงงานกลางคืน¹¹ และในข้อเสนอแนะฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ข้อ 8 ได้ระบุไว้ว่างานกลางคืนควรมีค่าตอบแทนสูง และควรมีเป็นค่าตอบแทนเพิ่มเติม สำหรับงานที่ทำในลักษณะเดียวกันในเวลากลางวัน แม้อนุสัญญาจะไม่ได้ระบุว่าค่าจ้างของแรงงานกลางคืนควรจะต้องมากกว่าแรงงานกลางวันเป็นจำนวนเท่าใด เพราะในการกำหนดค่าจ้างนั้นแต่ละประเทศนั้นจะต้องเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ

สำหรับประเทศไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการกำหนดค่าจ้างสำหรับลูกจ้างนั้น มิได้มีการแบ่งแยกกำหนดอัตราค่าจ้างไว้โดยเฉพาะสำหรับแรงงานกลางคืน ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานในช่วงระยะเวลากลางคืนหากเป็นงานชนิดเดียวกัน ลักษณะเดียวกัน ก็จะต้องได้รับค่าจ้างในอัตราเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในเวลากลางวัน หากเป็นระยะเวลาในการทำงานปกติไม่ใช่การทำงาน

⁹กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, คำแปล ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน [Online], available URL: <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>, 2018 (กันยายน, 28).

¹⁰จรัญ โฆษณานันท์, สิทธิมนุษยชนไร้พรมแดน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559), หน้า 331.

¹¹อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มาตรา 8

ช่วงเวลา ซึ่งโดยสภาพลักษณะของงานกลางคืนที่ทำงานในเวลากลางคืนที่เป็นเวลาพักผ่อนของบุคคลทั่วไป ทำให้แรงงานกลางคืนประสบปัญหาสุขภาพ ทั้งปัญหาการนอนหลับ ปัญหาระบบย่อยอาหารซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของแรงงานกลางคืนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งการกำหนดค่าจ้างของประเทศไทยนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีคณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีที่ดูแลเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยแต่ละกลุ่มจังหวัดก็มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันไป เนื่องจากอัตราค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดก็แตกต่างกัน ในการที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำองค์กรคณะกรรมการค่าจ้างต้องคำนึงถึงปัจจัยในการกำหนดหลายอย่าง เช่น ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิตราคาสินค้าและบริการ อีกทั้งยังต้องให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย¹²

หลักแนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะพิจารณาเพียงแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำภายในประเทศอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศที่เป็นผู้นำทางเศรษฐกิจ และต้องพิจารณาถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเพื่อนบ้าน¹³ เพื่อมิให้เกิดการย้ายฐานการผลิตเนื่องจากอัตราค่าจ้างที่สูงเกินไป จึงจะต้องพิจารณาอัตราค่าจ้างของแรงงานกลางคืนในต่างประเทศประกอบด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานกลางคืนควรมีอัตราที่เป็นธรรมและเหมาะสม โดยเจรจาตกลงภายใต้หลักค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานกลางคืนให้เหมาะสมกับสภาพและลักษณะของงานกลางคืน ซึ่งควรจะต้องกำหนดค่าจ้างที่มากกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานกลางวัน และจะต้องเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยควรเป็นค่าจ้างที่นายจ้างรับได้ด้วย เนื่องจากนายจ้างต้องเป็นผู้แบกรับภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องต้นทุนของค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นและลูกจ้างยินยอมตกลงในการกำหนดค่าจ้างนั้น โดยเป็นตามหลักทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)¹⁴ ซึ่งถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยในการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการผลิตสินค้าและบริการให้แก่ นายจ้าง แรงงานมีคุณค่าทางเศรษฐกิจอยู่ในตัวโดยมองถึงผลประโยชน์ที่ตอบแทนระหว่างกันซึ่งต้องเป็นอัตราที่ลูกจ้างสามารถดำรงชีพต่อไปได้โดยเป็นมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ ซึ่งอาจใช้ทฤษฎีในการเจรจาต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages) ที่มีหลักว่าการกำหนดค่าจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับทางนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว จะต้องมีการเจรจาต่อรองกัน¹⁵

¹²พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87

¹³ยุทธศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์. “ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ผลกระทบสำคัญของการลงทุน.” วารสารส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 22, 9 (กันยายน 2554): 11.

¹⁴สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, รายงานการวิจัย เรื่อง โครงการการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540), หน้า 4, อ้างถึงใน พรพรรณ คันธารส, “มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างภาค อุตสาหกรรม,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549), หน้า 11.

¹⁵ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน (เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2558), หน้า 83.

หากแรงงานกลางคืนที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน การกำหนดค่าจ้างโดยนำทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)¹⁶ มาใช้อาจจะไม่เหมาะสมเพราะจำนวนการผลิตหากแรงงานกลางคืนผลิตได้น้อยหรือได้มากก็ยังไม่มื่อน้ำหนักในการจะนำไปต่อรองกับนายจ้าง แต่หากแรงงานกลางคืนที่ทำงานประเภทการจ่ายค่าจ้างตามผลสำเร็จของงานนับเป็นจำนวนขึ้น เมื่อสามารถผลิตสินค้าได้มากและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ก็อาจนำทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory) เพื่อไปเจรจาต่อรองในการกำหนดค่าจ้างของแรงงานกลางคืนกับนายจ้างได้ต่อไป ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างบางทฤษฎีเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้างแรงงานกลางคืนแตกต่างกันไป การจะนำทฤษฎีค่าจ้างแต่ละทฤษฎีมากำหนดค่าจ้าง อาจจะต้องใช้หลาย ๆ ทฤษฎีในการผสมผสาน และตามลักษณะประเภทการจ่ายค่าจ้างของแรงงานกลางคืนอีกด้วย

ประเด็นปัญหาที่สาม ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานกลางคืน แรงงานกลางคืนเมื่อทำงานไปได้ซักระยะก็อาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพตามมาไม่ว่าปัญหาสุขภาพนั้นจะเป็นการถาวร หรือเป็นระยะเวลาเพียงชั่วคราวก็ตาม และปัญหาสุขภาพนั้นก็นำมาสู่การเป็นเหตุเลิกจ้างของนายจ้างเพราะเหตุปัญหาสุขภาพของแรงงานกลางคืน ตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ได้มีบทบัญญัติตาม มาตรา 6 ที่คุ้มครองแรงงานกลางคืนที่มีปัญหาสุขภาพ โดยแพทย์ได้ให้การรับรองแล้วว่าไม่เหมาะสมกับการทำงานกลางคืน ก็จะมีบทบัญญัติที่คุ้มครองให้แรงงานกลางคืนนั้นได้โอนย้ายงานไปทำงานที่คล้ายคลึงกันและเหมาะสมกับแรงงานกลางคืนนั้น และหากแรงงานกลางคืนนั้นมีปัญหาด้านสุขภาพโดยไม่สามารถทำงานกลางคืนเป็นเวลาชั่วคราว แรงงานกลางคืนนั้นจะได้รับการคุ้มครองไม่ต้องถูกให้ออกจากงาน หรือยื่นข้อเสนอให้ออกเช่นเดียวกับแรงงานคนอื่น ๆ ที่ได้รับการคุ้มครองโดยเหตุจากสุขภาพ¹⁷

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองที่ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานกลางคืนที่แพทย์รับรองแล้วว่า มีปัญหาสุขภาพเป็นระยะเวลาชั่วคราว หรือแรงงานกลางคืนที่มีปัญหาสุขภาพที่ไม่สามารถทำงานเดิมได้อีกต่อไป จึงขาดบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองแรงงานกลางคืนที่มีปัญหาด้านสุขภาพและไม่สามารถทำงานกลางคืนได้เป็นเวลาชั่วคราวไม่ให้ต้องถูกออกจากงาน ทำให้นายจ้างอาจหยิบยกเหตุปัญหาสุขภาพของแรงงานกลางคืนมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างแรงงานกลางคืนไม่ว่าปัญหาทางด้านสุขภาพนั้นจะเป็นระยะเวลาชั่วคราว หรือไม่เหมาะที่จะทำงานกลางคืนนั้นอีกต่อไป เหตุปัญหาด้านสุขภาพซึ่งเป็นเหตุในการเลิกจ้างนั้น ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกากรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยแล้ว

¹⁶กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2543 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์, 2545), หน้า 5, อ้างถึงใน พรพรรณ คันธรส, เรื่องเดิม, หน้า 13.

¹⁷อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มาตรา 6

นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุอื่น ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง¹⁸ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

กรณีที่แรงงานกลางคืนถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุจากปัญหาสุขภาพ หากแรงงานกลางคืนนั้นไม่ยอมที่จะต้องออกจากงานก็ไม่สามารถกระทำได้ เพราะตามมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดไว้ว่า หากเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิต่อศาลเพื่อยื่นฟ้องคดีให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมได้ ซึ่งหากไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองในการห้ามมิให้นายจ้างดังกล่าว แรงงานกลางคืนก็ทำได้เพียงแค่รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 เพียงเท่านั้น แม้ว่าตามความต้องการของแรงงานกลางคืนนั้นยังอยากกลับไปทำงานมากกว่าการรับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างของนายจ้างก็ตามซึ่งหากเป็นการเลิกจ้างจากเหตุนี้ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่แรงงานกลางคืนไม่มีสิทธิในการที่จะเลือกในการที่จะทำงานได้อีกต่อไปซึ่งแรงงานกลางคืนควรจะมีเสรีภาพในการที่จะเลือกในการทำงานกลางคืนต่อไปหรือจะเลิกทำงานกลางคืนโดยได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ การไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองดังกล่าวทำให้แรงงานกลางคืนไม่มีสิทธิเลือก และต้องยอมรับสภาพตามสิ่งที่นายจ้างเลือกให้ หรือตามที่นายจ้างได้ตัดสินใจ ซึ่งการไม่มีบทบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้การคุ้มครองแรงงานกลางคืนจากปัญหาการเลิกจ้างแรงงานกลางคืนดังกล่าว จึงมีความไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา 6 ของอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990

นอกจากนั้น การที่แรงงานกลางคืนที่ประสบปัญหาทางสุขภาพโดยแพทย์รับรองแล้วว่า ไม่เหมาะสมที่จะทำงานกลางคืนได้อีกต่อไป ตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 มีบทบัญญัติที่คุ้มครองให้แรงงานกลางคืนที่ประสบปัญหาทางสุขภาพ มีสิทธิในการให้ย้ายงานไปทำงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและเห็นว่าเหมาะสมกับแรงงานกลางคืนคนนั้นมากกว่า หากไม่สามารถย้ายงานได้ แรงงานกลางคืนก็ควรได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานอื่น ๆ ที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือคุ้มครองให้ได้รับการจ้างงานต่อไป แต่เมื่อพิจารณาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพให้ได้รับการโอนย้ายงาน หากนายจ้างจะหยิบยกปัญหาทางสุขภาพมาเป็นเหตุเลิกจ้างก็จะมีผลเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันควร และไม่ใช่ว่าการเลิกจ้างด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมอีกด้วย แรงงานกลางคืนที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพก็จะมีสิทธิเช่นเดียวกับกรณีแรงงานกลางคืนที่มีปัญหาด้านสุขภาพเป็นระยะเวลาชั่วคราว คือมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น แต่ไม่มีสิทธิใช้สิทธิทางศาลเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างรับแรงงานกลางคืนกลับเข้าทำงานตามเดิม ดังนั้นเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าเป็นธรรมหรือไม่

¹⁸ วิจิตรา (พึงลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556), หน้า 111 - 112, อ้างถึงใน ภูมิใจ ไชวานิช, “การเลิกจ้างในกลุ่มประเทศอาเซียนบางประเทศ,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), หน้า 52.

จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่แรงงานกลางคืนจะสามารถใช้สิทธิในการเรียกร้องสิทธิของแรงงานกลางคืนซึ่งหากเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้วแรงงานกลางคืนก็จะมีทางเลือก คือ ฟ้องขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างรับแรงงานกลางคืนนั้นกลับเข้าทำงาน หรือ ยอมรับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างตามกฎหมายดังกล่าว

จากการศึกษาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืน ตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ผู้ศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหาการคุ้มครองแรงงานกลางคืน ผู้ศึกษาพบว่ามีข้อเสนอแนะ คือ

1.1 จัดทำเป็นกฎกระทรวงที่ออกภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎกระทรวงว่าด้วยการทำงานกลางคืน โดยให้มีการกำหนดค่านิยาม เพื่อความชัดเจนในการจัดกลุ่มคนที่เป็นแรงงานกลางคืนเพื่อให้ความคุ้มครองโดยเฉพาะดังนี้

“งานกลางคืน หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำติดต่อกันอย่างน้อย 7 ชั่วโมง และกระทำในช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา

แรงงานกลางคืน หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในช่วงระยะเวลาของงานกลางคืน และทำงานในช่วงเวลางานกลางคืน อย่างน้อย 2 ชั่วโมง ยกเว้น ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม งานปศุสัตว์ งานประมง งานขนส่งทางเรือ และงานเดินเรือภายในประเทศ”

1.2 ในส่วนการคุ้มครองแรงงานกลางคืนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 40 ที่มีความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 เพราะมีการบัญญัติคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิง ซึ่งบัญญัติอยู่ในหมวดที่ 3 เป็นหมวดการใช้แรงงานหญิง หากทำการแก้ไขกฎหมายจากเดิมมาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือ ลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวการตัดคำว่าลูกจ้างหญิง ออกนั้นจะทำให้ไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่องของหมวดที่ 3 ที่เป็นหมวดการใช้แรงงานหญิง จึงเห็นควรจะมีบทบัญญัติขึ้นมาใหม่เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานกลางคืนได้ทุกคนทุกเพศโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนช่วงระยะเวลาดังกล่าวให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 และใช้คำว่าแรงงานกลางคืนนั้นย่อมหมายความว่ารวมถึงแรงงานกลางคืนทุกคน ทั้งเพศหญิง เพศชาย และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศด้วยโดยบัญญัติเพิ่มขึ้นในกฎกระทรวงว่าด้วยการทำงานกลางคืน ดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างให้แรงงานกลางคืนทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานกลางคืนนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่ง

ให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว”

2. ปัญหาการกำหนดค่าจ้าง ผู้ศึกษาพบว่ามิข้อเสนอแนะคือ ในการกำหนดค่าจ้างของแรงงานกลางคืนที่ต้องให้ค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานกลางวันทำงานในเวลาทำงานปกติ โดยควรบัญญัติเพิ่มเติมโดยอ้างอิงจากความหมายของค่าจ้าง ตามความในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกฎกระทรวงว่าด้วยการทำงานกลางคืน ดังนี้

“ค่าจ้างแรงงานกลางคืน หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้มีอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างของแรงงานกลางวันโดยต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของค่าจ้างตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวันรายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานกลางคืนในวันหยุดและวันลาที่แรงงานกลางคืนมิได้ทำงาน แต่แรงงานกลางคืนมีสิทธิได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”

3. ปัญหาการเลิกจ้าง ผู้ศึกษาพบว่ามิข้อเสนอแนะคือ การคุ้มครองแรงงานกลางคืนที่มีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่เหมาะสมจะทำงานกลางคืนได้ชั่วคราวมิให้ถูกเลิกจ้าง เห็นควรมีบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการทำงานกลางคืน ดังนี้

“แรงงานกลางคืนที่มีปัญหาทางสุขภาพ และแพทย์ได้รับรองแล้วว่าไม่เหมาะสมที่จะทำงานกลางคืนอีกต่อไป ให้นายจ้างโอนย้ายแรงงานกลางคืนไปทำงานในเวลากลางวันที่คล้ายคลึงกันและเหมาะสมกับแรงงานกลางคืนนั้น หากไม่สามารถโอนย้ายงานได้ แรงงานกลางคืนควรได้รับผลประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานอื่น ๆ ที่ไม่สามารถทำงานได้

แรงงานกลางคืนที่มีปัญหาทางสุขภาพ และแพทย์ได้รับรองแล้วว่าไม่เหมาะสมที่จะทำงานกลางคืนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานกลางคืนเพราะเหตุปัญหาด้านสุขภาพ โดยให้แรงงานกลางคืนย้ายไปทำงานในลักษณะเดียวกันที่เห็นว่าเหมาะสมและได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดในอัตราเทียบเท่าหรือไม่ต่ำกว่างานในลักษณะเดิม”

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาการคุ้มครองสิทธิของแรงงานกลางคืนในประเทศไทย หากมีการบัญญัติแก้ไขกฎหมาย และเพิ่มเติมบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิแรงงานกลางคืนตามข้อเสนอแนะในข้างต้น ย่อมจะมีผลให้การคุ้มครองในสิทธิแรงงานกลางคืนได้หลากหลายด้านมากยิ่งขึ้นที่เหมาะสมกับสภาพและลักษณะของงานกลางคืน และยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อสิทธิที่แรงงานกลางคืนควรจะได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. **ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน**

พ.ศ. 2543. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์, 2545.

กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. **คำแปล ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน**

[Online]. Available URL: <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>, 2018

(กันยายน, 28).

จรัญ โฆษณานันท์. **สิทธิมนุษยชนไร้พรมแดน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559.

ธนศ ศรีวิชัยคำพันธ์. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2558.

พรพรรณ คันธารส. “มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างภาคอุตสาหกรรม.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2549.

ภูมิใจ ไชยวานิช. “การเลิกจ้างในกลุ่มประเทศอาเซียนบางประเทศ.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

ยุทธศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์. “ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ผลกระทบสำคัญของการลงทุน.” **วารสารส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน** 22, 9 (กันยายน 2554): 11.

ฤทัย หงส์ศิริ. “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมาตรการของรัฐที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่เป็นธรรม.” **วารสารศาลรัฐธรรมนูญ** 6, 2 (กันยายน – ธันวาคม 2543): 25.

วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. **รายงานการวิจัย เรื่อง โครงการการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้าง ในภาคราชการ**

ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540.

ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72 - 82 พ.ศ. 2529 - 2538.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพิ่มเสริมกิจ, 2539.

อารยา สุขสม. “สิทธิมนุษยชนในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในระบบกฎหมายไทย.” **ดุญญินพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.