บทคัดย่อ

179570

ปัญหาความไม่เสมอภาคในการทำงานของลูกจ้างถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ควรได้รับการแก้ไข เพราะส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้าง รวมถึงเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมด้วย ดังนั้น การขจัดปัญหาความไม่เสมอภาคในการทำงานเพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างให้ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ถือว่าเป็นหลักการสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างทุกคนสามารถที่จะทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงานโดยไม่ถูกปิดกั้น และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกันในการทำงาน รวมถึงการสร้างความราบรื่นในการทำงานด้วย และจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศอังกฤษหรือประเทศสหรัฐอเมริกา ต่างก็ตระหนักและให้ความสำคัญในการให้ความคุ้มครองใน เรื่องของความเสมอภาคของลูกจ้างในการทำงาน โดยทั้งสองประเทศนี้มีการออกกฎหมาย “Discrimination Law” หรือ “กฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ” เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใด ก็จะได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายดังกล่าว Discrimination Law ของทั้งสองประเทศนี้ ได้มีการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องของความเสมอภาคในการทำงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งกฎหมายก็มีความชัดเจนครอบคลุม และกว้างขวาง รวมถึงเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเสมอภาคขึ้นในการทำงาน ซึ่ง Discrimination Law ของทั้งสองประเทศดังกล่าว มีการให้ความคุ้มครองในเรื่องของ การเลือกปฏิบัติทางเพศ (Sex Discrimination) การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ (Race Discrimination) การเลือกปฏิบัติทางศาสนา (Religious Discrimination) การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานแห่งความพิการ (Disability Discrimination) และการเลือกปฏิบัติทางอายุ (Age Discrimination) ซึ่งกฎหมาย Discrimination Law ที่ให้ความคุ้มครองในรูปแบบต่างๆ เหล่านี้ จะมีแนวทางที่คล้ายกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพในการบัญญัติกฎหมายเพื่อนำมาใช้บังคับ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้น ได้มีการบัญญัติหลักใน

179570

เรื่องของความเสมอภาคในการทำงานไว้เพียงมาตรา 15 มาตราเดียว โดยมิกำหนดแนวทางรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การให้ความคุ้มครองในเรื่องของความเสมอภาคตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น จะเน้นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองความเสมอภาคระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเท่านั้น โดยมิได้มีการบัญญัติถึงการให้ความคุ้มครองในเรื่องของความเสมอภาคแก่ลูกจ้างในประเภทอื่นๆ เช่น ลูกจ้างที่พิการ ลูกจ้างที่สูงอายุ ลูกจ้างที่เป็นพวกลักร่วมเพศ หรือการให้ความคุ้มครองในเรื่องอื่นๆ เช่น ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น

การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ให้ความเสมอภาคแก่ลูกจ้างไม่กว้างขวางและครอบคลุมเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดเป็นปัญหาความไม่เสมอภาคในการทำงานของลูกจ้างขึ้น ดังนั้นควรมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ให้มีการให้ความคุ้มครองในเรื่องของความเสมอภาคในการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว ให้กว้างขวางและชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับประเทศต่างๆ เพราะถ้าลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ก็จะทำให้การทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความขัดแย้งในการทำงาน โดยการทำงานร่วมกันนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกันเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และในด้านอื่นๆ เพื่อผลักให้ประเทศไทยทัดเทียมกับนานาอารยประเทศทั่วโลก

Abstract

179570

Inequality problem in working of employee is important problem that should be rectified because it effects with employee, employer, economic and society. Eliminating inequality problem in working is a way to protect employee and get equality. It is a important principle to help employee can work by using their knowledge fully, happy in work and have a good relationship between employee and employer or between employee and employee. Employee will be able to work efficiently. England and The United State realize to protect the equality of employee which they establish the rules "Discrimination Law" which this law is very clear for protecting their employee. Discrimination Law covers the protection in Sex Discrimination, Race Discrimination, Religious Discrimination, Disability Discrimination, and Age Discrimination. Discrimination Law protect many types of discrimination which it has similar method and show the unity of law for putting in force. But Labor Protection Act BE. 2541 (1998) which is Thai protecting labor law lay down only 15th provision and not determine details of law clearly.

In addition to protect equality of labor act year 1998, it will emphasize on protecting of equality both male and female employee only, and not record about protecting of equality in other kinds such as disability labor, aged labor, homosexual labor, and not protect in matter of religious, race.

Labor Act of Thailand limit recording about the equality of employee so it occurs the problem of inequality. Labor Act of Thailand should be corrected and updated details more clearly. If all employee get the equality, they will be able to work with employer efficiently and they will help the country is developed in every side such as economic, society, and other ways in order to push the growth of Thailand as equal as the other countries.