

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่มีเด็กและครอบครัว เป็นศูนย์กลาง

ทศพล ทรรศนพวรรณ
ภาสกร ญีนาง
จัตรมงคล มุลนิลตา

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีเด็กและครอบครัวเป็นศูนย์กลาง

รศ.ดร.ทศพล ทรรศนพวรรณ

ภาสกร ฐีนาง

ฉัตรมงคล มุลนิลตา

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ

โครงการศูนย์ความรู้นโยบายเด็กและครอบครัว

ภายใต้การสนับสนุนของสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

กันยายน 2568

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 กรอบคิดในการวิเคราะห์	4
2.1. มาตรฐานงานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม (Decent and Fair Work)	5
2.2. การคุ้มครองความเปราะบางของเด็กในบริบทการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน	10
บทที่ 3 บทวิเคราะห์สภาพปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันของเด็กในบริบทการทำงาน	21
3.1. ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กโดยทั่วไป	21
3.2. ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กในศตวรรษที่ 21	46
บทที่ 4 ถอดบทเรียนเพื่อการพัฒนาการคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลาง	74
บทที่ 5 ข้อเสนอแนะเชิงรูปธรรม	114
5.1. ข้อเสนอสำหรับการทำงานแบบดั้งเดิม	114
5.2. ข้อเสนอสำหรับการทำงานรูปแบบใหม่ยุคศตวรรษที่ 21	123
บทที่ 6 บทสรุป	128
บรรณานุกรม	131

บทที่ 1

บทนำ

ชุดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันถูกออกแบบมาบนพื้นฐานของสังคมเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในด้านหนึ่ง ชุดกฎหมายนี้นอกจากจะมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตจากแรงงานทักษะต่ำแล้ว ยังทำหน้าที่ปกป้องเด็กและเยาวชนจากการทำงานหนักก่อนวัยอันควรด้วย

อย่างไรก็ตาม สังคมกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวอย่างสำคัญ ในด้านหนึ่ง ปัญหาโครงสร้างประชากรและความเปราะบางของครัวเรือนรูปแบบใหม่ก็เป็นแรงกดดันให้ต้องคิดถึงระบบคุ้มครองแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น อาทิ สวัสดิการเลี้ยงดูบุตรสำหรับพ่อแม่ที่มากขึ้นและยืดหยุ่น ข้อกำหนดสำหรับสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเป็นแนวโน้มใหญ่ด้านนโยบายเด็กและครอบครัวระดับโลก

อีกด้านหนึ่ง การทำงานแห่งอนาคตมีแนวโน้มที่จะดึงดูดและเปิดพื้นที่ให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วขึ้น แต่ไม่ใช่งานใช้แรงงานเข้มข้นเหมือนในอดีต เช่น ในปัจจุบันมีเด็กและเยาวชนจำนวนมากที่ทำงานด้านวรรณกรรม งานกราฟิก และงานผลิตคอนเทนต์ออนไลน์ ที่ช่วยสร้างรายได้และพัฒนาทักษะให้พวกเขาควบคู่ไปกับการเรียน เป็นต้น ดังนั้น ระบบการคุ้มครองแรงงานจึงต้องได้รับการคิดใหม่ โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะสำหรับเด็กและเยาวชน ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามบริบทการเปลี่ยนแปลงใหม่ของโลกและสังคมไทย

รัฐไทยมีความรับผิดชอบและหน้าที่ในการให้ความคุ้มครอง ความมั่นคงปลอดภัยกับประชาชนตามรัฐธรรมนูญไทย กฎหมายภายในประเทศ รวมถึงกฎหมายและตราสารระหว่างประเทศที่รัฐไทยมีพันธกรณี ในฐานะที่ไทยเป็นผู้ร่วมสนับสนุนข้อมติและสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนหลายฉบับ ย่อมมีความรับผิดชอบต่อปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรทางสังคมในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นสากล¹

อย่างไรก็ดี นโยบาย กฎหมาย และกลไกเชิงสถาบันในการปกป้องคุ้มครองสิทธิทั้งหลายของรัฐไทยที่ได้สร้างขึ้นมานานแล้วนั้น ต้องเผชิญกับความท้าทายอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและลึกซึ้งของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ที่ผลักดันโดยกระแสโลกาภิวัตน์ของลัทธิเสรีนิยมใหม่ที่ได้สร้างผลสะท้อนมหาศาลต่อหน่วยทางสังคมเป็นวงกว้างในทุกระดับ ตั้งแต่มิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม กระทั่งต่อรูปแบบการทำงาน การประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นันทนาการ รวมไปถึงชีวิตส่วนตัวและครอบครัว กระนั้นระบอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่

¹ Bantekas, I. Oette, L. 2nd Edition. (2016). *International Human Rights Law and Practice*. Cambridge UK: Cambridge University Press.

บทบัญญัติข้อกฎหมาย กลไกบังคับตามสิทธิ และสถาบันทางกฎหมาย² กลับไม่สามารถรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความท้าทายอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์แบบลัทธิเสรีนิยมใหม่ในศตวรรษที่ 21 ผ่านการผลักดันของเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารเวลาและพื้นที่อย่างลึกซึ้ง ทำให้สภาพการทำงานแรงงานรับจ้างอิสระบนทอนคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล และไม่เอื้อต่อการรวมกลุ่มต่อรองของแรงงาน ทั้งการจ้างงานในระบบเสรีนิยมใหม่ก็สร้างความไม่มั่นคงในการทำงาน จนสร้างผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้คนและสังคมไทยอย่างกว้างขวาง เมื่อระบอบกฎหมายไทยแบบเดิมไม่อาจรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ย่อมส่งผลให้เกิดความด้อยสิทธิแก่กลุ่มเสี่ยงที่ไร้อำนาจในการต่อรองและขาดหลักประกันความมั่นคงจากกฎหมาย

หากพิจารณาจากหลักประกันทางกฎหมายที่รัฐไทยสร้างไว้ก็เห็นถึงความยุ่งยากบางประการที่เกิดจากบทนิยามของ แรงงานเด็ก ตามกรอบของกฎหมายแต่ละฉบับมีนัยที่ต่างกัน ซึ่งทำให้เกิดมุมมองในการวิเคราะห์ที่ย้อนแย้งกันอยู่ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อแสดงให้เห็นสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากความซับซ้อนในกลุ่มเด็กเหล่านี้ อาทิ

- o กลุ่มแรงงานในพื้นที่ห่างไกลในภาคการผลิตที่สร้างปัญหากับกลุ่มเปราะบางสูง
- o กลุ่มพ่อแม่ที่ปล่อยให้ลูกไปช่วยงาน เช่น ภาคเกษตร รับจ้าง และประมง ที่ต้องขาดเรียน
- o กลุ่มเด็กฝึกงานที่ถูกใช้งานเสมือนแรงงานประจำแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
- o กลุ่มแรงงานนอกระบบที่รับงานไปทำที่บ้านเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง แต่ไม่ได้นับเป็นแรงงาน

เมื่อมองถึงบริบทการทำงานและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไปรายงานนี้จึงต้องฉายภาพความเปลี่ยนแปลงให้รับกับลักษณะการทำงานต่าง ๆ ไปด้วย

กลุ่มเสี่ยงผู้อยู่ในสถานะเปราะบางซึ่งได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21 อย่างเด่นชัดที่สุด คือ กลุ่มเด็กทำงานรับจ้างอิสระหรืออยู่ในครอบครัวที่อยู่ในระบบการจ้างงานยืดหยุ่น อยู่นอกระบบกฎหมายแรงงาน ไม่มีสถานประกอบการที่แน่ชัด ไร้ซึ่งหลักประกันสิทธิแรงงานในหลายมิติ ตั้งแต่หลักประกันผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองเรียกร้องสิทธิ อันสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางที่เกิดขึ้นจากลักษณะการจ้างงานที่ระบบเสรีนิยมใหม่ผลิตขึ้นและกระจายรูปแบบการทำงานเหล่านี้ออกไปผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทะลุทะลวงข้อจำกัดทาง “เวลา” และ “พื้นที่”³ ในยุคอุตสาหกรรมการผลิตแบบหลังสมัยใหม่ที่ไม่มีความมั่นคงและเวลาทำงานที่แน่ชัด โดยองค์กรระดับโลกอย่าง องค์กรแรงงานสากล⁴ หรือสหภาพยุโรป⁵ ก็ได้ตระหนัก

² Oomen, B., Davis, M. F. & Grigolo, M. (editors). (2016). *Global Urban Justice: The Rise of Human Rights Cities*. Cambridge UK: Cambridge University Press.

³ ชญาณ์หัตต์ ศุภชลาศัย. (2561). *Technopocene*. เชียงใหม่: ภัทระ พรี่เพรส.

⁴ White, A. (2012). *The digital labour challenge: Work in the age of new media*. Geneva: International Labour Organization (ILO).

⁵ European Trade Union Institute. (2016). *shaping the new world of work: The impacts of digitalisation and robotisation*. ETUI-ETUC Conference, 27-29 June 2016, Brussels: EU.

ถึงปัญหาของกลุ่มเสี่ยงนี้ว่าอยู่ในสถานะเปราะบางมากในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อประกันสิทธิของกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้

หากรัฐไทยจะสร้างหลักประกันสิทธิให้เด็กซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นจะต้องปรับปรุงสิทธิทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องรองรับกับความท้าทายที่ก่อตัวขึ้นอย่างไร

อย่างไรก็ดี เพื่อให้การจัดทำวิจัยมีความชัดเจนและมุ่งเน้นการศึกษาประเด็นปัญหาอย่างเฉพาะเจาะจง จำเป็นต้องมีการกำหนดบทนิยามศัพท์สำคัญที่ใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ ดังนี้

นิยามความหมายของแรงงานเด็ก

1.แรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง เด็กที่มีอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ทำงานโดยมีนายจ้างและได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการทำงาน

2.แรงงานเด็ก ตามมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

3.องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำนิยามของแรงงานเด็ก ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 138 กำหนดอายุขั้นต่ำของการใช้แรงงานเด็ก โดยจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีหรือ อาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี (ต้องแจ้งเหตุผลในการคงอายุขั้นต่ำ 14 ปีไว้และวันที่ จะยกเลิกอายุขั้นต่ำ) และสำหรับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจมีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรม จะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ และได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ บทบัญญัติอนุสัญญานี้ใช้บังคับในกิจการการทำเหมืองแร่และทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัวและการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่นและไม่มีการจ้าง คนงานเป็นประจำ อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับงานที่เกิดขึ้นเพื่อการบริโภค⁶

4. รายงานนี้คำนึงถึงความละเอียดอ่อนของช่วงวัยที่อาจต้องมีการออกแบบวิธีการกำหนดเงื่อนไขการทำงานเฉพาะ เช่น 18-20 ปีที่เป็นผู้บกพร่องความสามารถในการทำนิติกรรมอันเนื่องมาจากเกณฑ์อายุบรรลุนิติภาวะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (กำหนดไว้ที่ก่อน 20 ปี) หรือการออกแบบการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาตนเองดังปรากฏใน พ.ร.บ.ส่งเสริมเด็กและเยาวชน (ที่กำหนดช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี)

⁶ Business Plus, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้, Business plus, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2568
<https://www.businessplus.co.th/activities>

บทที่ 2

กรอบคิดในการวิเคราะห์

รายงานนี้จะสะท้อนสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงานและชีวิตของเด็กในศตวรรษที่ 21 และแนวทางสร้างหลักประกันให้กับกลุ่มแรงงานที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง เน้นเรื่องแรงงานเด็กเป็นหลัก เรื่องการเลี้ยงดูเด็กอาจเป็นรอง การวิจัยทางกฎหมายในกลุ่มมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานเด็ก หรือสิทธิเด็กในครอบครัวคนทำงาน แนวทางพัฒนาสิทธิแรงงานเด็กและเด็กในครอบครัว คนทำงานจะเน้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านนโยบายสวัสดิการการทำงาน (workfare) มากกว่าสวัสดิการสังคมในภาพกว้าง (welfare)

ทั้งนี้ จะให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลให้เหมาะสมกับงานประเภทต่าง ๆ ที่เด็กทำ เพื่อให้สอดคล้องกับความเสี่ยงและความเป็นไปได้ในการนำข้อเสนอวิจัยไปผลักดันให้เป็นนโยบายและกฎหมายที่ใช้ได้จริง สิทธิแรงงานหรือความด้อยสิทธิของเด็กจะมุ่งศึกษาใน 2 ประเด็นหลัก คือ ความไม่มั่นคงใน “สิทธิทางสังคม” และ “สิทธิทางเศรษฐกิจ” ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นสภาพปัญหาความเปราะบางใน 5 มิติ อันได้แก่

1) การไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ในประเด็นการจ้างงานแบบไม่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การเข้าไม่ถึงสวัสดิการสังคม อันตรายจากการทำงาน การขาดโอกาสในการรวมกลุ่ม และขยายไปถึงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการรับไปทำงานในบ้าน ีการทำงานในภาคการผลิตที่มีกฎหมายเฉพาะ

2) ความด้อยสิทธิในการนันทนาการและพักผ่อน เนื่องจากชีวิตเสียสมดุลระหว่างการทำงานและใช้ชีวิต

3) การขาดโอกาสเข้าร่วมทำกิจกรรมพัฒนาตนเองของเด็ก หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และกฎหมายที่มีผลกระทบต่อดน

4) การแก้ปัญหาความขาดไร้เครือข่ายทางสังคม และหลักประกันทางสังคม เข้าไม่ถึงระบบสาธารณสุขเกี่ยวกับโรคทางจิต เพราะขาดไร้ระบบประกันสุขภาพและสวัสดิการสังคม

5) ความไม่มั่นคงในความสัมพันธ์และการสร้างครอบครัวของผู้คนในระบบการจ้างงานยืดหยุ่น อ่อนไหวง่าย มีความเสี่ยงสูง เพราะไม่ได้รับรองความมั่นคงทางสังคมอย่างเป็นระบบโดยกฎหมาย

ในแต่ละประเด็นจะไล่เรียงให้เห็นสภาพปัญหาแล้ววิเคราะห์บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอแนวทางพัฒนากฎหมายและมาตรการคุ้มครองสิทธิให้ดีขึ้น นอกจากนี้รายงานยังคำนึงถึงประเด็นการคุ้มครองสิทธิแรงที่เปรียบเทียบความสอดคล้องหรือความแตกต่างกับแรงงานผู้ใหญ่ ยิ่งไปกว่านั้น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพก็จะปรากฏอยู่ในบทวิเคราะห์และมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้วย เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและข้อเท็จจริงทางสังคมเมื่อนำกฎหมายและสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อนำไปสู่การปฏิรูประบอบกฎหมายใหม่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อประกันสิทธิเด็กซึ่งเป็นแรงงานหรือเป็นสมาชิกของครอบครัวแรงงานอันเป็นกลุ่มเสี่ยงเป้าหมาย

ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพปัญหา และบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะได้อาศัยกรอบคิดสำคัญเกี่ยวกับหลักคิดว่าด้วย ซึ่งมาจากผสมผสานกรอบคิดงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) เข้าด้วยกัน รวมถึงการคุ้มครองสิทธิเด็กในบริบทการทำงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการจัดปัญหาความเปราะบางใน 5 มิติ ข้างต้น

2.1. มาตรฐานงานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม (Decent and Fair Work)

2.1.1. แนวคิดว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

“งานที่มีคุณค่า” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยริเริ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของมนุษย์มีคุณภาพ คุ้มครองศักดิ์ศรีและสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานทุกคน ซึ่งว่า งานที่มีคุณค่า ในที่นี้หมายถึงงานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของคนได้⁷ กล่าวคือ ต้องให้ค่าแรงที่เป็นธรรม สร้างสรรค์หรือมอบโอกาสใหม่ ๆ ประกันความมั่นคงแก่คนทำงานและครอบครัว ส่งเสริมเสรีภาพ พัฒนาทักษะแรงงาน ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และช่วยให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม โดยขั้นพื้นฐานสุด คืองานต้องมีความมั่นคงและให้รายได้อย่างเป็นธรรม

แนวคิดว่าด้วยงานที่มีคุณค่า มีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการหลัก ได้แก่⁸

1. งานที่นำมาซึ่งโอกาสในการทำงานและรายได้ที่เป็นธรรม
2. งานที่ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่ออยู่ที่ทำงาน
3. งานที่สามารถสร้างความมั่นคง-ความคุ้มครองทางสังคมให้กับครอบครัว
4. งานที่ช่วยให้ได้พัฒนาตนเอง
5. งานที่ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration)
6. งานที่สนับสนุนการมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกถึงความห่วงกังวลต่าง ๆ
7. งานที่สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ที่อาจจะกระทบกับชีวิตของผู้ที่

ทำงาน

8. งานที่ให้โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับหญิงและชายทุกคน (ความเท่าเทียมทางเพศ)

ปัจจุบัน ประชากรโลกเกือบครึ่งยังคงดำรงชีวิตอยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจนสากล โดยเป็นกลุ่มที่ประสบภาวะความยากจนขั้นรุนแรง มีรายได้หรือค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคต่อวันไม่ถึงประมาณ 60 บาท แม้การมีงานทำจะถูกมองว่าเป็นวิถีทางหนึ่งในการหลุดพ้นจากความยากจน ทว่าในความเป็นจริง การมีงานทำเพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นหลักประกันว่าประชากรกลุ่มนี้จะสามารถก้าวข้ามวงจรความยากจนได้ ดังนั้น จึงเกิดข้อเรียกร้องให้มีการทบทวนนโยบายเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานใหม่

⁷ ฟิรดินันด์ ภาเคเนตร, “Decent Work : ผันถึงงานที่มีคุณค่า ในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง”, 27 มีนาคม 2567, *The Active* (Thai PBS), เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม 2025, <https://theactive.thaipbs.or.th/read/decent-work>.

⁸ “SDG Vocab #21 – Decent Work,” SDGMove, 22 มิถุนายน 2564, เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม 2025, <https://www.sdgmove.com/2021/06/22/sdg-vocab-21-decent-work/>

เพื่อผลักดันให้เกิดงานที่มีลักษณะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นไปที่การจัดให้มี “งานที่มั่นคงและให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ” เป็นเงื่อนไขสำคัญเบื้องต้น

“งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ถือเป็นกรอบนโยบายที่มุ่งเน้นการจัดให้มีการจ้างงานที่ไม่ใช่เพียงเฉพาะประเด็นการมีงานทำ แต่ทว่างานยังต้องมีคุณภาพเพียงพอที่จะส่งเสริมสิทธิแรงงาน สร้างความมั่นคงทางสังคม และยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัว แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการยุติวงจรแห่งความยากจนจำเป็นต้องอาศัยงานที่มีลักษณะมั่นคง มีค่าตอบแทนที่เพียงพอ และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้พัฒนาศักยภาพและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตน การจัดให้มี “งานที่มีคุณค่า” ในความหมายดังกล่าวจึงถือเป็นกลยุทธ์เชิงโครงสร้างที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำเชิงระบบได้อย่างแท้จริง

ในทางตรงกันข้าม การไม่มีงานที่มีคุณค่าให้ได้ทำหรือไม่สามารถเข้าถึงโอกาสงานที่มีคุณค่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถนำไปสู่ ‘ความเสื่อมสลายของสังคม’ เพราะนอกจากปัญหาความยากจนแล้ว ยังสุมเสี่ยงต่อการเกิดแรงงานบังคับ ทาสสมัยใหม่ และการค้ามนุษย์ ไปจนถึงว่าการไม่มีงานทำนั้นยังเป็น ‘ปัญหาได้พรม’ ที่นำไปสู่ความไม่สงบหรือไม่มีสันติภาพและสันติสุขที่แท้จริงในสังคม

ดังนั้น ต้องตระหนักเสมอว่า เพื่อประโยชน์สูงสุดของสังคมในภาพรวมและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ย่อมขับเคลื่อนไปได้ด้วยคน (หรือผู้ที่อยู่อาศัยในสังคมนั้น) ที่มีผลิตภาพจากหลักการของงานที่มีคุณค่านั่นเอง

โดยสรุป แนวคิด “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ไม่เพียงเป็นกรอบนโยบายระดับโลกที่มุ่งสร้างงานที่มั่นคง มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานในทุกช่วงวัย หากแต่ยังมีนัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานการคุ้มครองแรงงานเด็กในศตวรรษที่ 21 การไม่มีงานที่มีคุณค่าให้เข้าถึง หรือการปล่อยให้แรงงานเด็กจำนวนมากดำรงอยู่ในรูปแบบการทำงานที่ไม่มั่นคง ไร้การคุ้มครองทางสังคม และขาดโอกาสพัฒนา ย่อมสร้างความเสี่ยงต่อการตอกย้ำวัฏจักรความยากจน ความเปราะบางทางสังคม และการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของเด็ก

เมื่อพิจารณาในบริบทการทำงานของเด็ก ทั้งในภาคการผลิตแบบดั้งเดิมและเศรษฐกิจแพลตฟอร์มยุคใหม่ หลักการ 8 ประการของงานที่มีคุณค่าชี้ให้เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานเด็กไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการห้ามจ้างงานเด็กหรือการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานตามกรอบกฎหมายเท่านั้น แต่ควรพัฒนาไปสู่การสร้างมาตรฐานการทำงานที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของเด็กเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การรับประกันสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การให้โอกาสพัฒนา การยอมรับในศักยภาพของเด็กในฐานะส่วนหนึ่งของสังคม และการเคารพสิทธิเสรีภาพของเด็กในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของตน

นอกจากนี้ การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในมิติของแรงงานเด็กยังควบคู่ไปกับความจำเป็นในการยกระดับระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับครอบครัว เพื่อลดแรงกดดันทางเศรษฐกิจที่ผลักดันให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร การจัดให้มีงานที่มั่นคงและค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่ผู้ปกครอง ถือเป็น การป้องกันเชิงโครงสร้างไม่ให้เด็กต้องตกอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ไม่เหมาะสม

ท้ายที่สุด การผลักดันนโยบายและกฎหมายแรงงานไทยให้สอดคล้องกับแนวคิด “งานที่มีคุณค่า” จึงไม่ใช่เพียงการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานเพื่อแรงงานผู้ใหญ่เท่านั้น แต่ยังเป็นการวางกรอบคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กอย่างรอบด้าน ทั้งในแง่การป้องกันการละเมิดสิทธิ การสร้างโอกาสการทำงานที่เหมาะสม และการรับรองสิทธิเด็กในฐานะผู้มีศักยภาพสำคัญของสังคมในระยะยาว โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือทำให้การทำงานของเด็ก อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเด็กอย่างแท้จริง

2.1.2. การทำงานที่เป็นธรรม (Fair work)

แนวคิดการทำงานที่เป็นธรรม อธิบายว่า สภาพการทำงานที่จะเป็นการสร้างหลักประกันและคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำนั้นต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ หนึ่ง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งหมายถึง บุคคลใดก็ตามที่เป็น “คนทำงาน” ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด เด็กหรือผู้ใหญ่ และไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สัญญาประเภทใดก็ตาม ทั้งการทำงานกับนายจ้างทั่วไป หรือการทำงานภายใต้ระบบแพลตฟอร์ม บุคคลนั้นล้วนมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรมเหมาะสม ภายใต้การคำนวณที่คำนึงถึงต้นทุนต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในระหว่างการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงได้รับค่าตอบแทนตรงตามกำหนดในสัญญา⁹

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับบริบทของสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น การทำงานกลางคืนหรือทำงานล่วงเวลาย่อมเป็นการทำงานที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่มากกว่าการทำงานตามปกติทั่วไป เช่นเดียวกับการทำงานที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง ใช้ทักษะภาษา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการทำงานที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงการจ้างงานแต่แรก ต้องได้รับการพิจารณาเป็นการทำงานที่ต้องรับค่าจ้างพิเศษนอกเหนือจากการทำงานปกติเช่นกัน

องค์ประกอบที่สองของการทำงานที่เป็นธรรม คือ สภาพการทำงานที่เป็นธรรม¹⁰ สภาพการทำงานในที่นี้อาจหมายถึง สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งหลายของคนทำงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการจัดความเสี่ยงที่แฝงมาในระหว่างการทำงานทั้งทางสุขภาพกายและจิตใจ การจัดสรรให้มีระบบสวัสดิการในการทำงานที่ดี ตลอดจนมีสิทธิในวันหยุด สิทธิในการลา สิทธิที่จะเลือกทำงานล่วงเวลาอันเป็นอยู่นอกเหนือเวลาทำงานปกติหรือไม่ก็ได้ การจัดให้มีมาตรการเชิงรุกในระบบการชดเชยเยียวยาความเสียหายและการประคับประคองชีวิตของคนทำงาน เป็นต้น

องค์ประกอบที่สาม ได้แก่ ข้อสัญญาที่เป็นธรรม¹¹ ที่ต้องทำให้แน่ใจได้ว่าการกำกับควบคุมข้อตกลงในสัญญาระหว่างคนทำงานกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างอย่างโปร่งใส ความสัมพันธ์ทางกฎหมายต้องอยู่ภายใต้ข้อตกลงที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและสามารถเข้าถึงตรวจสอบได้ตลอดเวลา ที่สำคัญต้องไม่มีการอาศัยเสรีภาพในการทำสัญญามากำหนดข้อตกลงที่ขัดแย้งหรือฝ่าฝืนกฎหมายที่สร้างมาตรฐานขึ้น

⁹ Oxford Internet Institute, “Fair Work Principles.” accessed January 25, 2025, <https://fair.work/en/fw/principles/>

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

ต่ำในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมถึงต้องไม่มีข้อตกลงในลักษณะที่เป็นการปิดกั้นโอกาสการเข้าถึงระบบการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงหรือแจ้งข้อเรียกร้องต่อความไม่เป็นธรรมในสัญญาได้ อีกทั้ง ข้อตกลงในสัญญาจะต้องมีความคงเส้นคงวา มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายจนกระทบกระเทือนต่อสิทธิประโยชน์ของชีวิตการทำงานของพนักงาน¹²

หากกล่าวในบริบทของเด็ก หรือบุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะตามกฎหมาย จำเป็นต้องคำนึงถึงกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยความสามารถในการทำนิติกรรมหรือกิจการที่ส่งผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งที่เป็นเด็กเยาวชนที่จำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบดูแลและความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมก่อนเข้าผูกพันตามสัญญา ทั้งนี้ ข้อตกลงทั้งหลายที่เกิดขึ้น นอกจากต้องสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังจำต้องไม่กระทบกระเทือนต่อสาระสำคัญของสิทธิเด็กตามกฎหมายอีกด้วย

สี่ การบริหารจัดการที่เป็นธรรม ที่กำหนดว่า การทำงานที่จะเป็นหลักประกันสิทธิแรงงานแก่พนักงานทุกคนต้องมีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสคนทำงานสามารถเข้าถึงกระบวนการอันชอบธรรม (due process)¹³ ในการดำเนินงานภายใต้ความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างคนทำงานกับผู้ว่าจ้างหรือนายจ้าง กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานกับนายจ้างทั่วไปหรือกับระบบแพลตฟอร์ม การตัดสินใจโทษทางวินัย หรือการพิจารณากำกับควบคุมการกระทำอันมีลักษณะผิดข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาว่าจ้างควรอยู่บนหลักความสมเหตุสมผล มีเหตุผล และต้องให้อาสาสมัครทำงานที่ถูกตัดสินลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิประโยชน์ในสัญญา ที่สำคัญ การเลิกจ้างด้วยสาเหตุที่ไม่เป็นธรรมจะต้องนำไปสู่การชดเชยเยียวยาความเสียหายแก่คนทำงานด้วย

สุดท้าย องค์ประกอบที่ห้า คือ ระบบตัวแทนที่เป็นธรรม ซึ่งกล่าวถึง การเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและกลไกที่ส่งเสริมกระบวนการเจรจาต่อรองเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการทำงานระหว่างคนทำงานและนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง¹⁴ กล่าวอีกนัยหนึ่ง สิ่งบ่งชี้ถึงระบบการทำงานที่เป็นธรรม ต้องทำให้แน่ใจได้ว่า ในระบบความสัมพันธ์การทำงานนั้น มีพื้นที่ปลอดภัยให้ฝ่ายที่อาจเสียผลประโยชน์หรืออยู่ในสถานะเสียเปรียบสามารถเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อการทำงานที่มีความสุข ตอบโจทย์ความต้องการพื้นฐานในชีวิตการทำงานของพนักงานได้

ตรงกันข้าม ระบบการทำงานที่ขาดระบบตัวแทนที่เป็นธรรมและกลไกการส่งเสริมการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ย่อมหมายถึง ระบบการทำงานที่จะปล่อยให้คนทำงานตกอยู่ในสถานะเสียเปรียบและด้อยกว่าอยู่ตลอดเวลา ไม่มีปากมีเสียง ขาดการมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ตามสัญญาและข้อตกลง จนกลายเป็นสัญญาที่มีการกำหนดข้อตกลงฝ่ายเดียว

หลักการทั้งห้าหลักการนี้ สามารถใช้ได้กับงานทุกประเภทไม่ว่าคนทำงานจะถูกจัดประเภทเป็นแรงงานที่อยู่ภายใต้นิติสัมพันธ์แบบ “นายจ้าง-ลูกจ้าง” หรือ ผู้รับจ้างงานอิสระ คนทำงานภายใต้ระบบ

¹²Oxford Internet Institute, “Fair Work Principles.” accessed January 25, 2025, <https://fair.work/en/fw/principles/>

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

แพลตฟอร์ม ตลอดจนการทำงานบนโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น และไม่ว่าจะทำงาน ณ สถานที่ใดและมีสถานประกอบการเป็นกิจจะลักษณะหรือไม่ อย่างไร ไม่ใช่สาระสำคัญหรือเป็นข้ออ้างให้เจ้าของกิจการ ผู้ประกอบการสามารถเอาตัวเขาเปรียบหลีกเลี่ยงการแบกรับภาระหน้าที่ในการคุ้มครองคนทำงานได้

เมื่อพิจารณาแนวคิด “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) และ “การทำงานที่เป็นธรรม” (Fair Work) อย่างลึกซึ้ง พบว่าทั้งสองกรอบคิดต่างมีแก่นร่วมสำคัญ คือ การมุ่งยกระดับมาตรฐานการจ้างงานเพื่อให้ผู้ทำงานทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และสามารถเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ดี แต่ละกรอบมีจุดเน้นที่แตกต่างกันบางประการ โดยกรอบ งานที่มีคุณค่า ให้ความสำคัญกับนโยบายเชิงโครงสร้างในระดับมหภาค มุ่งหมายจัดให้มีงานที่มีคุณภาพครอบคลุม 8 องค์ประกอบหลัก เช่น การรับประกันค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมสิทธิส่วนรวมของแรงงาน ในขณะที่กรอบการทำงานที่เป็นธรรม มุ่งเน้นในระดับจุลภาค ลงลึกในรายละเอียดของความสัมพันธ์การจ้างงาน โดยกำหนด 5 หลักการสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ข้อสัญญาที่เป็นธรรม ระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส และการมีตัวแทนที่เป็นธรรม

การผสมผสานสองกรอบคิดนี้นำไปสู่การสร้างกรอบคิดสิทธิแรงงานเชิงบูรณาการ (Integrated Decent and Fair Work Framework) ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และพัฒนากฎหมายแรงงานที่ตอบสนองต่อความท้าทายของโลกการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างครอบคลุม กรอบคิดผสมนี้เสนอว่าการคุ้มครองแรงงานที่แท้จริงต้องบูรณาการมิติของคุณภาพงาน สัญญาที่เป็นธรรม ความสัมพันธ์การจ้างงาน การมีส่วนร่วม และการคุ้มครองทางสังคม

ในมิติของ แรงงานเด็ก กรอบคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กต้องก้าวข้ามแนวทางแบบเดิมที่เน้นเพียงการห้ามจ้างงานเด็กหรือการกำหนดอายุขั้นต่ำการทำงาน แต่ควรพัฒนาไปสู่ การรับรองมาตรฐานงานที่มีคุณค่าและเป็นธรรมสำหรับเด็กทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทเศรษฐกิจแพลตฟอร์มและงานดิจิทัลที่เด็กจำนวนไม่น้อยเริ่มมีบทบาท เช่น การเป็นนักสร้างคอนเทนต์หรือนักกีฬาอีสปอร์ต ซึ่งเสี่ยงต่อการขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย การนำหลักการ Fair Work มาช่วยเสริมกรอบ Decent Work ในบริบทนี้ จะทำให้สามารถออกแบบมาตรการคุ้มครองเด็กให้ครอบคลุมทั้ง การป้องกันการละเมิดสิทธิและการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กในการทำงานอย่างเหมาะสมกับวัย

ในที่สุด การผลักดันนโยบายและกฎหมายแรงงานไทยให้สอดคล้องกับ กรอบคิดสิทธิแรงงานเชิงบูรณาการนี้ จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน ทั้งในแง่การคุ้มครองแรงงานเด็กจากการแสวงหาประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรม และในแง่การส่งเสริมให้การทำงานของเด็ก (หากจำเป็นหรือเหมาะสมกับวัย) เป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว โดยตั้งอยู่บนหลักการ “เด็กเป็นศูนย์กลาง” (Child-Centered Decent and Fair Work) เพื่อให้เด็กทุกคนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการมีส่วนร่วมในโลกการทำงานในฐานะพลเมืองผู้มีสิทธิอย่างสมบูรณ์

2.2. การคุ้มครองความเปราะบางของเด็กในบริบทการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน

2.2.1. สิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลาง

การสำรวจกฎหมายที่ปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานในลักษณะที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง อาจเริ่มต้นการพิจารณากรอบที่ถูกกำหนดไว้ในระดับระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อนุสัญญา ILO) ฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิเด็กในบริบทการทำงาน

ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ได้มีการกำหนดหน้าที่ให้รัฐภาคี (ประเทศไทย ได้ลงนามเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535) ต้องดำเนินการส่งเสริมปกป้องคุ้มครองสิทธิเด็กให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลคุ้มครองเด็ก เพื่อยืนยันว่า เด็กทุกคนจะต้องมีสิทธิที่จะมีชีวิตรอด มีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง มีสิทธิที่จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงสิทธิในการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ สำหรับหลักการที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ได้มีการกำหนดไว้โดยตรงใน ข้อ 32 ที่กำหนดไว้ว่า

“1. รัฐภาคียอมรับสิทธิของเด็กที่จะได้รับการคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใดที่ น่าจะเป็นอันตราย หรือขัดขวางการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือการพัฒนาทางร่างกาย สมอง จิตใจ ศีลธรรมและสังคมของเด็ก

2. รัฐภาคีจะดำเนินการมาตรการทางนิติบัญญัติ บริหาร สังคม และการศึกษาเพื่อประกันให้มีการดำเนินการตามข้อนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวและโดยคำนึงถึงบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในตราสารระหว่างประเทศอื่น ๆ รัฐภาคีจะ

- a) กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการรับเข้าทำงาน
- b) กำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงและสภาพการทำงาน
- c) กำหนดบทลงโทษหรือวิธีการลงโทษอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้ประกันให้ข้อนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง”

นอกจากนี้ หากคำนึงถึงประเด็นการคุ้มครองเด็กในการทำงาน ยังอาจต้องพิจารณาหน้าที่ของ รัฐภาคีในข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ไม่ว่าจะเป็นข้อ 34 ที่กำหนดให้ “รัฐภาคีต้องคุ้มครองเด็กจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการกระทำทางเพศที่มีขอบทุกรูปแบบเพื่อการนี้ รัฐภาคีจะดำเนินการที่เหมาะสมทั้งปวง ทั้ง มาตรการภายในประเทศ และมาตรการทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อป้องกัน

- a) การชักจูงหรือบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเพศใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- b) การแสวงหาประโยชน์จากเด็กในการค้าประเวณี หรือการกระทำอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย

- c) การแสวงหาประโยชน์จากเด็กในการแสดงลามกอนาจาร และที่เกี่ยวกับสิ่งลามกอนาจาร”

อีกทั้ง ข้อ 36 ก็ได้กำหนดหลักการให้รัฐต้องคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กไว้อย่างครอบคลุมว่า “รัฐภาคีจะคุ้มครองเด็กจากการถูกแสวงหาประโยชน์ในทุกรูปแบบทั้งหมดที่เป็นผลร้ายต่อสวัสดิภาพของเด็กไม่ว่าในด้านใด”

จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติกฎหมายระหว่างประเทศตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่เกี่ยวข้องกับการทำงานข้างต้นจะมีลักษณะของการวางข้อกำหนดอย่างกว้าง ๆ ไม่ได้ลงลึกไปในรายละเอียด แต่เป็นการชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองเด็กในมิติการทำงานว่าควรมีอยู่อย่างไรเท่านั้น ขณะที่ส่วนของรายละเอียดในประเด็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานควบคู่ไปกับการคุ้มครองสิทธิเด็กจะปรากฏอยู่ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองชีวิตการทำงานและการใช้แรงงานเด็ก มีอยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 รวมถึงตราสารที่เรียกว่า ข้อเสนอแนะฉบับที่ 190 เรื่องการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973

อนุสัญญาฉบับนี้มี 9 มาตรา สามารถสรุปได้ดังนี้

- นโยบายแห่งชาติ – ประกาศสมาชิกควรกำหนดนโยบายแห่งชาติที่จะไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็ก กำหนดอายุขั้นต่ำที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายจิตใจ และพัฒนาการของเด็ก
- ความครอบคลุม -อนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุม ทุกประเภทกิจการ ไม่ว่าเด็กจะทำงานโดยมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม ขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาอาจขอยกเว้นบางประเภทกิจการได้ หรืองานบางอย่างอาจขอยกเว้นได้ถ้าไม่มีปัญหากระทบต่อสาระสำคัญของสิทธิเด็ก ทั้งนี้ ข้อยกเว้นต่าง ๆ จะมีได้ก็เฉพาะกรณีการศึกษา ฝึกอบรม หรือการแสดงด้านศิลปะ
- อายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไป กำหนดว่า
 - อายุขั้นต่ำของคนทำงานต้องไม่น้อยกว่าอายุที่จะสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใดต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี
 - สำหรับประเทศกำลังพัฒนา อาจกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 14 ปีก็ได้
- อายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตราย
 - งานที่อันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของเด็ก ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 18 ปี เป็นอย่างน้อย
 - แต่อาจลดเป็นอายุ 16 ปีก็ได้ ถ้ามีการให้ความคุ้มครองอย่างเต็มที่ที่จะไม่ให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของเด็ก และเด็กได้รับการสอนงานอย่างเพียงพอ หรือเป็นการฝึกงาน ทั้งสองกรณีต้องปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างมาก่อนแล้ว

- อายุขั้นต่ำสำหรับงานเบา
 - สำหรับการทำงานเบา สามารถลดอายุเด็กที่จะทำงานให้ลงมาช่วง 13 – 15 ปีได้ แต่ต้องไม่เป็นผลให้เด็กขาดการเรียน
 - กรณีประเทศที่กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปที่ 14 ปีสามารถลดอายุเด็กที่ทำงานเบาได้เป็น 12 ปีทั้งนี้ต้องปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างก่อน
 - นิยามของ “งานเบา”¹⁵ (ข้อ 7) คืองานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการของเด็ก และไม่ทำให้เด็กต้องขาดการเรียน ขาดการร่วมในการปฐมนิเทศด้านอาชีพ หรือขาดการฝึกอบรมหลักสูตรที่ผ่านการรับรองของหน่วยงานภาครัฐแล้ว หรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการรับประโยชน์จากการสอนงาน
- การบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ เรียกร้องให้รัฐสมาชิกต้องกำหนดมาตรการสำคัญที่จะทำให้นั้นให้แน่ใจได้ว่า มีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองเด็กไม่ให้เข้าสู่การทำงานก่อนวัยอันควรอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสม

(2) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉันทันเพื่อการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

อนุสัญญาฉบับนี้ มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนี้

- คำว่า “เด็ก” ตามอนุสัญญานี้หมายถึงบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ได้แก่
 - 1) การใช้แรงงานเด็กแบบระบบทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงระบบทาส เช่น การซื้อแรงงานเด็ก แรงงานใช้หนี้ แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ เป็นต้น
 - 2) การใช้แรงงานเด็ก เพื่อการค้าประกัน ผลิตภัณฑ์ลามกอนาจาร หรือแสดงลามกอนาจาร
 - 3) การใช้แรงงานเด็กเพื่อทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น ขบวนการผลิตหรือค้ายาเสพติด
 - 4) งานที่โดยธรรมชาติหรือสภาพการทำงานจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก
- ในกรณีงานอันตรายในข้อ 2) และข้อ 4) นั้น ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดเป็นกฎหมายว่าจะมีชนิดของงาน งานใดที่ถือเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยต้องปรึกษากับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องด้วย

¹⁵ อย่างไรก็ดี “งานเบา” อาจนิยามให้ครอบคลุมถึงงานง่าย ๆ งานที่ไม่ทำให้เด็กต้องออกแรงมากจนมีผลต่อพัฒนาการของเด็ก งานที่จำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือสัปดาห์น้อยกว่างานทั่วไป มีการพักตามปกติและมีการพักระหว่างสัปดาห์อย่างน้อย 48 ชั่วโมง พร้อมทั้งอนุญาตให้ทำงานได้เฉพาะสถานที่ภายในครอบครัวหรือภายใต้การดูแลของผู้ปกครอง

- อนุสัญญานี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการดำเนินงาน รวมถึงต้องมีการแต่งตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับผิดชอบในการปฏิบัติตามอนุสัญญา
- อนุสัญญานี้ มองเห็นความสำคัญของการศึกษาที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก จึงกำหนดให้ รัฐสมาชิกทั้งหลาย มีมาตรการที่กำหนดเวลาชัดเจน ที่จะ
 - ป้องกันการจ้างแรงงานเด็กรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก
 - จัดให้มีการช่วยเหลือที่เหมาะสมและจำเป็นให้โดยตรงกับเด็กและให้พ้นจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูเด็กให้เด็กกลับเข้าสู่สังคมได้
 - ทำให้เด็กที่ออกมาจากงานที่เลวร้ายได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ถ้าทำได้และเหมาะสม
 - บังคับหรือระบุและให้ความช่วยเหลือกับเด็กที่เผชิญกับความเสี่ยงพิเศษ
 - ดำเนินถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง

(3) ข้อเสนอแนะฉบับที่ 190 เรื่องการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

สาระสำคัญของข้อเสนอแนะฉบับที่ 190 เกี่ยวข้องกับการกำหนดประเภท “งานอันตราย” ที่ต้องห้ามมิให้มีการจ้างงานเด็ก ว่าอาจมีลักษณะดังต่อไปนี้

- งานที่ทำให้เด็กถูกละเมิดทางร่างกาย จิตใจหรือทางเพศ
- งานใต้ดิน งานใต้น้ำ งานในที่สูงในระดับที่เป็นอันตราย หรือในพื้นที่อับอากาศ
- งานที่ต้องใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เป็นอันตราย หรืองานซึ่งเกี่ยวข้องกับการขนย้าย หรือควบคุมสิ่งของหนักด้วยร่างกาย
- งานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งอาจทำให้เด็กต้องสัมผัสกับสาร วัตถุ หรือกระบวนการที่เป็นอันตราย หรืออยู่ในอุณหภูมิ ระดับเสียง หรือความสั่นสะเทือนที่เป็นภัยต่อสุขภาพ เป็นต้น
- งานภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นการเฉพาะ เช่น งานที่ใช้เวลานาน หรืองานในระหว่างเวลากลางคืน หรืองานที่เด็กถูกจำกัดให้อยู่แต่ในอาณาบริเวณของนายจ้าง โดยไม่มีเหตุอันควร

เนื้อหาที่ได้อภิปรายมาข้างต้น เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศที่มุ่งกำหนดให้รัฐสมาชิกในอนุสัญญาทั้ง อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อส่งเสริมคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กบนกรอบสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งการปฏิบัติตามย่อมหมายถึงการออกกฎหมาย การวางนโยบาย จัดตั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว โดยหากหันมาพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยภายใต้พันธกรณีในอนุสัญญา

เหล่านั้นแล้ว จะเห็นว่า ประเทศไทยมีความพยายามใช้ปฏิบัติการทางกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในสัญญาจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องเด็กเป็นการเฉพาะไว้ใน “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” หมวดที่ 4 (มาตรา 44 - 52) ซึ่งการดำเนินนโยบายด้านแรงงานเด็กของไทย แม้จะมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำตามพันธกรณีระหว่างประเทศแล้ว แต่ยังคงมีช่องว่างบางประการในการบังคับใช้ และความคุ้มครองแรงงานเด็กนอกกรอบ หรือในงานที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ เช่น งานแพลตฟอร์มดิจิทัล งานรับจ้างอิสระ และงานในครอบครัว ดังนั้น การพัฒนากฎหมายแรงงานที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง จำเป็นต้องยกระดับการบังคับใช้ และขยายขอบเขตการคุ้มครองไปสู่รูปแบบการทำงานยุคใหม่ โดยจะวิเคราะห์ให้เห็นภาพชัดเจนในหัวข้อถัดไป

2.2.2. เด็กกับสิทธิในการเล่นและนันทนาการ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC) ถือเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่สำคัญยิ่ง ซึ่งรัฐภาคีทั่วโลกได้ร่วมให้สัตยาบันและยืนยันพันธกรณีร่วมกันในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของเด็กอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างรอบด้าน

หนึ่งในหลักการสำคัญที่ปรากฏในอนุสัญญาฯ คือ สิทธิในการเล่นและนันทนาการ ซึ่งบัญญัติไว้อย่างชัดเจนใน ข้อ 31 โดยกำหนดว่า:

“เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะพักผ่อน ผ่อนคลาย เข้าร่วมกิจกรรมการเล่นและกิจกรรมนันทนาการ รวมถึงการมีส่วนร่วมอย่างเสรีในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศิลปะ รัฐภาคีมีหน้าที่ในการเคารพ ส่งเสริม และสนับสนุนสิทธิของเด็กในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวอย่างเต็มที่”¹⁶

หลักการข้างต้นสะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า “การเล่นคือสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กทุกคน” โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ ในการตีความคำว่า “การเล่น (Play)” และ “การพักผ่อน (Leisure)” สามารถอ้างอิงนิยามที่ให้โดย International Play Association (IPA) ดังนี้:

- การเล่น (Play): หมายถึง พฤติกรรม กิจกรรม หรือกระบวนการที่เด็กเป็นผู้สร้างสรรค์และควบคุมด้วยตนเอง มีแรงจูงใจภายในและปราศจากการบังคับ โดยลักษณะสำคัญของการเล่นคือ ความสนุก ความไม่แน่นอน ความท้าทาย และความยืดหยุ่น¹⁷ แม้ว่าผู้ใหญ่อาจมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กชี้ว่าการเล่นคือรากฐานของความสุขในวัยเด็กและเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเติบโต
- การพักผ่อน (Leisure): หมายถึง ช่วงเวลาอิสระที่ปราศจากข้อผูกมัด ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อนหย่อนใจรูปแบบใด

¹⁶ United Nations, *Convention on the Rights of the Child*, Article 31.

¹⁷ International Play Association (IPA), *The Play Definition*, accessed June 25, 2025, <https://ipaworld.org/what-is-play/the-play-definition>.

แม้จะมีการบัญญัติสิทธิในระดับนานาชาติ แต่การบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรมกลับประสบอุปสรรคหลายประการ อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เด็กจำนวนมากต้องเผชิญกับข้อจำกัดในการเล่น ทั้งจากภาระทางการศึกษาและการแข่งขันในตลาดแรงงาน¹⁸

ด้วยเหตุนี้ บทบาทของ ผู้ปกครอง ครู และภาครัฐ จึงมีความสำคัญยิ่งในการสนับสนุนสิทธิของเด็กในการเล่นตามที่อนุสัญญากำหนด ภาครัฐควรจัดสรรพื้นที่และเวลาที่เหมาะสม รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมสร้างสรรค์ในโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กมีโอกาสนในการพักผ่อนและเล่นอย่างอิสระ¹⁹ นอกจากนี้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านนันทนาการ เช่น พิพิธภัณฑ์ โรงละคร สวนสาธารณะ ห้องสมุด และพื้นที่กิจกรรมทางวัฒนธรรม ถือเป็นมาตรการเชิงนโยบายที่รัฐควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง²⁰ เพราะการเล่นไม่เพียงสร้างความสุขในวัยเด็ก แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตในอนาคต

จากหลักการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ยืนยันถึงความสำคัญของสิทธิในการเล่นและนันทนาการอย่างชัดเจน การทำงานของเด็กในสภาพสังคมปัจจุบันกลับกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเข้าถึงสิทธิดังกล่าว เด็กจำนวนไม่น้อยต้องแบกรับภาระทางเศรษฐกิจหรือภาระจากความจำเป็นของครอบครัว ทำให้เวลาที่ควรเป็นช่วงแห่งการเล่น การเรียนรู้ และการพักผ่อนถูกแทนที่ด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาการของเด็ก

การขาดโอกาสในการเล่น ไม่เพียงเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก แต่ยังเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการทางกาย จิตใจ และสังคมในระยะยาว อีกทั้งยังอาจส่งผลให้เด็กสูญเสียโอกาสในการสร้างทักษะชีวิตที่สำคัญในการเติบโตเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพ ด้วยเหตุนี้ การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กจึงต้องไม่จำกัดอยู่เพียงแค่การควบคุมอายุขั้นต่ำหรือชั่วโมงการทำงาน แต่ต้องมองถึงการส่งเสริมสิทธิในการเล่นและนันทนาการควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้เด็กทุกคนได้เติบโตอย่างสมวัย สมสิทธิ และสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

2.2.3. การคุ้มครองเข้าร่วมทำกิจกรรมพัฒนาตนเองของเด็ก

การคุ้มครองสิทธิในการพัฒนาตนเองของเด็กเป็นหลักการสำคัญที่ได้รับการรับรองในระดับสากลและในกฎหมายไทย โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับว่าเด็กเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับผู้ใหญ่ และมีสิทธิติดตัว (Inherent Rights) ที่ไม่อาจถูกกลืนรอนได้ตั้งแต่เกิด อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (UNCRC) ซึ่งเป็นสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่มีรัฐภาคีให้สัตยาบันมากที่สุดในโลก ได้กำหนดพันธกรณีของรัฐในการสร้างหลักประกันให้เด็กทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ศีลธรรม และสังคม โดยมีประเด็น

¹⁸ Ibid.

¹⁹ UNICEF, General Comment No. 17 (2013) on the Right of the Child to Rest, Leisure, Play, Recreational Activities, Cultural Life and the Arts (Article 31 of the Convention), CRC/C/GC/17.

²⁰ Ibid.

สำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการอยู่รอดและการพัฒนา (ข้อ 6, 27-29) สิทธิในการได้รับการศึกษาและ
นันทนาการ (ข้อ 28-31) สิทธิในการได้รับการปกป้องคุ้มครอง (ข้อ 19, 32, 36) และสิทธิในการมีส่วนร่วม
ทางสังคม (ข้อ 12-15) ทั้งนี้ หลักการสำคัญที่แทรกซึมอยู่ในทุกข้อของอนุสัญญาคือ หลัก
“ประโยชน์สูงสุดของเด็ก” (Best Interests of the Child) ซึ่งเป็นกรอบคิดหลักในการตัดสินใจหรือ
ดำเนินการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กโดยตรง

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ เด็กที่อยู่ในภาวะแรงงานจำนวนไม่น้อยต้องสูญเสียโอกาสในการ
เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษา การฝึกทักษะชีวิต การมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมวัฒนธรรม รวมถึงโอกาสในการพักผ่อนและเล่นตามวัย อุปสรรคสำคัญมักเกิดจากการทำงานที่
กินเวลายาวนาน ภาระงานที่เกินความเหมาะสม และลักษณะงานที่ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก
โดยเฉพาะในภาคแรงงานนอกระบบและแรงงานในครอบครัวซึ่งรัฐยังไม่สามารถควบคุมและคุ้มครองได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และความไม่เพียงพอของ
โครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและนันทนาการ ยังเป็นปัจจัยซ้ำเติมที่ทำให้เด็กกลุ่มเปราะบางต้อง
เลือกทำงานแทนการเข้าร่วมกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพตนเอง²¹

จากกรอบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การแก้ไขปัญหาการขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองของ
เด็ก จึงจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงเชิงโครงสร้างทั้งในด้านกฎหมาย นโยบาย และกลไกการบังคับใช้
โดยรัฐควรบูรณาการกฎหมายด้านสิทธิเด็ก กฎหมายแรงงาน และนโยบายด้านการศึกษาและสวัสดิการ
เด็กให้สอดคล้องกับหลักการสากลมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างหลักประกันว่าเด็กทุกคน โดยเฉพาะเด็กที่อยู่ใน
สถานการณ์แรงงาน จะได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตอย่างสมวัยตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับ

2.2.4. การสร้างหลักประกันและความมั่นคงในสังคมแก่แรงงานเด็ก

ในเรื่องหลักประกันและความมั่นคงในสังคม รวมถึงการคุ้มครองด้านความปลอดภัยของ
ประชากรเด็ก อาจโยนให้อยู่บนหลักการตามมาตรฐานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่
กล่าวถึง “สิทธิในชีวิตและการอยู่รอด” การกำหนดให้รัฐภาคี ต้องรับรองว่าเด็กทุกคนมีสิทธิติดตัวมา
ตั้งแต่กำเนิดที่จะมีชีวิตและต้องประกันอย่างเต็มที่เท่าที่จะทำได้ให้เด็กสามารถอยู่รอด ปลอดภัยและมี
การพัฒนาของเด็ก และเด็กมีสิทธิที่จะได้รับการเลี้ยงดูไม่ว่าโดยบิดา มารดา ญาติพี่น้องหรือรัฐ เพื่อให้
อยู่รอดและเจริญเติบโต มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีเพียงพอ ซึ่งหากครอบครัวไม่สามารถจะดำเนินการ
ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ รัฐต้องเข้าไปให้ความช่วยเหลือ

²¹ มูลนิธิศักยภาพชุมชน, แรงงานเด็กในประเทศไทย: สถานการณ์และแนวทางแก้ไข (กรุงเทพฯ: มูลนิธิศักยภาพชุมชน, 2565), 12.

หลักการที่ยืนยันสิทธิดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น บทบัญญัติในข้อ 6 ของอนุสัญญาฯ ที่กล่าวว่า “เด็กทุกคนมีสิทธิติดตัวที่จะมีชีวิต และรัฐจะประกันอย่างเต็มที่เท่าที่จะทำได้ ให้มีการอยู่รอด และการพัฒนาของเด็ก”

เช่นเดียวกับ “สิทธิในการได้รับการปกป้องคุ้มครอง” ของเด็ก ที่หมายความว่า รัฐต้องคุ้มครองสิทธิของเด็กที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองจากการถูกทำร้ายทางร่างกาย จิตใจและทางเพศ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศหรือการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ จากเด็ก ซึ่งในบริบทการทำงานก็ได้เป็นไปตามบทบัญญัติข้อ 32 ข้อ 34 และข้อ 36 รวมถึง “สิทธิในการมีส่วนร่วม” ที่รัฐต้องรับรองและยืนยัน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของเด็กโดยเสรีในทุกเรื่องที่มีผลกระทบต่อเด็ก รวมถึงอิสระในการแสวงหา ได้รับหรือส่งต่อข้อมูลและความคิดในทุกรูปแบบและในสื่อทุกประเภท เด็กมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพทางความคิด มโนธรรมและศาสนา สิทธิในการมีส่วนร่วมนี้หมายถึงรวมถึงสิทธิของเด็กในการชุมนุม การสมาคมโดยสงบ

สิทธิในการมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่ช่วยในส่งเสริมให้ประชากรเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มเปราะบางต่อการถูกละเมิดสิทธิและเผชิญหน้ากับความไม่ปลอดภัยในหลาย ๆ ด้าน มีความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การยืนยันเสรีภาพทางความคิดของเด็ก ตามข้อ 14 การยอมรับสิทธิของเด็กที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม และเสรีภาพในการชุมนุมอย่างสงบตามข้อ 15 สิทธิที่จะไม่ถูกแทรกแซงโดยพลการหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายในความเป็นส่วนตัวตามข้อ 16 รวมถึง สิทธิในข้อมูลข่าวสารตามข้อ 17 ซึ่งทั้งหมดนี้ หากขาดไปแล้ว ย่อมกลายเป็นว่า เด็กและเยาวชน อาจต้องอยู่ในสภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิในมากขึ้น ตรงกันข้าม ถ้าพวกเขาสามารถบอกกล่าว แสดงออกถึงข้อเรียกร้องให้มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถรวมกลุ่ม และชุมนุมเพื่อสื่อสารต่อสาธารณะได้ อาจช่วยให้โอกาสที่พวกเขาจะได้รับการชดเชยเยียวยา แก้ไขฟื้นฟูความเสียหายต่อสิทธิในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้น

หากกล่าวในบริบทของการทำงานหรือการเป็นแรงงานเด็ก การที่เด็กและเยาวชนที่จำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถรวมกลุ่ม เข้าร่วมองค์กรแรงงาน หรือเข้าร่วมสมาคมคนทำงาน ย่อมช่วยในการส่งเสริมให้เด็กมีอำนาจต่อรองในเรื่องการปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างต่อนายจ้างได้ เพื่อนำไปสู่สภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมตรงตามความประสงค์ของคนทำงานได้ในที่สุด

จากข้อความข้างต้น ย่อมหมายถึง รัฐไทยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เพื่อจัดสรรสวัสดิการ สร้างหลักประกัน สร้างมาตรการการคุ้มครองทางสังคมและส่งเสริมการรวมกลุ่มของกลุ่มประชากรเด็ก

ภายใต้บทบัญญัติแห่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ประเด็นเรื่องหลักประกันและความมั่นคงในสังคมสำหรับเด็กมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่การคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ แต่ยังครอบคลุมถึงสิทธิในการมีส่วนร่วม สิทธิในการได้รับการปกป้องจากการถูกแสวงหาประโยชน์ และสิทธิในการเข้าถึงโอกาสและบริการทางสังคมที่จำเป็นต่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน ในบริบทของแรงงานเด็ก

ประเด็นดังกล่าวยังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเด็กที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร มักเผชิญกับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิทธิมนุษยชนสูงกว่ากลุ่มเด็กทั่วไป

ดังนั้น การส่งเสริมให้เด็กมีโอกาสในการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน หรือเครือข่ายเยาวชน จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางอำนาจต่อการเรียกร้องในการเรียกร้องสภาพการทำงานที่เป็นธรรม ปลอดภัย และเหมาะสมต่อพัฒนาการของเด็ก นอกจากนี้ รัฐยังมีหน้าที่ในการจัดสรรสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การสร้างระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมเด็กและเยาวชนที่ทำงาน ตลอดจนจัดให้มีมาตรการคุ้มครองพิเศษที่ตอบสนองต่อความเปราะบางของเด็กในกลุ่มนี้ โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพันธกรณีตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก รวมถึงหลักการสากลว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมและสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักประกันสำคัญในการพัฒนาและคุ้มครองศักยภาพของประชากรเด็กในระยะยาว

2.2.5. การคุ้มครองเด็กจากการเป็นสมาชิกสถาบันครอบครัวแรงงาน

ประเด็นการคุ้มครองเด็กจากผลกระทบของการเป็นสมาชิกสถาบันครอบครัวของแรงงาน เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจน้อยมากในการศึกษาทางกฎหมายและนโยบาย ทั้งที่ในความเป็นจริง ประเด็นนี้เชื่อมโยงอย่างแยกไม่ขาดกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสิทธิเด็ก หากสภาพการจ้างงานของคนในครอบครัวเป็นธรรม เช่น มีค่าตอบแทนเพียงพอ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม สิทธิในการลาและวันหยุดได้รับการคุ้มครอง ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของเด็กในครอบครัวโดยตรง ตรงกันข้ามหากคนในครอบครัวต้องเผชิญกับสภาพการจ้างงานที่เลวร้าย เช่น รายได้ต่ำ การทำงานเกินเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือขาดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เด็กในครอบครัวย่อมเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ ไม่จะเป็นการหลุดออกจากระบบการศึกษา การเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัย หรือการถูกผลักดันให้ประกอบอาชีพในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบคิดด้าน “Fair Work” ที่เน้นความเป็นธรรมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย สิทธิในการรวมกลุ่ม หรือการเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนอย่างเป็นธรรม รัฐมีหน้าที่รับรองว่าคนทำงานทุกคนต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และต้องอยู่ภายใต้สัญญาที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมถึงต้องมีช่องทางให้คนทำงานสามารถเรียกร้องสิทธิหรือเจรจาปรับปรุงสภาพการทำงานได้อย่างเสรีและปลอดภัย

ที่สำคัญ สภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมในกลุ่มผู้ปกครองย่อมเป็นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมสำหรับเด็ก ไม่ว่าจะเป็นในด้านโภชนาการ การศึกษา สุขภาพ หรือโอกาสในการพัฒนาตนเองในระยะยาว ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานไม่อาจพิจารณาแยกขาดจากมิติของสิทธิเด็กได้อีกต่อไป แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสวัสดิการสังคมที่มุ่งสร้างความมั่นคงและโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับเด็กทุกคน

หลักการสากลที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็กในฐานะสมาชิกครอบครัวแรงงาน ปรากฏอยู่ในข้อ 18 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ที่กำหนดว่า

1. รัฐภาคีจะให้ความพยายามอย่างที่สุด เพื่อประกัน ให้มีการยอมรับหลักการที่ว่า ทั้ง บิดาและ มารดา มีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก บิดามารดา หรือผู้ปกครองตามกฎหมาย แล้วแต่กรณี เป็นผู้รับผิดชอบเบื้องต้น ในการเลี้ยงดูและการพัฒนาเด็กโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นพื้นฐาน

2. เพื่อความประสงค์ในการให้หลักประกัน และส่งเสริมสิทธิที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้รัฐภาคีจะ ให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมแก่บิดามารดาและผู้ปกครองตามกฎหมายในอันที่จะปฏิบัติความ รับผิดชอบของตนในการอบรมเลี้ยงดูเด็กและจะประกันให้มีการพัฒนาสถาบันการอำนวยความสะดวก และการบริการต่าง ๆ สำหรับการดูแลเด็ก

3. รัฐภาคีจะดำเนินมาตรการที่เหมาะสมทั้งปวงที่จะประกันว่าบุตรของบิดามารดาที่ต้องทำงานมี สิทธิ ได้รับประโยชน์จากการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการดูแลเด็กที่พวกเขามีสิทธิจะ ได้”

ขณะเดียวกัน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ 27(2)(3)(4) ก็ได้กำหนดให้ บิดามารดาหรือผู้อื่นที่ รับผิดชอบต่อเด็ก มีความรับผิดชอบเบื้องต้น ที่จะจัดหาสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา ของเด็ก ทั้งนี้ตามความสามารถและการจัดการทางการเงินของบุคคลเหล่านั้น ทั้งนี้ ตามสภาวะและ กำลังความสามารถของประเทศ รัฐจะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมที่จะให้ความช่วยเหลือบิดามารดา และผู้อื่นที่รับผิดชอบต่อเด็กในการดำเนินการตามสิทธินี้ และในกรณีที่จำเป็นรัฐภาคีจะให้ความ ช่วยเหลือด้านวัตถุและแผนงานสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโภชนาการเครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมทั้งต้อง “ดำเนินมาตรการที่เหมาะสมทั้งปวง ที่จะได้รับชดเชยค่าเลี้ยงดูเด็กคืนจากบิดามารดาหรือ ผู้อื่นที่มีความรับผิดชอบทางการเงินต่อเด็ก ทั้งที่อยู่ในรัฐภาคีเองและรัฐอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่ บุคคลที่มีความรับผิดชอบทางการเงินต่อเด็กอาศัยอยู่ในรัฐอื่น นอกเหนือจากรัฐที่เด็กอาศัยอยู่ รัฐภาคีจะ ส่งเสริมการเข้าเป็นภาคีในความตกลงระหว่างประเทศ หรือการจัดหา ความตกลงเช่นนั้นตลอดจน การจัดทำข้อตกลงอื่นๆ ที่เหมาะสม”

หลักการข้างต้นเน้นย้ำ ถึงความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของเด็กโดยอ้อม ซึ่งมุ่งเน้น ไปที่การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของบิดามารดา เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของเด็กที่เป็นสมาชิก ครอบครัวในอีกทอดหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นเด็กพลเมืองของรัฐหรือไม่ก็ตาม กล่าวคือ การคุ้มครอง หรือ สร้าง หลักประกันให้แก่บิดามารดาของเด็กทุกคนอย่างเสมอโดยไม่เลือกปฏิบัติ ย่อมส่งผลดีอย่างมีนัยสำคัญ ของคุณภาพชีวิตลูกหลาน ตรงกันข้าม หากบิดามารดา ต้องเผชิญกับความยากลำบากในชีวิตการ ทำงานเนื่องจากขาดหลักประกันสวัสดิการขั้นพื้นฐานและการด้อยสิทธิในมิติต่าง ๆ ย่อมส่งผลเลวร้ายไป ยังลูกหลานด้วยเช่นกัน

จากกรอบคิดข้างต้น สามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า การคุ้มครองสิทธิเด็กในฐานะสมาชิก ของสถาบันครอบครัวแรงงาน ไม่อาจพิจารณาแยกขาดจากมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของผู้ปกครอง ได้ ความเป็นธรรมและความมั่นคงในสภาพการจ้างงานของบิดามารดาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรง ต่อโอกาสในการพัฒนาตนเองของเด็ก ทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา โภชนาการ และความมั่นคงทาง สังคม การยกระดับมาตรฐานแรงงาน เช่น การกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

สิทธิในการรวมกลุ่ม และการเข้าถึงบริการสวัสดิการ ย่อมเป็นการสร้างหลักประกันทางอ้อมที่ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของเด็กในระยะยาว

หลักการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ 18 และข้อ 27 ได้สะท้อนอย่างชัดเจนว่ารัฐมีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนผู้ปกครองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงต้องจัดให้มีระบบสวัสดิการและบริการสาธารณะที่เอื้อต่อการเลี้ยงดูเด็กอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เป็นธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสิทธิเด็กและยกระดับคุณภาพชีวิตของเยาวชนในสังคมโดยรวม

บทที่ 3

บทวิเคราะห์สภาพปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันของเด็กในบริบทการทำงาน

หัวข้อนี้ จะเป็นการอภิปรายถึงสภาพปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบันของเด็กที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควรด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจ โดยการวิเคราะห์จะดำเนินภายใต้กรอบคิดทฤษฎีว่าด้วยการทำงานที่เป็นธรรม และกรอบสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยจะได้สะท้อนปัญหาทั้งในมิติข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่ดำรงอยู่แวดล้อมบริบทการทำงานของประชากรเด็ก ทั้งนี้ จะแบ่งเป็นสองหัวข้อใหญ่ ๆ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กโดยทั่วไป และ ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กในศตวรรษที่ 21

3.1. ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กโดยทั่วไป

3.1.1. ปัญหาในมิติข้อเท็จจริง

(1) การทำงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย และไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำ

ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นที่ทำลายต่อระบบกฎหมายและนโยบายด้านสิทธิเด็ก แม้จะมีความพยายามปรับปรุงมาตรฐานกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน และฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กแล้วก็ตาม แต่จากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ายังมีเด็กจำนวนหนึ่งต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตรายและไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นปัญหาข้างต้น แฝงฝังอยู่ในปรากฏการณ์ที่เด็กจำนวนหนึ่งต้องทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม จากรายงานขององค์การระหว่างประเทศ เรื่อง สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย²² ได้พบข้อเท็จจริงมีเด็กทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมของไทยอยู่จริง และจำนวนหนึ่งอาศัยอยู่กับครอบครัวของตนในพื้นที่เพาะปลูก และมีเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานอยู่

บทสรุปของรายงานฉบับดังกล่าว ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อกังวลจากการพบเด็กทำงานในภาคเกษตรกรรม เป็นที่ชัดเจนว่ามีเด็กทำงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนเด็กโตจะทำงานเหมือนแรงงานทั่วไป (ส่วนใหญ่มักจะทำงานเหมือนกับพ่อแม่) ในขณะที่เด็กที่อายุน้อยกว่าอาจไม่ได้ทำงานแต่ก็อาศัยอยู่กับพ่อแม่ เนื่องจากสวนหรือไร่หลายแห่งตั้งอยู่ในที่ห่างไกล การเข้าถึงโรงเรียนและสถานพยาบาล และบริการอื่น ๆ จึงเป็นปัญหา นอกจากนี้ เด็กที่อาศัยอยู่ในสวนหรือในไร่ อาจสัมผัสกับสารเคมีที่ใช้ในการเกษตรได้โดยง่าย เนื่องจากอยู่ใกล้บริเวณที่มีการใช้และจัดเก็บสารเคมีเหล่านี้²³

²² องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย: การสำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่ฮ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด, (กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2565).

²³ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย: การสำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่ฮ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด, (กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2565).

เด็กในภาคเกษตรกรรม มักเผชิญปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมที่คล้ายคลึงกับผู้ใหญ่หรืออาจร้ายแรงกว่า เพราะเมื่อเด็กโต (อายุราว ๆ 15 – 20 ปี) ที่มีการเจริญเติบโตทางกายภาพใกล้เคียงความเป็นผู้ใหญ่ ก็มักถูกใช้แรงงานลักษณะเดียวกับผู้ใหญ่ โดยไม่มีการแยกแยะว่าเป็นเด็ก ใครเป็นผู้ใหญ่ในการทำงาน²⁴ ยิ่งไปกว่านั้น ปัญหาจะยิ่งรุนแรงยิ่งขึ้น หากแรงงานเด็กนั้นมีสถานะเป็นแรงงานข้ามชาติติดตัวมาด้วย กล่าวคือ เด็กแรงงานข้ามชาติ ต้องเผชิญกับสภาวะเปราะบางที่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิตลอดเวลา เนื่องจากไม่ได้เป็นพลเมืองตามกฎหมาย และอยู่ห่างไกลจากอำนาจการตรวจสอบของรัฐ²⁵

รายงานขององค์การระหว่างประเทศที่ยกขึ้นมากล่าวถึงนั้น ยังได้บ่งชี้ข้อเท็จจริงพอสังเขปต์ด้วยว่า ภาคเกษตรกรรมของไทยไม่ได้ปลอดจากแรงงานบังคับ (force labor) แรงงานข้ามชาติหลายคนต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีปัจจัยหลายอย่างเชื่อมโยงกับ ความไม่สมัครใจและการบีบบังคับ ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้างต่ำ การกำหนดให้ทำงานล่วงเวลาโดยมิชอบ การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง สภาพการดำรงชีวิตที่ย่ำแย่ การเป็นหนี้นายจ้างหรือนายหน้า/ผู้จัดหางานและต้องทำงานขูดหนี้ การยึดเอกสารประจำตัวและความกลัวที่จะเสียโอกาสการได้งาน และ/หรือเสี่ยงต่อการถูกจับกุม หรือการส่งกลับประเทศ²⁶

ในบริบทแรงงานภาคเกษตร ปัญหาที่เห็นได้ชัด คือ²⁷ ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำเตี้ยเรี่ยดิน ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นเช่นเดียวกันทั้งเด็กและผู้ใหญ่ โดยเฉพาะแรงงานรับจ้างดูแลแปลงเกษตรที่ต้องอาศัยอยู่พื้นที่การเกษตรทั้งครอบครัว พวกเขาต้องเจอกับระบบค่าจ้างที่ไม่แน่นอน ซึ่งจะไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน เช่น การรับจ้างเก็บเกี่ยวดอกไม้ โดยจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนมัดมัดละ 10 บาท และผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้เมื่องานสำเร็จและสามารถขายผลผลิตไปสู่ท้องตลาดได้ ผลตอบแทนสุดท้ายจะคงเหลือเพียง 3 หมิ่น ถึง 5 หมิ่นบาท ต่อรอบ (4 – 5 เดือน) เท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของคนในครอบครัวและการเก็บออม นอกจากนี้ บางคนอาจทำงานรายวันที่ได้ค่าตอบแทนเพียงจำนวน 200 - 250 บาทต่อวัน และเสี่ยงที่จะถูกเบียดค่าแรงอยู่เสมอ เพื่อประทังชีวิตไปในระหว่างรอผลตอบแทนที่นายจ้างค้างชำระ ขณะเดียวกันแรงงานยังอาจต้องทำงานในแต่ละวันมากกว่า 10 ถึง 12 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และต้องแบกรับต้นทุนแฝงด้านสุขภาพที่ต้องถดถอยลงไปทุกวันจากการต้องสัมผัสกับสารเคมีการเกษตรตลอดเวลา²⁸

โดยสรุปจะเห็นว่า แรงงานเด็กอาจเผชิญกับสภาพการจ้างงานที่ห่างไกลจากการทำงานที่เป็นธรรมเป็นอย่างมาก ทั้งเรื่องค่าแรง ข้อสัญญาและสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรม อันมีสาเหตุมาจากการขาดอำนาจต่อรองขณะตกลงเข้าทำงานกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง รวมถึงการทำงานที่ต้องอยู่ในความเสี่ยง

²⁴ เรื่องเดียวกัน.

²⁵ เรื่องเดียวกัน.

²⁶ เรื่องเดียวกัน.

²⁷ เรื่องเดียวกัน.

²⁸ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย: การสำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด, (กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2565).

อันตรายต่อสุขภาพกายและจิตใจ อย่างไรก็ดี การจ้างงานในภาคเกษตรกรรมในห้วงเวลาปัจจุบัน จะเห็นถึง “ความล้นไหล”²⁹ ของนิติสัมพันธ์ ที่มากำหนดสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบระหว่างแรงงานและนายจ้าง มากกว่าจะอธิบายว่า แรงงานนั้นมีนิติสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ นิติสัมพันธ์ของแรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ นั้นจะอยู่ภายใต้เอกเทศสัญญาในรูปแบบของสัญญาที่ไม่มีชื่อ จนปรากฏเป็นช่องว่างที่เกิดขึ้นตรงกลาง ระหว่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม

การเป็นแรงงานภาคเกษตรที่มีลักษณะของนิติสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนในสายตาของกฎหมาย ยังส่งผลให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องตกอยู่ในสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ในอีกหลายมิติ เช่น ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ขาดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย ไม่ได้ค่าทำงานล่วงเวลา แม้จะทำงานเกินกว่าเวลาที่ตกลงกับนายจ้างไว้ตอนแรก ไม่ได้รับค่าแรงตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำตาม กฎหมาย เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ ถือเป็นสถานการณ์การจ้างงานภาคเกษตรที่เกิดขึ้นในทุกพื้นที่ และเกิดขึ้นกับทุกคนไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม³⁰

ด้านการทำงานในภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม ได้กลายมาเป็นกำลังหลักที่สำคัญของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยมาหลายทศวรรษ เป็นกลไกของห่วงโซ่การผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับวัตถุดิบให้สูงขึ้น สนองตอบความต้องการของชาติในการลดการพึ่งพานำเข้าสินค้า และเพิ่มขีดความสามารถส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ แต่ทว่าในมิติของชีวิตคนทำงานยังคงถูกตั้งคำถามอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับว่า รัฐสร้างหลักประกันสิทธิ และกำกับควบคุมให้เกิดสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมขึ้นจริงได้อย่างไร และในมิติที่มีเด็กและครอบครัวเป็นศูนย์กลางก็ยังคงพบเจอปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานอยู่ไม่น้อย

รายงานข้อเท็จจริงของ เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล³¹ เจ้าหน้าที่กฎหมายและนโยบาย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ซึ่งได้สะท้อนปัญหาการใช้แรงงานเด็กในการทำงานภาคอุตสาหกรรมประมง จนกลายเป็น ปัญหาการละเมิดสิทธิเด็กที่เกิดจากรูปแบบในการทำงานที่เสี่ยงอันตราย

การทำงานบนเรือประมงนับได้ว่าเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงอาชีพหนึ่ง เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีการใช้แรงงานหนักและมีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน³² เช่น ถูกเชือกหรืออุปกรณ์ชักลากเกี่ยวติดลากอวัยวะ ถูกอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมากหล่นทับ หรือพลัดตกน้ำสูญหายขณะทำงาน นอกจากนั้นการทำงานบนเรือประมงยังมีช่วงเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน มีการทำงานต่อเนื่องยาวนาน และบ่อยครั้งต้องทำงานในช่วงเวลากลางคืน การออกจับปลาแต่ละครั้งต้องออกไปอยู่กลางทะเลเป็นเวลาหลายวันกว่าที่จะกลับเข้าฝั่งเพื่อถ่ายปลา โดยทั่วไปแล้วบนเรือประมงมักจะมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลไม่เพียงพอ

²⁹ ภาสกร ภูเ็นาง, แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรม: ลักษณะการจ้างงาน สภาพการทำงาน ความเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงาน และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, 2566)

³⁰ เรื่องเดียวกัน.

³¹ เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล, “ปัญหาการใช้แรงงานเด็กกับการทำงานในภาคประมง.” สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2568,

<https://hrdfoundation.org/?p=2586>

³² เรื่องเดียวกัน.

และไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการปฐมพยาบาลประจำอยู่บนเรือ เมื่อเกิดอุบัติเหตุแรงงานจึงไม่ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที

นอกจากนี้ มีรายงานวิเคราะห์ว่า³³ การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมการแปรรูปกุ้งและอาหารทะเล เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา และล้วนทำให้สถานการณ์การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยรุนแรงเข้มข้นยิ่งขึ้น สิ่งตามมาเป็นเหมือนเงาติดตัวก็คือ เด็กที่เคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนจากประเทศเพื่อนบ้านมากับ พ่อแม่ ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายรวมถึงเด็กที่เกิดในครอบครัวแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ โดยทั้งหมดล้วนเป็น “เด็กด้อยโอกาส” ทางสังคมเศรษฐกิจ ขาดโอกาสทางการศึกษา และต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อความอยู่รอด เผชิญกับปัญหาการถูกละเมิดสิทธิ ถูกเอารัดเอาเปรียบ ตลอดจนถูกทารุณกรรม ถูกลวงละเมิดทางเพศ นำไปสู่การทำงานในรูปแบบที่เลวร้าย นอกจากนี้ยังเป็นแรงงานราคาถูก กลายเป็นต้นทุนต่ำสุดในการผลิตเพื่อการแข่งขันทางการค้าของเหล่าผู้ประกอบการ ผลจากการศึกษาและการสำรวจการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในรูปแบบที่เลวร้าย พบว่ามักเป็นการใช้แรงงานเด็กจากครอบครัวแรงงานข้ามชาติ (ลาว เมียนมาร์ กัมพูชา)³⁴

ช่วงประมาณปี 2563 ความร้ายแรงของสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย เคยส่งผลให้รัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกาออกประกาศไม่นำเข้าสินค้ากุ้งแช่แข็งจากไทย³⁵ โดยกระทรวงแรงงานสหรัฐ ชี้แจงว่า “บริษัทภาคเอกชนของไทยได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตซึ่งมีทิศทางต่อการใช้บังคับใช้แรงงานเด็กโดยการจัดระเบียบระบบห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยจัดการไม่ให้มี “เพิงผลิตกุ้ง” (Shrimp Sheds) ที่ไม่ได้รับการควบคุมดูแลมาตรฐาน ที่ซึ่งเคยปรากฏอยู่ในเอกสารหลักฐานการค้นพบการบังคับใช้แรงงานเด็กก่อนหน้านี้”³⁶

จนมาถึงปี 2567 แม้ว่าท่าทีจากทางการสหรัฐที่จะปรับนำเข้าสินค้ากุ้งไทยออกจากบัญชีเฝ้าระวังสินค้าที่ผ่านกระบวนการผลิตที่มีการบังคับใช้แรงงานเด็ก แต่จากการสืบค้นฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานสหรัฐ พบว่าในปัจจุบันประเทศไทยถูกประเมินความคืบหน้าในการจัดการกับปัญหาการบังคับใช้แรงงานเด็กอยู่ในระดับปานกลาง (Moderate Advancement) ในภาพรวม จากการประเมินในปี ค.ศ. 2022³⁷ โดยนอกจากสินค้ากุ้งแล้ว ในรายงานยังได้ระบุการตรวจพบการบังคับใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมกระบวนการผลิตสินค้าอื่น ๆ ได้แก่ กระบวนการปลูกอ้อย กระบวนการผลิตยางพารา อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย กระบวนการผลิตสัตว์ปีกและหมู และยังมีอุตสาหกรรมภาคบริการ

³³ วิจิตรา อร่ามวัฒนานนท์, บทบาทของอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลกับการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย, (กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2559).

³⁴ เรื่องเดียวกัน.

³⁵ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, “ความท้าทายของสินค้าไทยหลังสหรัฐเตรียมถอดกุ้งไทยจากบัญชีสินค้าเฝ้าระวัง.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2568, <https://www.ditp.go.th/post/171956>

³⁶ เรื่องเดียวกัน.

³⁷ เรื่องเดียวกัน.

อีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งทั้งหมดเป็นข้อเท็จจริงที่สะท้อนให้เห็นความท้าทายในกระบวนการผลิตสินค้าไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าการเกษตรและเครื่องแต่งกายที่ยังคงติดค้างในบัญชีเฝ้าระวังดังกล่าวอยู่ ที่ยังคงรอคอยการแก้ปัญหาอย่างรูปธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานสินค้าของไทยในการส่งออกมายังสหรัฐฯ ให้สามารถหลีกเลี่ยงมาตรการกีดกันทางการค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทายหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันรับมือกับข้อครหาเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานเด็ก

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ ที่ตรวจสอบสถานการณ์การบังคับใช้แรงงานเด็กในไทยอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการคัดกรองการนำเข้าสินค้าที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย และปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนร้ายแรงทั้งหลาย รวมถึงการบังคับใช้แรงงานเด็ก โดยในปี 2023 ก็ได้มีการออกรายงาน ข้อค้นพบเรื่องการไ้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดประจำปี รายงานว่า³⁸ ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในการจัดการกับปัญหาดังกล่าวระดับปานกลางเท่านั้น

ประเทศไทยยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานระหว่างประเทศเรื่องอายุขั้นต่ำสุดในการทำงาน เพราะกฎหมายแรงงานไทยมักเน้นไปที่การคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้เงื่อนไขความเป็นแรงงานในระบบเท่านั้น แต่กลับไม่ให้การคุ้มครองเด็กที่ทำงานนอกระบบซึ่งแฝงในภาคอุตสาหกรรมอยู่ไม่น้อย นอกจากนี้ ด้านงานศึกษาและปริณทลความรู้ ประเทศไทยยังขาดงานวิจัยและข้อมูลเกี่ยวกับความแพร่หลายของแรงงานเด็กในภาคส่วนที่มีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็น ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิตเครื่องนุ่งห่ม การทำงานที่บ้าน และอุตสาหกรรมก่อสร้าง³⁹

เด็กในประเทศไทยยังคงตกเป็นเหยื่อของการไ้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด⁴⁰ รวมถึงถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์ซึ่งบางครั้งเป็นผลจากการค้ามนุษย์ อีกทั้ง ยังมีการไ้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมด้วยเช่นกัน⁴¹

ปัญหาการบังคับใช้แรงงานเด็ก จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น หากดำเนินไปภายใต้บริบทแวดล้อมความเป็นประชากรข้ามชาติ สถานการณ์การขาดแรงงานในวงกว้าง บวกกับการเพิ่มขึ้นของการอพยพย้ายถิ่นของประชากรประเทศที่มีชายแดนติดอยู่กับประเทศไทย ส่งผลให้มีเด็กอพยพที่อายุยังไม่ถึงเกณฑ์ถูกไ้เป็นแรงงานเด็กในจำนวนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การเป็นแรงงานเด็กและแรงงานอพยพในร่าง

³⁸ กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ, ข้อค้นพบเรื่องการไ้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดประจำปี 2023 ประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2568, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2023/Thailand_Thai.pdf

³⁹ เรื่องเดียวกัน.

⁴⁰ “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการไ้แรงงานเด็ก” ประกอบด้วย

(ก) ทุกรูปแบบของการไ้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการไ้ทาส เช่น การขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขูดรีด แรงงานไพร่ติดดิน แรงงานบังคับ หรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็ก เพื่อใช้ในการสู้รบ

(ข) การไ้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณีเพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก

(ค) การไ้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิต และขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

⁴¹ กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ, เรื่องเดียวกัน.

เดียวกัน บีบให้พวกเขาต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่อการถูกกดขี่แรงงานตลอดเวลา บางกรณียังปรากฏการแสวงหาผลประโยชน์จากตัวแทนจัดหางานที่ปลอมแปลงอายุบนเอกสารทางการ เพื่อฉวยโอกาสให้เด็กเหล่านั้นต้องทำงานในขณะที่อายุตามความจริงยังไม่ถึงเกณฑ์

ยิ่งไปกว่านั้น มีการรายงานว่า⁴² เด็กจำนวนมากถูกแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานและการกระทำผิดกฎหมายในขบวนการหลอกลวงออนไลน์ในเขตเศรษฐกิจจำเพาะที่มีคนจีนเป็นเจ้าของในประเทศเพื่อนบ้าน และสถานการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มรุนแรงยิ่งขึ้น เด็กชาวไทย รวมถึงเด็กจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ยังคงถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์ในสถานบริการ เช่น ร้านนวด บาร์ ร้านคาราโอเกะ โรงแรม และที่พักส่วนตัวในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังพบว่าเด็กจำนวนมากถูกบังคับให้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อลามก และเข้าร่วมกิจกรรมทางเพศผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียออนไลน์ รวมถึงในห้องแชทส่วนตัวด้วย

(2) การทำงานในภาคบริการกับสภาพการจ้างที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

ภาคเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่และกำลังโตขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมหนีไม่พ้นภาคการท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งรวมของงานบริการทุกหนแห่ง เป็นแหล่งของโอกาสสร้างงานสร้างอาชีพ แต่ทว่า ภายใต้โครงสร้างประชากรที่ขาดแคลนบุคคลวัยทำงาน ประกอบกับระบบเศรษฐกิจที่บีบบังคับให้คนต้องเอาตัวรอดได้ด้วยตนเองเนื่องจากขาดระบบสวัสดิการที่จะเป็นโครงข่ายความปลอดภัยให้กับผู้คนในสังคม กลายเป็นสภาพแวดล้อมที่ผลักดันให้ประชากรเด็กที่กำลังอยู่วัยเจริญเติบโตและวัยเรียนต้องหันมาทำงานช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว หรือทำงานเลี้ยงชีพตนเองตั้งแต่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ

สภาพปัญหาและสถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานในภาคบริการนั้นแฝงอยู่ในทุกพื้นที่และมีหลายลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจโตกว่าในพื้นที่อื่น ๆ หรือเมืองท่องเที่ยวทั้งหลาย ตัวอย่างเช่น งานบริการในร้านกาแฟของจังหวัดเชียงใหม่ที่มีร้านกาแฟอยู่หลายพันแห่ง จนเรียกว่าเป็นเมืองหลวงกาแฟของไทย ทว่า ในมิติของสิทธิแรงงานกลับตกต่ำสวนทางการเติบโต ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการทำงานแลกกับค่าแรงที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด โดยที่ต้องรับผิดชอบงานจำนวนมาก ทั้ง ดูแลทำความสะอาด ชงกาแฟ ทำอาหาร ทำเค้ก แนะนำเมล็ดกาแฟ คิดเมนูใหม่ ฯลฯ⁴³ อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในปี 2564 กระทรวงแรงงานได้ให้พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อยู่ที่ 325 บาทต่อวัน หรือ 9,750 บาทต่อเดือน และปรับขึ้นในเดือนตุลาคม 2565 เป็น 340 บาทต่อวัน หรือ 10,200 บาทต่อเดือน แต่ค่าแรงของบาร์ิสต้าเชียงใหม่ยังคงถูกแซะแข็งอยู่ที่ 300 บาทต่อวัน หรือ 9,000 บาทต่อเดือน (บางรายกำหนดค่าจ้างเพียง 8,000 บาท)⁴⁴

⁴² กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ, ข้อค้นพบเรื่องการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดประจำปี 2023 ประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2568, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2023/Thailand_Thai.pdf

⁴³ ภาสกร ภู่นาง, “บาร์ิสต้าในเชียงใหม่: วิกฤตสิทธิแรงงานของคนทำกาแฟใน ‘เมืองหลวงกาแฟ’.” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-barista-chiang-mai/>

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน.

แม้จะมีการกำหนดคนทำงานมีคุณสมบัติเพิ่มเติม เช่น ความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ มีประสบการณ์ทำงานร้านกาแฟ ทักษะการทำลาเต้อาร์ท หรืออื่นๆ ก็ยังคงมีโอกาสดังกล่าวข้างต้นเพียง 300 บาทต่อวัน ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม ส่งผลให้คนทำงานต้องขุดรีดตัวเองอย่างหนัก⁴⁵ ในความหมายที่ว่าคนทำงานจำเป็นต้องทำงานหลายแห่ง ใช้เวลาในแต่ละวันไปกับการทำงานที่ต่าง ๆ เช่น กลางวันทำงานร้านกาแฟ ตกตอนกลางคืนก็ไปทำงานตามสถานบันเทิง เพื่อให้ตนมีรายรับที่เพียงพอต่อการครองชีพ และสนองความสุขในชีวิตของตนได้

ปัญหาต่อมาคือ “เวลาทำงานไม่ปกติจนเป็นปกติ” ข้อชี้ถึงวิกฤตสิทธิคนทำงานร้านกาแฟอีกข้อหนึ่ง คือการต้องสูญเสียเวลาอันมีค่าในชีวิตของตนไปแบบฟรี ๆ ในหลายมิติ กล่าวคือ การทำงานร้านกาแฟได้กำหนดเวลาการทำงานที่ไม่ปกติจนเป็นปกติ ที่กินความไปถึงเรื่องการไร้ซึ่งสิทธิในการลา สิทธิในการได้รับค่าทำงานล่วงเวลา หากต้องทำงานนอกตารางเวลาทำงานปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในวันหยุด⁴⁶

‘เวลาทำงานปกติ’ เป็นสาระสำคัญอย่างหนึ่งที่คนทำงานจะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในแง่หนึ่ง เวลาทำงานปกติหมายถึงช่วงเวลาที่นายจ้างจะมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างอย่างเต็มที่ หากไม่ใช่เวลาทำงานปกติ การใช้อำนาจดังกล่าว อำนาจของนายจ้างจะมีอยู่จำกัดหรือต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ตามหลักทั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง⁴⁷ ส่วนการทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าทำงานล่วงเวลาแก่ลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ โดยหลักถือเป็นสิทธิของลูกจ้างว่าจะทำหรือไม่ทำก็ได้ นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับ เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็น เช่น เสี่ยงจะเกิดความเสียหายหรืองานฉุกเฉิน อีกทั้งกฎหมายยังกำหนดด้วยว่า ชั่วโมงทำงานล่วงเวลารวมกันจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ เช่นเดียวกันกับเรื่องการทำงานในวันหยุด ที่ก็เป็นการทำงานนอกเวลาปกติ ในแง่ของธุรกิจร้านกาแฟ ช่วงวันหยุดจะเป็นช่วงที่มีโอกาสสูงในการต้อนรับลูกค้าที่เป็นนักท่องเที่ยวจำนวนมาก แม้กฎหมายจะยกเว้นให้กิจการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มเป็นประเภทกิจการที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างมาทำงานได้ แต่ก็ต้องเท่าที่จำเป็น⁴⁸

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน.

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน.

⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคแรก “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง”

⁴⁸ ภาสกร ภูินาง, “บาร์istas ในเชียงใหม่: วิกฤตสิทธิแรงงานของคนทำกาแฟใน ‘เมืองหลวงกาแฟ’.” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-barista-chiang-mai/>

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มเติมไปจากค่าจ้างและค่าทำงานล่วงเวลา ในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ หรือในกรณีที่เป็นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง แต่สภาพการทำงานไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ก็ต้องถือเสมือนว่านายจ้างให้ทำงานในวันหยุด และหนึ่งวันนั้นลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็น 2 เท่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ นอกจากนี้ การลา ยังถือเป็นสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งที่ขาดไม่ได้ การลาจะต้องไม่เป็นเหตุแห่งการตัดค่าตอบแทนในการทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างให้แม้จะเป็นวันหยุดหรือวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงาน

หากพิจารณาตามหลักของกฎหมายข้างต้น กับการทำงานของบาร์ิสต้าในความเป็นจริงที่เกิดขึ้น จะพบว่ามีสภาพไม่สอดคล้องกันอย่างยิ่ง เช่น ร้านกาแฟบางแห่งเคยประกาศรับสมัครพนักงานตำแหน่งบาร์ิสต้า ประกาศเวลาการเข้า-ออกงานไว้ที่ 7.00-17.00 น. บางแห่งกำหนดไว้ที่ 12.00-22.00 น. ซึ่งเป็นเวลาทำงานปกติที่มากเกินไปกว่ากฎหมายกำหนด⁴⁹ และไม่ได้ให้ค่าตอบแทนลูกจ้างในส่วน of ค่าล่วงเวลาแต่อย่างใด ยิ่งกว่านั้น บางร้านไม่ได้กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างหรือให้หยุดเดือนละหนึ่งถึงสองวัน แม้จะตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ก็ตาม คนทำงานส่วนใหญ่ก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

สรุป คือ กลับกลายเป็นว่าคนทำงานบาร์ิสต้าบางคนต้องทำงานเกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน ในจำนวนนี้นายจ้างก็ไม่ได้จัดสรรเวลาพักให้ตรงกับที่กฎหมายกำหนดคือ 1 ชั่วโมง แต่ให้เวลาเพียงครึ่งชั่วโมงสำหรับการรับประทานอาหารกลางวัน เมื่อเสร็จแล้วก็ต้องรีบกลับมาทำงานต่อ นายจ้างสถานประกอบการร้านกาแฟบางแห่ง ไม่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างสำหรับการลาหยุดเพื่อทำกิจธุระส่วนตัวที่จำเป็น ไม่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง โดยอ้างว่าด้วยตำแหน่งของลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง จึงไม่อนุญาตให้ลางานได้ ทั้งที่เป็นสิทธิโดยชอบธรรมตามกฎหมายของลูกจ้าง⁵⁰

ข้อมูลข้างต้น คือ ตัวอย่างของสภาพการจ้างงานในภาคบริการที่ประชากรเด็ก ซึ่งอาจรวมถึงคนในวัยเรียน นักศึกษามหาวิทยาลัยที่ต้องหารายได้เลี้ยงดูตนเอง ตลอดจนถึงผู้ใหญ่ น่าสนใจต่อไปว่า การทำงานภาคบริการในส่วนอื่น ๆ ที่มีประชากรเด็กแฝงอยู่กำลังเผชิญหน้ากับความยากลำบากในการทำงานอย่างอย่างไรบ้าง

นอกจากนี้ ท่ามกลางความเจริญทางวัตถุและแสงสี หากชำเลื่องตามองบ้านเมืองยามค่ำคืน ก็อาจมองเห็นเด็กกลุ่มหนึ่งที่ต้องเดินหาบเร่ขายของตามสถานที่ท่องเที่ยวในยามวิกาล งานของ อรทัย อาจอ้า⁵¹ ซึ่งสะท้อนถึงชีวิตชายขอบในเมืองของเด็กชายพวงมาลัย โดยการทำงานดังกล่าวของเด็กกลุ่มนั้นมีความสลับซับซ้อนกว่าการทำงานโดยทั่วไป เนื่องจากต้องเป็นการทำงานภายใต้ประโยชน์ของสถาบันครอบครัว เด็กชายพวงมาลัย-ดอกไม้ และเด็กเซ็ดกระจกรถ จัดอยู่ในกลุ่มเด็กทำงาน หรือ

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน.

⁵⁰ ภาสกร ภูเ็นาง, “บาร์ิสต้าในเชียงใหม่: วิฤตสิทธิแรงงานของคนทำกาแฟใน ‘เมืองหลวงกาแฟ’.” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-barista-chiang-mai/>

⁵¹ อรทัย อาจอ้า, “เด็กชายพวงมาลัย: ชีวิตชายขอบในเมือง” ใน ประชากรและสังคม 2550 นคราภิวัตน์และวิถีชีวิตเมือง, บรรณาธิการโดย วรชัย ทองไทยและสุริย์พร พันพื้ง, (นครปฐม: ประชากรและสังคม, 2550): 122 - 137

จำเป็นต้องช่วยครอบครัวทำงาน หรือ จำเป็นต้องได้รับการเลี้ยงดูจากครอบครัวแบบต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เนื่องจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ซึ่งกลุ่มนี้ ประกอบไปด้วย เด็กเก็บขยะ เด็กชาเล้ง เด็กชกมวย เด็กขอทาน และเด็กต่างด้าวบางกลุ่ม

การเกิดขึ้นของเด็กเหล่านั้นล้วนแต่สภาพครอบครัว ชุมชน หรือเขตที่อยู่อาศัย ชีวิตการทำงานของเด็กกลุ่มนี้เรียกร้องถึงทักษะความจำเป็นที่ต้องปรับตัวสูง เพื่อให้สามารถดำเนินอาชีพนี้ได้อย่างตลอดรอดฝั่ง และมีการเก็บกดด้านอารมณ์-ความรู้สึกและความต้องการต่างๆ ก่อนข้างสูง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเผชิญกับแรงกดดันต่างๆ จากภาวะรอบด้านอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เริ่มตั้งแต่ ภาวะกดดันภายในครอบครัว เพราะถ้าขายพวงมาลัยไม่หมด ก็จะถูกทำโทษ หรือถูกว่ากล่าวต่างๆ นานา รวมทั้งเพื่อนๆ ที่คอยล้อเลียน หรือแม้แต่ครูที่โรงเรียน ที่คอยทำโทษ เพราะเด็กมาสาย ไม่ค่อยทำการบ้าน และผลการเรียนตกต่ำ ส่วนหนึ่งต้องเรียนซ้ำชั้น เพราะเรียนไม่รู้เรื่อง เด็กขาดสมาธิ และขาดแรงจูงใจในการเรียน⁵²

อีกทั้ง คนทำงานเด็กเหล่านี้ยังต้องพบเจอกับสภาวะความกลัวในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง แม้มีความตระหนักในความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ และ/หรือเกรงกลัวว่าจะได้รับอันตราย-อุบัติเหตุ แต่ก็ไม่สามารถทำอะไรได้ หรือไม่มีทางเลือก แต่ยังจำเป็น หรือจำยอมต้องทำอาชีพนี้ เพราะจำเป็นต้องช่วยเหลือครอบครัว

นอกเหนือจากนี้ ประชากรเด็กที่ต้องเข้าสู่วัยทำงานอย่างจำเป็นในภาคบริการของเศรษฐกิจสามารถกล่าวถึงเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นในประเด็นเด็กที่ต้องเข้าทำงานเป็นพนักงานร้านสะดวกซื้อที่เปิดทำการตลอด 24 ชั่วโมง หรือ เด็กที่เรียนอยู่ในโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลบริหารงานของบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการร้านสะดวกซื้ออีกทีหนึ่ง ซึ่งต้องทำงานเป็นพนักงานฝึกหัดในร้านก่อนจบการศึกษาและหลังจบการศึกษา

ประเด็นดังกล่าว ช่วงกลางปี 2567 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ⁵³ ได้เข้าทำการตรวจสอบสภาพการทำงานในร้านสะดวกซื้อและออกมาชี้แจงต่อสื่อมวลชนว่า พนักงานถูกละเมิดสิทธิแรงงานและเอารัดเอาเปรียบอย่างรุนแรง บริษัทไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น อนุญาตให้พักกลางวันน้อยกว่า 1 ชั่วโมง หักหรือปรับเงินในกรณีที่พนักงานมาสายหรือสิ้นคำสัญญา และมีการณีที่พนักงานรายหนึ่งซึ่งถูกหักเงินเข้าประกันสังคมมาโดยตลอด ไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้⁵⁴

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย หลักกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า⁵⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รับรองเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพ และรัฐมีหน้าที่คุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสม

⁵² เรื่องเดียวกัน: 129.

⁵³ ประชาไท, “กสม. ตรวจสอบกรณีร้านสะดวกซื้อเอาเปรียบพนักงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 258

<https://prachatai.com/journal/2024/05/109337>.

⁵⁴ เรื่องเดียวกัน.

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน.

แก่การดำรงชีพ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รับรองสิทธิของแรงงานในการได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากัน สำหรับการทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพและปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) นโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

จากการตรวจสอบของคณะกรรมการฯ เห็นว่า เรื่องดังกล่าวมีประเด็นที่ต้องพิจารณา 3 ประเด็น ดังนี้⁵⁶ ประเด็นแรก กรณีการลงโทษพนักงานโดยผู้ประกอบการไม่ได้จัดทำและเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนของวินัยและโทษทางวินัย เห็นว่า บริษัทร้านสะดวกซื้อฯ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่ใช้วิธีแจ้งหรือบอกกล่าวพนักงานให้ทราบด้วยวาจา ประกอบกับได้ลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนข้อบังคับดังกล่าวโดยไม่ได้กำหนดโทษสำหรับการกระทำนั้นไว้ ได้แก่ การหักเงินพนักงานที่เข้าทำงานสาย การหักเงินกรณีมีสินค้าสูญหาย อีกทั้งไม่ได้มอบสลิปค่าจ้างซึ่งแสดงเงินรายรับและรายการหักให้พนักงานได้รับทราบ เพียงแต่ให้พนักงานตรวจสอบวัน/เวลาทำงาน ค่าจ้าง และเงินพิเศษอื่น ๆ ก่อนการจ่ายค่าจ้างแต่ละเดือน เป็นเหตุให้พนักงานไม่มีโอกาสตรวจทานรายรับและรายการหักเงินของตนเองอย่างรอบคอบ จึงเป็นการกระทำหรือละเลยการกระทำที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกระทบต่อสิทธิแรงงานของพนักงาน จึงเป็นการกระทำและละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน⁵⁷

นอกจากนี้ การที่ร้านสะดวกซื้อฯ ปรับสถานะพนักงานรายเดือนเป็นพนักงานรายวันด้วยเหตุแห่งการลา โดยไม่ได้กำหนดโทษของการลาที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และโทษของการขาดงานติดต่อกันไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งไม่ได้ปิดประกาศเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานทราบ ส่งผลให้พนักงานไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดและไม่ได้รับสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง จึงกระทบต่อสิทธิและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง อันเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

ประเด็นที่สอง กรณีบริษัทไม่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้แก่พนักงาน จากการตรวจสอบพบว่า บริษัทได้นำส่งเงินสมทบย้อนหลังทันทีที่ทราบว่ายังมิได้นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฯ จึงเป็นกรณีที่บริษัทมิได้เพิกเฉยต่อความเดือดร้อนของพนักงาน

ประเด็นที่สาม กรณีการให้พนักงานพักระหว่างการทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักร้างหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เมื่อพิจารณาลักษณะการประกอบกิจการของผู้ถูกร้อง ที่เปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีการแบ่งเวลาการทำงานเป็น 3 กะร้านได้แบ่งเวลาพักให้แก่พนักงาน 1 ชั่วโมงต่อรอบการทำงาน เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ได้ตกลง

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน.

⁵⁷ ประชาไท, “กสม. ตรวจสอบกรณีร้านสะดวกซื้อเอาเปรียบพนักงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 258 <https://prachatai.com/journal/2024/05/109337>.

กันแล้วอาจเรียกพนักงานที่อยู่ระหว่างการพักไปให้บริการลูกค้าก่อนแล้วจึงกลับไปพักต่อ ซึ่งเป็นการบริหารงานภายในร้านเพื่อให้ลูกค้าได้รับความสะดวก กรณีดังกล่าวจึงไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏปัญหาและการเรียกร้องอีกจำนวนมาก แต่ปัญหาสภาพการจ้างในร้านสะดวกซื้อที่สามารถพบเจอในทุกหนแห่งของสังคมกลับถูกศึกษาน้อยมาก ประชากรเด็ก วัยเรียน และวัยทำงานที่เข้าทำงานเป็นพนักงานร้านสะดวกซื้อไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างใดควรจะเป็นทั้งเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนไม่ตรงตามเกณฑ์ของค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย การไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา กรณีการทำงานนอกเหนือเวลาที่กำหนด การทำงานโดยไม่มีวันหยุด การไม่ได้รับค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

ทั้งนี้ ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานเด็กในงานบริการ ไม่ว่าจะเป็นกิจการประเภทมักถูกฝ่ายนายจ้างกลบเกลื่อนและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบทางกฎหมายผ่านการทำงานภายใต้สัญญาเป็นรายชั่วโมงหรือ พาร์ทไทม์ (part-time) เพื่อผลักดันให้แรงงานเด็กจำนวนมากกลายเป็นแรงงานที่อยู่นอกเหนือการคุ้มครองโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นประเด็นความท้าทายอย่างหนึ่งต่อระบบกฎหมายแรงงานที่อาจต้องเข้าจัดการควบคุมมาตรฐานขั้นต่ำในการสัญญาจ้างประเภทดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิและการขูดรีดแรงงานอย่างครอบคลุมยั่งยืนต่อไป

(3) เด็กต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อน

สภาพการทำงานของประชากรเด็กที่ไม่เป็นธรรมชาติในเวลาในชีวิตของเด็กอย่างไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นค่าแรงต่ำกว่ากฎหมาย การทำงานหลายชั่วโมง การทำงานโดยไม่มีวันหยุดแบบที่ควรเป็นย่อมกระทบกระเทือนต่อสิทธิในการพักผ่อนและการพักผ่อน ซึ่งเชื่อมโยงอย่างผูกติดกันกับสิทธิในการจะพัฒนาตัวเองของเด็ก กล่าวคือ การช่วงชิงเวลาในชีวิตของประชากร ที่ควรมีไว้ใช้เพื่อการพักผ่อนและการพัฒนาตัวเอง ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง

หากจะอภิปรายภายใต้กรอบทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในการพักผ่อนและการพักผ่อนของประชากรเด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมาย การทำให้แน่ใจว่ากำลังอยู่ในสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมจำเป็นต้องคำนึงถึง “เวลาเล่น” เด็กทำงานต้องได้รับเวลาที่เพียงพอในการเล่นและการพักผ่อน สภาพการทำงานที่ลดทอนเวลาดังกล่าวของเด็กไปจึงไม่อาจยอมรับได้ นอกจากนี้ สร้างโอกาสให้เด็กสามารถได้เลือกกิจกรรมนันทนาการได้ตามความสนใจอย่างเหมาะสม ประกอบต้องมีการจัดสรรพื้นที่ที่อำนวยความสะดวกให้เด็กสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้ หรือได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สามารถทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานที่กีดกันเด็กทำงานออกจากสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ นอกจากชีวิตการทำงาน จึงถือเป็นการทำงานที่ไม่เป็นธรรมต่อประชากรเด็กอีกกรณีหนึ่ง

สำหรับสถานการณ์ประชากรเด็กในสังคมไทย องค์กร Right To Play องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศได้ดำเนินโครงการในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2002 ถึงสิ้นปี 2023 โดยมุ่งเน้นการปกป้องและให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในชุมชนที่ด้อยโอกาส เช่น ศูนย์พักพิงสำหรับผู้พลัดถิ่น และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยในปี 2013 Right To Play ได้ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MoU)

กับกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทย เพื่อร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ซึ่งต่อมาได้ถูกบรรจุในหลักสูตรการศึกษาอย่างเป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม โครงการของ Right To Play ในประเทศไทยได้สิ้นสุดลงในปี 2023 และได้ถ่ายโอนกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังองค์กรชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานยังคงต่อเนื่องและยั่งยืน แม้ว่า Right To Play จะยุติการดำเนินงานในประเทศไทย แต่ความสำคัญของ "สิทธิในการเล่น" ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมต่อไป โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมการเล่นและการเรียนรู้ที่เหมาะสม

ด้านความท้าทายในประเด็นความด้อยสิทธิในการนันทนาการและพักผ่อน Right to Play รายงานว่า⁵⁸ เนื่องด้วยสังคมไทยที่มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเหลื่อมล้ำกันสูง จึงส่งผลให้ประชากรเด็กที่อยู่ในกลุ่มเปราะบางหรือมีความด้อยกว่าด้านโอกาส เช่น เด็กชนบท เด็กในพื้นที่ห่างไกล เด็กกลุ่มชาติพันธุ์ มักขาดโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมการเล่นที่มีคุณภาพ เนื่องจากทรัพยากรที่จำกัดและการขาดแคลนพื้นที่ปลอดภัย เช่น เดียวกันเด็กในสถานพินิจหรือศูนย์พักพิงที่ต้องเผชิญข้อจำกัดทางกายภาพและสังคมที่ส่งผลต่อสิทธิในการเล่น เช่น กฎระเบียบที่เข้มงวด และความอดทนในสังคม⁵⁹

ขณะเดียวกัน ปัญหาการด้อยพัฒนาด้านสิทธิในการนันทนาการและพักผ่อน ยังประกอบด้วยปัจจัยเรื่องความตระหนักรู้ในระดับชุมชน⁶⁰ หลายครอบครัวและชุมชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการทางกาย จิตใจ และสังคมของเด็ก โดยมาจากความเชื่อดั้งเดิมที่เน้นเรื่องการเรียนหรือการทำงานหนักมากกว่าการเล่น จนอาจขัดขวางการส่งเสริมกิจกรรมการเล่นในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร

และท้ายที่สุด สังคมไทย สิทธิในการนันทนาการและการพักผ่อนในกลุ่มประชากรเด็ก ด้าน Right to Play ได้ชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการเล่น เช่น ความร่วมมือระหว่าง Right To Play และกระทรวงศึกษาธิการในอดีต แต่การบูรณาการสิทธิในการเล่นเข้ากับนโยบายของรัฐอย่างยั่งยืนยังคงเป็นความท้าทาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหงบประมาณสำหรับการพัฒนาพื้นที่เล่นและอุปกรณ์ ยังคงมีจำกัด และการกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่นมักไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเล่นในกลุ่มเด็ก⁶¹

โดยสรุปนั้นแม้ว่าการส่งเสริมสิทธิในการเล่นในประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ แต่ด้วยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน การแก้ไขปัญหาเหล่านี้สามารถทำได้ อย่างยั่งยืน การเล่นไม่ใช่เพียงกิจกรรมที่ช่วยให้เด็กสนุกสนาน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต

⁵⁸ Right to Play, "Right To Play in Thailand." accessed January 25, 2025, <https://righttoplay.com/en/countries/thailand/>

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

(4) การด้อยสิทธิในการพัฒนาตนเองจากการสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม

สิทธิแรงงานหรือความด้อยสิทธิของเด็กจะมุ่งศึกษาใน 2 ประเด็นหลัก คือ ความไม่มั่นคงใน “สิทธิทางสังคม” และ “สิทธิทางเศรษฐกิจ” ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นสภาพปัญหาความเปราะบางในมิติการขาดโอกาสเข้าร่วมทำกิจกรรมพัฒนาตนเองของเด็ก หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและกฎหมายที่มีผลกระทบต่อตน ประเด็นเนื้อหาส่วนนี้ จะกล่าวถึงเรื่องความเปราะบางในมิติการเข้าถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการศึกษาของเด็กเยาวชนอันเนื่องมาจากการต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานและความด้อยสิทธิแรงงาน

ตัวอย่างข้อเท็จจริงที่เฉพาะเจาะจง ข้อมูลเมื่อไม่นานมานี้ พบว่า เด็กและเยาวชน 7.8 ล้านคน ได้รับผลกระทบต่อเนื่องต่อสิทธิในการพัฒนาตนเอง ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้ เด็กและเยาวชนจำนวนดังกล่าวเป็นกลุ่มที่อาศัยอยู่กับครอบครัวซึ่งเป็นแรงงานในภาคเกษตรที่มีรายได้ไม่แน่นอน และไม่ถึง 3,000 บาทต่อเดือนอันต่ำกว่าเส้นความยากจน โดยพวกเขาจำเป็นต้องช่วยพ่อแม่ทำงานหารายได้จนเจือครอบครัว จนกลายเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการติดตามข้อมูลพัฒนาการเด็กปฐมวัย ปี 2566 โดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการล่าช้าด้านการใช้ภาษาสูงถึงร้อยละ 74.8 การเข้าใจภาษาร้อยละ 60.9 ด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กและสติปัญญาร้อยละ 44.6 และด้านการเคลื่อนไหวร้อยละ 28.2⁶²

ยิ่งไปกว่านั้น สถานการณ์เด็กเยาวชนที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ส่วนมากจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เป็นแรงงานราคาถูกที่ลดต้นทุนแก่ผู้ประกอบการ และเป็นกลุ่มแรงงานที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบ รวมถึงถูกชักจูงไปทำงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม เช่น งานอันตราย งานผิดกฎหมาย และงานบริการทางเพศ ฯลฯ และหลายคนอาจถูกบังคับให้อยู่ในพื้นที่ที่จำกัดไว้ของนายจ้างที่ไม่มีความปลอดภัย ไม่ถูกสุขลักษณะ การไม่ได้รับประกันสิทธิแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำ การทำงานโดยไม่มีเวลาพัก ทำงานเกินชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุให้เด็กเยาวชนที่เป็นแรงงานไม่สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตนเองได้

รายงานข่าว โดย Bangkok Post เนื่องในวันการต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก รายงานว่า⁶³ แม้ประเทศไทยจะได้กำหนดให้การเข้าถึงการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของประชากร ทว่ากลับปรากฏว่า มีเด็กอายุระหว่าง 3 – 18 ปี จำนวนกว่าหนึ่งล้านคน ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา โดยปัญหาจากปัญหาทางการเงินของครอบครัวเด็กและการบริหารจัดการของรัฐ หลายโรงเรียนการขยายเขตแดนค่าใช้จ่ายจำเป็นแก่นักเรียน จนสร้างความลำบากให้กับพ่อแม่ผู้ปกครอง และหลายครอบครัวก็ไม่สามารถรับมือกับปัญหาค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเหล่านั้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กที่มาจากประชากรข้ามชาติและมีความบกพร่องในสถานะบุคคล

⁶² “ปัญหาเด็กเกิดใหม่ลด 50% ส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัวยากจน ช้าเจพัฒนาการล่าช้า 74.8%”, hfocus, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568 <https://www.hfocus.org/content/>

⁶³ Editorial, “No more child labour,” June 12, 2024, Bangkok Post, <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/2809564/no-more-child-labour> (retrieved on March 25, 2025)

ตัวอย่างเช่น โครงการอาหารกลางวันฟรีของโรงเรียนให้การสนับสนุนเฉพาะนักเรียนระดับประถมศึกษาเท่านั้น ทำให้นักเรียนมัธยมศึกษาจากครอบครัวที่ยากจนต้องเผชิญกับความยากลำบาก นอกจากนี้ ภายใต้ระเบียบใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เด็กที่ไม่มีเอกสารรับรองสถานะบุคคลจะไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากภาครัฐ หากโรงเรียนที่เข้าเรียนไม่ใช่โรงเรียนของรัฐสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้กำหนดให้การลงทะเบียนในระบบการศึกษาแบบโฮมสคูลต้องใช้สัญชาติไทยเท่านั้นเช่นเดียวกัน สำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่ในจังหวัดตากถึงกับออกข้อห้ามไม่ให้โรงเรียนรับเด็กที่ไม่มีเอกสารรับรองสถานะบุคคลและเด็กที่อพยพจากสงครามเข้าเรียน⁶⁴ กฎเกณฑ์ที่เลือกปฏิบัติเหล่านี้ส่งผลให้เด็กต้องออกจากระบบการศึกษา และถูกผลักดันเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้พวกเขาตกเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ง่าย

เหตุการณ์ที่ตอกย้ำถึงสถานการณ์ที่ไม่สู้ดีนัก ในการปกป้องคุ้มครองสิทธิเด็กในบริบทการทำงานและการเป็นสมาชิกครอบครัวแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ คือ⁶⁵ เหตุการณ์เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2568 ที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจจากสถานีตำรวจเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เข้าตรวจสอบ โบสถ์นานาชาติเกาะพะงัน ซึ่งตั้งอยู่ในหมู่ที่ 4 ตำบลเกาะพะงัน อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลังได้รับรายงานว่ามีการดำเนินการเป็นโรงเรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต ภายในสถานที่ดังกล่าว พบว่ามีนักเรียนชาวเมียนมามากกว่า 190 คน กำลังเรียนหนังสือ โดยมีครูชาวเมียนมา 4 คน ทั้งหมดให้การว่า พ่อแม่ของเด็กเหล่านี้ทำงานเป็นแรงงานในเกาะพะงัน และไม่มีเวลาดูแลลูกในช่วงเวลาทำงาน จึงนำมาฝากไว้ที่สถานที่แห่งนี้ โรงเรียนเรียกเก็บค่าใช้จ่าย 300-500 บาทต่อเดือนต่อคน ปัญหาที่มีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องคือ เจ้าหน้าที่ได้ตั้งข้อกล่าวหาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในข้อหา "ร่วมกันจัดตั้งสถานศึกษาตามกฎหมายโดยไม่ได้รับอนุญาต" และ"เป็นบุคคลต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต" เจ้าหน้าที่ยังได้ตรวจยึด ตำราเรียนภาษาพม่า 31 เล่ม เป็นหลักฐาน และส่งตัวผู้ต้องหาทั้งหมดให้พนักงานสอบสวนที่สถานีตำรวจเกาะพะงันดำเนินคดี⁶⁶

ปัญหาดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การเข้าถึงระบบการศึกษาในไทยยังมีการเลือกปฏิบัติโดยเหตุอันไม่เป็นธรรม และมีกฎหมายที่ทำให้การศึกษาขยายตัวได้อย่างจำกัด ซึ่งขัดกับหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่กำหนดว่า ทุกคนมีสิทธิในการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมตามข้อ 26 แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ มีหน่วยงานที่น่าสนใจและอาจมีบทบาทในการร่วมปกป้องคุ้มครองสิทธิในการพัฒนาตนเองของเด็ก ซึ่งได้แก่ สภาเด็กและเยาวชน (สดย.) ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา

⁶⁴ Editorial, "No more child labour," June 12, 2024, Bangkok Post, <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/2809564/no-more-child-labour> (retrieved on March 25, 2025)

⁶⁵ Khaosod English, "Immigration officers and police from Phangan Police Station in Surat Thani Province investigated the Koh Phangan International Church in Moo 4, Koh Phangan Subdistrict, Koh Phangan District, Surat Thani Province on Jan. 29, 2025, after learning that it was operating as an unauthorized school." Facebook, January 29, 2025.

⁶⁶ Ibid.

เด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และร่วมกำหนดนโยบายด้านเด็กและเยาวชน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมเด็กและพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยมีการกำหนดว่าเด็กและเยาวชน ตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึง 25 ปี บริบูรณ์ที่มีชื่อในทะเบียนบ้านถือเป็นสมาชิกสภาเด็กและเยาวชน โดยสหายจะมีคณะกรรมการบริหารซึ่งได้มาจากการคัดเลือกของสมาชิกสหายในแต่ละพื้นที่ นี้ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ไม่ได้ระบุว่าต้องเป็นการเลือกตั้ง

แต่อย่างไรก็ดีเด็กและเยาวชนที่รู้ถึงสถานะสมาชิกนั้นน้อยมาก การคัดเลือกกรรมการบริหารของสภาเด็กและเยาวชนด้วยการเลือกตั้งในหลายพื้นที่จึงเป็นเรื่องยาก ยิ่งไปกว่านั้นบางพื้นที่ก็ไม่มีผู้สมัครรับตำแหน่งกรรมการสหาย ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐที่ทำหน้าที่ดูแล สหายก็จะคัดสรรตามที่ตนเองเห็นสมควร เช่น การนำชื่อเด็กและเยาวชนที่ร่วมกิจกรรมกับภาครัฐไปบรรจุเป็นกรรมการสหาย การส่งจดหมายไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ให้ช่วยคัดสรรเด็กและเยาวชนมาเป็นกรรมการ บางโรงเรียนให้นักเรียนเลือกตั้ง บางโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจเข้ามาเสนอชื่อเอง บางโรงเรียนก็เสนอนักเรียนที่ครูมองว่าเป็นที่ถูกต้อง เป็นที่เชิดหน้าชูตาของโรงเรียนได้ หรือเป็นนักเรียนที่มีความโดดเด่นตามค่านิยมของครูหรือผู้บริหาร บางพื้นที่เจ้าหน้าที่รัฐจะเลือกคัดสรรกรรมการจากโรงเรียนที่เป็นที่นิยม และยังมีวิธีอื่นในการคัดสรรกรรมการ เมื่อการเข้ามาบริหารของทั้งกรรมการนักเรียนและกรรมการสหายมีกระบวนการบางอย่างที่เอื้อต่ออำนาจของผู้ใหญ่ ทั้งครู ผู้บริหารโรงเรียน และเจ้าหน้าที่รัฐ การทำงานของสภาเหล่านี้จึงไม่ใช่เสียงสะท้อนที่บริสุทธิ์จากเด็กและเยาวชน เนื่องจากกระบวนการทำงานของทั้งสภานักเรียนและสภาเด็กและเยาวชน ถูกผู้ใหญ่จากหลายฝ่าย ทั้งครู ผู้บริหารโรงเรียน หรือเจ้าหน้าที่รัฐเข้าแทรกแซงจำกัดสิทธิ์ และตีกรอบการทำงาน ทำให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กและเยาวชนไม่สามารถทำได้ หรืออาจทำได้ไม่เต็มที่⁶⁷

(5) ความขาดไร้เครือข่ายทางสังคม และหลักประกันทางสังคม

ความขาดไร้เครือข่ายทางสังคมและหลักประกันความปลอดภัยทางสังคมของกลุ่มประชากรเด็กเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประชากรเหล่านี้ต้องตกอยู่ในสภาวะเปราะบางและเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อการขูดรีดหรือการบังคับใช้แรงงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการขาดไร้เครือข่ายสังคม คือ สภาวะที่เด็กต้องอยู่ในสถานะที่ไร้อำนาจต่อรอง ไร้การเหลียวแล จนถูกมองเป็นอื่นและแปลกแยกจากสังคมทั่วไป เปิดช่องให้ฝ่ายนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจเข้ากำกับควบคุมชีวิตการทำงานของเด็กอยู่ฝ่ายเดียว ขณะเดียวกัน การขาดหลักประกันความปลอดภัยทางสังคม ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างจำกัดจำเขี่ย ทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา การพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้การทำงานของกลุ่มประชากรเด็กต้องทวีความเลวร้ายลงมากขึ้น แม้ว่าที่ผ่านมา จากรายงานของมูลนิธิศูนย์วิจัยและติดตามความเป็นธรรมทางสุขภาพ ที่ได้รับสนับสนุนโดยกองทุนเพื่อ

⁶⁷ “สภาเด็กและเยาวชนกับพื้นที่แสดงออกของเด็ก”, Amnesty International Thailand, สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2568, <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/985/>

ความเสมอภาคทางการศึกษา จะชี้ให้เห็นว่า⁶⁸ ประเทศไทยได้จัดสวัสดิการแก่เด็กและเยาวชนอยู่ไม่น้อย ตัวอย่างเช่น สวัสดิการด้านการศึกษาผ่านโครงการที่จัดทำโดยหน่วยงานรัฐ อาทิ โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา การตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯลฯ หรือด้านสวัสดิการด้านสังคมและเศรษฐกิจที่มีโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย กองทุนคุ้มครองเด็ก ฯลฯ รวมถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น บัตรประกันสุขภาพ กองทุนประกันสุขภาพสำหรับบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ ฯลฯ⁶⁹

ซึ่งทั้งนี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่า การคุ้มครองทางสังคม ผ่านการสร้างเครือข่ายทางสังคม และหลักประกันความปลอดภัยทางสังคมที่คำนึงถึงเด็กเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กในประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็ก รายงาน “Child-sensitive Social Protection in Thailand”⁷⁰ ขององค์การสหประชาชาติ ร่วมกับองค์การ UNICEF และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอภาพรวมของระบบการคุ้มครองทางสังคมที่คำนึงถึงเด็กในประเทศไทย โดยวิเคราะห์ถึงความต้องการ การเข้าถึง ความมีประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และความสอดคล้องของระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับเด็ก ซึ่งปัญหาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็ก มีดังนี้⁷¹

หนึ่ง ความยากจนในกลุ่มประชากรเด็ก ที่ต้นตอของปัญหาวงจรอุบาทว์ในชีวิต จนทำให้ไม่สามารถเข้าหลักประกันความปลอดภัยทางสังคม สวัสดิการขั้นพื้นฐาน และไม่มีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายทางสังคมได้ กลายเป็นอุปสรรคในการขยับสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ กล่าวให้เข้าใจโดยง่ายคือ สถานการณ์ความยากจนในประชากรที่กระทบต่อเด็ก ยังส่งผลให้เด็กเหล่านั้นต้องกลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีฐานะยากจนต่อไป และลูกหลานของเด็กเหล่านั้นก็จะเป็นคนจนเช่นเดียวกัน วงเวียนในลักษณะนี้โดยไม่มีวันยุติ

หากกล่าวอย่างเฉพาะเจาะจงในประเด็นแรงงาน พบว่า กลุ่มเด็กที่อาศัยในพื้นที่ชนบท ชนกลุ่มน้อย และเด็กพิการ มีความเสี่ยงสูงต่อการขาดแคลนทรัพยากรและการเข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคม กล่าวคือ เด็กที่อยู่ในครอบครัวยากจนหรือพื้นที่ห่างไกลมักขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เด็กเหล่านี้ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร เนื่องจากมีความจำเป็นต้องช่วยเหลือครอบครัวในทางการเงิน หรือหารายได้เข้าสู่ครัวเรือนนั่นเอง

สอง ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งหมายถึง สถานการณ์ที่เด็กมีการเข้าถึงโอกาสในการศึกษาที่ดีมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เด็กที่ไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอมีโอกาสสูงที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน การศึกษาในพื้นที่ชนบทมักขาดแคลนทรัพยากร เช่น ครูที่มีคุณภาพและอุปกรณ์การ

⁶⁸ สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สวัสดิการเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568,

<https://research.eef.or.th/wp-content/uploads/2021/11/รวมเล่มสวัสดิการ-แก่ไขล่าสุด261064-1.pdf>

⁶⁹ เรื่องเดียวกัน.

⁷⁰ United Nation Thailand, Thailand Social Protection Diagnostic Review: Summary report on child-sensitive social protection in Thailand, (Bangkok: Unicef Thailand, 2022)

⁷¹ Ibid.

เรียนการสอน เมื่อผนวกรวมกับปัญหาความเหลื่อมทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงความเปราะบางในมิติอื่น ๆ เช่น กลุ่มประชากรเด็กในครอบครัวแรงงานอพยพ ซึ่งมีความเสี่ยงสูงต่อการหลุดออกจากระบบสวัสดิการพื้นฐาน และระบบการศึกษา จนต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร

สาม ระบบสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคมที่ไม่เพียงพอ ยกตัวอย่างเช่น โครงการเงินช่วยเหลือเด็กแรกเกิด (Child Support Grant) ซึ่งเริ่มในปี 2015 ครอบคลุมเด็กเพียง 11% ของเด็กทั้งหมดในช่วงอายุ 0-6 ปี เนื่องจากข้อจำกัดด้านรายได้ขั้นต่ำสำหรับครอบครัวที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับปัญหาการเข้าถึงบริการคุ้มครองทางสังคมในกลุ่มเด็กเปราะบาง เช่น เด็กข้ามชาติ เด็กไร้สัญชาติ และเด็กพิการ ที่ยังมีอุปสรรคสำคัญ เนื่องจากปัญหาด้านเอกสาร การลงทะเบียน และการรับรู้สิทธิในกลุ่มครอบครัวที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ รายงานระบุว่า การสนับสนุนด้านการศึกษาที่ผ่านโครงการเงินอุดหนุนยังไม่ครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายแฝง⁷² เช่น ชุดนักเรียน อุปกรณ์การเรียน และค่าเดินทาง ทำให้ครอบครัวที่มีรายได้น้อยไม่สามารถใช้ประโยชน์จากโครงการได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งระบบสวัสดิการที่ไม่ได้พิจารณาความเฉพาะเจาะจงของแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ชนบทห่างไกลที่ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการกระจายทรัพยากร

สี่ ข้อจำกัดของนโยบายและกฎหมาย รวมถึงการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน กล่าวคือ สังคมไทยยังมีความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กในปัญหาความขาดไร้เครือข่ายทางสังคม สวัสดิการขั้นพื้นฐาน และหลักประกันความปลอดภัยทางสังคม เช่น เรื่องกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กยังขาดกลไกการบังคับใช้อย่างเข้มงวด ทำให้การใช้แรงงานเด็กยังคงมีอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่นอกสายตาของกฎหมาย และการไม่มีนโยบายระดับชาติที่ครอบคลุมสำหรับการคุ้มครองเด็กในทุกมิติ (สาธารณสุข การศึกษา การพัฒนาตนเอง ฯลฯ) ทำให้เกิดช่องว่างในการคุ้มครองกลุ่มเด็กเปราะบาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กในครอบครัวแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ที่ไม่ได้รับสถานะทางกฎหมายมักไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาหรือบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานได้ ส่งผลให้เด็กเหล่านี้ถูกผลักดันเข้าสู่แรงงานนอกระบบ เช่น งานก่อสร้าง งานในภาคเกษตรกรรม หรือการขายแรงงานราคาถูก นอกจากนี้ ปัญหาดังกล่าวยังถูกตอกย้ำด้วย การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน กล่าวคือ ระบบการจัดการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนและความล่าช้าในการให้บริการด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐาน รายงานของ UNICEF ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานท้องถิ่นหลายแห่งยังขาดทรัพยากรและบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินการด้านการคุ้มครองเด็กอย่างทั่วถึง⁷³

โดยสรุป ปัญหาการคุ้มครองทางสังคม การสร้างเครือข่าย และการเข้าถึงหลักประกันความปลอดภัยของเด็กในประเทศไทยได้สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมและช่องว่างในกลไกระบบการสนับสนุน การปฏิรูปนโยบายและการบูรณาการระบบการคุ้มครองที่ครอบคลุมทุกมิติจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและลดความเปราะบางของเด็กในประเทศไทย ทุกกลุ่ม ทั้งที่มีสถานะทางกฎหมาย และไม่มีสถานะทาง

⁷² United Nation Thailand, Thailand Social Protection Diagnostic Review: Summary report on child-sensitive social protection in Thailand, (Bangkok: Unicef Thailand, 2022)

⁷³ Ibid.

กฎหมาย การดำเนินการเหล่านี้ต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับเด็กทุกคนในสังคมไทย⁷⁴

(6) การด้อยสิทธิในฐานะสมาชิกครอบครัวแรงงาน

ประเด็นปัญหาในเรื่องสิทธิเด็กอีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ปัญหาต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กจากการเป็นสมาชิกครอบครัวแรงงาน ซึ่งหมายถึง กลุ่มประชากรเด็กที่ด้อยสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองกลุ่มที่ได้รับผลกระทบกระเทือนโดยอ้อมจากสภาพการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานที่ย่ำแย่ของพ่อแม่ เช่น กลุ่มเด็กในแคมป์คนงานก่อสร้าง เด็กที่ต้องเดินเร่ขายของให้กับผู้คนตามแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ รวมถึงเด็กที่ต้องเข้าสู่วัยทำงานก่อนวัยอันควรเนื่องจากต้องช่วยเหลือแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของครอบครัว เป็นต้น

ด้านบริบทของกลุ่มเด็กในแคมป์คนงานก่อสร้าง องค์การ UNICEF เคยได้จัดทำรายงานข้อเท็จจริงผ่านวิธีวิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเด็กข้ามชาติและผู้ปกครองที่เป็นแรงงานข้ามชาติ รวมถึงบริษัทก่อสร้างและบริษัท อสังหาริมทรัพย์ กระทั่งที่เกี่ยวข้อง และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อสำรวจปัญหาและความท้าทายที่เด็ก ๆ ที่อาศัยอยู่ในที่พักคนงานก่อสร้างต้องเผชิญ

โดยผลการศึกษาของรายงานชี้ว่า⁷⁵ ปัญหาและความท้าทายที่เด็กข้ามชาติและพ่อแม่ผู้ปกครองระบุไว้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เน้นไปที่ปัญหาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน การคุ้มครองเด็ก และการเข้าถึงบริการสุขภาพและการศึกษา โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

ในด้านโครงสร้างพื้นฐานของที่พักคนงานก่อสร้างที่เด็ก ๆ อยู่อาศัย ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นว่า จำนวนห้องอาบน้ำ และห้องสุขามีไม่เพียงพอ และรายงานปัญหาจากอันตรายเกี่ยวกับกระแสไฟฟ้า ซึ่งเคยเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเด็กและผู้ใหญ่แสดงออกอย่างชัดเจนว่า ต้องการให้มีห้องอาบน้ำแบบแยกเพศ (เกือบ 90% ของผู้ให้สัมภาษณ์) เมื่อถามถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัย เด็ก ๆ ที่ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญ มากกับโอกาสทางสังคมภายในที่พักคนงาน โดยพวกเขาต้องการจะเป็นเพื่อนกับเด็กคนอื่น ๆ ในชุมชนมากขึ้น และ อยากให้มีกิจกรรมและของเล่นมากขึ้น⁷⁶

ขณะที่การสำรวจประเด็นการคุ้มครองเด็ก ซึ่งรวมถึงเรื่องการเข้าถึงบริการสำคัญ เช่น บริการสุขภาพและการศึกษา การจัดทำเอกสารยืนยันตัวตน ความเสี่ยงต่อการถูกกีดกันและถูกเลือกปฏิบัติจากสังคม การแยกจากครอบครัว ความรุนแรงในครอบครัว และปัญหาแรงงานเด็ก พบว่า⁷⁷ ยังขาดการแบ่งปันข้อมูลด้านบริการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอให้แก่ ครอบครัวที่เพิ่งย้ายเข้ามาอยู่ใหม่ในที่พักคนงาน

⁷⁴ United Nation Thailand, Thailand Social Protection Diagnostic Review: Summary report on child-sensitive social protection in Thailand, (Bangkok: Unicef Thailand, 2022)

⁷⁵ องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ), สร้างสรรค์อนาคตประเทศไทย เกื้อหนุนชีวิตเด็กในแคมป์ก่อสร้าง, (กรุงเทพฯ: ยูนิเซฟประเทศไทย, 2560).

⁷⁶ องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ), สร้างสรรค์อนาคตประเทศไทย เกื้อหนุนชีวิตเด็กในแคมป์ก่อสร้าง, (กรุงเทพฯ: ยูนิเซฟประเทศไทย, 2560): 9 – 10.

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน.

อย่างไรก็ดี ภายในที่พักคนงานทุกที่จะมีเครือข่ายลูกจ้างและผู้นำ ชุมชนอยู่ ซึ่งการมีเครือข่ายดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดฝึกอบรมและแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับ บริการที่สำคัญให้แก่ครอบครัวที่เข้ามาอยู่ใหม่ได้

ส่วนประเด็นการเข้าถึงบริการสุขภาพ พบว่า⁷⁸ มีปัญหาในการเข้าถึงวัคซีนและบัตรประกันสุขภาพ ด้วยเหตุที่การได้รับวัคซีน เป็นสิ่งสำคัญด้านสาธารณสุขและเป็นมาตรการทางสุขภาพที่จำเป็นสำหรับทุก ความท้าทายนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการช่วยเหลือเด็ก ๆ ส่วนอุปสรรคสำคัญในการได้รับบัตรประกันสุขภาพ คือค่าใช้จ่ายที่สูงและการต้องมี เอกสารจำเป็น ซึ่งปัญหานี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการสนับสนุนต่าง ๆ เช่น การแบ่งปันข้อมูลซึ่งทำให้การเข้าถึงบริการ ด้านเอกสารดีขึ้น และการฝึกอบรมความรู้เรื่องการเงิน ฯลฯ⁷⁹

สุดท้าย ประเด็นการเข้าถึงบริการด้านการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องหลายรายทั้งที่เป็นบริษัทและองค์กรพัฒนาเอกชนที่คุ้นเคยกับ สภาพที่พักคนงานก่อสร้างต่างรายงานว่า⁸⁰ เด็กจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในที่พักคนงานไม่ได้เข้าเรียนในโรงเรียนแม้ว่าเด็ก ทุกคนในประเทศไทยจะมีสิทธิ์เข้าเรียนในโรงเรียนก็ตาม ปัญหาและความท้าทายก็คือ ความลำบากในการเดินทางไป โรงเรียนรัฐในพื้นที่ ความสามารถของครอบครัวในการจ่ายค่าใช้จ่ายในโรงเรียน และการที่เด็กโตต้องอยู่คอยดูแลน้อง ๆ ขณะที่พ่อแม่ออกไปทำงาน⁸¹

ข้อเท็จจริงเหล่านี้คือข้อเท็จจริงส่วนหนึ่งที่สะท้อนปัญหาความด้อยสิทธิในสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กจากกรณีการเป็นสมาชิกครอบครัวของแรงงานก่อสร้างในที่ต้องอยู่อาศัยภายในแคมป์คนงาน ขณะที่การเป็นสมาชิกครอบครัวแรงงานภายใต้บริบทอื่น ๆ ก็ย่อมมีประเด็นที่ควรต้องพิจารณาแตกต่างกันออกไป อย่างกรณีเด็กที่ต้องเดินแรขายของให้กับผู้คนตามแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ หรือสถานบันเทิง

(7) การถูกละเมิดสิทธิโดยสถาบันครอบครัว

ประเด็นดังกล่าวอาจพบได้ตามการรายงานของสื่อมวลชน เบื้องต้นพบว่า กลุ่มเด็กที่ตระเวนขายสินค้าตามร้านอาหาร สถานบันเทิง หรือแหล่งท่องเที่ยวในเมือง เช่น เมืองเชียงใหม่ มักมาจากครอบครัวประชากรชายขอบกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และประชากรพื้นที่สูง ซึ่งล้วนแต่เป็นชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์⁸² ครั้งหนึ่งเจ้าพนักงานตำรวจในพื้นที่อำเภอสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ “ได้รับร้องเรียนมาว่า สงสารเด็กชาวเขาที่เข้ามาตระเวนขายพวงมาลัยดอกไม้มั ตามร้านอาหารต่าง ๆ ในเขตอำเภอสันกำแพง อายุเพียง 5-6 ขวบ พ่อแม่นั่งควบที่รถจักรยานยนต์อยู่หน้าร้านอาหาร ให้ลูกมาขายพวงมาลัย

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน.

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน.

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน.

⁸¹ เรื่องเดียวกัน.

⁸² ไทยรัฐออนไลน์, “รุดดูพ่อแม่ชาวเขา แก่เด็กเร่ขายมาลัย ผิดกฎหมาย-โทษหนัก.” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568.

ดอกไม้ ใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย ถึงเวลาเด็กหน้าจะได้นอนพักผ่อนทำการบ้านเข้ามาไปโรงเรียน และกลับถูกพ่อแม่บังคับให้ขายพวงมาลัย” จึงได้สั่งการให้เจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจไปตรวจสอบที่หมู่บ้านแห่งหนึ่ง

จากการตรวจสอบพบว่า “หมู่บ้านมีกลุ่มชนชาติพันธุ์อาศัยอยู่ทั่วพื้นที่ แต่ไม่มีทะเบียนบ้าน และเลขที่บ้าน ส่วนใหญ่จากดอยวาวี จังหวัดเชียงราย อาศัยมานานกว่า 10 ปีมาแล้ว เป็นที่ดินไม่ได้ทำประโยชน์จำนวนหลาย 10 ไร่ด้วยกัน บ้านมุงด้วยหญ้าคา ทางเจ้าหน้าที่พบกับ นายยูนะ เลิศจิตกุลศร อายุ 53 ปี ชาว ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นผู้ปกครองดูแลหมู่บ้านดังกล่าว เจ้าหน้าที่จึงขอความร่วมมือ ความห่วงใยมายังพ่อแม่ผู้ปกครองเด็ก จึงแจ้งให้ นายยูนะ ช่วยแจ้งให้ทางผู้ปกครองเด็ก ให้เลิกใช้แรงงานเด็กขายพวงมาลัยดอกไม้ตามร้านอาหาร พร้อมแจ้งข้อกฎหมายให้ทราบ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ว่าผู้ใดบังคับ ชูเชื้อ ชักจูง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กประพฤติตนที่ผิด หรือมีความพหุติเสี่ยงต่อการกระทำความผิด “มีโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 30,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” ซึ่งเด็กเป็นวัยที่สมควรได้รับการศึกษาตามสมควร และมีการพัฒนาเท่าที่ควร ถ้าขอความร่วมมือแล้ว พบยังมีเด็กตระเวนขายพวงมาลัยดอกไม้อีก จะได้ดำเนินจับกุมพ่อแม่เด็กอย่างเด็ดขาดมาดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป”

การรายงานข่าวข้างต้น เป็นเพียงข้อเท็จจริงส่วนหนึ่งเท่านั้นของปัญหาเด็กเร่ขายของ และข้อเท็จจริงดังกล่าวยังดำเนินอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน กล่าวคือ ยังไม่ปรากฏว่ามีกลไกหรือการบังคับกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งปฏิเสธไม่ได้ว่า ปัญหาการบังคับเด็กซึ่งเป็นสมาชิกครอบครัวเร่ขายของนั้นเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับปัญหาเชิงโครงสร้างทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำด้านโอกาส ความยากจน ปัญหาระบบกฎหมายที่ทำให้เกิดความบกพร่องในสถานะบุคคลต่อประชากรบางกลุ่ม จนเป็นเหตุให้ประชากรกลุ่มนั้นไม่สามารถเข้าถึงความต้องการทางเศรษฐกิจของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนบีบบังคับให้เด็กกลุ่มนี้ต้องตกกลายเป็นเครื่องมือของผู้ปกครอง (ที่ยากจน) ให้ต้องรายได้เพิ่มเติมเพื่อมาจุนเจือครอบครัว

ปัญหาต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กจากการเป็นสมาชิกครอบครัวแรงงานในสังคมไทย เชื่อมโยงกับประเด็นสำคัญอันเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบังคับใช้แรงงานเด็กของพ่อแม่ผู้ปกครอง ด้านงานศึกษาของ Phanwin Yokying และ Maria S. Floro⁸³ ซึ่งศึกษาประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่เด็กต้องถูกบังคับใช้แรงงานโดยพ่อแม่และผู้ปกครองเกิดจาก ปัจจัยทางเศรษฐกิจและความยากจน อันเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า เด็กจากครอบครัวด้อยโอกาส ซึ่งอาจมาจากสถานะการเป็นครอบครัวแรงงานอพยพ ย่อมเสี่ยงที่จะถูกบังคับให้ทำงานได้ง่ายกว่า รวมถึงครอบครัวที่มีรายได้ต่ำหรือพ่อแม่ทำงานนอกระบบ ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอน อาจจำเป็นต้องให้ลูกช่วยทำงานเพื่อเพิ่มรายได้หรือช่วย

⁸³ Phanwin Yokying & Maria S. Floro, Parents' labour force participation and children's involvement in work activities: evidence from Thailand, *Oxford Development Studies*, 48(3)(2020): 287-303

แบ่งเบาภาระของครอบครัว รายได้ของครอบครัวที่ไม่เพียงพอทำให้เด็กต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่าย เช่น ค่าอาหาร ค่าเล่าเรียน และค่ารักษาพยาบาล⁸⁴

นอกจากนี้ การมีงานทำของพ่อแม่และความไม่มั่นคงในอาชีพของพ่อแม่ก็เป็นปัจจัยสำคัญไม่ต่างกัน งานศึกษาดังกล่าวพบว่า หากพ่อแม่โดยเฉพาะ แม่ มีงานทำ โดยเฉพาะในภาคนอกระบบ⁸⁵ เด็กมีแนวโน้มต้องเข้าร่วมทำงานด้วยการช่วยแม่ทำงานมากขึ้น หากพ่อแม่ต้องทำงานในภาคเกษตร ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก โรงงาน หรือค้าขาย เด็กก็อาจถูกใช้เป็นแรงงานภายในครอบครัวเช่นเดียวกัน

นอกเหนือจากปัจจัยทางเศรษฐกิจแล้ว การบังคับให้ลูกทำงาน ยังเกี่ยวโยงในประเด็นสังคมและวัฒนธรรม⁸⁶ ในบางพื้นที่ โดยเฉพาะในชนบท การทำงานตั้งแต่อายุน้อยถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติ และเป็นส่วนหนึ่งของการสอนให้เด็กมีความรับผิดชอบ พ่อแม่อาจมองว่าการทำงานเป็นโอกาสในการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในชีวิต บางครอบครัวอาจถูกคาดหวังจากสังคมว่าลูกควรมีส่วนช่วยในการกิจของครัวเรือน เช่น หากเพื่อนบ้านให้ลูกทำงาน ครอบครัวอื่นก็อาจรู้สึกที่ต้องทำเช่นเดียวกัน อีกทั้งเด็กจากครอบครัวที่ขาดแคลนอาจไม่มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ หรืออาจต้องออกจากโรงเรียนกลางคันเนื่องจากปัญหาทางการเงิน พ่อแม่ที่เห็นว่าการศึกษาไม่ใช่ทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจเลือกให้ลูกทำงานแทน

การบังคับให้ลูกทำงาน ย่อมแยกไม่ขาดจากปัจจัยด้านกฎหมายและโครงสร้างแรงงาน แม้กฎหมายของประเทศไทย จะกำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างงานเด็ก แต่ในบางพื้นที่ กฎหมายอาจไม่ได้ถูกบังคับใช้อย่างเคร่งครัด ทำให้พ่อแม่ยังสามารถให้ลูกทำงานได้ อีกทั้ง ในบางภาคการผลิต เช่น การเกษตร หรือธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน แรงงานเด็กถูกใช้เป็นทรัพยากรสำคัญเพื่อช่วยลดต้นทุนในการดำเนินกิจการ และระบบเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคงทำให้ครอบครัวต้องพึ่งพาแรงงานจากสมาชิกทุกคนรวมถึงเด็ก

3.1.2. ปัญหาด้านข้อกฎหมาย

(1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กที่ไร้ประสิทธิภาพ

ในระบบกฎหมาย แม้ว่าจะมีกฎหมายกำหนดการคุ้มครองการจ้างแรงงานเด็กไว้เป็นการเฉพาะ แต่ในงานศึกษา เรื่องปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย โดยอนันตญา สุขพิทักษ์⁸⁷ ได้ชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของปัญหาที่อาจทำให้มาตรการทางกฎหมายของไทยปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุนิติวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางได้มากเท่าไรนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเด็ก

⁸⁴ Ibid: 288 – 289.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Ibid: 290.

⁸⁷ อนันตญา สุขพิทักษ์, บทความที่เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568,

http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6012018015/1574234903fb2ec8ac0b0e2690ad67ae7a0ca07878_abstract.pdf

เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมถึงการสร้างมาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยประเด็นที่ควรพิจารณานั้นประกอบไปด้วย

หนึ่ง ปัญหาการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก เนื่องจากกฎหมายแรงงานในปัจจุบันไม่กำหนดชั่วโมงการทำงานเฉพาะสำหรับแรงงานเด็ก ส่งผลให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานเท่ากับผู้ใหญ่ (สูงสุด 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของเด็ก

สอง ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) แรงงานเด็กที่ทำงานแบบพาร์ทไทม์มักไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น นักเรียนที่หารายได้เสริมในวันหยุด สำหรับการแก้ไขปัญหานี้ ควรมีการผลักดันและเสนอให้ประเทศไทยรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา และเพิ่มบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานพาร์ทไทม์

สาม ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษ บทลงโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานเด็กถือว่าเบาเกินไป ทำให้นายจ้างบางรายไม่เกรงกลัวกฎหมาย เช่น โทษปรับที่น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับสถานะทางการเงินของนายจ้าง ควรเพิ่มโทษจำคุกและปรับที่สูงขึ้นให้เหมาะสม และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่อาจนำไปสู่การทุจริต

สี่ ข้อจำกัดของการบังคับใช้กฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไม่เพียงพอ และไม่มีอำนาจในการดำเนินคดีทันที แม้จะพบการฝ่าฝืนกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กก็ตาม

นอกเหนือจากนี้ การปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานและสภาพการจ้างงานกลุ่มประชากรเด็ก ยังคงต้องคำนึงถึงหลักการการทำงานที่เป็นธรรมหรือ Fair Work อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรงที่เป็นธรรม สภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม ระบบสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นธรรม และการรับรองให้คนทำงานอยู่ในระบบตัวแทนที่เป็นธรรม พร้อมทั้งยังต้องคำนึงถึงแรงงานที่อยู่นอกระบบ คนทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนทำงานทุกคนจะได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมและ เพื่อพัฒนาระบบกฎหมายให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่พลวัตอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ

(2) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่มีการคุ้มครองสิทธิในการพักผ่อนและการพัฒนาตนเองให้ชัดเจน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายแรงงานที่กำหนดข้อจำกัดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็ก ทั้งในแง่อายุขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และประเภทงานที่ห้ามมิให้เด็กปฏิบัติ แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกกลับพบว่ากฎหมายแรงงานไทยยังขาดบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิเด็กในมิติที่เกี่ยวข้องกับ “สิทธิในการพักผ่อนและนันทนาการ” และ “สิทธิในการพัฒนาตนเอง” อย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจงในบริบทของการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้จะกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานและมีข้อห้ามเกี่ยวกับงานอันตรายสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่กลับไม่มีบทบัญญัติที่ระบุถึงสิทธิของเด็กในการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมนันทนาการตามวัย หรือการมีเวลาสำหรับเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม

พัฒนาการส่วนบุคคลแต่อย่างใด กฎหมายแรงงานในปัจจุบันมุ่งเน้นเพียงการควบคุมชั่วโมงการทำงานสูงสุด และการห้ามทำงานในช่วงเวลาที่เป็นอันตราย แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญเชิงบวกต่อ “สิทธิในการเล่น” หรือ “สิทธิในการพัฒนา” ตามกรอบมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC) ข้อ 28 และ 31

ในระดับกฎหมายภายใน แม้ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 จะบัญญัติหลัก “ประโยชน์สูงสุดของเด็ก” ตามมาตรา 22 ไว้เป็นหลักการทั่วไป แต่กลับไม่มีบทเฉพาะที่ระบุถึงความจำเป็นของการออกแบบสภาพการทำงานที่สอดคล้องกับสิทธิในการพักผ่อนและการพัฒนาตนเองของเด็กในกรณีที่เด็กจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน ด้านหนึ่ง ขณะที่อาจมองเห็นถึงความพยายามในการส่งเสริมสิทธิเด็กด้านนั้นผ่านการผ่าน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง (5) ที่ระบุถึงสิทธิในการเล่น การพักผ่อน และการเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและศิลปะ แต่กฎหมายดังกล่าวก็มีใช้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้โดยตรงต่อสภาพการจ้างแรงงานเด็กภายใต้ความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้าง มากนัก

ในเชิงโครงสร้างกฎหมายแรงงานไทย จึงยังขาด “กลไกบังคับใช้สิทธิด้านพัฒนาการและนันทนาการในบริบทของแรงงานเด็ก” อย่างแท้จริง กล่าวคือ กฎหมายแรงงานไทยยังไม่รองรับหลักสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กในแง่ของ “การมีชีวิตวัยเด็กที่สมบูรณ์” ตามเจตนารมณ์ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และอนุสัญญา ILO ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานและรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ทั้งนี้ทำให้เด็กจำนวนไม่น้อยที่เข้าสู่ระบบการจ้างงานต้องตกอยู่ในภาวะขาดแคลนโอกาสในการพักผ่อน เล่น และพัฒนาทักษะชีวิตอย่างเหมาะสมกับวัย

การแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงไม่อาจดำเนินการได้เพียงการควบคุมอายุขั้นต่ำหรือประเภทงานที่อนุญาตให้เด็กทำงานเท่านั้น แต่จำเป็นต้องยกระดับกฎหมายแรงงานไทยให้ครอบคลุม “สิทธิในชีวิตวัยเด็ก” ทั้งมิติของ สุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านสิทธิเด็กที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิก

(3) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการเด็ก

ด้านประเด็นปัญหาทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการจัดสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางสังคมของเด็กและเยาวชน งานของ นิภาพรณ เจนสันติกุล⁸⁸ ซึ่งได้ทำการศึกษา ประเด็นสวัสดิการสังคมของเด็กและเยาวชน ในมิติความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงและโอกาส ได้ชี้ให้เห็นว่า ที่ผ่านมารัฐไทยอาจมีสวัสดิการทางสังคมกับเด็กและเยาวชนอยู่บ้าง แต่กลับพบว่า การดำเนินนโยบายด้านสวัสดิการเด็กและเยาวชนในประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก โดยประเด็นสำคัญประการแรกคือ การขาดกลไกบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการกระจายอำนาจที่ไม่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐหลายแห่งรับผิดชอบดูแลสวัสดิการเด็ก แต่การดำเนินงานกลับขาดการบูรณาการและมีโครงสร้างการบริหารที่

⁸⁸ นิภาพรณ เจนสันติกุล, สวัสดิการสังคมของเด็กและเยาวชน: ความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงและโอกาส, รัฐสภาสาร ฉบับเดือนมีนาคม - เมษายน 2562: 99 – 115.

ซ้ำซ้อน ทำให้การให้บริการขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเด็กและเยาวชนได้อย่างเต็มที่⁸⁹

อีกประเด็นหนึ่งคือ บทบัญญัติทางกฎหมายที่ซับซ้อนและแยกส่วน โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการเด็กอยู่หลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเด็กตามรัฐธรรมนูญ อย่างไรก็ตามกฎหมายเหล่านี้ไม่ได้ถูกบูรณาการให้สอดคล้องกัน ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้ รวมถึงการตีความที่ไม่เป็นเอกภาพของเจ้าหน้าที่⁹⁰ ส่งผลให้เด็กบางกลุ่ม โดยเฉพาะเด็กที่อยู่ในสภาวะเปราะบาง เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กในชุมชนแออัด หรือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในครอบครัว ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่ควรได้รับ นอกจากนี้ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ยังเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยแม้ว่ารัฐจะมีโครงการสนับสนุนเด็ก เช่น เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด แต่จำนวนเงินที่จัดสรรยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัวที่มีรายได้น้อย อีกทั้งกระบวนการลงทะเบียนเพื่อรับสิทธิยังมีความซับซ้อน ส่งผลให้บางครอบครัวไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการได้ ในขณะเดียวกัน งบประมาณด้านสวัสดิการเด็กมักถูกจัดสรรไปยังโครงการขนาดใหญ่ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน ทำให้ความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพลดลง⁹¹

จากปัญหาดังกล่าว เด็กบางกลุ่ม โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาสและเด็กในครัวเรือนที่มีรายได้น้อย จึงยังคงเผชิญกับความยากลำบากในการเข้าถึงสวัสดิการและบริการของรัฐ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างบริหาร การพัฒนากฎหมายให้มีความชัดเจนและเป็นเอกภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของเด็กในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สวัสดิการเด็กเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(4) ความล้มเหลวของกลไกคุ้มครองเด็กจากการละเมิดสิทธิภายในครอบครัว

กรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกลุ่มเด็กเยาวชน อาจไม่ได้มาจากบุคคลภายนอกครอบครัว หรือนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียว แต่อาจมาจากคนภายในครอบครัวกันเอง ทั้งนี้ การคุ้มครองเด็กจากการเป็นสมาชิกสถาบันครอบครัวแรงงาน ในระดับกฎหมายภายในประเทศ สามารถพินิจจากพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 23 และมาตรา 25 ที่ได้กำหนดหน้าที่ของผู้ปกครองให้ต้องอุปการะเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน และพัฒนาเด็กที่อยู่ในความปกครองของตนอย่างเหมาะสม และหากปรากฏว่า มีการกระทำฝ่าฝืนกฎหมาย เด็กที่ตกเป็นผู้เสียหายจะต้องอยู่ในความดูแลและคุ้มครองโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ มาตรา 23 และมาตรา 25 มีสาระสำคัญดังนี้

- ผู้ปกครองต้องให้การอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และพัฒนาเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแลของตนตามควรแก่ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมแห่งท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำ

⁸⁹ เรื่องเดียวกัน.

⁹⁰ เรื่องเดียวกัน.

⁹¹ เรื่องเดียวกัน.

กว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและต้องคุ้มครองสวัสดิภาพ เด็กที่อยู่ในความปกครองดูแลของตนมิให้ตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ (มาตรา 23)

- ผู้ปกครองต้องไม่กระทำการ ดังต่อไปนี้ (มาตรา 25)
 - (1) ทอดทิ้งเด็กไว้ในสถานรับเลี้ยงเด็กหรือสถานพยาบาลหรือไว้กับบุคคลที่รับจ้างเลี้ยงเด็กหรือที่สาธารณะ หรือสถานที่ใด โดยเจตนาที่จะไม่รับเด็กกลับคืน
 - (2) ละทิ้งเด็กไว้ ณ สถานที่ใด ๆ โดยไม่จัดให้มีการป้องกันดูแลสวัสดิภาพหรือให้การเลี้ยงดูที่เหมาะสม
 - (3) จงใจหรือละเลยไม่ให้อะไรที่เป็นแก่การดำรงชีวิตหรือสุขภาพอนามัยจนน่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือ จิตใจของเด็ก
 - (4) ปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะที่เป็นการขัดขวางการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการของเด็ก
 - (5) ปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะที่เป็นการเลี้ยงดูโดยมิชอบ

อย่างไรก็ดี ในงานศึกษาของ สุภาพร พิทักษ์เผ่าสกุล⁹² ได้ชี้ให้เห็นถึง ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ที่ทำให้กฎหมายที่แม่ได้รับการตราออกมาเพื่อให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่รัฐในการจัดการปัญหาการละเมิดสิทธิในบริบทต่าง ๆ รวมถึงการที่เด็กต้องเป็นสมาชิกในสถาบันครอบครัว แต่ทว่ากฎหมายในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสาเหตุมาจากหลายกรณีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเองที่อาจจำกัดขอบเขตการช่วยเหลือเด็ก เช่น การกำหนดว่า การนำเด็กเข้าสู่กระบวนการสงเคราะห์เด็ก ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองเสียก่อน ตามมาตรา 32 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก ปัญหาคือ บางกรณีผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ หรือเป็นผู้กระทำทารุณเด็กเอง ทำให้เด็กไม่ได้รับการช่วยเหลือทันทั่วทั้ง⁹³

ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย ยังรวมถึงกลไกที่ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน กล่าวคือ หลายหน่วยงานที่รับผิดชอบเด็กกลุ่มเปราะบาง⁹⁴ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมฯ สถานพินิจ ตำรวจ และองค์กรพัฒนาเอกชน ยังขาดกลไกที่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการช่วยเหลือเด็ก เนื่องจากนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่ดูแลเด็กยังมีจำนวนไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้กระบวนการช่วยเหลือเด็กไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ ปัญหาที่ทำให้เด็กต้องถูกละเมิดสิทธิจากคนในครอบครัว ยังมีมิติด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่านิยมที่มองว่าเด็กเป็นสมบัติของครอบครัว⁹⁵ และในบางกรณี ผู้ปกครองมองว่า

⁹² สุภาพร พิทักษ์เผ่าสกุล, ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ตามกระบวนการยุติธรรม, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 39, ฉ.3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2563: 92 – 105.

⁹³ เรื่องเดียวกัน: 92 – 105.

⁹⁴ เรื่องเดียวกัน: 101.

⁹⁵ สุภาพร พิทักษ์เผ่าสกุล, ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ตามกระบวนการยุติธรรม, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 39, ฉ.3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2563: 101.

การลงโทษหรือการใช้แรงงานเด็กเป็นเรื่องปกติ ทำให้การแทรกแซงของรัฐทำได้ยาก อีกทั้งอาจสามารถโยกไปในประเด็นอื่น ๆ ได้อีก เช่น การตีตราทางสังคม เด็กที่ถูกช่วยเหลือจากสถานการณ์เลวร้าย เช่น เด็กที่ถูกล่วงละเมิด เด็กขอยาน หรือเด็กติดยา อาจถูกตีตราจากสังคม ทำให้พวกเขาถูกกีดกันจากโอกาสทางการศึกษาและอาชีพ⁹⁶

ส่วนสาเหตุที่อาจส่งผลให้การแก้ไขเยียวยาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้เด็กที่ได้รับความช่วยเหลือ ต้องกลับไปเผชิญกับความเลวร้ายในชีวิตอีก คือ ปัญหาระบบติดตามหลังการช่วยเหลือที่ยังไม่ดีพอ แม้เด็กบางคนจะได้รับความช่วยเหลือเบื้องต้น แต่เมื่อกลับไปอยู่ในสภาพแวดล้อมเดิม อาจเผชิญปัญหาเดิมซ้ำอีก เนื่องจากขาดระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ปัญหาการช่วยเหลือเด็กกลุ่มเปราะบางมีหลายมิติ ทั้งด้านกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย โครงสร้างการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สังคม และทรัพยากร หากต้องการให้การคุ้มครองเด็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายให้ยืดหยุ่นขึ้น ปรับปรุงระบบการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน เพิ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมการสร้างความรู้เพื่อผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในค่านิยมทางสังคมเกี่ยวกับสิทธิเด็ก ว่าเด็กไม่ใช่สมบัติของครอบครัว แต่เป็นมนุษย์ที่คู่ควรกับการปกป้องดูแล และมีสิทธิที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ทั้งในปัจจุบันและอนาคตภายหน้า

3.2. ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กในศตวรรษที่ 21

การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยไม่ได้นำพามาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว เพราะภายใต้ความสะดวกสบายที่มนุษย์ได้รับจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตยังนำมาซึ่งความท้าทายด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัว รวมไปถึงความเสี่ยงภายใต้กระแสธารแห่งยุคโลกาภิวัตน์และทุนนิยมใหม่อย่างมีนัยยะสำคัญ หนึ่งในปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของสภาพการณ์ดังกล่าวได้แก่การเข้าสู่ตลาดแรงงานของเด็กและเยาวชนในรูปแบบใหม่ที่ต่างจากการใช้แรงงานเข้มข้นในอดีตโดยมีแพลตฟอร์มออนไลน์ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างเด็ก และตลาดแรงงาน อาทิ กลุ่มเด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อผลิตสื่อสำหรับการโฆษณาหรืออินฟลูเอนเซอร์เด็ก (Kidfluencers) ตลอดจนกลุ่มเด็กเยาวชนที่ขายสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์ จนเป็นเหตุให้รัฐบาลของหลายประเทศทั่วโลกในฐานะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ความคุ้มครอง และความมั่นคงปลอดภัยกับประชาชนต้องหันมาทบทวนระบบการคุ้มครองงานแรงงานเด็กและเยาวชนให้สอดคล้องกับบริบทของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

หากพิจารณาถึงต้นสายปลายเหตุที่เด็กและเยาวชนมีแนวโน้มเข้าสู่ตลาดงานแรงงานเร็วขึ้นกว่าในอดีตจะพบว่าแนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการแข่งขันของผู้เล่นในตลาดอย่างเสรีโดยปราศจากการแทรกแซงจากภาครัฐเป็นหนึ่งในชนวนสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยดึงดูด (ความ

⁹⁶ เรื่องเดียวกัน: 97.

ต้องการแรงงานราคาถูก, การปรากฏตัวของภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ, และวัฒนธรรมการบริโภค) และปัจจัยผลักดัน (ความไม่เท่าเทียมด้านเศรษฐกิจอันมีผลมาจากภาครัฐลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ, แรงกดดันทางเศรษฐกิจ) ให้เด็กและเยาวชนเข้าสู่โลกการทำงานในขณะที่อายุน้อย นอกเหนือไปจากตัวอย่างของกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์แล้ว กลุ่มเด็กฝึกงานและกลุ่มนักเรียน/นักศึกษาที่ทำงานพาร์ทไทม์ก็นับว่าอีกหนึ่งกลุ่มที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งด้วยเหตุผลในการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานเชิงปฏิบัติทั้งเพื่อบรรลุข้อกำหนดของสถาบันการศึกษาที่กำหนดให้การฝึกงานเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการสำเร็จการศึกษา และเพิ่มคุณสมบัติให้กับตัวเองก่อนเข้าสู่ตลาดงาน ภายหลังสำเร็จการศึกษา, เหตุผลด้านเศรษฐกิจ รวมไปถึงความต้องการของผู้ประกอบการเองที่ต้องการมองหาแรงงานในอัตราจ้างที่ต่ำกว่าพนักงานประจำโดยปราศจากความจำเป็นในการมอบสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการบริหารกิจการ เมื่อบริบทของโลกยุคปัจจุบันดำเนินไปอย่างซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การหันมาทบทวนกรอบการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยแรงงานเด็กและเยาวชนจึงกลายมาเป็นวาระสำคัญที่หลายประเทศควรหันมาให้ความสนใจเพื่อคุ้มครอง และเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยให้กับเด็กและเยาวชนภายในชาติ

นอกจากจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของประเภทงาน และแนวโน้มการเข้าสู่ตลาดแรงงานในขณะที่ยังน้อย ภายใต้บริบทของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทุกพื้นที่ทั่วโลกสามารถเชื่อมต่อเข้าหากันผ่านเทคโนโลยีทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่สินค้าวัฒนธรรมของประเทศหนึ่งสามารถเผยแพร่ไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกได้ภายในชั่วอึดใจจนก่อให้เกิดเป็นความนิยมของสินค้าทางวัฒนธรรม อาทิ เพลง, ซีรีส์ และภาพยนตร์ และนำไปสู่การต่อยอดเพื่อสร้างรายได้ให้กับทั้งตัวศิลปินและประเทศได้อย่างมหาศาล โดยเกาหลีใต้ถือว่าเป็นตัวอย่างของประเทศที่ประสบความสำเร็จจากการส่งออกสินค้าวัฒนธรรมภายใต้กระแสธารของยุคโลกาภิวัตน์ โดยความนิยมสื่อวัฒนธรรมสมัยนิยมจากเกาหลีใต้ได้จุดประกายให้เด็กและเยาวชนต่างพากันตอบเท้าเข้าสู่อุตสาหกรรมไอดอลในฐานะศิลปินฝึกหัดเพื่อก้าวไปสู่การเป็นศิลปินที่มีชื่อเสียงและเงินทองในอนาคต จริงอยู่ว่าปลายทางที่เด็กและเยาวชนในฐานะไอดอลฝึกหัดหลายคนไฝฝั่นคือการได้ยืนอยู่บนเวทีท่ามกลางแสงสีและแฟนคลับนับล้าน แต่กว่าจะเดินทางไปถึงจุดนั้นได้ ศิลปินฝึกหัดจะต้องทำสัญญากับทางค่ายเพื่อฝึกฝนทั้งด้านการร้อง, การเต้น และการพัฒนาบุคลิกภาพยาวนานหลายชั่วโมงต่อวัน ควบคู่ไปกับดูแลรูปลักษณ์ภายนอกให้สอดคล้องกับค่านิยมความงามในแบบฉบับไอดอลเกาหลี เช่น การควบคุมอาหารเพื่อลดน้ำหนัก และการทำศัลยกรรม รวมไปถึงการถูกควบคุมชีวิตส่วนตัวอย่างใกล้ชิดจากต้นสังกัด ทั้งการห้ามใช้โทรศัพท์มือถือ ตลอดจนการกำหนดว่าพวกเขาจะสามารถเจอหรือพูดคุยกับใครได้บ้าง ซึ่งการใช้ชีวิตภายใต้สภาวะดังกล่าวได้นำไปสู่ปัญหาทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจอย่างรุนแรงตามมา⁹⁷ แม้ขั้นตอนการฝึกหัดอันแสนจะเข้มงวดจะเปรียบได้ดั่งฟืนเฟืองชิ้นหนึ่งที่ผลักดันให้อุตสาหกรรมบันเทิงเกาหลีใต้ประสบความสำเร็จในการส่งออกศิลปินไอดอลสู่สายตาชาวโลก แต่เบื้องหลังความสำเร็จที่เห็นนั้นตัวศิลปินในฐานะเด็กฝึกหัดล้วนต้อง

⁹⁷ ภาสกร ภูินาง, “เปราะบางและเสียงสูง: มองเหล่า ไอดอลและศิลปินวงการบันเทิงเกาหลี ในฐานะ ‘แรงงาน’.” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-kpopidol/>

แลกทั้งร่างกาย, แรงใจ และชีวิตวัยเยาว์ โดยปราศจากการการันตีว่าน้ำพักน้ำแรงที่ได้ลงทุนไปนั้นจะให้ผลลัพธ์ตามความปรารถนา กลับคืนมา

อีกประเด็นหนึ่งที่มีความน่าสนใจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันภายใต้บริบทของยุคโลกาภิวัตน์ที่ยึดถือค่านิยมสากลคือการปะทะสังสรรค์ระหว่างชุดความคิดว่าด้วยความเป็นเด็กที่ในอีกซีกโลกหนึ่งมีนิยามต่างจากอีกฝากฝั่งของโลกจนก่อให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกันระหว่างแนวคิดดั้งเดิมที่มองเด็กและเยาวชนเป็น *Passive actors* และแนวคิดยุคใหม่ที่มองเด็กและเยาวชนในฐานะ *Active actors* จนนำไปสู่อุปสรรคในการขีดเส้นแบ่งเชิงกฎหมายว่าเมื่อเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้เข้าสู่ตลาดแรงงานในบริบทของโลกยุคใหม่แล้ว ใครคือผู้ที่สมควรได้รับค่าตอบแทนระหว่างตัวเด็กหรือผู้ปกครองในฐานะผู้ปลูกปั้นแอดวานซ์บนโซเซียลมีเดียของเด็กให้มีชื่อเสียง⁹⁸, การตั้งคำถามต่อค่านิยมการทำงานหนักที่เชื่อถือและปฏิบัติกันมานาน เช่น การก้าวข้ามขีดจำกัดทั้งทางกายและใจในขณะที่ยังเป็นเด็กคือหนทางในการก้าวสู่ความสำเร็จตามรอยรุ่นพี่ดังที่เห็นได้ในแวดวงอุตสาหกรรมเกาหลีนั้นเป็นสูตรตายตัวสู่ความสำเร็จหรือไม่ ตลอดจนการปะทะกันระหว่างความเชื่อที่ว่าเด็กฝึกงานจะต้องทำตามคำสั่งของบริษัททุกอย่างโดยไม่รับเงินเดือนเพื่อตอบแทนบุญคุณของบริษัทที่ช่วยให้เด็กเรียนจบด้วยการรับเข้าฝึกงาน หรือเด็กฝึกงานควรได้รับเงินตอบแทนและสวัสดิการเฉกเช่นเดียวกับพนักงานประจำ

เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงานในกลุ่มเด็กและเยาวชนในบริบทของโลกยุคใหม่ให้เด่นชัดมากขึ้น คณะผู้จัดทำได้รวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มประชากรเด็กในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพการทำงาน ตลอดจนข้อจำกัดที่ประชากรเด็กในตลาดแรงงานยุคปัจจุบันทั้งในไทยและเทศต้องพบเจอ อาทิ ปัญหาสิทธิแรงงาน ความด้อยสิทธิในการนัดหมาย การพัฒนาตนเอง การคุ้มครองทางสังคมและการขาดเครือข่ายทางสังคม โดยจะยกตัวอย่างจากกรณีศึกษา 3 กลุ่ม ประกอบไปด้วย เด็กทำงานกับแพลตฟอร์ม ทั้งกลุ่มที่รับงานผลิตคอนเทนต์ ขายสินค้า และบริการ เด็กฝึกงาน เด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์ ในระหว่างศึกษา รวมถึงศิลปินหรือไอดอลฝึกหัดในอุตสาหกรรมบันเทิง เพื่อฉายภาพให้เห็นถึงประเด็นปัญหาในมิติข้อเท็จจริง และปัญหาด้านข้อกฎหมาย

3.2.1. ปัญหาในมิติข้อเท็จจริง

(1) การทำงานที่ไม่เป็นธรรมชาติในระบบแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีสมัยใหม่

ภายใต้ความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานอันเป็นผลพวงมาเศรษฐกิจสังคมนิยมใหม่ตลอดจนกระแสโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีขั้นสูงได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน การจ้างงานได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้มีความหลากหลาย ตอบรับกับความต้องการของธุรกิจ จนนำไปสู่การถือกำเนิดขึ้นของแรงงานในภาคไม่เป็นทางการที่ทำงานที่บ้าน หรือแรงงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น โดยมีแพลตฟอร์มออนไลน์ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพบปะกันระหว่าง

⁹⁸ Rees, Francis. 2025. "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour." *Information & Communications Technology Law*, January, 1–22. doi:10.1080/13600834.2025.2452699.

แรงงาน และผู้จ้าง⁹⁹ เมื่อได้ชื่อว่าเป็นแรงงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงสารพัดรูปแบบ เช่น รูปแบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคง, การได้รับผลตอบแทนที่ไม่แน่นอน, รูปแบบสัญญาและสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมจนผลักดันให้แรงงานตกอยู่ในความเสี่ยงและความไม่มั่นคงในชีวิต และการไร้ซึ่งสถานะภายใต้กรอบการบังคับกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำให้แรงงานในภาคไม่เป็นทางการเข้าไม่ถึงหลักประกันสิทธิแรงงานตามกฎหมาย

ในปัจจุบัน เด็กและเยาวชนอีกจำนวนไม่น้อยที่เดินหน้าเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเฉพาะกลุ่มของประชากรเด็กที่รับผลิตงานคอนเทนต์, ขายสินค้า และการบริการ แม้จะมีหลายเสียงที่มองว่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานในยุคปัจจุบันได้มอบโอกาสในการหารายได้และการเพิ่มพูนทักษะให้กับเด็กและเยาวชนตั้งแต่อายุยังน้อย แต่เมื่อสถานะของแรงงานผู้ใหญ่ในภาคไม่เป็นทางการยังคงเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน อีกทั้งยังขาดมาตรการยกระดับมาตรฐานการทำงานให้เป็นธรรมตามกรอบของกฎหมาย ดังนั้นการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นประชากรเปราะบางจึงยิ่งก่อให้เกิดสถานการณ์ที่แรงงานเด็กและเยาวชนตกอยู่ภายใต้ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาเติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อาทิ ปัญหาสุขภาพจิตจากการแบกรับความเครียดและความกดดันในการทำงาน และการถูกกลั่นแกล้งบนพื้นที่ออนไลน์¹⁰⁰, ปัญหาสุขภาพกาย เช่น อาการปวดหรือเมื่อยล้าตามร่างกายจากการนั่งทำงานเป็นเวลานานและการขาดการพักผ่อนที่เพียงพอจนส่งผลต่อพัฒนาการทางร่างกาย¹⁰¹, ปัญหาด้านการพัฒนาทักษะทางสังคมจากการถูกบีบบังคับจากผู้ปกครองให้ต้องทำงานตลอดเวลา และการขาดโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจนนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้างเนื่องจากเด็กปราศจากทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างในชีวิตจริง¹⁰²

ด้วยภาพลักษณ์ของเด็กที่มีความไร้เดียงสา สามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกได้อย่างจริงจัง ดังนั้นการปรากฏตัวของเด็กและเยาวชนบนหน้าสื่อจึงไม่ใช่ปรากฏการณ์ใหม่ ดังเห็นได้จากนละคร, ภาพยนตร์ และโฆษณาทั้งไทยและเทศตั้งแต่อดีตจวบจนถึงปัจจุบันที่การปรากฏตัวของเด็กและเยาวชนมีส่วนสำคัญในการเพื่ิเพิ่มความสมจริงให้กับการแสดง และเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับการโฆษณาสินค้าและการบริการ โดยทั่วไป นักแสดงเด็กและเยาวชนตามสื่อตั้งแต่เด็กมักทำงานภายใต้กรอบของสัญญาการจ้างงานซึ่งมีการคุ้มครองสภาพการทำงานและความปลอดภัยไว้อย่างชัดเจน ซึ่งประเด็นดังกล่าวจะต่างจากกรณีของกลุ่มอินฟลูเอนเซอร์เด็ก (Kidfluencers) ที่รับงานจากนายจ้างผ่านผู้ปกครองซึ่งมีหน้าที่

⁹⁹ กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. “รูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐานและแรงงานที่มีความเสี่ยงในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Non-Standard Forms of Work and Precarious Workers in the Platform Economy).” วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4, no. 2 (2019): 59–107.

¹⁰⁰ McLean Hospital, “The Mental Health Impact of Bullying on Kids and Teens.” accessed January 26, 2025, <https://www.mcleanhospital.org/essential/bullying-kids-teens/>

¹⁰¹ Roy, Simanta et al. “Increased screen time and its association to migraine and tension-type headache: a cross-sectional investigation among Bangladeshi students.” *BMJ neurology open* vol. 6,1 e000656. 8 May. 2024, doi:10.1136/bmjno-2024-000656

¹⁰² Clinical Psychology Associates, “How Excessive Screen Time Affects Social Skills in Childhood.” Accessed January 26, 2025, <https://clinpsysg.com/how-excessive-screen-time-affects-social-skills-in-childhood/>

ดูแลและควบคุมบัญชีผู้ใช้งานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับเจ้าของแบรนด์เพื่อนำเสนอคอนเทนต์โดยมีภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวของเด็กเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่โฆษณาบนแพลตฟอร์มออนไลน์โดยปราศจากการกำหนดกรอบการทำงานเพื่อคุ้มครองเด็กในฐานะแรงงานที่ชัดเจนดังเช่นกรณีของนักแสดงเด็กและเยาวชนตามพื้นที่สื่อดั้งเดิมจนก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจริญเติบโตของประชากรเด็กและเยาวชน

แม้ผลงานที่ออกมาจะเป็นเพียงรูปภาพ หรือวิดีโอขนาดสั้นเพียงไม่กี่นาที แต่การจัดทำคอนเทนต์ให้สามารถส่งต่อข้อความสำคัญไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างตรงจุดเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งพลังกาย, พลังใจ และเวลาจำนวนมากจนส่งผลกระทบต่อเวลาในการนันทนาการและการพักผ่อนของเด็ก สำหรับเด็กแล้ว การเล่นเป็นกิจกรรมเสริมสร้างจิตพิสัยที่มีผลอย่างยิ่งต่อการเติบโตและการพัฒนาการทั้งร่างกายและจิตใจ¹⁰³ เนื่องจากการเล่นเปิดโอกาสให้เด็กได้เคลื่อนไหวร่างกาย, ได้ค้นพบตัวเอง, ได้เรียนรู้สิ่งใหม่, ได้พัฒนาทักษะชีวิต และได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ในกรณีของอินฟลูเอนเซอร์เด็กนั้นเด็กที่ทำงานในสายงานดังกล่าวสูญเสียโอกาสในการนันทนาการและพักผ่อน เพราะต้องทำงานติดต่อกันยาวนานหลายชั่วโมงร่วมกับผู้ปกครองเพื่อจัดทำคอนเทนต์ให้มีคุณภาพ และสามารถเผยแพร่ได้ภายในกรอบเวลาที่ตกลงไว้กับนายจ้าง ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังไม่รวมถึงการสร้างคอนเทนต์เป็นของตัวเองเพื่อรักษาระดับความนิยมในกลุ่มผู้ติดตามจนทำให้เส้นแบ่งระหว่างเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนหายไปจนนำไปสู่ผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจในระยะยาว

การแปลงสภาพเด็กและเยาวชนให้กลายเป็นสินค้าผ่านการโฆษณาบนแพลตฟอร์มออนไลน์นำไปสู่ภาวะที่เด็กสูญเสียอำนาจในการจัดการชีวิตให้เป็นไปตามที่ต้องการ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของเด็กในอุตสาหกรรมโฆษณามักมีผู้ปกครองเข้ามาควบคุมการผลิต ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดสภาวะที่เส้นแบ่งเชิงบทบาทระหว่างผู้ปกครองและผู้กำกับคอนเทนต์พร่าเลือนจนแปรเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวจากผู้ปกครองที่มีหน้าที่มอบความรักและความห่วงใยไปสู่ความสัมพันธ์ของพ่อแม่ในฐานะนายจ้างและบุตรหลานในฐานะลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง กล่าวคือผู้ปกครองในฐานะผู้ดูแลที่ควรปกป้องเด็กกลับกลายเป็นผู้กระทำที่แสวงหาผลประโยชน์จากตัวเด็กเสียเองด้วยการกำกับและบังคับให้บุตรหลานต้องปรากฏตัวบนสื่อออนไลน์อย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว การแบกรับแรงกดดันและความคาดหวังจากผู้ปกครองในขณะที่ยังปราศจากวุฒิภาวะในการรับมือกับความเครียดที่มากพอได้ผลักดันให้เด็กตกอยู่ในห้วงแห่งความสับสนด้านอัตลักษณ์ และขาดความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง เนื่องจากเด็กได้รับความคาดหวังให้แสดงออกความรู้สึกในลักษณะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ชมตลอดเวลาจนกิจกรรมที่ควรเป็นเพียงการเล่นสนุกได้เปลี่ยนผ่านเป็นการแสดง และความเป็นส่วนตัวของเด็กถูกทำให้เป็นสินค้าสำหรับการโฆษณา

นอกจากการทำงานในฐานะอินฟลูเอนเซอร์แล้ว กระแสธารแห่งเทคโนโลยีที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างไม่หยุดยั้งยังได้สร้างช่องทางให้เด็กและเยาวชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานผ่าน

¹⁰³ Rees, Francis. 2025. "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour." *Information & Communications Technology Law*, January, 1–22. doi:10.1080/13600834.2025.2452699.

แพลตฟอร์มออนไลน์¹⁰⁴ โดยงานในกลุ่มดังกล่าวมักเป็นงานสร้างสรรค์คอนเทนต์ออนไลน์ที่ต้องอาศัยความคุ้นเคยและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นปัจจัยที่สอดคล้องกับทักษะที่เด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบันที่เติบโตในยุคดิจิทัลมี อาทิ งานผลิตสื่อออนไลน์, งานสตรีมเกม, งานนักกีฬา E-sport งานเขียนบล็อก และงาน Data labeling/Annotation หรืองานระบุและแยกแยะประเภทข้อมูลเพื่อให้ระบบ AI เรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ จนสามารถประมวลผลได้อย่างแม่นยำ เป็นต้น แม้สายงานในยุคดิจิทัลจะมีความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่และเวลาทำงาน อีกทั้งยังเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนสามารถนำความชอบส่วนบุคคลมาแปรเปลี่ยนเป็นการสร้างรายได้เพื่อเพิ่มพูนทักษะเฉพาะด้านที่ตัวเองสนใจ แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการจ้างงานเด็กและเยาวชนให้เข้ามาทำงานในสายงานดังกล่าวโดยปราศจากระบบการคุ้มครองแรงงานที่ตอบรับกับบริบทการทำงานสมัยใหม่อาจนำไปสู่ความท้อแท้และความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพกายและใจในกลุ่มประชากรเด็กได้เช่นกัน

ปัจจุบัน เด็กและเยาวชนที่ทำงานกับแพลตฟอร์มจำนวนไม่น้อยเผชิญกับปัญหาสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงานของคนทำงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งการต้องทำงานโดยปราศจากมาตรฐานความปลอดภัย และมาตรการจัดการความเสี่ยงที่แฝงมาในระหว่างการทำงาน รวมไปถึงระบบสวัสดิการในการทำงานที่ดี สาเหตุที่เด็กและเยาวชนที่ทำงานกับแพลตฟอร์มต้องพบเจอกับปัญหาสิทธิมีสาเหตุมาจากระบบของระบบแพลตฟอร์มที่แรงงานถูกทำให้เข้าใจว่าตัวเองมิใช่ลูกจ้างเนื่องจากสามารถเลือกทำงานที่ไหนหรือเวลาใดก็ได้ ทั้งที่ในความเป็นจริง เมื่อผู้ประกอบการจ้างให้แรงงานทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะแปรเปลี่ยนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ตัวนายจ้างมีหน้าที่มอบสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงานให้กับลูกจ้างทันที จากสภาพการทำงานที่ปราศจากสิทธิประโยชน์ในการคุ้มครองตัวเองเช่นนี้ เด็กและเยาวชนต้องอยู่ในอิริยาบถเดิมยาวนานหลายชั่วโมงจนส่งผลกระทบต่อร่างกาย และเผชิญกับความเครียดและความกดดันในการสร้างสรรค์ผลงานจนส่งผลกระทบต่อจิตใจ

ในกรณีของงาน Data labelling/Annotation เด็กและเยาวชนได้รับมอบหมายให้แยกแยะข้อมูลทั้งในรูปแบบของภาพนิ่ง, ภาพเคลื่อนไหว, ตัวหนังสือ และคำพูดที่มีเนื้อหาทางเพศ, ความรุนแรง และการใช้ภาษาอยู่ตลอดเวลาจนส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจในระยะยาวโดยปราศจากการคุ้มครองจากนายจ้างในการจัดสรรมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงที่แฝงมากับการทำงาน นอกจากนี้เด็กและเยาวชนที่ต้องปรากฏตัวบนพื้นที่สื่ออย่างนักกีฬา E-sports ยังต้องรับมือกับความเสี่ยงในด้านต่างที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจทั้งในทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวเอง เช่น การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์¹⁰⁵, ปัญหาด้านความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยจากการเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวซึ่งอาจนำไปสู่การสวมรอยตัวตน และการล่อลวงทางเพศ

¹⁰⁴ Vanessa Cezarita Cordeiro. "Kidfluencers and Social Media: The Evolution of Child Exploitation in the Digital Age."

Accessed January 26, 2025 <https://www.humanium.org/en/kidfluencers-and-social-media-the-evolution-of-child-exploitation-in-the-digital-age/>

¹⁰⁵ Matthew Doman. "Social Media Side Effects: Protecting Our Children's Wellbeing." Accessed January 26, 2025

<https://lawsuitlegalnews.com/social-media-lawsuit/side-effects/>

ความด้อยสิทธิในการนันทนาการและการพักผ่อนปรากฏให้เห็นในกรณีของเด็กและเยาวชนที่ขายสินค้าและการบริการในมิติที่แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องใช้เวลาในแต่ละวันไปกับการทำงานเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่ทำไว้กับนายจ้างจนกระทบต่อการใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ เช่น การขาดโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์, การแก้ปัญหา และการสื่อสาร รวมไปถึงการทำกิจกรรมนันทนาการเพื่อปลดปล่อยความเครียด และสร้างความสุขให้กับตัวเอง นอกจากนี้การรับสื่จากหน้าจอคอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟนยังส่งผลกระทบต่อการนอนจนทำให้เด็กและเยาวชนไม่สามารถพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ และก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวเด็กทั้งในด้านอารมณ์ และการใช้ชีวิต

ในกรณีของเด็กฝึกงาน สถานประกอบการมีอำนาจเหนือกว่าสถาบันการศึกษา และนักศึกษาฝึกงาน เนื่องจากสถานประกอบการมีอำนาจในการกำหนดผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการฝึกงาน¹⁰⁶ อีกทั้งการฝึกงานยังมีขั้นตอนต่างจากการจ้างงาน เนื่องจากการฝึกงานเป็นกระบวนการที่นักศึกษาต้องกระทำ ดังนั้นรูปแบบของการฝึกงานจึงให้น้ำหนักกับการหาประสบการณ์มากกว่าการฝึกทักษะอย่างจริงจัง¹⁰⁷ ซึ่งความสัมพันธ์ที่เหลื่อมล้ำเช่นนี้ได้ผลักดันให้นักศึกษาฝึกงานตกอยู่ได้สถานะที่ตนเองปราศจากสิทธิและเสียงในการเรียกร้องหรือต่อรองกับนายจ้าง เมื่อการฝึกงานถูกมองว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ซึ่งตัวผู้ฝึกงานจะต้องลงแรงเพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์การทำงานจึงก่อให้เกิดแนวคิดที่พิจารณาว่าการฝึกงานไม่ใช่การจ้างงาน แต่เป็นการเปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้นักศึกษาเก็บเกี่ยวประสบการณ์จริงนอกเหนือจากความรู้เชิงทฤษฎีในห้องเรียนก่อนก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ดังนั้นนักศึกษาฝึกงานจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับค่าจ้างหรือสวัสดิการ

ส่วนกรณีของเด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์นั้น ปัจจัยผลักดันที่ทำให้นักเรียนและนักศึกษาตัดสินใจเข้าสู่ตลาดการทำงานพาร์ทไทม์มาจากปัญหาทางการเงิน ทั้งเพื่อการหาเงินมาใช้จ่ายค่าเล่าเรียน, ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือแม้กระทั่งการหาเงินเพื่อช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้ไม่ได้มีสถานะเป็นพนักงานประจำ อีกทั้งการทำงานพาร์ทไทม์บางประเภทยังปราศจากการกำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน เนื่องจากความทับซ้อนกันของหน้าที่การงานโดยเฉพาะในสายบริการจนเป็นเหตุให้คนทำงานพาร์ทไทม์ต้องรับผิดชอบงานเกินขอบเขต แต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานประจำ และสืบเนื่องจากโมโนทัศน์ของนายจ้างที่มองว่าการรับเด็กพาร์ทไทม์เข้ามาทำงานคือการเปิดโอกาสให้เด็กกลุ่มนี้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ ดังนั้นไม่ว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำอะไร เด็กทำงานพาร์ทไทม์ควรทำให้เต็มที่เพื่อพิสูจน์กับตัวเองว่าหากยังรับผิดชอบเนื้องานในระดับเล็กน้อยไม่ได้ หากเติบโตขึ้น และก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีหน้าที่ให้รับผิดชอบมากมาย ตัวเด็กทำงานพาร์ทไทม์จะใช้ชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริงได้อย่างไร

สถานะที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างของเด็กฝึกงานและเด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์ยังส่งผลกระทบให้เด็กฝึกงาน/พนักงานพาร์ทไทม์ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งหลายของคนทำงานตามกรอบ

¹⁰⁶ สุทธิชัย รักจันทร์. “นักศึกษาฝึกงานก็แรงงานคนหนึ่ง”: การเมืองในกระบวนการฝึกงานและข้อเรียกร้องของนักศึกษาฝึกงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม.” วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา 12, no. 1 (2567): 104-130

¹⁰⁷ ประชาไท. (2564). นักศึกษาฝึกงานทั่วโลกยังถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2568,

<https://prachatai.com/journal/2021/06/93520>

ของกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการต้องแบกรับความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานโดยไม่มีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยเพื่อจัดการกับความเสี่ยงทางสุขภาพกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงาน ตลอดจนการขาดระบบสวัสดิการที่ดีเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และระบบการชดเชยเยียวยาความเสียหายอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อเกิดเหตุไม่คาดฝันขึ้นในกรณีที่นักศึกษาฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ไปทำงานในสถานที่เสี่ยงอันตราย รวมไปถึงสิทธิอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ สิทธิในวันหยุด, สิทธิในการลาโดยยังคงได้รับค่าตอบแทน และสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดจากสถานะของเด็กฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ที่ต่างจากพนักงานประจำยังรวมไปถึงประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามกรอบของหลักการทำงานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม เช่น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับข้อสัญญาที่เป็นธรรม ทั้งในส่วนของการปราศจากข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน และการกำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจนผลักดันให้คนทำงานเผชิญกับความไม่มั่นคงในการวางแผนชีวิตและการเงิน, ข้อสัญญาที่ปราศจากการระบุค่าตอบแทน, สภาพการทำงาน และหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้นักศึกษาฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ตกอยู่ในสถานะเสี่ยงต่อการถูกขูดรีด ตลอดจนความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและนักศึกษาฝึกงาน/พนักงานพาร์ทไทม์ที่ฝ่ายหลังมักได้รับแรงกดดันให้ต้องยินยอมทำสัญญาที่ไม่เป็นธรรมเพราะกลัวว่าจะสูญเสียโอกาสในการทำงาน ประเด็นข้อถัดมาได้แก่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เป็นธรรม เด็กฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตัวเองเรียนมา และถูกจำกัดโอกาสในการทำงาน นอกจากนี้ บริษัทหลายแห่งยังขาดระบบดูแล, ฝึกอบรม และให้คำปรึกษากับนักศึกษาฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์จนทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ¹⁰⁸ ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบตัวแทนที่เป็นธรรมนั้น กลุ่มนักศึกษาฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ยังขาดโอกาสในการรวมกลุ่มเพื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพภายในองค์กรจากสถานะที่ไม่ได้เป็นพนักงานประจำจนไม่สามารถเพิ่มอำนาจในการต่อรองเพื่อเรียกร้องสิทธิให้กับกลุ่มของตัวเองได้ อีกทั้งองค์กรหลายแห่งยังปราศจากการออกแบบกลไกการร้องทุกข์ให้กับนักศึกษาฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ และถึงแม้จะมีกลไกดังกล่าว แต่แรงงานกลุ่มนี้มักเลือกที่จะไม่ร้องเรียนเพราะเกรงว่าตัวเองจะเผชิญกับปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการฝึกงานและการหารายได้

สภาพการทำงานนับว่าเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่เผยให้เห็นถึงความเปราะบางของเหล่าศิลปินและไอดอลฝึกหัด เพราะภายหลังจากทำสัญญาระยะยาว ศิลปินฝึกหัดต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดจนไม่มีสิทธิมีเสียงในการเลือกทำสิ่งที่ตัวเองต้องการ สืบเนื่องมาจากการทำสัญญาที่เปิดโอกาสให้ต้นสังกัดสามารถควบคุมชีวิตส่วนตัวของศิลปินฝึกหัดในมิติต่างๆ อาทิ การห้ามไอดอลพบปะกับเพื่อนเพศตรงข้ามทั้งในพื้นที่ฝึกซ้อม และพื้นที่สาธารณะโดยไม่ได้รับการอนุญาตจากต้นสังกัด เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ศิลปินฝึกหัดหญิงมีปฏิสัมพันธ์กับศิลปินฝึกหัดชายในสังกัดเดียวกัน ทางค่ายได้

¹⁰⁸ ประชาไท. (2564). นักศึกษาฝึกงานทั่วโลกยังถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2568,

<https://prachatai.com/journal/2021/06/93520>

กำหนดเวลารับประทานอาหารในโรงอาหารไว้อย่างชัดเจน โดยให้ศิลปินชายรับประทานอาหารเช้าในช่วง 18:00 ก่อนแล้วจึงค่อยอนุญาตให้ศิลปินหญิงรับประทานอาหารเช้าในช่วง 19:00 ซึ่งในระหว่างนี้ทางค่ายจะมอบหมายให้ผู้จัดการสตูดิโอไม่ให้ศิลปินเพศตรงข้ามได้เห็นใบหน้าของกันและกัน¹⁰⁹, การห้ามไอศดอลและเด็กฝึกหัดคบหาသူใจ, การห้ามเด็กฝึกหัดใช้โทรศัพท์ โดยจะได้รับอนุญาตให้ใช้โทรศัพท์หลังจากเดบิวต์ และได้รับรางวัลในการออกรายการประจำสัปดาห์, การควบคุมอาหารเพื่อให้รูปร่างของศิลปินฝึกหัดตรงตามมาตรฐานความงามด้วยการให้รับประทานแอลมอนต์เพียง 6 เมล็ดพร้อมกับการดื่มนมเต้าหู้กล่องเล็ก¹¹⁰ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าเด็กฝึกหัดทำตามข้อตกลงว่าด้วยการดูแลตัวเองหรือไม่ ทางต้นสังกัดจะเรียกให้ศิลปินฝึกหัดมาชั่งน้ำหนักในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งหากศิลปินคนใดน้ำหนักเกิน ผู้ดูแลจะสั่งให้เด็กฝึกหัดลดน้ำหนักทันทีที่สังเกตเห็นได้จากกรณีของ Momo จากเกิร์ลกรุ๊ปวง Twice ที่ต้องลดน้ำหนักให้ได้มากถึงเจ็ดกิโลกรัมภายในหนึ่งสัปดาห์¹¹¹ นอกจากการดูแลรูปร่างแล้ว เด็กฝึกหัดยังได้รับคำสั่งจากต้นสังกัดเพื่อทำสัลยกรรมบริเวณใบหน้าหลายครั้งก่อนการเดบิวต์เพื่อให้ทั้งรูปลักษณ์และรูปร่างออกมาสมบูรณ์แบบ เช่น ตา, คาง, จมูก และหน้าผาก เป็นต้น แน่นอนว่าการควบคุมน้ำหนัก และการควบคุมโภชนาการอย่างเข้มข้นเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อตัวเด็กและเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยเจริญเติบโต และต้องทำกิจกรรมที่ใช้ร่างกายอย่างเข้มข้นอย่างการฝึกร้องเพลง และเต้นยาวนานหลายชั่วโมง จนก่อให้เกิดความผิดปกติทางร่างกายตามมา อาทิ โรคตับอักเสบ โรคความผิดปกติของการทำงานของระบบทางเดินอาหาร ระบบเผาผลาญอาหารช้าลง และปัญหาเกี่ยวกับหัวใจ¹¹² รวมไปถึงความเครียดและความกดดันจากการขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในวัยเดียวกัน และการขาดโอกาสพัฒนาทักษะที่จำเป็นในชีวิต

ตารางการฝึกซ้อมอันยาวนานที่ต้องใช้ร่างกายอย่างเข้มข้นได้ทำให้ศิลปินฝึกหัดหลายคนขาดสิทธิในการนัดพบเพื่อนเพื่อเรียนรู้ทักษะชีวิตที่สำคัญชีวิต เช่น ความคิดสร้างสรรค์, การแก้ปัญหา และการสื่อสาร ชีวิต รวมไปถึงการขาดโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในวัยเดียวกัน ซึ่งการขาดโอกาสในการนัดพบเพื่อนเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นได้ผลทำให้ศิลปินฝึกหัดหลายคนโดยเฉพาะกลุ่มที่เริ่มเข้าวัยบรรลุนิติภาวะแต่ยังไม่ทราบชะตาชีวิตว่าจะได้เดบิวต์หรือไม่ตกอยู่ในสภาวะอ้างว้าง และไม่รู้จะเลือกเดินต่อไปทางไหนในกรณีที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เดบิวต์ เนื่องจากที่ผ่านมาเกือบครึ่งก่อนชีวิต ศิลปินกลุ่มดังกล่าวให้น้ำหนักกับการฝึกซ้อมเพื่อพ่วงทักษะการเป็นไอศดอลที่สมบูรณ์แบบเพียงอย่างเดียว จนไม่มีโอกาสได้ทำกิจกรรมรูปแบบอื่นเพื่อสำรวจความชอบและความสนใจของตนเอง นอกจากการขาด

¹⁰⁹ “지수,로제-남자들과 눈도 마주치면 안돼” “[Jisu and Rose are not allowed to have eye contacts with male trainees]” posted January 20, by TV-People, YouTube, 2 min., 4 sec., <https://www.youtube.com/watch?v=kRNha0SWTCs>

¹¹⁰ ภาสกร ภูินาง, “เปราะบางและเสี่ยงสูง: มองเหล่า ไอศดอลและศิลปินวงการบันเทิงเกาหลี ในฐานะ ‘แรงงาน’.” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-kpopidol/>

¹¹¹ Lucy Jeong, “K-pop trainee rules: no dating, no phones, weekly weight checks – Blackpink, Twice and BTS members reveal what Korea’s entertainment agencies really demand of their idols” Accessed January 27, 2025 <https://www.scmp.com/magazines/style/celebrity/article/3110355/k-pop-trainee-rules-no-dating-no-phones-weekly-weight>

¹¹² Lucy Jeong, “K-pop trainee rules: no dating, no phones, weekly weight checks – Blackpink, Twice and BTS members reveal what Korea’s entertainment agencies really demand of their idols” Accessed January 27, 2025 <https://www.scmp.com/magazines/style/celebrity/article/3110355/k-pop-trainee-rules-no-dating-no-phones-weekly-weight>

โอกาสในการเสริมสร้างทักษะผ่านการนัดหมายแล้ว ศิลปินฝึกหัดยังขาดเวลาพักผ่อนที่เพียงพอจนส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพกายและใจในระยะยาว จวบยั้งกล่าวสังเกตได้จากกรณีของศิลปินฝึกหัดที่ขาดทุนทรัพย์ เพื่อเป็นการหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อม เด็กและเยาวชนจำนวนมากตัดสินใจทำงานพาร์ทไทม์ควบคู่ไปกับการฝึกซ้อมจนสูญเสียสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีหน้าซ้ำ ทางค่ายยังมีการเสนอให้ศิลปินฝึกหัดรับเงินจากสปอนเซอร์ผ่านการจัดหาของค่าย แทนการทำงานพาร์ทไทม์โดยแลกกับการไปพบปะหรือสังสรรค์ผู้สนับสนุนเป็นครั้งคราว ซึ่งในบางกรณีการพบปะที่วาก็เกินขอบเขตของการรับประทานอาหารจนเข้าข่ายการคุกคามทางเพศดังปรากฏให้เห็นในกรณีของสปอนเซอร์หญิงสูงวัยท่านหนึ่งที่เรียกให้เด็กฝึกหัดไปพบที่ร้านอาหาร และมอบทั้งเงินและของมีค่าให้เป็นการตอบแทน แต่เมื่อเวลาผ่านไป สปอนเซอร์คนดังกล่าวได้เรียกให้ศิลปินฝึกหัดไปพบอีกครั้ง แต่การพบปะครั้งนี้เป็นการพบปะกันที่บ้านของสปอนเซอร์ในขณะที่สามีของตัวเองไม่อยู่ เมื่อเด็กฝึกหัดปฏิเสธที่จะพบกับสปอนเซอร์คนดังกล่าวเพราะเกรงว่าตัวเองจะถูกคุกคาม สปอนเซอร์ได้เรียกร้องเงินและของมีค่าที่ตัวเองเคยให้ทั้งหมดคืน และจากสภาพการณ์ทำงานดังกล่าว เด็กฝึกหัดหลายคนจึงต้องเผชิญกับความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและใจ อีกทั้งยังเผชิญกับความเสี่ยงต่อการตกอยู่ในวังวนของการเป็นหนี้สินภายในเวลาเดียวกัน

(2) ปัญหาการด้อยสิทธิในการศึกษาและการพัฒนาตัวเอง

แม้การทำงานของอินฟลูเอนเซอร์มักจะเกิดขึ้นในช่วงเย็นหลังเลิกเรียน และในวันหยุดสุดสัปดาห์ แต่สืบเนื่องจากการจัดทำคอนเทนต์ให้ประสบความสำเร็จเป็นขั้นตอนที่ต้องอุทิศเวลาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพทั้งการแต่งตัว, การจัดฉาก, การเขียนบทพูด, การถ่ายภาพนิ่ง และการถ่ายทำ ดังนั้นเหล่าอินฟลูเอนเซอร์เด็กจึงต้องใช้เวลายาวนานหลายชั่วโมงไปกับการทำกิจกรรมทั้งหมดจนส่งผลกระทบต่อการศึกษาและผลการเรียน ยิ่งไปกว่านั้น ในยุคปัจจุบันที่อินเทอร์เน็ตมีอิทธิพลต่อการเลี้ยงดูบุตรหลาน ผู้ปกครองอาจจะได้รับอิทธิพลจากความสำเร็จของอินฟลูเอนเซอร์เด็กคนอื่นที่สามารถสร้างรายได้เป็นกอบเป็นกำให้กับครอบครัวจนทำให้ผู้ปกครองมองว่าการให้เด็กทำงานในฐานะอินฟลูเอนเซอร์นั้นให้ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมมากกว่าการส่งลูกหลานไปโรงเรียน และตัดสินใจพาเด็กออกจากระบบการศึกษาเพื่อมุ่งหน้ากับการทำงานจนเด็กขาดทักษะและคุณวุฒิในท้ายที่สุด¹¹³

กรณีของประชากรเด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ก็มีความเสี่ยงต่อโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในรูปแบบที่เดียวกันกับอินฟลูเอนเซอร์เด็ก กล่าวคือผลกระทบที่ตามมาสืบเนื่องจากชั่วโมงการทำงานอันยาวนานทำให้ประชากรกลุ่มนี้มีเวลาให้กับการศึกษาน้อยกว่าที่ควรจะเป็นจนก่อให้เกิดปัญหาตามมา อาทิ การขาดเรียน, การขาดสมาธิเนื่องจากความเหนื่อยล้าทางกายและใจที่ได้รับจากการทำงานจนทำให้ผลการเรียนตกต่ำ, การขาดโอกาสเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพที่ตัวเองต้องการในอนาคตผ่านรั้วโรงเรียน รวมไปถึงผลกระทบทางอ้อมในด้านจิตใจที่เด็กและเยาวชนต้องแบกรับความเครียดและความกดดันในขณะที่ทำงานจนนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่ส่งผล

¹¹³ Rees, Francis. 2025. "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour." *Information & Communications Technology Law*, January, 1–22. doi:10.1080/13600834.2025.2452699.

ต่อการเรียน, การขาดโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้นเพื่อทำกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการ, การขาดโอกาสพัฒนาทักษะด้านสังคมกับเพื่อนวัยเดียวกันจนก่อให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก ตลอดจนการตกอยู่ในสภาวะที่เด็กและเยาวชนตัดสินใจออกจากระบบการศึกษาเพื่อมุ่งมั่นกับการทำงานจนทำให้เด็กไม่สามารถขยับขยายไปทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงขึ้นในอนาคตเนื่องจากขาดวุฒิการศึกษา

เด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์และเด็กฝึกงานเป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่ได้ผลกระทบจากความด้อยสิทธิในการค้นหาโอกาสและพักผ่อนจนขาดโอกาสในการพัฒนาตัวเองผ่านการศึกษา โดยเฉพาะในกรณีของพนักงานพาร์ทไทม์ที่ต้องคอยสลับหน้าที่ระหว่างนักศึกษาและคนทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งกรณีดังกล่าวปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งในกลุ่มของพนักงานพาร์ทไทม์ที่ต้องทำงานจนดึกดื่น และต้องตื่นเช้าเพื่อเข้าเรียนให้ทันโดยมีเวลาพักผ่อนเพียงน้อยนิด เมื่อไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การตั้งสมาธิกับการเรียนจึงย่อมไม่ใช่เรื่องง่าย และนำไปสู่ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการศึกษา¹¹⁴ นอกจากนี้ การปราศจากการกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนยังทำให้พนักงานพาร์ทไทม์ไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อทบทวนบทเรียนหรือเพื่อทำงานเดี่ยวตลอดจนงานกลุ่มได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเวลาว่างไม่ตรงกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน ตารางการทำงานที่บีบอัดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมได้ผลักดันให้ประชากรกลุ่มนี้ตกอยู่ในห้วงของความเหนื่อยล้าทางกายและใจ ตลอดจนผลักดันให้เยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยสร้างเสริมประสบการณ์ขาดโอกาสในการเข้าสังคมอื่นนอกเหนือไปจากสังคมการทำงาน เช่น การทำกิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมกับเพื่อนวัยเดียวกันและผู้คนในชุมชนที่ตัวเองอาศัยอยู่ นอกจากนี้ การคาดหวังให้เด็กและเยาวชนต้องทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ถึงแง่มุมการทำงานด้านอื่นที่สำคัญไม่แพ้กัน เช่น จริยธรรมการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการสร้างรายได้ยังมีส่วนสร้างมุมมองเชิงลบให้กับเยาวชนกลุ่มดังกล่าวก่อนเข้าสู่ตลาดการทำงานในอนาคต

แม้จะขึ้นชื่อว่าเป็นศิลปินฝึกหัดที่จรดสัณฐานกับค่ายเพลงแล้ว แต่นั่นก็ไม่ได้เป็นการการันตีว่าศิลปินฝึกหัดจะได้เดบิวต์เป็นศิลปินอย่างเต็มที่หวัง อย่างต่ำอาจจะใช้เวลาเพียงแค่ 1 ปี หรืออย่างมากอาจใช้เวลาเกิน 10 ปี ในเมื่ออุตสาหกรรมไอดอลมีการแข่งขันที่สูง เด็กฝึกหัดหลายคนจึงให้ความสำคัญกับการฝึกซ้อม และละทิ้งการพัฒนาตนเองผ่านระบบการศึกษาเพื่อไล่ตามความฝันในการเดบิวต์เป็นไอดอลซึ่งในกรณีที่ได้เดบิวต์ การยอมแลกสิ่งสำคัญไปก็อาจจะคุ้มค่า แต่ส่วนใหญ่แล้ว สิ่งที่ฝันกับความจริงมักไม่สัมพันธ์กัน อันจะเห็นได้จากจำนวนของเด็กฝึกหัดที่มุ่งมั่นกับการฝึกซ้อมเพียงอย่างเดียว แต่พอทราบข่าวผลว่าตัวเองไม่ได้รับการคัดเลือก เด็กกลุ่มนี้ตกอยู่ในสภาวะมีดมน เพราะไม่รู้ว่าตัวเองจะทำอะไรต่อไปในอนาคตเนื่องจากขาดทั้งทักษะและคุณวุฒิ และจากสภาวะที่เด็กฝึกหัดเครียดเพราะไม่ทราบกำหนดการการเดบิวต์ของตัวเองเช่นนี้ได้นำไปสู่เหตุการณ์ที่มีกลุ่มผู้ไม่หวังดีใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ดังกล่าวโดยทำที่แฉกับเด็กฝึกหัดว่าตัวเองสามารถช่วยให้เด็กเดบิวต์ได้ หรือพาเด็กไปออก

¹¹⁴ ณัฐกมล สิทธิวงศ์. “ว่าด้วยเรื่องความ ‘ไม่แฟร์’ ของการทำงานพาร์ทไทม์ที่ยากจะหลีกเลี่ยง.” สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2568, <https://varasarnpress.co/archives/3329>

รายการโทรทัศน์เพื่อส่งเสริมประสบการณ์โดยแลกกับการจ่ายเงินก้อนใหญ่ให้ ซึ่งส่วนใหญ่มักลงเอยด้วยการที่เด็กฝึกหัดถูกหลอกหลวงจนต้องตกอยู่ภายใต้วังวนของความเครียดและความกดดันยิ่งกว่าเดิม¹¹⁵

(3) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมกับบริบทการทำงานยุคใหม่

ปัญหาสิทธิแรงงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมข้อแรกได้แก่ รูปแบบการจ้างงานในธุรกิจแพลตฟอร์มที่ผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างผู้ตกลงมอบสินจ้างให้กับเด็ก เพื่อแลกกับการอัปโหลดคอนเทนต์ลงบนแพลตฟอร์มออนไลน์มักไม่พิจารณาว่าเด็กคือลูกจ้าง ดังนั้น ประเด็นที่เกิดขึ้นจึงหนีไม่พ้นการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมโดยปราศจากการคำนวณต้นทุนต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในระหว่างการทำงาน ซึ่งในบางกรณีนายจ้างเลือกที่จะมอบสินค้าและบริการให้กับผู้ปกครองของเด็กแทนการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในขณะที่ปัญหาข้อที่สองได้แก่มุมมองของผู้ปกครองที่มองว่าตัวเองไม่จำเป็นต้องยกรายได้ทั้งหมด หรือแบ่งรายได้บางส่วนให้กับตัวเด็กแม้บุตรหลานของตนจะมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์กลางของการจัดทำคอนเทนต์ ดังปรากฏให้เห็นในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาที่นางแบบเด็กผู้มียอดผู้ติดตามกว่า 6 ล้านคน และสร้างรายได้ให้กับผู้ปกครอง 1,200,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี แต่เมื่อเติบโตขึ้น เธอกลับไม่สามารถจ่ายเงินค่าเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษาได้ เนื่องจากนางแบบคนดังกล่าวไม่มีสิทธิเข้าถึงรายได้ของตัวเอง และจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ปกครองต่างก็ไม่ได้พิจารณาเด็กในฐานะแรงงานที่ควรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรมและเหมาะสม เนื่องจากกฎหมายไม่ได้มีการระบุให้บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามมาตรการการคุ้มครองว่าด้วยเรื่องรายได้ทางการเงินที่เกิดขึ้นจากการนำเด็กมาเป็นศูนย์กลางในการจัดทำคอนเทนต์¹¹⁶

แม้ผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างจะมอบหมายให้เด็กและเยาวชนทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทน แต่ผู้ประกอบการมักไม่พิจารณาว่าเด็กและเยาวชนที่รับจ้างขายสินค้าและบริการเป็นแรงงาน ดังนั้นค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการมอบให้จึงปราศจากการคำนวณต้นทุนต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในระหว่างการทำงาน ทั้งที่ในความเป็นจริงงานบางประเภท เช่น งานกราฟฟิก, งานตัดต่อวิดีโอ, งานวาดภาพประกอบ และงานจัดทำคอนเทนต์บนสื่อออนไลน์ทั้งในรูปแบบของงานเขียน, รูปภาพ และวิดีโอ เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้านและทรัพยากรส่วนบุคคลของลูกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังมีการหยิบบกเอาเรื่องของการมอบโอกาสในการเสริมสร้างทักษะให้กับเด็กและเยาวชนได้ฝึกปรีฝีมือแทนการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมในอัตราที่เท่ากันกับผู้ใหญ่ที่ทำงานประเภทเดียวกัน นอกจากตัวอย่างในข้างต้นแล้ว อีกหนึ่งตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของเด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ยังปรากฏให้เห็นในกรณีของนักกีฬา E-sports ของสโมสรในประเทศเกาหลีใต้ที่

¹¹⁵ “아이돌 전성 시대, 연습생의 눈물” [“Golden ages of Idol, the tears of idol trainee”] posted January 26, 2022, by MBC PD NOTE, YouTube, 43 min., 55 sec.,

https://www.youtube.com/watch?v=HLnMq4u7XI&t=1871s&ab_channel=MBCPD%EC%88%98%EC%B2%A9

¹¹⁶ Rees, Francis. 2025. “Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour.” *Information & Communications Technology Law*, January, 1–22. doi:10.1080/13600834.2025.2452699.

ทางสโมสรกำหนดให้นักกีฬาต้องอาศัยอยู่ร่วมกันในหอพักตลอด 24 ชั่วโมง, ฝึกซ้อมร่วมกัน 12 ชั่วโมง ต่อวันควบคู่ไปกับการทำงานสตรึมเกมอีก 2-3 ชั่วโมงภายหลังการฝึกซ้อม และยังคงแสดงตัวตามงานอีเวนต์เมื่อบริษัทร้องขอโดยได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดเพียง 900,000 วอน¹¹⁷ ในขณะที่ฐานเงินเดือนขั้นต่ำของเกาหลีใต้นั้นอยู่ที่ 1,745,150 วอน¹¹⁸ ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าวจะถูกหักในกรณีที่นักกีฬาไม่สามารถทำผลงานได้ตามเป้าหมาย

เด็กและเยาวชนที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงาน AI เป็นแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่ต้องเผชิญหน้ากับการได้รับค่าตอบแทนเพียงน้อยนิด เนื่องจากผู้จ้างงานมองว่างาน Data labelling เป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะระดับสูง และปราศจากความซับซ้อน นอกจากประเด็นเรื่องค่าตอบแทนแล้ว ยังปรากฏกรณีที่ใช้งานของเด็กและเยาวชนถูกแบนจนส่งผลกระทบต่อการสร้างรายได้เพราะใช้เวลาทำงานเกินกว่าที่ระบบกำหนด, ให้คำตอบที่ไม่ถูกต้อง, ตอบคำถามเร็วเกินไป หรือตอบคำถามไปในทิศทางต่างผู้ใช้งานคนอื่น จริงที่ว่างานในสาย Data labelling บางประเภทจะให้ผลตอบแทนสูงกว่างานทั่วไป แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดให้แรงงานต้องผ่านการอบรมซึ่งใช้ระยะเวลาหลายชั่วโมงก่อนจึงจะสามารถเริ่มทำงานได้ และถึงจะผ่านการอบรมแล้ว แต่หากระบบได้จำนวนคนทำงานตามที่ต้องการ เด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าวจะสูญเสียเวลาไปโดยปริยายโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน

เด็กฝึกงานและเด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์ต่างก็มีได้มีสถานะเป็นพนักงานประจำ ดังนั้นค่าตอบแทนที่เยาวชนกลุ่มนี้ได้รับจึงอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าพนักงานทั่วไป โดยเฉพาะในกรณีของเด็กฝึกงานที่หลายคนต้องปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน เนื่องจากนายจ้างมองว่าการฝึกงานเป็นกระบวนการที่นักศึกษาต้องเข้ามาฝึกงานกับทางบริษัทเพื่อบรรลุเงื่อนไขในการสำเร็จการศึกษา หากใช้เป็นกระบวนการที่นายจ้างคัดสรรคนเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง ดังนั้นการมอบโอกาสให้นักศึกษาฝึกงานได้ลองทำงานในสถานปฏิบัติงานจริงเพื่อสัมผัสประสบการณ์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยไม่จ่ายเงินเดือนจึงเป็นเงื่อนไขที่สมเหตุสมผล ส่วนในกรณีของพนักงานพาร์ทไทม์ แม้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้จะได้รับค่าตอบแทน แต่สืบเนื่องจากพนักงานพาร์ทไทม์ไม่ได้มาทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์เหมือนกับพนักงานประจำจึงทำให้การคำนวณค่าตอบแทนของพนักงานทั้งสองกลุ่มนี้แตกต่างกันทั้งที่ในความเป็นจริงพนักงานพาร์ทไทม์เองก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเหมือนกับพนักงานประจำทุกประการ แต่ตัวพนักงานพาร์ทไทม์กลับได้ค่าตอบแทนน้อยกว่า ซึ่งในงานบางประเภท โดยเฉพาะในงานบริการที่คนทำงานต้องรับผิดชอบทั้งงานหน้าและหลังร้าน พนักงานพาร์ทไทม์หลายคนในสายงานดังกล่าวจำเป็นต้องทำงานนอกเหนือไปจากหน้าที่หลักของตัวเองแต่ได้รับค่าตอบแทนตามชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำ และเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา พนักงานพาร์ทไทม์ยังต้องเผชิญกับการทำงานโดยไม่ได้รับ

¹¹⁷ Moon Dongseong et al. “스무살 노예” 착취... e 스포츠엔 수십 명의 ‘카나비’ 있다: 기사, 서울, 2019 년 11 월 28 일 [“Twenty years old slave” Exploitation in E-sports, several cases like “Kanabi”: News article, Seoul, 28 November 2019] Accessed January 26, 2025 <https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924110172>

¹¹⁸ อ้างอิงข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำของปีค.ศ.2019ของกระทรวงการเงินและแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=8998#:~:text=이는%202018%20년%20적용,대비%2017%20C380%20원%20인상된다.

ค่าตอบแทน¹¹⁹ นอกจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้ว สถานะที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างของเด็กฝึกงานและเด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์ยังส่งผลกระทบให้เด็กฝึกงาน/พนักงานพาร์ทไทม์ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งหลายของคนทำงานตามกรอบของกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการต้องแบกรับความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานโดยไม่มีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยเพื่อจัดการกับความเสี่ยงทางสุขภาพกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงานตลอดจนการขาดระบบสวัสดิการที่ดีเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และระบบการชดเชยเยียวยาความเสียหายอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อเกิดเหตุไม่คาดฝันขึ้นในกรณีที่นักศึกษาฝึกงานและพนักงานพาร์ทไทม์ไปทำงานในสถานที่เสี่ยงอันตราย รวมไปถึงสิทธิอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ สิทธิในวันหยุด, สิทธิในการลาโดยยังคงได้รับค่าตอบแทน และสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

หลังจากได้รับการคัดเลือกให้เข้าไปอยู่ในค่ายเพลง เด็กและเยาวชนในฐานะศิลปินฝึกหัดต้องปฏิบัติตามตารางฝึกซ้อมอย่างเคร่งครัดเพื่อเตรียมทักษะการร้อง, การเต้น และการแสดงออกให้เพียบพร้อมก่อนเดบิวต์ แม้สถานที่ที่ศิลปินฝึกหัดใช้เพื่อฝึกซ้อมทักษะทั้งหมดจะเป็นของค่ายเพลง แต่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อม และสถานที่กลับเป็นตัวเด็กฝึกหัด ในกรณีของค่ายขนาดเล็ก เด็กฝึกหัดต้องชำระค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อมเป็นรายครั้งหรือรายเดือนด้วยตัวเองโดยไม่ทราบผลเป็นที่แน่ชัดว่าจะได้เดบิวต์หรือไม่ อย่างต่ำอาจจะใช้เวลาเพียงแค่ 1 ปี หรืออย่างมากอาจใช้เวลานานถึง 10 ปี ส่วนในกรณีของค่ายใหญ่นั้น ทางค่ายจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าฝึกซ้อมทั้งหมดให้ก่อนแล้วจึงค่อยหักจากค่าตอบแทนที่เด็กฝึกหัดได้รับหลังจากเดบิวต์ ซึ่งการไม่ได้รับค่าตอบแทนของศิลปินฝึกหัดปรากฏให้เห็นในกรณีของเกิร์ลกรุ๊ปวง AOA สังกัดค่าย FNC Entertainment ที่สมาชิกไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยตลอด 3 ปีแรกของการเริ่มทำงานในฐานะเกิร์ลกรุ๊ป หากอิงตามข้อมูลของค่าย Cube Entertainment ซึ่งเป็นค่ายเพลงเพียงไม่กี่ค่ายที่ยอมเปิดเผยรายละเอียดว่าด้วยระบบการฝึกซ้อมจะพบว่าค่าใช้จ่ายต่อเดือนสำหรับศิลปินฝึกหัด 1 คนอยู่ที่ 1 ล้าน – 3 ล้านบาท (ประมาณ 23,220 บาท – 69,660 บาท)¹²⁰ ซึ่งในระหว่างนี้หากศิลปินฝึกหัดมีรายรับเข้ามา ทางค่ายจะหักค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อมก่อนแล้วจึงมอบค่าตอบแทนที่เหลือให้กับเด็กฝึกหัด จากตัวอย่างข้างต้น หากพิจารณาว่าศิลปินฝึกหัดเป็นแรงงานจะพบว่าเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แม้จะปฏิบัติตามเงื่อนไขของค่ายที่กำหนดให้เด็กฝึกหัดต้องฝึกซ้อมหลังเลิกเรียนจนถึงสี่ทุ่ม อีกทั้งยังต้องแบกรับค่าใช้จ่ายดังกล่าวด้วยตัวเองโดยไม่ทราบชะตาว่าในอนาคตความฝันในการเดบิวต์จะเป็นจริงหรือไม่ มีหน้าที่ชำระค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อมีงานเข้ามายังถูกหักจากต้นสังกัดจนทำให้สถานการณ์ทางการเงินของเด็กฝึกหัดติดลบตั้งแต่ยังไม่ทันได้เริ่มเป็นศิลปิน

¹¹⁹ ณัฐกมล สิทธิวงศ์. “ว่าด้วยเรื่องความ ‘ไม่แฟร์’ ของการทำงานพาร์ทไทม์ที่ยากจะหลีกเลี่ยง.” สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2568, <https://varasarnpress.co/archives/3329>

¹²⁰ “아이돌 전성 시대, 연습생의 눈물” [“Golden ages of Idol, the tears of idol trainee”] posted January 26, 2022, by MBC PD NOTE, YouTube, 43 min., 55 sec., https://www.youtube.com/watch?v=HLnkMq4u7XI&t=1872s&ab_channel=MBCPD%E%88%98%E%B2%A9

(4) การถูกทำให้กลายเป็นวัตถุทางเพศ

บริบทการทำงานภายใต้อุตสาหกรรมบันเทิง ได้ก่อให้เกิดความเสี่ยงแก่กลุ่มประชากรเด็กที่ต้องเข้าไปทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นอย่างรุนแรงในอุตสาหกรรมบันเทิงประเทศเกาหลีใต้ที่เติบโตอย่างมากในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ทว่าปัญหาความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจกลับแฝงฝังด้วยปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ละเมิดสิทธิแรงงานที่ถูกเพิกเฉยละเลย หนึ่งในนั้น การที่พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่ที่เสี่ยงให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานเด็ก ผ่านกระบวนการทำให้เด็กและเยาวชนที่เข้าสู่อุตสาหกรรมนี้ “กลายเป็นวัตถุทางเพศ” (Sexual Objectification) ซึ่งหมายถึงการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคคลให้เหลือเพียงร่างกายหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายเพื่อความพึงพอใจทางเพศของผู้อื่น กระบวนการนี้ส่งผลโดยตรงต่อศักดิ์ศรี ความปลอดภัย และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมบันเทิง

ตัวอย่างเช่น งานศึกษาของ Miren Gutiérrez และ Cristina Ubani ที่อธิบายว่า อิทธิพลของสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานหลักของอุตสาหกรรมบันเทิง โดยเฉพาะมิวสิกวิดีโอ มีบทบาทสำคัญในการทำให้การทำให้เป็นวัตถุทางเพศของผู้หญิงกลายเป็นเรื่องปกติในสายตาของผู้รับข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากเนื้อหาประเภทนี้แพร่หลายอย่างรวดเร็วและเข้าถึงได้ง่าย ผู้คนทั่วไปรวมถึงเด็กและเยาวชนผู้บริโภคสื่อเหล่านี้จึงมีแนวโน้มที่จะซึมซับบรรทัดฐานทางเพศที่ตอกย้ำบทบาทผู้หญิงในฐานะวัตถุทางเพศ ซึ่งนำไปสู่การยอมรับความรุนแรงทางเพศและการเลือกปฏิบัติทางเพศในสังคมวงกว้าง¹²¹

เช่นเดียวกับ Mayra Sanchez ซึ่งศึกษาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้กรอบ Orientalism ของ Edward Said เพื่อแสดงให้เห็นว่าการทำให้ผู้หญิงเอเชียกลายเป็นวัตถุทางเพศใน K-Pop มีรากฐานจากทัศนคติทางเพศที่เหยียดเชื้อชาติ (racialized sexualization) ซึ่งมักปรากฏในรูปแบบของ “China Doll” และ “Dragon Lady” อันเป็นภาพลักษณ์ที่ทำให้ผู้หญิงเอเชียถูกมองว่ามีค่าเพียงเพื่อความพึงพอใจทางเพศ และขาดความเป็นปัจเจกบุคคล การใช้ภาพลักษณ์ดังกล่าวโดยบริษัทบันเทิงเกาหลีจึงเป็นทั้งกลยุทธ์ทางการตลาดและกระบวนการทำให้เป็นวัตถุทางเพศที่ซ้ำเติมความเปราะบางของแรงงานเด็กหญิงในวงการ¹²²

สถานการณ์ดังกล่าวซับซ้อนอย่างมากในบริบทของเกาหลีใต้ เนื่องจากนายจ้างที่อยู่ในรูปแบบของบริษัทบันเทิง สามารถใช้กลไกทางสัญญาควบคุมชีวิตของเด็กฝึกได้อย่างเข้มงวด ตั้งแต่การจัดที่อยู่อาศัย การควบคุมอาหาร ไปจนถึงการห้ามคบหาสมาคมส่วนตัว ภายใต้ข้อตกลงการเป็นศิลปินที่มักเป็นการเอารัดเอาเปรียบเด็กเหล่านั้น เนื่องจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เหลื่อมล้ำกันอย่างสิ้นเชิง ความเปราะบางของเด็กหญิงยิ่งถูกขยายเมื่อพวกเธอถูกกำหนดให้สวมใส่ชุดวาบหวามหรือแสดงท่าเต้นยั่วชวนในสื่อดิจิทัล การถ่ายทำที่มุ่งเน้นไปยัง “เรือนร่าง” หรือส่วนต่าง ๆ ของร่างกายของศิลปินหญิง อันเป็น

¹²¹ Miren Gutiérrez and Cristina Ubani, “A Conceptual Framework of the Sexual Objectification of Women in Music Videos,” *Feminismo/s* 42 (2023): 27–60

¹²² Mayra Sanchez, *The Sexualization of Asian Women in the Korean Pop Industry* (University Honors Capstone Project, University of California, Riverside, 2023).

กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ที่ทำให้เด็กหญิงในวงการสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และถูกมองในฐานะวัตถุแห่งความพึงพอใจทางเพศเท่านั้น¹²³

แม้ปรากฏการณ์การทำให้กลายเป็นวัตถุทางเพศ ในอุตสาหกรรมบันเทิงมักถูกวิพากษ์ว่าเป็นการละเมิดสิทธิของเด็กผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ แต่ในความเป็นจริง ความเสี่ยงนี้มิได้จำกัดอยู่เฉพาะเด็กหญิง หากยังสามารถเกิดขึ้นกับแรงงานเด็กทุกเพศในอุตสาหกรรมบันเทิงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ยุคใหม่ กล่าวคือ กลยุทธ์การทำให้เด็กเป็นวัตถุทางเพศ สามารถนำมาใช้กับเด็กชายหรือศิลปินที่มีเพศวิถีหลากหลาย เพื่อดึงดูดกลุ่มผู้บริโภคในตลาดต่างประเทศที่มองหา “ภาพลักษณ์แปลกใหม่” (exoticized images) การสร้างภาพลักษณ์ “soft masculinity” หรือความเป็นชายในเชิงอ่อนไหวที่ปรากฏในศิลปิน K-Pop ชายบางกลุ่ม อาจเป็นตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนเพศสภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ซึ่งเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิในร่างกายและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเด็กชายในวงการบันเทิงเช่นกัน

ด้านปัญหาแรงงานเด็กในวงการบันเทิงไทย ก็ยังคงเผชิญกับ “การถูกทำให้กลายเป็นวัตถุทางเพศ” และความเสี่ยงเชิงโครงสร้างไม่ต่างกันมากนัก กล่าวคือ “ไอดอลอายุน้อย” หรือ “ดาราเด็ก” ในไทย ถูกจัดวางในภาพลักษณ์ที่ดูเป็นผู้ใหญ่เกินวัย เช่น การสวมชุดเผยร่างกาย การโพสต์เซ็กซี่ๆ หรือถูกนำเสนอในบทบาทที่เน้นความบริสุทธิ์ผสมกับเซ็กซี่ โดยมีจุดประสงค์ทางการตลาดเพื่อดึงดูดผู้ชม ซึ่งมักแฝงไว้ด้วยการลดคุณค่าคนให้เหลือเพียงเครื่องมือทางเพศ

ผลกระทบดังกล่าวนี้ ส่งผลต่อเด็กทุกเพศ ไม่ใช่แค่เด็กหญิงเท่านั้น เอกสารของ ECPAT ระบุว่าเด็กชายและเด็กที่มีเพศสภาพหลากหลายนั้นสามารถตกเป็นเหยื่อของการหาประโยชน์ทางเพศทั้งในรูปแบบของการบังคับให้เข้าร่วมถ่ายทำเนื้อหาที่มีลักษณะยั่วยุหรือจัดแสดงท่าทางทางเพศ¹²⁴ แม้ว่าแนวปฏิบัติในวงการอาจแตกต่างจากของเด็กหญิง แต่เนื้อหาเชิงร่างกายและอำนาจตลาดเดียวกันย่อมสามารถนำมาใช้กับเด็กทุกเพศได้ ส่งผลถึงการลดศักดิ์ศรีและความปลอดภัยของเด็กโดยไม่เลือกเพศ

การรับมือกับการทำให้แรงงานเด็กกลายเป็นวัตถุทางเพศจำเป็นต้องอาศัยมาตรการคุ้มครองเชิงโครงสร้างที่บูรณาการหลักสิทธิมนุษยชน การออกแบบนโยบายแรงงานเด็กที่ให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีและความปลอดภัยของเด็กทุกเพศ รวมถึงการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อควบคุมอุตสาหกรรมบันเทิงและสื่อดิจิทัลอย่างรอบด้าน การสร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” ในการทำงานจึงเป็นก้าวสำคัญในการรับประกันว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของเด็กในอุตสาหกรรมบันเทิงจะไม่กลายเป็นช่องทางของการแสวงหาประโยชน์ทางเพศที่ละเมิดสิทธิเสรีภาพและพัฒนาการของพวกเขาในระยะยาว

(5) การขาดไว้ระบบตัวแทนที่เหมาะสม

¹²³ CedarBough T. Saeji, “Juvenile Protection and Sexual Objectification: Analysis of the Performance Frame in Korean Music Television Broadcasts,” *Acta Koreana* 16, no. 2 (2013): 329–365.

¹²⁴ ECPAT International, *Global Initiative to Explore the Sexual Exploitation of Boys: Thailand Report* (Bangkok: ECPAT International, 2021), 4–5, 12; 16–17; 34–35.

แรงงานเด็กจำนวนมากได้ก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ ทั้งในอุตสาหกรรมบันเทิง งานแพลตฟอร์ม และงานพาร์ทไทม์ แม้รูปแบบการจ้างงานเหล่านี้จะให้โอกาสแก่เด็กในการสร้างรายได้ แต่กลับพบว่าขาดกลไก “ระบบตัวแทนแรงงาน” ที่ทำหน้าที่ต่อรองและคุ้มครองสิทธิของพวกเขาอย่างแท้จริง การไม่มีตัวแทนแรงงานในรูปของสหภาพแรงงานหรือองค์กรคุ้มครองสิทธิ ส่งผลให้แรงงานเด็กกลายเป็นกลุ่มที่เปราะบางต่อการเอารัดเอาเปรียบภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับเด็กที่เป็นแรงงานซึ่งไม่สมดุลกัน

ในอุตสาหกรรมบันเทิง เด็กฝึก เด็กไอดอล และดาราดังทำงานภายใต้สัญญาที่มักไม่เป็นธรรม และถูกควบคุมชีวิตส่วนตัวอย่างเข้มข้น ทั้งการกำหนดภาพลักษณ์ การจัดตารางเวลา และแม้กระทั่งการใช้ชีวิตประจำวัน การละเมิดสิทธิเช่นนี้ไม่ได้มีกลไกทางกฎหมายหรือองค์กรใดที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนคอยคุ้มครองและเจรจาเพื่อสิทธิของเด็ก ผลที่ตามมาคือเมื่อเกิดการบังคับให้เด็กแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การเน้นย้ำภาพลักษณ์ทางเพศ เด็กไม่มีช่องทางร้องเรียนหรือการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนกรณีของแรงงานเด็กที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม เช่น การรับงานอิสระ รีวิวสินค้า หรือสร้างคอนเทนต์ออนไลน์ พวกเขามักถูกจัดอยู่ในสถานะ “แรงงานอิสระ” ตามกฎหมายไทย ทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างในระบบ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ หรือการประกันสังคม นอกจากนี้ยังไม่มีองค์กรตัวแทนที่สามารถเจรจาต่อรองเงื่อนไขการทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มได้ ส่งผลให้เด็กต้องเผชิญกับระบบการจัดการที่ไม่โปร่งใสและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม¹²⁵ อีกทั้ง สำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบงานพาร์ทไทม์ แม้กฎหมายแรงงานไทยกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่แรงงานเด็กในกลุ่มนี้ยังคงถูกจัดวางในสถานะที่ไม่ชัดเจนระหว่าง “นักเรียน” และ “แรงงาน” ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองจากมาตรฐานแรงงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานสูงสุด สิทธิในการลา หรือการรับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เด็กจำนวนมากต้องพึ่งพาความรู้ทางกฎหมายของตนเองในการรักษาสิทธิ เพราะไม่มีหน่วยงานหรือตัวแทนคอยช่วยเหลือ

ผลกระทบจากการขาดระบบตัวแทนแรงงานที่เหมาะสมนี้มีลักษณะเชิงโครงสร้าง ได้แก่ แรงงานเด็กไม่มีอำนาจต่อรองสัญญา เสนอข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการสภาพการจ้างงานให้เป็นประโยชน์หรือทำให้การทำงานมีคุณค่าและเป็นธรรมขึ้น รวมถึงยังทำให้ขาดสิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาเมื่อเกิดข้อพิพาท ขาดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น การรักษาพยาบาลและประกันสังคม และที่สำคัญคือขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างยั่งยืนภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(6) การถูกละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวโดยคนในครอบครัว

ยุคดิจิทัลที่สื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน “การทำคอนเทนต์โดยพ่อแม่ (sharenting)” กลายเป็นวิถีปฏิบัติที่พบได้ทั่วไป ส่งต่อภาพกิจกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมของเด็กในครอบครัว แต่การกระทำเช่นนี้อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กในระยะยาว บางครั้งถูกใช้

¹²⁵ Arkanat Wantanasombat and Kriangsak Theerakovitkajorn, *Economy Platform and Impact on Service Labor in Thailand* (Bangkok: JELI & FES, 2018).

เป็นเครื่องมือทางการค้าหรือเพื่อแสดงบุคลิกภาพของครอบครัว ทำให้เด็กถูกบันทึกและติดอยู่ในระบบดิจิทัลโดยไม่ได้ให้ความยินยอม ซึ่งอาจจะเมิดสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีของเด็ก

การโพสต์เนื้อหาของเด็กบนแพลตฟอร์มออนไลน์โดยผู้ปกครองเพื่อแสวงหาความนิยม รายได้ หรือสร้างภาพลักษณ์ของครอบครัว การกระทำเช่นนี้อาจเริ่มต้นด้วยวัตถุประสงค์เชิงบวก เจตนาดี เช่น การแสดงความภาคภูมิใจในตัวเด็ก หรือการเชื่อมโยงกับคนแวดล้อม แต่กลับแฝงด้วยความเสี่ยงที่ไม่อาจมองข้าม ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเด็กอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่โปร่งใส โดนดัดแปลง หรือทำให้เด็กถูกล่วงละเมิดทางเพศออนไลน์ และการเปิดพื้นที่ให้ภัยไซเบอร์ เช่น การขโมยข้อมูลประจำตัว (identity theft) หรือการโจรกรรมข้อมูลส่วนบุคคลในอนาคต¹²⁶

ในงานศึกษา ชื่อว่า “ในหัวข้อ ‘The Awareness of Child Privacy of Thai Parents on Social Media’¹²⁷ ได้ให้ภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหา *sharenting* ในสังคมไทย โดยวิเคราะห์พฤติกรรมผู้ปกครองที่โพสต์ข้อมูลส่วนตัวของบุตรหลานบนโซเชียลมีเดียอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการตระหนักถึงกฎหมายและสิทธิเด็กในระดับหนึ่ง แต่การรับรู้ผลกระทบเชิงลบของ *sharenting* ในหมู่ผู้ปกครองไทยกลับมีไม่มากนัก งานศึกษานี้พบว่าผู้ปกครองจำนวนมากมองว่าการโพสต์ข้อมูลลูกเป็นสิทธิส่วนบุคคลภายใต้เสรีภาพในการแสดงออกของตน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ละเลยต่อผลกระทบในระยะยาวที่อาจเกิดขึ้นกับเด็ก

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Kopecký และคณะ¹²⁸ ระบุว่า การสร้าง digital identity ของเด็กโดยผู้ปกครองนี้ มักรวมถึงเนื้อหาที่อ่อนไหว เช่น ข้อมูลสุขภาพหรือภาพถ่ายที่อาจถูกมองว่าไม่เหมาะสมเมื่อเด็กโตขึ้น ความจริงที่ว่าข้อมูลเหล่านี้สามารถอยู่ในระบบออนไลน์ตลอดไป หมายความว่าเด็กอาจเผชิญกับความเสี่ยงของการถูกบูลลี่ ถูกล่วงละเมิดทางเพศออนไลน์ หรือแม้แต่การสูญเสียโอกาสทางสังคมและอาชีพในอนาคต แต่ทางในตรงกันข้าม เด็กกลับไม่สามารถควบคุมข้อมูลเหล่านี้ได้ เนื่องจากกฎหมายในหลายประเทศ รวมถึงไทย ยังไม่มีการรับรองสิทธิของเด็กในการจัดการข้อมูลของตนเองที่ถูกเผยแพร่ตั้งแต่วัยเยาว์ จนอาจนำไปสู่ การขาดกลไกที่让孩子สามารถขอให้อลบข้อมูลหรือแก้ไขหรือดิจิทัลของตนเองเมื่อโตขึ้น

โดยสรุป ปรากฏการณ์ *sharenting* ในยุคดิจิทัลได้กลายเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ทำลายสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กอย่างลึกซึ้ง แม้การเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนสื่อสังคมออนไลน์จะมาพร้อมกับเจตนาดีเชิงบวกของผู้ปกครอง เช่น การแสดงความรัก ความภาคภูมิใจ หรือการสร้างภาพลักษณ์ของครอบครัว แต่ในความเป็นจริงกลับแฝงความเสี่ยงมากมายที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบในระยะยาวต่อเด็ก ปัญหานี้สะท้อนถึงการขาดกลไกทางกฎหมายที่จะรับรองสิทธิของเด็กในการลบ แก้ไข หรือจำกัดการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิทธิที่ควรได้รับการรับรองตามหลักสิทธิมนุษยชนและ

¹²⁶ ภาวิณี คงฤทธิ์, “‘Sharenting’ เมื่อการโพสต์รูปด้วยความรักของพ่อแม่อาจกำลัง ‘ละเมิดสิทธิ’ ของลูก,” 21 มีนาคม 2564, The101.world, <https://www.the101.world/the-perils-of-sharenting/> (สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2025).

¹²⁷ Suranchana Thammaratchuchai, Nutsuda Ngoenart, and Parinda Jantori, “The Awareness of Child Privacy of Thai Parents on Social Media,” *Human Behavior, Development and Society* 24, no. 3 (2023): 29–38.

¹²⁸ Kamil Kopecký et al., “The phenomenon of sharenting and its risks in the online environment. Experiences from Czech Republic and Spain,” *Children and Youth Services Review* 110 (2020)

ผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก การอุดหนุนโหล่นี้จึงเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีและสิทธิในความเป็นส่วนตัวของเด็กในโลกดิจิทัล ผ่านการพัฒนากฎหมายและนโยบายที่让孩子มีอำนาจในการกำหนดร่องรอยดิจิทัลของตนเองเมื่อเข้าสู่วัยที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ

3.2.2. ปัญหาด้านข้อกฎหมาย

(1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนไม่ครอบคลุมบริบทการทำงานในยุคปัจจุบัน

หากพิจารณาอนุสัญญา ฉบับที่ 138 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กำหนดอายุขั้นต่ำของการใช้แรงงานเด็ก โดยจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี สำหรับงานที่เป็นอันตราย และการบังคับให้อนุสัญญานี้ใช้ในกิจการการทำเหมืองแร่และทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า จะสังเกตได้ว่าการนิยามของอนุสัญญาดังกล่าวตลอดจนขอบเขตการบังคับใช้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอายุและประเภทงานนั้นไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงานในยุคปัจจุบันที่ประชากรเด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานตั้งแต่อายุยังน้อยผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ผ่านการทำงานพาร์ทไทม์และการฝึกงาน และผ่านการทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงจนก่อให้เกิดภาวะสุขภาพ การบังคับใช้กฎหมายที่ประชากรกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับในฐานะแรงงาน และนำไปสู่ผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทั้งทางกายและใจ, ผลกระทบต่อการศึกษา และการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

นอกจากนี้ สภาพการทำงานของประชากรเด็กและเยาวชนที่ทำงานในศตวรรษที่ 21 ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากการตีความแรงงานเด็กในมุมมองที่อิงกับงานใช้แรงงานเป็นหลักจนละเลยกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าประชากรเด็กจากสามกลุ่มตัวอย่างข้างต้นต่างก็เผชิญกับความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อร่างกาย, จิตใจ และการศึกษา ในระดับเดียวกัน ซึ่งประเด็นดังกล่าวได้จุดชนวนให้เกิดการทบทวนคำนิยาม “งานอันตราย” เพื่อสร้างบรรทัดฐานแรงงานเด็กใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของยุคสมัยที่การแสวงหาผลประโยชน์จากประชากรเด็กในปัจจุบันไม่ได้ก่อให้เกิดเพียงผลกระทบต่อร่างกาย แต่ยังส่งผลกระทบที่ร้ายแรงต่อสุขภาพจิตและการเจริญเติบโตของหน่วยประชากรอันเปรียบได้ตั้งอนาคตของประเทศและโลกทั้งใบ

(2) ข้อกำหนดในสัญญาที่ไม่เป็นธรรมและการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการการทำงานที่เป็นธรรมของนายจ้าง

ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการไม่พิจารณาว่าประชากรเด็กและเยาวชนเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานเด็กตามกรอบอนุสัญญาปรากฏให้เห็นในสภาพการทำงานของกลุ่มแรงงานตัวอย่างทั้งสามกลุ่มที่ต่างต้องทำงานภายใต้ข้อกำหนดในสัญญาที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ฝ่ายหลังมักไม่มีอำนาจในการต่อรองมากเท่ากับฝ่ายนายจ้างที่มีทั้งความรู้และความเชี่ยวชาญในการจัดทำสัญญา จนอาศัยช่องโหว่ที่ตัวเด็กและเยาวชนไม่ได้รับความ

คุ้มครองตามกรอบกฎหมายฐานะแรงงานเพื่อจัดทำสัญญาที่ไม่เป็นธรรม โดยหยิบยกเอาเหตุผลเชิงวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติมาสร้างความชอบธรรมให้กับการกำหนดข้อสัญญาที่เป็นธรรม และปิดโอกาสไม่ให้ฝั่งลูกจ้างเข้ามามีบทบาทในการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในสัญญา โดยตัวอย่างดังกล่าวปรากฏให้เห็นทั้งในกรณีของเด็กที่ทำงานกับแพลตฟอร์มออนไลน์ที่นายจ้างมองว่าตนเองเป็นผู้เปิดโอกาสให้เด็กได้ส่งสมประสบการณ์จากการทำงานจริงโดยไม่ได้อบรมค่าจ้างและให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างอย่างที่ควรจะเป็น

ประเด็นดังกล่าวจะใกล้เคียงกับกรณีของเด็กและเยาวชนที่ทำงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานที่นายจ้างพิจารณาว่าตนเองเป็นผู้มอบโอกาส โดยตัวเด็กและเยาวชนในฐานะลูกจ้างควรใช้โอกาสที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างสุดความสามารถจนเลยเถิดมองที่ว่าพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานนั้นต่างก็เป็นแรงงานคนหนึ่งที่มีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นอกจากนี้ สถานศึกษาบางแห่งยังได้จัดหลักสูตรฝึกงานภายใต้ชื่อ “การสร้างเสริมประสบการณ์” เพื่อเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนและเลี่ยงการให้ความคุ้มครองจนผลักให้นักเรียน/นักศึกษาของตนตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องทำงานโดยไม่รับค่าตอบแทน ซึ่งการขูดรีดที่เกิดขึ้นภายใต้หน้าฉากของการสร้างเสริมประสบการณ์สะท้อนให้เห็นถึงความพร่าเลือนทางขอบเขตของกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งแห่งที่ของนักศึกษาในฐานะแรงงานเอาไว้ให้ชัดเจนในกรอบของกฎหมายจนนำไปสู่ปัญหาในการบังคับใช้

ในบรรดากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กรณีของไอดอลและศิลปินฝึกหัดถือว่ามี ความซับซ้อนมากที่สุด เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในวงการบันเทิงของเกาหลีใต้ เช่น ข้อสัญญาที่ควบคุมทุกแง่มุมการใช้ชีวิตของตัวศิลปินแบบเบ็ดเสร็จล้วนเป็นผลพวงมาจากการแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรม และการมุ่งแสวงหาผลประโยชน์เป็นหลักของค่ายเพลงจนทำให้ความรุนแรงทางกายและใจที่เกิดขึ้นกับศิลปินถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติที่ไอดอลทุกคนต่างต้องเจอจนถึงขั้นที่เด็กและเยาวชนหลายคนยอมปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมโดยหวังว่าสักวันหนึ่งตัวเองจะได้ขึ้นไปยืนอยู่บนเวทีท่ามกลางแฟนคลับนับพัน โดยตัวอย่างที่น่าสนใจของอุตสาหกรรมบันเทิงเกาหลีเกิดขึ้น ในปี 2014 ที่แม้จะมีการออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมบันเทิงและศิลปะเพื่อสร้างบรรทัดฐานการทำงานที่เป็นธรรมให้กับประชากรเด็กและเยาวชนในอุตสาหกรรม เช่น การห้ามศิลปินเด็กและเยาวชนทำการแสดงในช่วงกลางคืน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ แต่กระทรวงแรงงานของเกาหลีกลับปฏิเสธที่จะมอบสิทธิในการคุ้มครองแรงงานให้กับศิลปินเด็ก เนื่องจากทางกระทรวงมองว่ารูปแบบการทำงานของศิลปินและไอดอลนั้นไม่สอดคล้องกับแรงงาน นอกจากนี้ในปีเดียวกัน เกาหลีใต้ยังได้ออกกฎหมายที่กำหนดชั่วโมงการทำงานให้ต่ำลง, การกำหนดให้เปิดเผยข้อมูลทางการเงินและรายได้แก่ศิลปิน และการห้ามขาดหรือออกจากสถานศึกษาภายใต้ชื่อ Lee Seung-Gi incident¹²⁹ แม้จะมีข้อกำหนดทางกฎหมายที่ออกมาเป็น

¹²⁹ 설승인, ‘소속 연예인에 수익 의무 공개...이승기 사태 방지법’ 소위 통과 (연합뉴스, 2023)

รูปธรรมเพื่อควบคุมการจัดทำสัญญาระหว่างค่ายเพลงและศิลปิน/ไอดอลให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น เช่น การกำหนดให้สัญญามีระยะไม่เกินเจ็ดปี และการพิจารณาโดยศาลว่าเนื้อหาในสัญญาที่ควบคุมการใช้ชีวิตอย่างเบ็ดเสร็จของค่ายเพลงเหนือไอดอลนั้นเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุสมผลภายหลังจากการฟ้องร้องของ Han Geng และ TVXQ ต่อดันสังกัด SM Entertainment แต่สถานการณ์ดังกล่าวกลับไม่มีแนวโน้มที่จะเกิดเปลี่ยนแปลงเนื่องจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างค่ายเพลงและศิลปินในสังกัด

(3) การขาดไ้มาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานพาร์ทไทม์ของเด็ก

ด้วยกระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในยุคสมัยที่เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่เชียวกราดไปทั่วทุกแห่ง ได้เกิดสภาวะที่เด็กหลายคนต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ต้องแบ่งเวลาจากการเรียน เพื่อแสวงหารายได้เสริมมาจุนเจือทั้งตนเองและครอบครัว แต่ปัญหาในทางกฎหมายและการบังคับใช้คือ การทำงานในลักษณะบางช่วงบางเวลาหรือการทำงานพาร์ทไทม์ ได้ก่อให้เกิดช่องโหว่ทางกฎหมายขนาดใหญ่ เปิดโอกาสให้นายจ้างไม่ต้องแบกรับภาระในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้เฉพาะแก่แรงงานที่ทำงานประจำเท่านั้น

การเกิดขึ้นของการทำงานพาร์ทไทม์ เปรียบเสมือนกับสภาวะยกเว้นทางกฎหมายแรงงาน ที่ไม่สามารถบังคับให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองด้อยกว่า เนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เด็กที่เข้าสู่ระบบการทำงานแบบพาร์ทไทม์จึงต้องเผชิญหน้ากับสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับรายได้ที่มีความแน่นอน ขาดสวัสดิการที่ดี และอาจต้องทำงานในลักษณะที่ไม่ปลอดภัยควบคู่ไปด้วย

ในงานของ ธรรมนูญ สิทธิวงศ์¹³⁰ ที่ว่าด้วยเรื่องความ ‘ไม่ยุติธรรม’ ของการทำงานพาร์ทไทม์ที่คนทำงานหลาย ๆ คน ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ งานดังกล่าวได้ทำการสัมภาษณ์คนทำงานพาร์ทไทม์ ซึ่งเป็นนักศึกษาหารายได้เสริม โดยชี้ให้เห็นถึง ปัญหาความไม่เป็นธรรมในทุกมิติของการทำงานพาร์ทไทม์ ยกตัวอย่างเช่น คนทำงานคนหนึ่งที่ต้องรับภาระหน้าที่ในการทำงานจำนวนมาก โดยสวนทางกับค่าแรงที่ได้รับ

“ช่วง ม.6 เราทำงานพาร์ทไทม์ที่ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดอยู่ 6 เดือน เพราะอยากหารายได้เสริมไว้ใช้ส่วนตัว กับแบ่งเบาภาระให้แม่ ซึ่งที่นี้จะคิดค่าแรงชั่วโมงละ 40 บาท แต่เรารู้สึกไม่ค่อยโอเคกับจำนวนเงินที่ได้เท่าไร เพราะแต่เดิมเรามีหน้าที่ประจำอยู่ตรงลิบบบี้ คอยรับออเดอร์ เก็บจาน เช็ดโต๊ะ ดูแลความเรียบร้อยหน้าร้าน แต่ไป ๆ มา ๆ ดันถูกใช้ให้ไปทำงานหลังร้าน ไปกวาด ถู ล้างของ ยกถัง เลยต้องพยายามทำตัวให้ยุ่งเข้าไว้ เพราะถ้าเขา (ผู้จัดการ) เห็นเราว่างเมื่อไหร่ เขาก็จะใช้งานเพิ่มทันที”¹³¹

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นการถูกกลั่นแกล้งและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง จนทำให้คนทำงานที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่าอยู่แล้วเป็นทุนเดิม ต้องยอมลาออกและเปลี่ยนงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชยใด ๆ รวมทั้ง คนทำงานพาร์ทไทม์บางคน จำต้องทำงานในเวลาทำงานที่ผิดปกติ จนกระทบต่อเวลาพักผ่อน ทำลายสุขภาพ เวลาเรียน ทั้ง ๆ ที่ อยู่ภายใต้สัญญาจ้างงานแบบพาร์ทไทม์ แต่กลับได้รับคำสั่งให้ทำงานเต็มเวลา โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงที่ขัดต่อกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ

“งานที่ทำจะแบ่งออกเป็นกะ กะเช้าจะเริ่มตั้งแต่ 11:00-14:00 กะบ่ายก็คือตั้งแต่ 16:00-22:30 แต่ปกติจะไม่ได้เลิกตรงเวลานขนาดนั้น บางทีเริ่มงานตั้งแต่ 06:00-23:30 เลยก็มี แต่ก็ต้องตื่นมาเตรียม

¹³⁰ ธรรมนูญ สิทธิวงศ์, “ว่าด้วยเรื่องความ ‘ไม่แฟร์’ ของการทำงานพาร์ทไทม์ที่ยากจะหลีกเลี่ยง,” *Varasam Press*, 26 พฤศจิกายน 2022, เข้าถึงเมื่อ 17 กรกฎาคม 2025, <https://varasampress.co/archives/3329>.

¹³¹ เรื่องเดียวกัน.

ตัวตั้งแต่ 5 ครั้ง จะได้ไปทำงานทัน ซึ่งเราก็ไม่เคยได้เลิก 5 หุ่ตามเวลานะ จะเลิกเที่ยงคืนตลอด เวลาพักผ่อนเลยไม่พอ รู้สึกแยเหมือนกัน” นักศึกษาผู้ทำงานพาร์ทไทม์ กล่าวสัมภาษณ์¹³²

การทำงานพาร์ทไทม์ของเด็กและเยาวชนสะท้อนให้เห็นช่องโหว่สำคัญทางกฎหมายแรงงาน ที่ไม่สามารถครอบคลุมการคุ้มครองผู้ทำงานในลักษณะนี้ได้เพียงพอ ส่งผลให้เด็กซึ่งมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ขาดรายได้ที่มั่นคง ไม่มีสวัสดิการ และเสี่ยงต่อการถูกใช้งานเกินขอบเขตของสัญญาจ้าง รวมทั้งถูกละเมิดสิทธิในการพักผ่อนและการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายแรงงานให้ตอบสนองต่อรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายในศตวรรษที่ 21 เพื่อคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีของแรงงานเด็กได้อย่างครอบคลุม

อย่างไรก็ดี ข้อสังเกตสำคัญ คือ แม้การทำงานพาร์ทไทม์จะเป็นรูปแบบการจ้างงานที่แพร่หลายและสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ต้องแบ่งเวลาจากการเรียนเพื่อหารายได้เสริม แต่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานพาร์ทไทม์ (Part-Time Work Convention, 1994) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานสากลที่กำหนดหลักการคุ้มครองแรงงานพาร์ทไทม์ให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกับแรงงานเต็มเวลา การที่ยังไม่มีการรับรองนี้ส่งผลให้กฎหมายแรงงานไทยขาดมาตรการเฉพาะที่ตอบสนองต่อรูปแบบการจ้างงานพาร์ทไทม์ ทำให้เด็กและเยาวชนในสถานะดังกล่าวต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของรายได้ ขาดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และอยู่ในความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยไม่มีมาตรการคุ้มครองที่เพียงพอ

(4) ขาดการกำหนดมาตรฐานแก้อัตกอลในการทำงานเพื่อคุ้มครองความเสี่ยงรูปแบบใหม่

ความเขว้ว้ยได้กลายเป็นสินค้าในอุตสาหกรรมบันเทิงหลายประเทศไทย หลายคนต้องทำงานและเข้าสู่ตลาดในวัยที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ซึ่งการมีผลงานชิ้นแรกในช่วงนั้น ย่อมหมายความว่า พวกเขาต้องฝึกฝนทักษะต่างๆ ตั้งแต่อายุประมาณ 11 ปี หรืออาจน้อยกว่านั้น กลายเป็นข้อกังวลสำคัญเกี่ยวกับการปลูกปั้นศิลปินที่ยังเด็ก อาจสร้างปัญหาตามมาไม่น้อย และเมื่อต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการฝึกซ้อมอย่างหนัก สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือเยาวชนเหล่านี้อาจได้พบเจอหรือสัมผัสโลกภายนอกน้อยกว่าเด็กคนอื่นๆ ในวัยเดียวกัน ซึ่งการใช้ชีวิตอย่างไม่เหมาะสมกับช่วงวัยอาจทำให้ศิลปินหลายคนมีปัญหาสุขภาพจิตในอนาคต เช่น ความเครียดเรื้อรัง ภาวะซึมเศร้า หรือความรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อเติบโตขึ้น ไม่เพียงเท่านั้น พวกเขาอาจถูกต้นสังกัดเอาเปรียบ ฉกฉวยผลประโยชน์ และทำให้กลายเป็นวัตถุทางเพศโดยไม่รู้ตัว

ผู้เยาว์ในอุตสาหกรรมบันเทิงจำนวนไม่น้อยยังต้องเผชิญกับการกดขี่จากต้นสังกัดหรือผู้มีอำนาจ ตั้งแต่สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานที่มากกว่ากฎหมายกำหนด การล่วงละเมิดทางเพศ การถูกทำให้กลายเป็นวัตถุทางเพศ นอกจากนี้ ปัญหาอาจเกิดขึ้นยังรวมถึงการถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การถูกคุกคามโดยแฟนคลับ การถูกนำภาพไปดัดแปลงในทางอนาจารและไม่เหมาะสมทาง

¹³² เรื่องเดียวกัน.

เพศ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ย่อมเปรียบเหมือนตัวอย่างภัยอันตรายอันเกิดจากการทำงานรูปแบบใหม่ ที่เกิดขึ้นได้เสมอโดยที่ไม่จำเป็นต้องผู้โยกกับสถานประกอบการหรือการทำงานในอุตสาหกรรมดั้งเดิม

ทั้งนี้ ปัญหาในมิติข้อกฎหมายเอง ก็คือ การคุ้มครองแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมบันเทิงที่ยังคงเผชิญข้อจำกัดสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในมิติของกลไกทางกฎหมายที่ต้องเฝ้าระวังเป็นพิเศษ ปัจจุบันยังไม่มีข้อบัญญัติที่ชัดเจนในการจำกัดหรือควบคุมพฤติกรรมทางเพศของเด็กในวงการบันเทิง ส่งผลให้เด็กที่ทำงานในสาขานี้ตกอยู่ในพื้นที่ทางกฎหมายที่ขาดการกำกับดูแล นอกจากนี้ ยังขาดกลไกการตรวจสอบและกำกับดูแลผู้จัดการค่ายและบริษัทบันเทิงที่รับเด็กเข้าสังกัด เพื่อประเมินว่ามีการส่งเสริมภาพลักษณ์ทางเพศที่ไม่เหมาะสมหรือไม่

ขณะเดียวกันการแพร่หลายของสื่อออนไลน์ได้เพิ่มความซับซ้อนของปัญหา เนื่องจากการละเมิดทางเพศสามารถเกิดขึ้นและแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในกรณีที่ได้ถูกถ่ายภาพหรือเผยแพร่ภาพลับโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งสร้างความเสียหายต่อศักดิ์ศรีและความปลอดภัยของเด็กอย่างรุนแรง

สุดท้าย ช่องโหว่ทางกฎหมายยังรวมถึงการไม่มีหน่วยงานตรวจสอบกิจการฝึกหัดหรือผู้จัดการที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเด็ก ทำให้เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ เช่น บังคับทำงานในสภาพไม่ปลอดภัย ถูกใช้ภาพลักษณ์ทางเพศ หรือถูกหักค่าจ้าง เด็กไม่มีที่ยืนในการเข้าถึงสิทธิพื้นฐานหรือร้องเรียนได้โดยตรง ดังนั้น การพัฒนากลไกทางกฎหมายที่เหมาะสม เช่น การกำหนดมาตรฐานสัญญาการทำงานของเด็กในอุตสาหกรรมบันเทิง การจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบกิจการฝึกหัด และการสร้างมาตรการควบคุมการเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเด็กในสื่อออนไลน์ ถือเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนเพื่อคุ้มครองสิทธิของเด็กให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล

(5) ไม่มีกฎหมายที่รับรองสิทธิในการรวมกลุ่ม

แม้รัฐธรรมนูญของไทย จะได้รับรองสิทธิเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น และประเทศไทยยังเป็นรัฐภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ ซึ่งในข้อ 15 กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่ารัฐภาคียอมรับสิทธิของเด็กที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการชุมนุมโดยสงบ กล่าวโดยหลักการ เด็กย่อมมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อแสดงออกและปกป้องผลประโยชน์ของตนเองไม่ว่าจะอยู่ในบริบทใดก็ตาม รวมถึงบริบทการทำงานหรือการจ้างงาน

อย่างไรก็ดี กฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบันกลับไม่มีบทบัญญัติที่เปิดช่องให้เด็กใช้สิทธิดังกล่าวในบริบทการทำงานได้จริง ตรงกันข้าม กฎหมายบางฉบับยังกำหนดเงื่อนไขที่เป็นการปิดกั้นไม่ให้แรงงานเด็กสามารถจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรแรงงานได้เลย ตัวอย่างสำคัญคือ **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** ซึ่งเป็นกฎหมายหลักว่าด้วยการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง กำหนดให้ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ต้องเป็นผู้ที่ “บรรลุนิติภาวะแล้ว” (คือมีอายุ 20 ปี

บริบูรณ์ขึ้นไปตามกฎหมายแพ่ง) และต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือมีนายจ้างคนเดียวกัน จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คนขึ้นไป¹³³

เงื่อนไขการต้องบรรลุนิติภาวะนี้เองทำให้เด็กอายุต่ำกว่า 20 ปีไม่สามารถเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ตามกฎหมาย แม้ว่าเด็กเหล่านั้นจะมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น การจะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้วก็อาจประสบอุปสรรคทางกฎหมายและทางปฏิบัติ เนื่องจากการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพมักถือเป็นการทำนิติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เยาว์ไม่อาจทำได้โดยลำพังหากไม่มีผู้แทนโดยชอบธรรมให้ความยินยอม ประกอบกับข้อเท็จจริงที่ว่าสหภาพแรงงานไทยมักจัดตั้งขึ้นโดยลูกจ้างผู้ใหญ่และมีการดำเนินกิจกรรมที่เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าร่วมได้ยาก ทำให้ในทางปฏิบัติแรงงานเด็กแทบไม่มีโอกาสเข้าถึงการเป็นสมาชิกหรือผู้นำในขบวนการแรงงานเลย

เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายข้างต้น แรงงานเด็กในบริบทต่าง ๆ ของศตวรรษที่ 21 จึงประสบภาวะ “ไร้เสียง” (voicelessness) ในการต่อรองและปกป้องสิทธิของตน เด็กจำนวนไม่น้อยทำงานเป็นนักแสดงละครโทรทัศน์ นักร้อง นักดนตรี หรือเข้าร่วมแข่งขันในรายการต่าง ๆ ซึ่งมักมีตารางการทำงานที่ยาวนานและความกดดันสูง แม้กฎหมายจะยอมให้เด็กทำงานในวงการบินได้ภายใต้เงื่อนไข (เช่น ขออนุญาตทำงานช่วงกลางคืน) แต่เด็กเหล่านี้ไม่มีองค์กรวิชาชีพหรือสหภาพที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของพวกเขาเอง เมื่อเทียบกับผู้ใหญ่ในวงการบินที่อาจมีสมาคมหรือเครือข่ายช่วยเหลือกัน เด็กต้องพึ่งพาผู้ปกครอง ผู้จัดการ หรือหน่วยงานของรัฐเป็นหลัก หากเกิดปัญหาเช่นการถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าตอบแทนหรือเวลาพักผ่อน เด็กไม่สามารถรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องการแก้ไขได้โดยตรง เพราะการจัดตั้งกลุ่มเจรจาต่อรองอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมายไม่ได้เปิดช่องไว้ให้กับผู้เยาว์

รวมทั้ง ในยุคดิจิทัล เด็กบางคนหารายได้ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เป็นยูทูบเบอร์ สตรีมเมอร์ เกม หรืออินฟลูเอนเซอร์ในสื่อสังคม การทำงานลักษณะนี้มักไม่ได้อยู่ในความสัมพันธ์ “ลูกจ้าง-นายจ้าง” ตามกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิม แต่เป็นการทำงานอิสระ หรืออาจอยู่ภายใต้สัญญาทางแพ่งรูปแบบอื่น เมื่อไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย แรงงานเด็กกลุ่มนี้ก็ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ไม่มีหลักประกันเรื่องชั่วโมงการทำงานหรือค่าตอบแทนขั้นต่ำ อีกทั้งไม่มีกลไกการรวมกลุ่มใด ๆ ที่เด็กเหล่านี้จะใช้ปกป้องสิทธิของตน แม้แต่แรงงานแพลตฟอร์มผู้ใหญ่ในไทยเองก็ยังประสบปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและขาดสิทธิต่อรองในระบบสหภาพ กรณีของเด็กยิ่งทวีความเปราะบางขึ้นไปอีก

เช่นเดียวกันกับ เด็กจำนวนหนึ่งที่ทำงาน พาร์ตไทม์หลังเลิกเรียนหรือในช่วงปิดเทอมในสถานประกอบการต่าง ๆ เช่น ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด ร้านสะดวกซื้อ หรือซูเปอร์มาร์เก็ต งานลักษณะนี้แม้เด็กจะมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย แต่ก็มักเป็นการจ้างงานชั่วคราวหรือไม่เต็มเวลา ในทางปฏิบัติสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเด็กมักไม่มีสหภาพแรงงาน หรือแม้มีสหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างเต็มเวลาอยู่ เด็กที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวก็มักไม่ถูกรวมเข้าเป็นสมาชิก การที่กฎหมายกำหนดอายุผู้จัดตั้งสหภาพไว้ที่ 20 ปี รวมถึงเงื่อนไขการเป็นสมาชิกสหภาพซึ่งโดยปริยายสงวนไว้แก่ผู้บรรลุนิติภาวะ ทำ

¹³³ ราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 88 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2544) กำหนดว่าผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการเดียวกันหรือประเภทเดียวกัน และ “บรรลุนิติภาวะ” และมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน

ให้เด็กพาร์ทไทม์เหล่านี้ไม่มีหนทางรวมพลังกันเรียกร้องสิทธิ เช่น ค่าจ้างที่เป็นธรรมหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หากถูกเอาเปรียบ เด็กมักต้องลาออกหรือแจ้งผู้ปกครองให้ช่วยร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่รัฐเป็นกรณีไป แทนที่จะมีองค์กรของตนเองในการเจรจากับนายจ้าง

ในภาพรวม จะเห็นได้ว่า แรงงานเด็กทุกกลุ่มในประเทศไทยขณะนี้ต่างประสบปัญหา “ไม่มีเสียง” ในระบบนิติสัมพันธ์ด้านแรงงาน กล่าวคือ เด็กไม่อาจรวมตัวกันในเชิงองค์กรตามกฎหมายเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตน ไม่ว่าพวกเขาจะอยู่ในภาคบันเทิง แพลตฟอร์มออนไลน์ หรืองานพาร์ทไทม์ ซึ่งภาวะไร้เสียงนี้ยังส่งผลให้เด็กมีความเปราะบาง ถูกกดขี่ หรือถูกเอาเปรียบได้ง่ายขึ้น นายจ้างหรือผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องอาจมองข้ามความต้องการของเด็ก เพราะขาดแรงกดดันหรือการต่อรองโดยองค์กรตัวแทนของเด็กเอง

(6) การปกป้องคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวของเด็กที่ไร้ประสิทธิภาพ

จากปัญหาที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ ในเรื่องพฤติกรรมที่พ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่โพสต์ภาพถ่าย ข้อมูล หรือเรื่องราวของเด็กลงบนสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อหวังยอดผู้เข้าชม และการแสวงหารายได้บนสื่อสังคมออนไลน์ โดยปัญหาที่ตามมาคือ การละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัวของเด็ก โดยที่เด็กยังขาดความสามารถในการปกป้องตนเองหรือให้ความยินยอมได้อย่างแท้จริง ซึ่งมีทิศทางกฎหมาย ในแง่การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของเด็กยังมีข้อจำกัดอยู่ไม่น้อย เริ่มตั้งแต่การที่กฎหมายมิได้กำหนดหน้าที่โดยตรงให้ผู้ปกครองต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของบุตร และยังไม่มียกเว้นข้อห้ามมิให้พ่อแม่เผยแพร่ข้อมูลหรือรูปภาพของบุตร หากการกระทำนั้นไม่ได้ก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายอย่างชัดเจนต่อเด็ก การโพสต์เรื่องราวชีวิตประจำวันหรือภาพน่ารักของลูกลงโซเชียลมีเดียจึงยังถูกมองว่าเป็นดุลพินิจของผู้ปกครองภายใต้วัฒนธรรมไทยที่พ่อแม่มีสิทธิขาดในการเลี้ยงดูบุตรของตน

ขณะเดียวกัน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทย¹³⁴ แม้จะมีการกำหนดข้อยกเว้นการบังคับใช้ว่า ไม่ให้นำกฎหมายมาใช้บังคับกับการเก็บใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือกิจกรรมในครอบครัว หากผู้ปกครองโพสต์ภาพหรือข้อมูลของลูกลงบนโซเชียลมีเดียในบริบทส่วนบุคคลภายในครอบครัว และมีได้มีวัตถุประสงค์ทางการค้า การกระทำนั้นจะอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมของกฎหมายดังกล่าว

แต่มีปัญหาสำคัญคือ นิยามของ “กิจกรรมในครอบครัวหรือประโยชน์ส่วนตน” ไม่ชัดเจนว่าครอบคลุมเพียงใด เช่น หากผู้ปกครองโพสต์รูปเด็กลงในบัญชีโซเชียลมีเดียสาธารณะที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ ยังจะถือว่าเป็นการใช้เพื่อกิจกรรมส่วนตัวอยู่หรือไม่ ข้อนี้กฎหมายไทยยังไม่มีคำอธิบายแน่ชัด ตรงข้ามกับแนวทางของสหภาพยุโรปที่ระบุไว้ชัดเจนว่า กิจกรรมภายในครอบครัวไม่รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลลงโซเชียลมีเดียแบบสาธารณะ ที่บุคคลทั่วไปเข้าถึงได้ การขาดนิยามที่ชัดเจนในกฎหมายไทยเช่นนี้ ส่งผลให้พ่อแม่หลายคนเข้าใจว่าการโพสต์เรื่องลูกในโซเชียลเป็นเรื่องส่วนตัว

¹³⁴ นัตรพริกา นภานาพงศ์ และ อัคราภรณ์ อริยสุนทร, “ช่องว่าง ‘PDPA’ คุ้มครอง ข้อมูลบุคคลวัยเปราะบาง,” 22 กันยายน 2565, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 <https://tdri.or.th/2022/09/pdpa-child-privacy-protection/>

ทั้งหมด และอยู่นอกเหนือกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งลดทอนความคุ้มครองสิทธิเด็กลงโดยปริยาย

นอกจากนี้ แม้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะวางหลักการว่าต้องได้รับความยินยอมในการใช้ข้อมูลของเด็ก แต่ในทางปฏิบัติ ผู้ให้ความยินยอมแทนเด็กก็คือผู้ปกครอง ซึ่งก็คือบุคคลคนเดียวกับที่โพสต์ข้อมูลของเด็กลงออนไลน์อยู่แล้ว กฎหมายไม่ได้เปิดโอกาสให้เด็กมีเสียงในการยับยั้งหรือควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลของตนเองเลย ในกรณีที่ผู้ปกครองเต็มใจเปิดเผยข้อมูลของลูก (เพราะเห็นว่า “ไม่ใช่เรื่องผิด” หรือ “ไม่เกิดความเสียหาย” ตามมุมมองของตน) เด็กก็ไม่มีกลไกตามกฎหมายที่จะค้านได้ ดังที่มีรายงานว่าเมื่อเด็กเริ่มโตและรู้สึกไม่สบายใจกับรูปหรือเรื่องราวในอดีตที่พ่อแม่โพสต์ไว้ ผู้ปกครองหลายคนปฏิเสธคำขอของลูกที่จะให้ลบรูปเหล่านั้น เพราะไม่เข้าใจความรู้สึกของเด็ก และคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ไม่ใช่เรื่องผิด”¹³⁵

ที่สำคัญ กฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเรื่อง “สิทธิที่จะถูกลืม” (right to be forgotten) หรือสิทธิในการขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลในภายหลังโดยเฉพาะสำหรับกรณีเด็ก แม้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะรับรองสิทธิบางประการของเจ้าของข้อมูล เช่น สิทธิขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หากข้อมูลนั้นเกินความจำเป็นหรือถอนความยินยอมแล้ว แต่ในกรณี Sharenting การโพสต์โดยผู้ปกครองมักอยู่ภายใต้ข้อยกเว้น (กิจกรรมส่วนตัว) ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลไกการควบคุมของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแต่แรก เด็กเมื่อเติบโตขึ้นจึงไม่สามารถอาศัยกฎหมายดังกล่าว ในการร้องขอลบข้อมูลที่พ่อแม่เคยโพสต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนึ่ง หากการเผยแพร่ข้อมูลเด็กนั้นเลยเถิดไปสู่การแสวงหาประโยชน์ทางการค้าอย่างชัดเจน (เช่น พ่อแม่สร้างเพจโชว์ลูกเพื่อรายได้จากโฆษณา หรือใช้บุตรเป็นผู้มีชื่อเสียงออนไลน์โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบต่อเด็ก) การกระทำดังกล่าวอาจไม่อยู่ในข้อยกเว้น “เพื่อประโยชน์ส่วนตัว” และอาจเข้าข่ายการละเมิดกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือกฎหมายอื่นได้ เช่น การใช้ข้อมูลเด็กเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หรือทำให้เด็กเสียหาย ซึ่งในกรณีเช่นนั้นผู้ปกครองอาจถูกฟ้องร้องเอาผิดได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทว่ากรณีเหล่านี้มักเป็นกรณีร้ายแรงหรือชัดแจ้ง ซึ่งนาน ๆ ครั้งจะถูกดำเนินคดี โดยภาพรวมแล้วยังไม่มีบรรทัดฐานว่าการโพสต์เรื่องลูกลงโซเชียลมีเดียโดยทั่วไปจะผิดกฎหมายในไทย

นอกจากนี้ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ มาตรา 27 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ซึ่งห้ามมิให้ผู้ใด “โฆษณาหรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชนหรือสื่อสารสนเทศใด ๆ ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กหรือผู้ปกครอง โดยเจตนาที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่จิตใจ ชื่อเสียง เกียรติคุณ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของเด็ก หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หากฝ่าฝืน ผู้กระทำมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท (มาตรา 79) อย่างไรก็ตาม “โดยเจตนา” และ “โดยมิชอบ” ทำให้การบังคับใช้กฎหมายจำกัดเฉพาะกรณีร้ายแรง เช่น การเผยแพร่เพื่อประจานหรือแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน กรณี **Sharenting** ส่วนใหญ่ที่ผู้ปกครองโพสต์ด้วยความรักหรือภาคภูมิใจจึงไม่เข้าองค์ประกอบความผิด

¹³⁵ นัทรทริกา นภานาพงศ์ และ อัคราภรณ์ อริยสุนทร, “ช่องว่าง ‘PDPA’ คุ้มครอง ข้อมูลบุคคลวัยเปราะบาง,” 22 กันยายน 2565, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 <https://tdri.or.th/2022/09/pdpa-child-privacy-protection/>

อีกทั้งการตีความคำว่า “สื่อมวลชนหรือสื่อสารสนเทศ” มักเน้นไปที่สื่อสาธารณะ เช่น โทรทัศน์หรือสิ่งพิมพ์ ทำให้การโพสต์บนโซเชียลมีเดียส่วนบุคคลอาจไม่ถือเป็นสื่อมวลชนในทางกฎหมาย ปัจจุบันยังไม่ปรากฏคดีที่เด็กฟ้องร้องพ่อแม่โดยอ้างมาตรานี้ ส่งผลให้บทบัญญัติมีผลจำกัดต่อการคุ้มครองสิทธิเด็กในกรณี Sharenting

ในภาพรวม กฎหมายด้านสิทธิเด็กของไทยยังขาดกลไกเฉพาะที่เปิดโอกาสให้เด็กมีสิทธิควบคุมหรือปกป้องข้อมูลส่วนตัวของตนจากการกระทำของสมาชิกครอบครัว น้าหนักของหลักการนี้ในทางกฎหมายไทยยังจำกัด กฎหมายมุ่งเน้นการคุ้มครองเด็กจากบุคคลภายนอกหรือการกระทำที่เข้าข่ายทารุณกรรมหรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบที่ร้ายแรงเป็นหลัก เช่น การเปิดเผยข้อมูลที่ทำให้เด็กอับอายอย่างรุนแรง, การใช้เด็กในการโฆษณาหาเงินโดยไม่ชอบ เป็นต้น ส่วน การกระทำโดยผู้ปกครองที่อาจสุ่มเสี่ยงละเมิดสิทธิเด็กในทางอ้อมหรือในอนาคตยังไม่ได้รับความสนใจจากกฎหมาย

บทที่ 4

ถอดบทเรียนเพื่อการพัฒนาการคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลาง

ในส่วนนี้ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าแนวทางการพัฒนาการคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางในมิติต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบคิดในการบริหารจัดการปัญหาการละเมิดสิทธิเด็กภายใต้บริบทการทำงาน ซึ่งจะเป็นการศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาที่มีอยู่ทั้งในประเทศและนอกประเทศ รวมทั้งจะได้หยิบยกแนวปฏิบัติของฝั่งเอกชนที่อาจมีนโยบายบริหารจัดการกลุ่มเด็กคนทำงาน อันสอดคล้องหรือดียิ่งกว่ามาตรฐานตามกฎหมายคุ้มครองคนทำงานเด็กเดิมที่บังคับใช้อยู่

การอภิปรายจะแบ่งเป็นส่วนหัวข้อหลัก ๆ ได้แก่ หนึ่ง แนวทางการพัฒนาสิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางในบริบทการทำงานโดยทั่วไป และ สอง เป็นแนวทางการพัฒนาสิทธิเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของเด็กในห้วงเวลาศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ การนำเสนอแนวทางการพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการความเสี่ยงและความเปราะบางของเด็กทำงานในหามิติ ตั้งแต่ การส่งเสริมสภาพการทำงานที่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก การคุ้มครองสิทธิในการนัดหยุดงาน และการพักผ่อน การส่งเสริมสิทธิการเข้าถึงการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมพัฒนาตนเอง เด็ก การพัฒนาเครือข่ายทางสังคม การรวมกลุ่ม และเสริมสร้างหลักประกันความปลอดภัยทางสังคม และจบด้วย การคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กที่เป็นสมาชิกครอบครัวแรงงาน

4.1. แนวทางการพัฒนาสิทธิแรงงานโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางในบริบทการทำงานโดยทั่วไป

(1) รัฐต้องไม่ปฏิเสธถึงการมีอยู่ของแรงงานเด็ก พร้อมคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก

ด้วยสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ระบบสวัสดิการพื้นฐานยังไม่สามารถคุ้มครองให้ประชากรในประเทศมีความมั่นคงทางสังคม เกิดเป็นโครงสร้างที่คอยบีบบังคับให้คนจำนวนหนึ่งต้องดำรงชีวิตประจำวันแบบปากกัดตีนถีบ ประกอบกับความเปราะบางในชีวิตประชากรบางกลุ่ม เช่น ประชากรข้ามชาติ แรงงานอพยพ ก็ยิ่งสะท้อนถึงสถานการณ์ชีวิตที่ไม่มีทางเลือก จนเป็นเหตุให้ประชากรเด็กกลุ่มหนึ่งต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อเอาตัวรอดจากความหิวโหยและแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าอดีต เพราะฉะนั้น การทำงานของเด็ก จึงเป็นสิ่งรัฐและหน่วยงานที่รับผิดชอบจะปฏิเสธถึงการมีอยู่ไม่ได้ ในทางกลับกัน รัฐยังต้องมีหน้าที่เข้ามาบริหารจัดการและดูแลชีวิตการทำงานของเด็กเหล่านั้นให้อยู่ในสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม¹³⁶ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นค่าแรงที่เป็นธรรมชาติความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานและครอบครัวแรงงาน การส่งเสริมให้มีโอกาสที่ดีกว่าสำหรับการพัฒนาตนเองและการบูรณาการทางสังคม การคุ้มครองเสรีภาพในการแสดง

¹³⁶ Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men. In International Labour Organization. *Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour*. (Geneva: International Labour Organization, 2016): 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกังวลของคนทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการรวมกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตของคนทำงานทุกคน

ที่ผ่านมา กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย กำหนดเกณฑ์อายุการจ้างงานกลุ่มประชากรเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ถึง 18 ปี ในลักษณะที่เป็นการห้ามปรามอย่างเดียว ทั้งนี้ การพัฒนาสิทธิแรงงานอย่างครอบคลุม รัฐไทยจำเป็นต้องคำนึงถึงการมีอยู่ของเด็กที่จำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้ง ๆ ที่อาจมีอายุน้อยกว่า 15 ปี ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กต้องครอบคลุมถึงกรณีดังกล่าวด้วย

การพิจารณาตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่น่าสนใจและเกิดขึ้นจริงในต่างประเทศเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานของเด็กเยาวชน อาจวิเคราะห์ได้จากกฎหมาย FLSA (Fair Labor Standard Act) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดห้ามไม่ให้มีการกดขี่แรงงานเด็ก¹³⁷ รวมถึงกำหนดให้เด็กอายุ 14 ถึง 15 ปี สามารถทำงานได้ภายในชั่วโมงที่จำกัด โดยต้องไม่ใช่ชั่วโมงที่ต้องไปโรงเรียน (ตามระเบียบของ Department of labor ในช่วงที่โรงเรียนเปิดเทอม กำหนดห้ามทำงานเกิน 3 ชั่วโมงต่อวันที่มีเรียน รวมถึงวันศุกร์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในวันที่ไม่มีเรียน รวมกันไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากโรงเรียนปิดเทอม ให้เด็กทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ อาจมีข้อยกเว้นอื่น ๆ ได้ตามกฎหมาย¹³⁸) และห้ามทำงานอันตรายและงานสายการผลิตสินค้า¹³⁹ นอกจากนี้ กฎหมาย FLSA ยังห้ามไม่ให้มีการส่งสินค้าข้ามรัฐ ในกรณีที่สินค้านั้นผลิตโดยกดขี่แรงงานเด็ก (Hot Goods) และห้ามส่งสินค้าดังกล่าวเป็นเวลาอีก 30 วันนับจากการแก้ไขปัญหาการกดขี่แรงงานเด็กแล้ว¹⁴⁰

หรือตัวอย่างประเทศออสเตรเลีย ตาม Child Employment Guide มีการกำหนดชั่วโมงห้ามทำงาน และจำนวนชั่วโมงที่แรงงานเด็กสามารถทำงานได้ คือ เด็กที่ยังเรียนหนังสือและเด็กที่อายุน้อยห้ามทำงานในเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. และห้ามเด็กอายุ 11 หรือ 12 ปี ทำงานส่งสินค้าในเวลา 18.00 น. ถึง 6.00 น. และกำหนดชั่วโมงทำงานสำหรับเด็กที่เรียนหนังสือ คือ ในวันที่มีเรียน ห้ามทำงานเกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากไม่มีเรียน ให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนเด็กอายุน้อย ให้ทำงานในวันที่ไม่มีเรียน ได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁴¹

นอกจากนั้นแล้ว เอกสารดังกล่าวยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมบันเทิงไว้โดยเฉพาะ โดยแบ่งออกเป็น งานบันทึกเทป และงานถ่ายทอดสด และแบ่งหลักเกณฑ์กำหนดชั่วโมงการทำงานตามช่วงอายุ ซึ่งหลักทั่วไป คือ ห้ามเด็กทำงานเกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน โดยต้องเหลือเวลา

¹³⁷ Fair Labor Standards Act of 1938, Chapter 8 – Fair Labour Standards, §212 (c)

¹³⁸ Donovan, Sarah A.; Shimabukuro, Jon O., “The Fair Labor Standards Act (FLSA) Child Labor Provisions,” <https://www.congress.gov/crs-product/R44548> [Accessed on March 22, 2025]

¹³⁹ Sedex, “Child Labor Laws in the US and Its Global Supply Chains,” <https://www.sedex.com/blog/child-labor-laws-in-the-us-and-its-global-supply-chains/> [Accessed on March 22, 2025]

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Office of Industrial Relations, *Child Employment Guide* (Queensland: Office of Industrial Relations, n.d.): 11.

เพื่อให้เด็กไปโรงเรียนอย่างน้อย 3 ชั่วโมง และห้ามทำงานเกิน 21.00 น. สำหรับงานบันทึกเทป หากเด็กต้องไปเรียนก่อน 9 โมงเช้าในวันถัดไป แต่ไม่ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานในอุตสาหกรรมบันทึกเทป¹⁴² ทั้งนี้ ในส่วนของงานในอุตสาหกรรมบันทึก Guideline ดังกล่าว ยังได้กำหนดห้ามเด็กทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ไม่รวมเวลาพัก) โดยให้นับรวมเวลาเดินทางจากบ้านไปทำงานหากเกิน 45 นาที และเวลาเดินทางจากที่ทำงานที่สุดท้ายกลับบ้านหากเกิน 45 นาที หรือเวลาที่นายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องพาลูกจ้างมาทำงานหรือพาลูกจ้างกลับบ้านจากที่ทำงาน พาลูกจ้างมาถึงที่ทำงานและเวลาที่ลูกจ้างเริ่มทำงาน หรือเวลาที่ลูกจ้างทำงานเสร็จและเริ่มเดินทางกลับบ้าน เป็นเวลาทำงานด้วย¹⁴³

สำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมบันทึกที่ต้องนำเด็กทารกเข้ามาทำงานบางกรณี กล่าวคือ กรณีที่เด็กอายุต่ำกว่า 12 สัปดาห์ Guideline ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระยะเวลาทำงานและสภาพการทำงานไว้โดยเฉพาะเช่นเดียวกัน คือ ห้ามเด็กโดนแสงที่เป็นอันตราย ห้ามใช้เครื่องสำอางที่อาจทำให้เกิดอาการแพ้หรือปฏิกิริยา ห้ามบุคคลที่ป่วยเป็นโรคติดต่อสัมผัสเด็ก และผู้ปกครองต้องรับรองกับนายจ้างว่าเด็กสุขภาพแข็งแรงตามหลักเกณฑ์ด้วย (ในกรณีที่เด็กทำงานไม่เกิน 1 ชั่วโมง) และผู้ปกครองและพยาบาล (midwife หรือ registered nurse) ต้องอยู่ด้วยตลอดเวลา ทั้งนี้ ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 สัปดาห์ ทำงานเกิน 1 ชั่วโมงต่อวัน เว้นแต่จะได้รับคำปรึกษาจากพยาบาล (midwife หรือ registered nurse) แล้ว ว่า เด็กสามารถทำงานได้และสภาพการทำงานไม่รบกวนเด็ก¹⁴⁴

(2) การขจัดแรงงานเด็กออกจากงานที่มีความเสี่ยงอันตราย

การส่งเสริมสภาพการทำงานที่เป็นธรรมโดยมีเด็กเป็นศูนย์กลาง รายงานคู่มือสำหรับบริษัทเอกชนหรือกลุ่มผู้ประกอบการเกี่ยวกับการยุติการละเมิดสิทธิแรงงานและการบังคับใช้แรงงานเด็ก (Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวถึงการปฏิบัติที่จำเป็นต้องทำทันที (Immediate Actions) ในการจ้างแรงงานเด็กหนึ่งนั้น คือ การขจัดแรงงานเด็กออกจากงานที่มีความเสี่ยงอันตราย

รายงานคู่มือขององค์การระหว่างประเทศข้างต้น เสนอว่า ต้องมีการห้ามมิให้เด็กเยาวชนเข้าทำงานที่ลักษณะอันตรายแก่สุขภาพกายและสุขภาพใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว งานที่เสี่ยงให้เกิดอาการบาดเจ็บ เสี่ยงทุพพลภาพ โรคภัยจากการสัมผัสสารเคมีอันตราย ล้วนเป็นงานอันตรายทั้งสิ้น¹⁴⁵ เด็กเยาวชนถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางต่อภัยคุกคามเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ยังคงอยู่ในช่วงพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ และมีความตระหนักรู้ต่อความเสี่ยงน้อยกว่าผู้ใหญ่ ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะได้รับบาดเจ็บมากกว่า การปล่อยให้เด็กเยาวชนทำงานกับสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือความเครียดทางกายสามารถทำให้สุขภาพได้รับผลกระทบเชิงลบอย่างรุนแรง ผลกระทบทางร่างกาย

¹⁴² Ibid: 14 – 15.

¹⁴³ Ibid: 16.

¹⁴⁴ Ibid: 17.

¹⁴⁵ International Labour Organization. *Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour*. (Geneva: International Labour Organization, 2016): 12.

หรือจิตใจบางประการจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีอันตรายอาจปรากฏขึ้นในภายหลังในชีวิตของพวกเขา (เช่น ปัญหาระบบกล้ามเนื้อและกระดูกจากการแบกรับน้ำหนักหนักในวัยเด็ก, มะเร็งหรือปัญหาทางสืบพันธุ์ที่เกิดจากการสัมผัสกับยาฆ่าแมลง, สารเคมีในอุตสาหกรรม หรือโลหะหนัก)¹⁴⁶

สำหรับการจัดแรงงานเด็กออกจากงานที่มีความเสี่ยงอันตราย มีแนวทางและขั้นตอน ดังนี้¹⁴⁷

- ดำเนินการประเมินความเสี่ยง (workplace risk assessment) อย่างละเอียดเพื่อระบุและประเมินอันตรายที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบถึงงานหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมสำหรับเด็ก
- ให้อย่าเด็กออกจากงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการแบกรับน้ำหนักหนัก งานที่ใช้เครื่องจักรอันตราย หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย
- ถ้าเป็นไปได้ ให้โอนย้ายเด็กไปทำงานในตำแหน่งที่มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก หรือจัดให้มีการฝึกอบรมและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง (เช่น TVET) ร่วมกับการทำงาน
- รับประกันว่าเด็กที่ถูกถอดออกจากงานที่เป็นอันตรายจะได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้พวกเขามีโอกาสพัฒนาศักยภาพและไม่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานในวัยที่ยังไม่สมควร

(3) การลดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม นายจ้างต้องไม่นำมาเป็นเหตุผลค่าตอบแทนจนไม่เป็นธรรม

สำหรับเรื่องการลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม มีแนวทางอยู่¹⁴⁸ ผู้ประกอบการต้องลดชั่วโมงการทำงานของเด็กที่ทำงานพาร์ทไทม์ และมีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่ยังสูงกว่าเกณฑ์สำหรับงานเบา โดยให้แน่ใจว่าเด็กเหล่านี้ไม่ทำงานเกินขีดจำกัด ชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย (โดยทั่วไปคือ 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) โดยประเด็นการลดชั่วโมงการทำงานยังสามารถเชื่อมโยงไปในประเด็นการคุ้มครองสิทธิในมิติอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในเข้าถึงการศึกษาและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตนเอง รวมถึงเวลาในการพักผ่อนหรือนันทนาการของคนทำงานซึ่งเป็นเด็กเยาวชน

อย่างไรก็ดี หากมีความเป็นไปได้ การลดชั่วโมงการทำงานของเด็กทำงาน ฝ่ายนายจ้างและผู้ประกอบการควรหลีกเลี่ยงการลดค่าตอบแทนจนกลายเป็นการทำงานที่ไม่เป็นธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กและครอบครัวยังคงดำรงชีวิตและเลี้ยงชีพตนเองต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดต้องไปทำงานอย่างอื่นเสริมแทนการเข้ารับการศึกษาอย่างถูกต้อง¹⁴⁹

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ Ibid: 12 – 13.

¹⁴⁸ International Labour Organization. *Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour*. (Geneva: International Labour Organization, 2016): 14

¹⁴⁹ Ibid.

(4) จัดสรรสภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

ในประเด็นเรื่องสภาพสถานที่ทำงาน Child Employment Guide ของประเทศออสเตรเลีย กำหนดว่า นายจ้างมีหน้าที่ต้องตรวจสอบว่าเด็กมีผู้ปกครองหรือคนที่ผู้ปกครองมอบหมายเป็นหนังสือ มารับกับบ้าน ยกเว้น เด็กอายุ 13 ปีขึ้นไปที่สามารถกลับบ้านเองได้ ถ้าอยู่ห่างจากที่ทำงานไม่เกิน 10 กิโลเมตร และสามารถถึงบ้านก่อน 18.00 น. หรือได้รับอนุญาตจากผู้ปกครอง และสามารถถึงบ้านก่อน 20.30 น. โดยนายจ้างจะต้องให้เด็กเดินทางกลับบ้านได้ 30 นาทีก่อนเลิกงาน นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัย ไม่ให้เด็กได้รับอันตรายจากสภาพอากาศต่างๆ และต้องจัดให้เด็กได้รับน้ำสะอาดและอาหารที่มีสารอาหารครบถ้วนตามอายุ วัฒนธรรม รสชาติ และความต้องการทางโภชนาการ ด้วยรวมถึงในกรณีที่เด็กต้องใช้เวลาอยู่นอกบ้านเพราะต้องทำงาน นายจ้างต้องจัดที่พักให้เด็กและผู้ปกครอง (ถ้าต้องการ) ตามความเหมาะสมด้วย¹⁵⁰ ส่วนเรื่องการศึกษาของแรงงานเด็ก guideline ดังกล่าว ยังได้กำหนดไว้ว่า เมื่อได้รับอนุมัติตาม Education (General Provisions) Act 2006 ในการจัดโครงการให้ครูมาสอนหนังสือในช่วงเวลาที่เด็กทำงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องประสานกับครูที่ได้มาตรฐานเพื่อดำเนินโครงการและจัดให้มีพื้นที่ที่ครูเห็นว่าจำเป็นสำหรับดำเนินโครงการดังกล่าวด้วย¹⁵¹

(5) ส่งเสริมสิทธิพักผ่อนและนันทนาการของแรงงานเด็ก

ด้านสิทธิแรงงานของกลุ่มประชากรเด็กเยาวชน เป็นหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถาบันกฎหมาย ที่มีหน้าที่สร้างหลักประกัน ให้แรงงานที่แม้เป็นเด็กก็ตาม ก็จำเป็นต้องได้รับปฏิบัติอย่างเสมอภาคในฐานะเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปที่ต้องได้รับสวัสดิการและค่าแรงไม่แตกต่างจากแรงงานผู้ใหญ่ แต่อย่างไรก็ดี ในบางบริบท แรงงานเด็กเยาวชนอาจต้องได้รับการคุ้มครองมากกว่า โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุด ความเปราะบางและความเสี่ยงที่มีอยู่ในตัวเด็กเยาวชน เช่น ในเรื่องเวลาการทำงานที่ห้ามไม่ให้แรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา และรวมไปถึง สิทธิในการนันทนาการและการพักผ่อนที่เด็กเยาวชนจำเป็นต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองเป็นพิเศษ ตลอดจนการที่นายจ้างต้องอนุญาตให้เด็กเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาตนเองด้วย

สิทธิในการนันทนาการและการพักผ่อน มีผลต่อการเติบโตและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ผู้ประกอบการหรือนายจ้างควรให้การดูแลเด็กเยาวชนที่ทำงานกับตนบนพื้นฐานของการเคารพในสิทธิเด็ก เปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีสิทธิในการนันทนาการและพักผ่อนอย่างอิสระ ปลอดภัยเหมาะสมกับช่วงวัยเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเยาวชน

งานศึกษาของ Kornelija Mrnjajus¹⁵² ที่ได้พยายามชี้ถึงความสำคัญของสิทธิในการนันทนาการหรือการเล่นของเด็ก ได้เสนอว่า การเล่นช่วยให้เด็กเตรียมพร้อมสำหรับโลกของผู้ใหญ่ พวกเขาได้ฝึกฝนบทบาทของตนในชีวิต แม้ว่าจะอยู่บนเวทีของชีวิตจริงแล้วก็ตาม การเล่นทำให้เด็กพัฒนาทักษะที่จำเป็น

¹⁵⁰ Office of Industrial Relations, *Child Employment Guide* (Queensland: Office of Industrial Relations, n.d.): 18

¹⁵¹ Ibid: 19

¹⁵² Mrnjajus, K., The Child's Right to Play?!, *Croatian Journal of Education*, 16(1) (2024): 217- 233.

ต่อการเป็นผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี สามารถรับมือกับความเครียด แก้ไขปัญหาหลายอย่างพร้อมกัน มีทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีม ซึ่งทักษะทั้งหมดนี้ เด็กสามารถพัฒนาได้จากการเล่นอย่างอิสระโดยไม่มีโครงสร้างตายตัว

นอกจากนั้นแล้ว เพียงแค่การจัดเตรียมโอกาสในการเล่นที่ดีให้กับเด็กอาจยังไม่เพียงพอ ผู้ประกอบการและนายจ้าง ในฐานะผู้ใหญ่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมที่อดทนและเปิดกว้างต่อการเล่นของเด็ก วางแผนการทำงานที่ไม่กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิในการเล่นของเด็ก อีกทั้งต้องให้เวลาเด็กอย่างเพียงพอในการเล่นอย่างอิสระตามกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งเป็นการเล่นที่เกิดขึ้นตามสัญชาตญาณ มีความเป็นอิสระ และสร้างความเพลิดเพลินให้กับเด็กเอง "ผู้ใหญ่ควรตระหนักถึงความสำคัญของการเล่น และดำเนินการเพื่อส่งเสริมและปกป้องเงื่อนไขที่สนับสนุนการเล่น หลักการสำคัญคือ การส่งเสริมการเล่นควรยอมรับลักษณะเฉพาะของมัน และต้องเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่น ความไม่แน่นอน และความปลอดภัยที่เพียงพอสำหรับเด็กในการเล่นอย่างอิสระ"¹⁵³

การเล่นนำมาซึ่งความผ่อนคลาย ความสนุกสนาน และความเบาสบาย ซึ่งอาจถูกมองว่าเป็นเรื่องไร้สาระ แต่ความสำคัญของมันต่อพัฒนาการและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กนั้นยิ่งใหญ่จนมองข้ามไม่ได้ ด้วยความกลัวว่าเด็กจะเติบโตขึ้นมาโดยไม่มีความรักชอบและไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต พ่อแม่หลายคนมักมองว่าการเล่นเป็นกิจกรรมที่ไร้สาระ ไร้ประโยชน์ และเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยที่ไม่สามารถเสียเวลาให้ได้ พวกเขาเชื่อว่าการเล่นควรเป็นกิจกรรมที่มีโครงสร้างชัดเจนและมีเป้าหมายที่แน่นอน อย่างไรก็ตาม ทศนคติเช่นนี้อาจส่งผลเสียอย่างร้ายแรงและแก้ไขไม่ได้ ไม่เพียงแต่กับตัวเด็กเองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสังคมโดยรวมด้วย

หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ประกอบการ คือ การสร้างเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้เด็กสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้น เป้าหมายหลักย่อมหมายถึงการเปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับการเล่น และให้ความรู้แก่ผู้ปกครองและผู้ประกอบการเกี่ยวกับความสำคัญของการเล่น เพื่อให้เกิดการเคารพและปฏิบัติตามสิทธิของเด็กในการเล่นอย่างแท้จริง โลกที่เข้าใจและสนับสนุนการเล่นของเด็กคือโลกที่มีแนวโน้มจะเป็นสังคมที่มีสุขภาพดี มีชีวิตชีวา และมีความสุขมากกว่าสังคมที่ปราศจากการเล่น¹⁵⁴ "เด็ก ๆ บอกเราทุกอย่างที่เราจำเป็นต้องรู้เพื่อช่วยให้พวกเขาเติบโตและเรียนรู้ สิ่งที่เราต้องทำคือเรียนรู้ที่จะติดตามพวกเขา – ติดตามไปยังที่ที่พวกเขาอยากไป และเฝ้าสังเกตพวกเขาอย่างเงียบ ๆ เมื่อพวกเขาไปถึงที่หมาย และเราจะพบอะไร? เราจะพบว่าเด็ก ๆ กำลังเล่น – และการเล่นของพวกเขาจะบอกเราได้มากมายเกี่ยวกับตัวตนของพวกเขา ความรู้สึกของพวกเขา ความสามารถของพวกเขา และสิ่งที่พวกเขาอยากเป็น และหากเราพบว่าเด็กไม่ได้เล่น นั่นแสดงว่ามีบางอย่างผิดปกติ

¹⁵³ Lester, S., and Russell, W., Children's right to play: An examination of the importance of play in the lives of children worldwide, *Working Paper No. 57 The Hague, The Netherlands: Bernard van Leer Foundation*: 46

¹⁵⁴ Mrnjajac, K., The Child's Right to Play?!, *Croatian Journal of Education*, 16(1) (2024): 230 - 231.

อย่างรุนแรง และเราต้องดำเนินการ หน้าที่ของเราในฐานะผู้ใหญ่และผู้ดูแลเด็ก คือการตอบสนองความต้องการของพวกเขา และเคารพสิทธิของพวกเขา รวมถึงสิทธิที่สำคัญอย่างยิ่ง นั่นคือ สิทธิในการเล่น"¹⁵⁵

นอกจากนี้ เอกสารขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development) ได้นำเสนอถึง สาเหตุ ผลกระทบ และการนำเสนอ นโยบายการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานเด็ก¹⁵⁶ โดยในบริบทเกี่ยวกับการพัฒนาสิทธิในการนันทนาการและการพักผ่อน ได้มีการเสนอว่า¹⁵⁷ ควรมีกระบวนการกระจายข้อมูลข่าวสารและการสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ สร้างความตระหนักรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่เด็กเยาวชนจำเป็นต้องได้รับการปกป้องคุ้มครอง ติดตั้งระบบการตรวจสอบและติดตามเพื่อให้แน่ใจได้ว่า เด็กจะสามารถนันทนาการและพักผ่อนได้อย่างอิสระเต็มที่

แนวทางปฏิบัติที่น่าสนใจและเกิดขึ้นในต่างประเทศ พิจารณาได้จาก คู่มือการจ้างงานของประเทศออสเตรเลียที่ระบุถึงหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนและวัสดุอุปกรณ์นันทนาการสำหรับเด็กในระหว่างการทำงาน โดยสถานที่และอุปกรณ์เหล่านี้ต้องเหมาะสมกับช่วงวัยและความต้องการของเด็กที่ได้รับการจ้างงาน¹⁵⁸ หรืออย่างประเทศตุรกี ที่องค์กร Turkish Confederation of Employer Association ประเทศตุรกี กำหนดนโยบายให้มี “Child Labour Unit” เพื่อมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก และต่อมา ได้มีการพัฒนาโครงการดังกล่าวเพื่อดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและจัดการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมเหล็กในเมือง Pendick และนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียง โดยมีวัตถุประสงค์รวมถึงพัฒนาคุณภาพสภาพที่ทำงาน พัฒนากิจกรรมส่งเสริมทักษะและสุขภาพจิต และส่งเสริมทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพให้กับเยาวชนอายุต่ำกว่า 15 ปีที่ทำงานเต็มเวลาที่นิคมอุตสาหกรรม Pendick และเยาวชนอายุ 15-18 ปี ในพื้นที่ใกล้เคียง¹⁵⁹ ขณะเดียวกัน นโยบายของบริษัทเอกชนที่จ้างแรงงานเด็กโดยคำนึงถึงสิทธิในการนันทนาการและการพักผ่อนของเด็กในบริบทการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น บริษัท Charles Veillon S.A ที่ได้จัดให้มีกลไกในการติดตามและตรวจสอบ โดยทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กกับบริษัท และกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญอิสระที่มีหน้าที่ติดตามและตรวจสอบ สามารถตรวจสอบให้แรงงานออกจากโรงงานผลิตในตอนเย็น และในกรณีที่มีการทำงานต่อในตอนกลางคืน ก็ห้ามไม่ให้แรงงานเด็กทำงานในช่วงเวลากลางคืน¹⁶⁰

¹⁵⁵ Prest Talbot, J., and Thornton, L., *A Chance To Play*, A manual promoting play for children

in South Africa. Braamfontein: A Chance to Play, 2010, http://www.a-chance-to-play.org/fileadmin/user_upload/a-chance-to-play/07Manual/Intro_and_Children_s_Right_to_Play_01.pdf [Accessed April 3, 2025]

¹⁵⁶ Eric Edmonds and Olivier Thévenon, *Child Labour: Causes, Consequences and Policies to Tackle It*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 235 (Paris: OECD Publishing, 2019).

¹⁵⁷ Ibid: 55

¹⁵⁸ Office of Industrial Relations, *Child Employment Guide* (Queensland: Office of Industrial Relations, n.d.), 18.

¹⁵⁹ International Organisation of Employers, *Employers' Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001), 36

¹⁶⁰ International Organisation of Employers, *Employers' Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001), 54.

การคุ้มครองสิทธิแรงงานของเด็กและเยาวชนมิได้จำกัดเฉพาะเพียงการควบคุมชั่วโมงการทำงานหรือการห้ามทำงานอันตรายเท่านั้น หากแต่ต้องครอบคลุมถึงสิทธิในการพักผ่อนและนันทนาการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน กลับพบว่าขาดความชัดเจนในการรับรองสิทธิดังกล่าวอย่างเฉพาะเจาะจง กฎหมายแรงงานไทยยังไม่กำหนดบทบัญญัติที่ชัดเจนว่าบรรดานายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีพันธะที่จะต้องจัดสรรเวลาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสิทธิในการพักผ่อนและนันทนาการของแรงงานเด็ก โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กที่จำเป็นต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัว

การปฏิรูประบบกฎหมายแรงงานของไทยในอนาคต จึงควรมุ่งขยายขอบเขตความคุ้มครองแรงงานเด็กให้ครอบคลุมสิทธิด้านนันทนาการและพัฒนาการ โดยไม่จำกัดเฉพาะประเด็นเรื่องอายุขั้นต่ำหรือประเภทงานต้องห้ามเท่านั้น นอกจากนี้ รัฐยังควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อผู้ประกอบการและนายจ้างในการส่งเสริมสวัสดิภาพและสุขภาวะของเด็ก รวมถึงการพัฒนาระบบติดตามและกำกับดูแลให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างหลักประกันว่า เด็กและเยาวชนทุกคนในตลาดแรงงานจะได้รับสิทธิในการเติบโต เรียนรู้ และใช้ชีวิตวัยเด็กได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย.

(6) สร้างระบบติดตามและสอดส่อง

ปัญหาหลักของการปกป้องคุ้มครองสิทธิของแรงงานเด็กในมิติต่าง ๆ ไม่ใช่เรื่องการขาดแคลนแนวนโยบายหรือกรอบการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ทว่าเป็นเรื่องของการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตามที่มีการวางเป้าหมายไว้มากกว่า ดังนั้น สิ่งสำคัญคือ การติดตั้งระบบการติดตามและสอดส่องเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าจะมีการดำเนินงานตามที่กฎหมายและนโยบายกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งเอกสารขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา เรื่องการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กก็ได้เสนอแนวทางไว้ว่า¹⁶¹ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาระบบเฝ้าระวังแรงงานเด็กที่ครอบคลุม เพื่อช่วยให้นายจ้าง หน่วยงานรัฐ องค์กรภาคประชาสังคม และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถทราบข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็วเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงสามารถตรวจพบและป้องกันการละเมิดสิทธิเด็กได้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยลดโอกาสที่เด็กจะตกอยู่ในสภาพการทำงานที่อันตรายหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ¹⁶²

รวมทั้ง จำเป็นต้องมีกระบวนการติดตามตรวจสอบเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับจำนวนเด็กที่ทำงานประเภทของงานที่เด็กทำ สภาพแวดล้อมการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเด็ก ซึ่งต้องพัฒนาให้ระบบดังกล่าวนี้สามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ¹⁶³ พร้อมอาศัย ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ อันจะเป็นหัวใจสำคัญในการทำให้ระบบติดตามนี้มีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรภาคประชาสังคม รวมถึงชุมชนท้องถิ่นและตัวเด็กเอง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริง และเกิดความยั่งยืนในการป้องกัน

¹⁶¹ Eric Edmonds and Olivier Thévenon, *Child Labour: Causes, Consequences and Policies to Tackle It*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 235 (Paris: OECD Publishing, 2019): 49

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Ibid: 50

ปัญหาแรงงานเด็กในระยะยาว ส่วนข้อมูลที่ได้จากระบบติดตาม ควรถูกนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายวางแผน และดำเนินมาตรการต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากแรงงานเด็ก เช่น การจัดหาโอกาสทางการศึกษา การฝึกอาชีพ หรือการให้ความช่วยเหลือทางสังคม และเศรษฐกิจแก่ครอบครัวของเด็ก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดต้องกลับเข้าสู่วงจรแรงงานเด็กอีกในอนาคต¹⁶⁴

(7) การพัฒนาสิทธิในการพัฒนาตนเองของเด็กทำงาน

สิทธิการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง นับเป็นประโยชน์สูงสุดในระยะยาวของเด็กเยาวชนที่จะสามารถยับยั้งสถานะทางสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนหลุดพ้นจากวงเวียนการต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานค่าแรงต่ำอย่างถาวร ดังนั้น ย่อมเป็นหน้าที่รับผิดชอบของนายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปกป้องคุ้มครอง และไม่ละเมิดสิทธิในมติดังกล่าว โดยแนวทางการปฏิบัติที่ดี อาจพิจารณาจากเอกสารขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่ก็ได้กล่าวถึง การส่งเสริมสิทธิการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาตนเองและการศึกษาของเด็กในบริบทการทำงานเอาไว้เช่นกัน¹⁶⁵

ทั้งนี้ อาจเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจถึงหน้าที่สำคัญของรัฐและผู้เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินงานให้โรงเรียนเป็นสถานที่พึงปรารถนากว่าการทำงานของเด็กเยาวชน¹⁶⁶ กล่าวคือ โรงเรียนต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายสำหรับเด็กทุกกลุ่ม โดยเฉพาะเด็กในชนบทหรือเด็กที่มาจากครอบครัวยากจน ซึ่งมักมีความเสี่ยงต่อการออกจากโรงเรียนเพื่อทำงานหาเลี้ยงชีพ โรงเรียนควรมีคุณภาพการสอนที่ดีและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อดึงดูดเด็กให้มาเรียนและอยู่ในระบบการศึกษาต่อไป ขณะเดียวกันภาครัฐควรจัดหาทุนการศึกษาหรือเงินสนับสนุนที่เพียงพอให้แก่ครอบครัวที่ยากจน เพื่อลดแรงกดดันทางเศรษฐกิจที่บีบบังคับให้เด็กต้องทำงาน เนื่องจากระบบการศึกษาที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือค่าใช้จ่ายต่ำจะช่วยให้ครอบครัวมีแรงจูงใจในการส่งบุตรหลานไปเรียน¹⁶⁷

นอกจากนั้นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายอื่นแก่เด็กและครอบครัว รวมไปถึงการสนับสนุนด้านโภชนาการและสุขภาพในโรงเรียนการจัดหาอาหารกลางวันและดูแลสุขภาพในโรงเรียนทำให้ครอบครัวเห็นประโยชน์ของการส่งเด็กเข้าเรียนมากขึ้น เพราะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว และยังช่วยให้เด็กได้รับโภชนาการที่เหมาะสมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการของเด็กในระยะยาว¹⁶⁸

การเปลี่ยนแปลงในระดับทัศนคติของสังคมที่ต้องชี้ให้เห็นว่า การศึกษาและการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งคุ้มค่า ภาครัฐต้องออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของชุมชน มีการเสริมทักษะด้านวิชาชีพ เพื่อให้เด็กมีทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่สามารถคาดหวังผลลัพธ์ในภายภาคหน้าได้ และสามารถ

¹⁶⁴ Ibid: 51.

¹⁶⁵ Ibid: 59

¹⁶⁶ Eric Edmonds and Olivier Thévenon, *Child Labour: Causes, Consequences and Policies to Tackle It*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 235 (Paris: OECD Publishing, 2019): 60

¹⁶⁷ Ibid: 61

¹⁶⁸ Ibid: 62

เพิ่มโอกาสในการจ้างงานที่มีคุณภาพในอนาคตสำหรับเด็กได้¹⁶⁹ อีกทั้ง โรงเรียนควรต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้เชื่อมโยงกับพื้นที่ชุมชน สร้างสรรค์ชีวิตของเด็กและครอบครัวให้กลายเป็นส่วนหนึ่งกับสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากชุมชนมากขึ้น¹⁷⁰

การดำเนินการตามแนวทางข้างต้นนี้ จะช่วยให้โรงเรียนกลายเป็นทางเลือกที่เด็กและครอบครัวเห็นว่าน่าสนใจและมีประโยชน์มากกว่าการทำงานตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการลดและบรรเทาปัญหาแรงงานเด็กในระยะยาว

ขณะเดียวกัน ในแง่หน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างที่รับเด็กเยาวชนเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน คู่มือสำหรับนายจ้างเกี่ยวกับแรงงานเด็ก (*Employers' Handbook on Child Labour*)¹⁷¹ โดย International Organisation of Employers ได้มีการกล่าวถึงแนวทางการสนับสนุนสิทธิในการเข้าถึงการศึกษาและพัฒนาตนเองของแรงงานที่เป็นเด็กเอาไว้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของแนวทางต่าง ๆ ได้ ดังนี้¹⁷²

- ให้องค์กรนายจ้างมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและโปรแกรมการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับเด็กที่ทำงานอยู่หรือกลุ่มเสี่ยง เพื่อเป็นทางเลือกแทนการใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะในพื้นที่หรืออุตสาหกรรมที่มีปัญหาแรงงานเด็กชัดเจน
- นายจ้างควรร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรพัฒนาเอกชนหรือกลุ่มชุมชน เพื่อสร้างโอกาสทางเลือกให้เด็กที่ทำงานได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบที่เหมาะสม เพื่อป้องกันเด็กกลับไปทำงานก่อนวัยอันควรอีกครั้ง
- นายจ้างควรมีการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้เด็กที่เคยทำงานได้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือมีโอกาเรียนต่อ เช่น การจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา หรือแม้แต่การจัดหลักสูตรเฉพาะทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของเด็ก
- นายจ้างควรร่วมรณรงค์เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษา และผลเสียของแรงงานเด็กต่ออนาคตของเด็ก ครอบครัว และสังคม โดยใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ในการเผยแพร่ความรู้และกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา
- ส่งเสริมแนวทาง "Child-Friendly Firms" ตัวอย่างจากประเทศฟิลิปปินส์แสดงให้เห็นการริเริ่มโครงการยกย่องบริษัทที่มีนโยบายและกิจกรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสิทธิเด็ก

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Ibid: 63

¹⁷¹ International Organisation of Employers, *Employers' Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001).

¹⁷² International Organisation of Employers, Employer "Best Practice" on Child Labour, *Employers' Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001): 25 - 63

เช่น นโยบายการจ้างงานที่ชัดเจน การสนับสนุนการศึกษาของเด็กที่อยู่ในภาวะเสี่ยง และการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

การสนับสนุนการศึกษามีความสำคัญต่อการลดปัญหาการใช้แรงงานเด็กเยาวชนที่จำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดก่อนวัยอันควรจากแรงบีบบังคับทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ต้องเข้าใจเบื้องต้นก่อนว่า เพียงแค่การดึงเด็กออกจากความเป็นแรงงานเด็กนั้นไม่ได้หมายความว่าเด็กจะเข้าสู่ระบบการศึกษาโดยอัตโนมัติ หรือจะช่วยให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ สาเหตุสำคัญ คือ ค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการเข้าถึงการศึกษา และคุณภาพการศึกษาที่ยังต่ำเกินไปในบางพื้นที่ อาจส่งผลให้ผู้ปกครองมองว่าการส่งเด็กไปทำงานเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า ด้วยเหตุนี้ นายจ้างและผู้ประกอบการย่อมสามารถมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและอำนวยความสะดวกในการศึกษาแก่เด็กเหล่านี้ได้

เอกสาร "Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour"¹⁷³ ได้พูดถึงถึงบทบาทของนายจ้างเกี่ยวกับการสนับสนุนสิทธิในการเข้าถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการศึกษาของแรงงานเด็กหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนทางการเงินแก่แรงงานเด็กโดยตรง จ่ายค่าเล่าเรียนหรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางการศึกษา เช่น ค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน หรือค่าชุดนักเรียน ให้กับเด็กหรือครอบครัวที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เด็กมีโอกาสเข้าเรียนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนายจ้างอาจจัดตั้งหรือสนับสนุนการก่อตั้งโรงเรียนใกล้กับสถานประกอบการ หรือช่วยพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนที่มีอยู่เดิม โดยประสานงานกับหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่

การเข้าศึกษาในระบบการศึกษาและการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองของแรงงานเด็ก ต้องไม่ใช่สาเหตุที่นายจ้างจะต้องลดค่าตอบแทนลงจนเกินกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ โดยหากเป็นไปได้ นายจ้างควรจ่ายค่าจ้างหรือเงินสนับสนุนให้แก่เด็กที่เคยทำงานในบริษัท เพื่อให้เด็กเหล่านั้นมีรายได้ทดแทนในช่วงที่ไปเรียนหนังสือ ลดแรงกดดันในการหารายได้ของครอบครัว

อีกทั้ง เพื่อการส่งเสริมผลประโยชน์ของเด็กเยาวชน ณ สถานประกอบการในระยะยาว สนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพแก่เด็กและเยาวชน โดยการจัดทำโปรแกรมฝึกงานหรือฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสมในสถานประกอบการ ซึ่งสามารถช่วยสร้างโอกาสในการจ้างงานที่เหมาะสมเมื่อพวกเขาเติบโตขึ้น รวมถึงนายจ้างอาจจัดให้มีการศึกษานอกระบบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ชั้นเรียนเสริมทักษะชีวิต การอ่านเขียนพื้นฐาน และคณิตศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กสามารถกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือเรียนรู้ทักษะอาชีพเพิ่มเติม

(8) การสร้างความเข้มแข็งของระบบการคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม

การสร้างความเข้มแข็งของระบบการคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคมของเด็กถือเป็นนโยบายหลักในการต่อสู้กับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริบทแรงงานเด็กเยาวชน เนื่องจากเพราะแรงงานเด็กเยาวชนมักมีสาเหตุมาจากความยากจนและความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจของครัวเรือน การที่ระบบ

¹⁷³ International Labour Organization. *Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour*. (Geneva: International Labour Organization, 2016): 22.

การคุ้มครองทางสังคมที่อ่อนแอยอมทำให้ครอบครัวไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากให้เด็กทำงาน รวมถึงการขาดรายได้ประจำจากผู้ใหญ่หรือรายได้ของครอบครัวลดลงจากวิกฤตต่าง ๆ เช่น โรคระบาด หรือภัยธรรมชาติ ก็เป็นปัจจัยที่ผลักดันเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานเช่นกัน

มาตรการหรือแนวทางปฏิบัติที่แนะนำสำหรับการสร้างระบบการคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคมของเด็ก ประกอบไปด้วย¹⁷⁴

a) เงินโอนแบบมีเงื่อนไข (Conditional Cash Transfers - CCTs)

เป็นการให้เงินช่วยเหลือแก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อย โดยมีเงื่อนไขว่าเด็กต้องเข้าเรียนหรือได้รับบริการด้านสุขภาพ เช่น การฉีดวัคซีน หรือการตรวจสุขภาพประจำ ซึ่งจะช่วยลดของครอบครัวในการส่งเด็กไปทำงาน กระตุ้นให้เด็กอยู่ในระบบการศึกษา พร้อมกับแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว เช่น ค่าเรียนและค่าเดินทาง

b) การคุ้มครองครอบครัวจากรายได้ที่ไม่แน่นอน (Income Security for Adults)

เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้ใหญ่ในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นระบบประกันสังคม การจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุหรือผู้พิการ ตลอดจนการส่งเสริมการเข้าถึงสินเชื่อรายย่อยเพื่อให้ผู้ปกครองสามารถหารายได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานเด็ก

c) ระบบตอบสนองต่อวิกฤต (Shock-responsive Social Protection)

การรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะในกรณีของภัยธรรมชาติ โรคระบาด หรือความขัดแย้ง ซึ่งอาจทำให้ครอบครัวขาดรายได้อย่างกะทันหัน การจัดตั้งระบบคุ้มครองทางสังคมที่ตอบสนองต่อวิกฤตจะช่วยให้เด็กห่างไกลจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน การขยายสิทธิประโยชน์ของโครงการเงินโอนที่มีอยู่เดิม ไปจนถึงการจัดสวัสดิการด้านอาหารหรือบัตรสวัสดิการแบบเร่งด่วน ซึ่งพบว่ามีความสำคัญในการป้องกันไม่ให้เด็กหลุดออกจากระบบการศึกษาในช่วงวิกฤตโควิด-19

d) การจัดทะเบียนสังคม (Social Registries)

การเสริมสร้างประสิทธิภาพของมาตรการทั้งหมดข้างต้นจำเป็นต้องอาศัย ระบบทะเบียนสังคมที่มีความแม่นยำและทันสมัย เพื่อระบุครัวเรือนที่มีความเสี่ยงสูงต่อการใช้แรงงานเด็ก ระบบนี้ควรมีการบูรณาการข้อมูลจากหลายภาคส่วน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณสุข และแรงงาน เพื่อให้สามารถจัดสรรความช่วยเหลือได้อย่างตรงเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ การใช้ทะเบียนสังคมยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของนโยบายและลดการรั่วไหลของทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(9) การส่งเสริมการรวมกลุ่ม

คู่มือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีไว้แก่ผู้ประกอบการที่ได้จ้างแรงงานกลุ่มเด็กเยาวชน ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการตรวจสอบสภาพการจ้างงานของกลุ่มแรงงานเด็กเยาวชนไว้ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ หัวใจสำคัญคือ การทำข้อตกลงอันเกิดจากการเจรจาต่อรองร่วมเป็น

¹⁷⁴ Eric Edmonds and Olivier Thévenon, *Child Labour: Causes, Consequences and Policies to Tackle It*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 235 (Paris: OECD Publishing, 2019): 56

เครื่องมือสำคัญที่ใช้จัดการปัญหาแรงงานเด็ก โดยเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้าง กับองค์กรของคณงาน เพื่อกำหนดสภาพการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ จัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กโดยเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขห้ามบังคับใช้แรงงานเด็กไว้ในข้อตกลงเพื่อป้องกันการกระทำที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

ทั้งนี้ แนวทางปฏิบัติเพื่อการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับองค์กรแรงงานที่เป็นเด็กเป็นสมาชิก อาจใช้เจรจาให้เข้าไปสู่สภาพการทำงานที่เป็นธรรมยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น

- การร่วมมือกันกำจัดแรงงานเด็กที่ต้องทำงานอันตรายและมีความเสี่ยงต่อชีวิตร่างกายจิตใจ ออกจากสถานประกอบการ
- การพูดคุยเพื่อศึกษา สาเหตุของปัญหาความไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับเฉพาะแรงงานเด็ก
- การทำความร่วมมือกับผู้นำชุมชนเพื่อ หาวิธีการแก้ปัญหา ที่เหมาะสมหลังจากที่แรงงานเด็กอาจจำเป็นต้องถูกนำออกจากงานบนเหตุผลเรื่องสิทธิประโยชน์ของเด็กเป็นสำคัญ
- สนับสนุนให้เกิด แผนปฏิบัติการ ที่มีรัฐบาล สหภาพแรงงาน และนายจ้างร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาแรงงานเด็ก

นอกจากนี้ แนวทางปฏิบัติที่ดีสามารถพิจารณาจากนโยบายของบริษัทเอกชนหรือผู้ประกอบการทั้งหลายได้ด้วยเช่น บริษัท Walt Disney สนับสนุนให้นายจ้างเคารพสิทธิของแรงงานในการรวมกลุ่มและต่อรองโดยสงบและชอบด้วยกฎหมาย โดยจะไม่เข้าไปแทรกแซงและไม่ลงโทษกลุ่มแรงงานดังกล่าว¹⁷⁵ หรือกรณี The World Federation of the Sporting Goods Industry กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โดยคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และในกรณีที่สิทธิในการรวมตัวถูกจำกัด ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีช่องทางอื่นในการรวมตัวและเจรจาในฐานะองค์กรของลูกจ้างด้วย¹⁷⁶

ขณะที่ The White House Apparel Industry Partnership องค์กรที่เกิดจากการร่วมมือระหว่างกิจการผลิตเสื้อผ้ากับองค์กรเอกชน (NGOs) ในการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็ได้กำหนดมาตรฐานสภาพการทำงานที่ดีและมีมนุษยธรรม เช่น มีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยและสุขอนามัยของที่ทำงาน สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง ค่าจ้างและสวัสดิการ ชั่วโมงการทำงานและการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา รวมถึงห้ามไม่ให้มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือ 14 ปี ตามกฎหมายของประเทศผู้ผลิต หรือต่ำกว่าช่วงอายุที่ยังต้องรับการศึกษาภาคบังคับ (ในกรณีที่กฎหมายของประเทศผู้ผลิตกำหนดอายุที่ต้องรับการศึกษาภาคบังคับไว้สูงกว่า 15 ปี) ทั้งนี้ The White House Apparel

¹⁷⁵ International Organisation of Employers, Employer "Best Practice" on Child Labour, *Employers' Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001): 55

¹⁷⁶ *ibid*: 58

Industry Partnership ยังได้กำหนดอีกว่า ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และกฎหมายแรงงานของประเทศผู้ผลิตด้วย และให้ยึดถือบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิแรงงานมากกว่าเป็นสำคัญ¹⁷⁷ เช่นเดียวกับ The Fair Labour Association ซึ่งเป็นองค์กรที่พัฒนามาจาก The White House Apparel Industry Partnership และได้มีการผลักดันให้เกิด the FLA Charter Agreement ที่กำหนดกลไกในการพัฒนาระบบติดตามสถานการณ์ที่เป็นอิสระและน่าเชื่อถือ เพื่อตรวจสอบว่าบริษัทที่เป็นสมาชิกและคู่สัญญาของบริษัทนั้น ๆ ได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ โดยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่ The Fair Labour Association นำมาปรับใช้ ก็เป็นอันเดียวกันกับที่กำหนดไว้โดย The White House Apparel Industry Partnership¹⁷⁸

(10) การสร้างระบบความปลอดภัยในการทำงาน

นอกเหนือจากประเด็นการส่งเสริมเครือข่ายทางสังคมและการสร้างระบบการคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคมแล้ว ด้านคู่มือขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศก่อนหน้านี้ ยังได้พยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของเด็กเยาวชนทุกคน ด้วยการเสนอให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างติดตั้งระบบการจัดการความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงาน เพื่อช่วยป้องกันอุบัติเหตุและโรคร้ายไข้เจ็บในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งระบบดังกล่าวจะอยู่บนหลักว่าด้วย “Plan-Do-Check-Act”¹⁷⁹ Cycle (PDCA Cycle) โดยอธิบายแยกไปในแต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

การวางแผนด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกระดับภายในองค์กร นโยบายดังกล่าวควรจัดทำในรูปแบบลายลักษณ์อักษร กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และแสดงออกถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการปกป้องความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานทุกคน นอกจากนี้ ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพในสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการวางแผนเพื่อพัฒนาทักษะและโครงสร้างการบริหารจัดการ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตลอดจนการวางแผนเพื่อประเมินและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน

เมื่อเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ องค์กรจะต้องนำโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพไปดำเนินการอย่างจริงจังในสถานที่ทำงาน โดยให้ครอบคลุมทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน จากนั้นในขั้นตอนการตรวจสอบ จะต้องมีการวัดผลกระทบของนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่มีต่อทั้งตัวธุรกิจและพนักงาน เพื่อประเมินความสอดคล้องและประสิทธิผลของมาตรการที่ดำเนินการไปแล้ว

¹⁷⁷ Ibid: 60

¹⁷⁸ International Organisation of Employers, Employer “Best Practice” on Child Labour, *Employers' Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001): 60 – 61.

¹⁷⁹ International Labour Organization. *Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour*. (Geneva: International Labour Organization, 2016): 15

ท้ายสุด ในกระบวนการปรับปรุงแก้ไข องค์การควรทบทวนระบบการจัดการความปลอดภัยและสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อค้นหาจุดที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติม พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมของระบบสำหรับการดำเนินการในรอบต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ คือ การพัฒนาเครือข่ายทางสังคมและระบบหลักประกันความปลอดภัยทางสังคม ไม่เพียงแต่ช่วยลดจำนวนแรงงานเด็กในระยะสั้น หากยังเป็นการวางรากฐานเพื่อพัฒนา "ทุนมนุษย์" และยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็กในอนาคตอย่างยั่งยืน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ในบริบทของแรงงานเด็ก ต้องไม่เพิกเฉยต่อข้อเท็จจริงที่ว่า มีเด็กจำนวนไม่น้อยที่จำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างไม่มีทางเลือก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องสร้างความมั่นคงปลอดภัยทั้งในสถานที่ทำงาน และการประสบเคราะห์กรรมในระหว่างการทำงาน รวมถึงต้องรับรองสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงาน เพื่อการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นธรรมของคนทำงานทุกคน

(11) การคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กที่เป็นสมาชิกครอบครัวแรงงาน

แนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานเด็กจากครอบครัวแรงงาน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการและครอบคลุมในหลากหลายมิติ เริ่มจากการปรับปรุงกฎหมาย และกลไกการบังคับใช้ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถเข้าแทรกแซงเพื่อช่วยเหลือเด็กได้อย่างทันท่วงที แม้ในกรณีที่ผู้ปกครองเป็นผู้กระทำการละเมิดสิทธิเด็กเอง นอกจากนี้ รัฐควรเสริมสร้างระบบสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมแก่ครอบครัวแรงงาน เช่น การให้เงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไข การสนับสนุนรายได้ การฝึกอาชีพ รวมถึงโครงการลดต้นทุนการศึกษาสำหรับครอบครัวที่มีรายได้น้อย เพื่อลดแรงจูงใจในการใช้แรงงานเด็กในครอบครัว

ควบคู่กันนี้ ต้องมีการพัฒนาระบบเฝ้าระวังและติดตามในระดับชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ โรงเรียน ชุมชน และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อคัดกรองและช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยงได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ การสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้านค่านิยมและทัศนคติของครอบครัวและชุมชนมีความสำคัญยิ่ง จำเป็นต้องดำเนินโครงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิเด็กและผลกระทบระยะยาวจากการใช้แรงงานเด็ก เพื่อเปลี่ยนแปลงความเชื่อเดิมที่มองว่าแรงงานเด็กเป็นเรื่องปกติหรือน่ายกย่อง

ในด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐควรเพิ่มช่องทางให้เด็กสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม อาจใช้กลไกการศึกษาทางเลือก เช่น การศึกษานอกระบบ การเรียนทางเลือก หรือโปรแกรมฝึกทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาตนเองแทนการเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และชุมชนท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อสร้างระบบคุ้มครองเด็กที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยมีหลักการสำคัญคือการยึดถือ “ประโยชน์สูงสุดของเด็ก” เป็นศูนย์กลางของทุกกระบวนการในการพัฒนาและปกป้องคุ้มครองสิทธิเด็ก

นอกจากนี้ ในเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรม รายงานของยูนิเซฟและมูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็กได้นำเสนอ “กรอบปฏิบัติการเชียงใหม่” (Chiang Mai Framework for Action)¹⁸⁰ ซึ่งเน้นแนวทางแบบบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการคุ้มครองสิทธิเด็กในครอบครัวแรงงาน โดยเน้นทั้งมิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน สิทธิ สุขภาพ และการศึกษา ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ การส่งเสริมสิทธิความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก การเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการสุขภาพและการศึกษา รวมถึงการติดตั้งระบบเฝ้าระวังในระดับชุมชน อย่างไรก็ตาม ปัญหาเชิงวัฒนธรรมที่มองว่า “เด็กทำงานคือเด็กขยัน” ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหายังยืนต้องมุ่งเปลี่ยนแปลงทัศนคติสังคม ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบสวัสดิการ การศึกษา และโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัวเพื่อลดแรงจูงใจในการใช้แรงงานเด็ก¹⁸¹

โดยสรุป การแก้ปัญหาแรงงานเด็กที่เกิดจากการบังคับโดยครอบครัว จำเป็นต้องดำเนินการเชิงโครงสร้างแบบบูรณาการ ทั้งด้านกฎหมาย กลไกการบังคับใช้ ระบบสวัสดิการ การศึกษา และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางสังคม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เด็กทุกคนสามารถเติบโต เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่ต้องแลกมาด้วยวัยเยาว์ที่สูญเสียไปกับการทำงาน

4.2. แนวทางการพัฒนาสิทธิเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของเด็กในศตวรรษที่ 21

(1) พิจารณาว่าเด็กและเยาวชนเป็นแรงงาน

จากการพิจารณาปัญหาในมิติข้อเท็จจริงและปัญหาด้านข้อกฎหมายอย่างรอบด้านพบว่าปัจจัยข้อแรกที่ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับสภาพการจ้างและการทำงานที่ไม่เป็นธรรมเกิดจากข้อจำกัดของกฎหมายแรงงานในปัจจุบันที่ไม่ครอบคลุมบริบทการทำงานของศตวรรษที่ 21 จนทำให้เด็กและเยาวชนไร้ซึ่งสถานะของแรงงานที่สมควรได้รับการคุ้มครองตามกรอบของกฎหมาย

เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างเด็กและเยาวชนทั้งสามกลุ่มกับนายจ้างตั้งอยู่บนนิติสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่ความเสี่ยงต่อการตกอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมภายใต้ระบบแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีสมัยใหม่เท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงไปถึงการด้อยสิทธิในการศึกษาและการพัฒนาตนเอง การเผชิญหน้ากับความเสี่ยงรูปแบบใหม่ที่แฝงมากับแพลตฟอร์มออนไลน์โดยปราศจากแนวทางในการให้คุ้มครอง เช่น การถูกทำให้กลายเป็นวัตถุทางเพศ การถูกละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวโดยคนในครอบครัว และการขาดไว้ระบบตัวแทน ทั้งที่ในความเป็นจริง เด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์, พนักงานพาร์ทไทม์/นักศึกษาฝึกงาน และศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดต่างก็ต้องใช้ทั้งแรงกาย แรงใจ และเวลาชีวิตของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างในรูปแบบเดียวกับที่แรงงานในภาคที่เป็นทางการทำ ดังนั้นแนวทางพัฒนาสิทธิแรงงานเด็กและเยาวชน

¹⁸⁰ องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ), สร้างสรรค์อนาคตประเทศไทย เกื้อหนุนชีวิตเด็กในแคมป์ก่อสร้าง, (กรุงเทพฯ: ยูนิเซฟประเทศไทย, 2560: 68

¹⁸¹ เรื่องเดียวกัน.

ข้อแรกที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาคือการมอบสถานะทางกฎหมายแก่เด็กและเยาวชนในฐานะแรงงานตลอดจนการออกแบบมาตรฐานการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาและการสันทนาการ และการป้องกันความเสี่ยงรูปแบบใหม่เพื่อให้หน่วยของประชากรที่ได้ชื่อว่าเป็นความหวังของสังคมได้เติบโตในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและต่อยอดทักษะที่ตัวเองมีได้อย่างเต็มศักยภาพมากที่สุด

ปัจจุบัน รัฐบาลของหลายประเทศทั่วโลกได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่สัดส่วนของแรงงานเด็กและเยาวชนมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญด้วยการอาศัยกฎหมายเป็นช่องทางในการเพิ่มความคุ้มครองให้กับเด็กและเยาวชนผ่าน 1) การขยายขอบเขตของกฎหมายแรงงานที่มีอยู่แต่เดิมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานเด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ควบคู่ไปกับ 2) การบัญญัติกฎหมายขึ้นมาใหม่เพื่อให้ตอบรับการกระแสการทำงานที่เปลี่ยนไปภายหลังจากการเข้ามามีบทบาทของแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในตลาดแรงงาน ตามรายละเอียดด้านล่างดังนี้

A. การขยายขอบเขตของกฎหมายแรงงาน

เป็นแนวทางการพัฒนาสิทธิแรงงานที่น่ากฎหมายแรงงานเดิมมาแก้ไขเพื่อให้ครอบคลุมเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ พื้นฐานของการนำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้เริ่มจากการพิจารณาว่าเด็กและเยาวชนคือแรงงานคนหนึ่งสมควรได้รับความคุ้มครองตามกรอบของกฎหมาย และแก้ไขคำนิยามว่าด้วยแรงงานในกฎหมายที่มีอยู่แต่เดิมให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มประชากรที่เป็นเด็กและเยาวชน ตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็นถึงการขยายขอบเขตของกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมมากคนทำงานทุกกลุ่มมากยิ่งขึ้น ได้แก่ กรณีของอินฟลูเอนเซอร์เด็กในประเทศฝรั่งเศสที่ภาครัฐมุ่งแก้ไขปัญหาคำนิยามว่าด้วยแรงงานในกฎหมายด้วยการขยายคำนิยามของแรงงานเด็กที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิง อาทิ รายการโทรทัศน์ รายการวิทยุ และภาพยนตร์ และกลุ่มที่ทำงานในฐานะนายแบบ/นางแบบ ให้ครอบคลุมไปถึงบรรดาอินฟลูเอนเซอร์ที่อาศัยแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น YouTube, TikTok และ Instagram เป็นช่องทางในการทำงาน พร้อมกับการกำหนดว่าเด็กและเยาวชนที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงคือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปีที่มีส่วนร่วมในการบันทึกภาพหรือเสียงเพื่อการเผยแพร่สู่สาธารณะไม่ว่าจะด้วยช่องทางการสื่อสารใดก็ตาม ซึ่งการขยายขอบเขตของคำนิยามดังกล่าวยังครอบคลุมไปถึงการระบุว่ากิจกรรมของนายจ้างที่จัดทำขึ้นในรูปแบบการบันทึกภาพและเสียงโดยมีเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีเป็นศูนย์กลางเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ผ่านการเผยแพร่บนแพลตฟอร์มออนไลน์ถือว่าการจ้างงานเด็กและเยาวชนในฐานะแรงงานที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานการทำงานสำหรับผู้เยาว์ในอุตสาหกรรมบันเทิงอย่างเคร่งครัด¹⁸²

การเปลี่ยนแปลงของคำนิยามว่าด้วยเด็กและเยาวชนที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงตามตัวอย่างข้างต้นทำให้บรรดาอินฟลูเอนเซอร์เด็กมีสถานะที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

¹⁸² R. Wong, "Social Media and Social Reform: Why States Should Consider Protecting the Rising Kidfluencers," *SMU Law Review* 77 (2024).

เช่นเดียวกับเด็กและเยาวชนที่ทำงานในสื่อบันเทิงดั้งเดิม โดยข้อกำหนดที่กฎหมายระบุไว้เพิ่มเติมสำหรับการทำงานของอินฟลูเอนเซอร์เด็ก¹⁸³ ได้แก่ การกำหนดให้ผู้ปกครองจะต้องได้รับใบอนุญาตจากหน่วยงานของภาครัฐก่อนจึงจะสามารถเริ่มการถ่ายทำและเผยแพร่เนื้อหาที่มีเด็กเป็นศูนย์กลางได้ โดยภาครัฐมีสิทธิในการระงับและยกเลิกใบอนุญาตดังกล่าวได้ทุกเมื่อหากพบว่านายจ้างและผู้ปกครองไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็ก นอกจากการกำหนดให้มีการขอใบอนุญาตแล้ว หน่วยงานของภาครัฐยังมีหน้าที่ให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับสิทธิที่บุตรหลาน ความเสี่ยง และผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการเผยแพร่รูปภาพและวิดีโอของเด็กบนโลกออนไลน์ ตลอดจนให้คำแนะนำในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน สุขอนามัย และแนวทางการเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กในระหว่างถ่ายทำรวมถึงย้ำเตือนถึงข้อบังคับทางกฎหมายที่การทำงานของเด็กจะต้องไม่กระทบต่อการศึกษา

นอกจากกรณีศึกษาของประเทศฝรั่งเศสแล้ว อีกหนึ่งตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็นการริเริ่มเพื่อแก้ไขปัญหาการไร้สถานะทางกฎหมายของแรงงานเด็กและเยาวชน ได้แก่ กรณี Coogan Law ของรัฐแคลิฟอร์เนียในประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁸⁴ แม้วัตถุประสงค์แรกของการบัญญัติ Coogan Law ในปีค.ศ. 1939 จะเป็นการคุ้มครองรายได้ของนักแสดงเด็กในสื่อบันเทิงดั้งเดิม แต่เมื่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในปัจจุบันที่พิจารณาว่าเนื้อหาที่น่าเสนอผ่านบรรดาอินฟลูเอนเซอร์มีความน่าเชื่อถือมากกว่าโฆษณาที่ผู้ประกอบการจัดทำและเผยแพร่ด้วยตัวเอง ตลาดอินฟลูเอนเซอร์จึงเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การปรากฏตัวของกลุ่มอินฟลูเอนเซอร์เด็กโดยปราศจากกรอบทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองการเข้าถึงรายได้ ซึ่งการไร้ข้อกำหนดทางกฎหมายในประเด็นดังกล่าวก่อให้เกิดกรณีที่อินฟลูเอนเซอร์เด็กหลายรายในสหรัฐอเมริกาไม่สามารถเข้าถึงรายได้ทั้งหมดของตัวเองเมื่อเติบโตขึ้นเนื่องจากผู้ปกครองเป็นผู้ครอบครองรายได้ทั้งหมดเอาไว้¹⁸⁵ เพื่อเป็นการอุดช่องโหว่ทางกฎหมาย หลายมลรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกาจึงได้ขยายขอบเขตของผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามกรอบของ Coogan Law ให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มของอินฟลูเอนเซอร์เด็ก

จากตัวอย่างของกรณีอินฟลูเอนเซอร์เด็กข้างต้นจะพบว่าการขยายขอบเขตของผู้ที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกรอบของกฎหมายให้ครอบคลุมไปถึงเด็กและเยาวชนเป็นแนวทางการพัฒนาสิทธิที่เน้นการสร้างเชื่อมโยงระหว่างประเภทของงานที่มีอยู่แต่เดิมเข้ากับงานประเภทใหม่ที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน ดังนั้นแนวทางดังกล่าวจึงสามารถนำมาปรับใช้กับการแก้ไขปัญหาการไร้สถานะทางกฎหมายของพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากงานทั้งสองประเภทนี้ต่างก็เป็นงานที่มีอยู่แล้วแต่เดิม อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยังได้กำหนดมาตรฐานการทำงานตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 175¹⁸⁶ ว่าด้วยการทำงานพาร์ทไทม์ และ

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Francis Rees, "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour," *Information & Communications Technology Law* (January 2025).

¹⁸⁶ International Labour Organization, *Part-time Work Convention, 1994 (No. 175)*, last modified 1994, accessed July 27, 2025, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312320.

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 208 ว่าด้วยคำแนะนำในการฝึกวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ¹⁸⁷ ดังนั้นการยกระดับสิทธิแรงงานให้กับพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานจึงสามารถทำได้ด้วยการที่รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ทั้งสองฉบับ และนำอนุสัญญาดังกล่าวมาปรับใช้เป็นกรอบในการร่างพระราชบัญญัติด้วยว่าพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองและสวัสดิการเทียบเท่าแรงงานเต็มเวลาเพื่อสร้างตัวตนทางกฎหมายตามหลักสากล และปิดช่องโหว่จากการไร้สถานะทางกฎหมายที่ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของรายได้ การขาดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และการตกอยู่ในความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้อย่างเป็นรูปธรรม

B. การกำหนดข้อบัญญัติทางกฎหมายขึ้นมาใหม่

เป็นแนวทางการพัฒนาสิทธิที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดข้อบัญญัติทางกฎหมายขึ้นมาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานที่เกิดการเปลี่ยนไป การเข้ามามีบทบาทของแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในตลาดแรงงานได้ก่อให้เกิดกลุ่มของแรงงานภาคไม่เป็นทางการหรือกลุ่มของคนทำงานที่เน้นรับจ้างทำงานแบบชั่วคราวผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ขึ้นมา เมื่อได้ชื่อว่าเป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มดังกล่าวจึงต้องทำงานโดยปราศจากมาตรฐานการคุ้มครอง เพื่อเป็นการพัฒนาสิทธิและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานภาคไม่เป็นทางการให้ก้าวหน้ามากขึ้น รัฐบาลของหลายประเทศได้บัญญัติกฎหมายขึ้นมาใหม่เพื่อสร้างสถานะทางกฎหมายให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าวโดยตัวอย่างของประเทศที่ริเริ่มการมอบสิทธิตามกฎหมายในฐานะแรงงานให้กับกลุ่มของคนทำงานในภาคไม่เป็นทางการได้แก่แคนาดา

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 2024 รัฐบาลแคนาดาได้ออกร่างกฎหมาย C-59 (Bill C-59)¹⁸⁸ โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ได้แก่การจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้นใหม่ด้วยการระบุว่า “บุคคลใดที่ทำงานเพื่อแลกกับการรับเงินจ้างจากผู้จ้างถือว่าบุคคลนั้นมีสถานะเป็นลูกจ้างในกรณีที่ไมพิจารณาว่าบุคคลดังกล่าวเป็นลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ชี้แจงถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่บุคคลดังกล่าวจึงควรมีสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระมากกว่าที่จะเป็นลูกจ้าง” ผลลัพธ์ของการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในลักษณะดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างพันธะทางกฎหมายที่นายจ้างจะต้องมอบสิทธิและความคุ้มครองให้กับลูกจ้างที่รับงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ตามกรอบของกฎหมายแรงงานโดยอัตโนมัติ นอกจากตัวอย่างของการสร้างสถานะทางกฎหมายให้กับแรงงานแพลตฟอร์มตามที่ปรากฏใน Bill C-59 แล้ว มลรัฐออนแทรีโอของประเทศแคนาดายังได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติว่า

¹⁸⁷ International Labour Office, *Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208) - Guide for Policymakers* (Geneva: International Labour Office, 2024), https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/1684_SKILLS_Quality_Apprenticeships_WEB.pdf.

¹⁸⁸ Employment and Social Development Canada, "Legislative changes to support federally regulated employees," Government of Canada, June 21, 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/06/legislative-changes-to-support-federally-regulated-employees.html>.

ด้วยแรงงานแพลตฟอร์มออนไลน์ในวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2025¹⁸⁹ เพื่อยกระดับสิทธิในฐานะแรงงานของพนักงานแพลตฟอร์มด้วยเช่นกัน โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับดังกล่าว ได้แก่ การมอบสิทธิและความคุ้มครองให้กับแรงงานแพลตฟอร์มด้วยการกำหนดให้แรงงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อยที่สุดตามค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมง การกำหนดให้แรงงานต้องได้รับค่าตอบแทนภายในรอบการจ่ายเงินที่กำหนด การมอบสิทธิให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลว่าด้วยขั้นตอนการมอบหมายงาน การคำนวณค่าตอบแทน รอบการจ่ายเงิน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคะแนนให้กับแรงงาน และการออกแบบช่องทางในการเรียกร้องเมื่อแรงงานพบเจอการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อบังคับทางกฎหมาย เป็นต้น

แม้พระราชบัญญัติดังกล่าวจะครอบคลุมเฉพาะกรณีของแรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มของพนักงานขนส่งเป็นหลัก แต่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างและบังคับใช้กฎหมายสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้กับแรงงานเด็กและเยาวชนที่ทำงานรับจ้างเป็นรายชิ้นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างตามกรอบของพระราชบัญญัติ C-59 และการให้ความคุ้มครองกับแรงงานตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานแพลตฟอร์มออนไลน์ของรัฐออนแทรีโอ

การเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญของจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มในตลาดแรงงานไม่ได้ก่อให้เกิดการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาใหม่เฉพาะในระดับรัฐหรือในระดับประเทศเท่านั้น เนื่องจากในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีกำหนดการที่จะสร้างมาตรฐานการทำงานสำหรับแรงงานในภาคไม่เป็นทางการขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางให้รัฐภาคีนำไปปรับใช้ในการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นในศตวรรษที่ 21¹⁹⁰ โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่การชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ ประกอบไปด้วย การพิจารณาว่าแรงงานในภาคที่ไม่เป็นทางการเป็นผู้รับเหมาอิสระแทนที่จะเป็นลูกจ้างทั้งที่รูปแบบการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มนั้นได้รับการกำกับและควบคุมจากผู้ให้บริการแพลตฟอร์มในระดับเดียวกันกับที่นายจ้างกระทำกับแรงงานในภาคที่เป็นทางการจนเข้าเกณฑ์ของการเป็นลูกจ้าง การได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การขาดมาตรฐานการป้องกันและมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงาน และการแบกรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตนเอง รวมไปถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากข้อบกพร่องและการขาดความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึมที่แพลตฟอร์มนำมาปรับใช้ในการมอบหมายและควบคุมการทำงานของแรงงาน และการคำนวณ/หัก

¹⁸⁹ Jobs and employment, "Rights and protections for digital platform workers," Government of Ontario, accessed July 27, 2025, <https://www.ontario.ca/page/rights-and-protections-digital-platform-workers>.

¹⁹⁰ Human Rights Watch, "ILO Commits to International Standards on Gig Work," Human Rights Watch, June 13, 2025, <https://www.hrw.org/news/2025/06/13/ilo-commits-to-international-standards-on-gig-work>.

ค่าตอบแทน โดยที่ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงอย่างแรงงานแพลตฟอร์มมีช่องทางการร้องเรียนต่อการตัดสินใจโดยอัตโนมัติของระบบอัลกอริทึมอย่างจำกัดจำเขี่ย

ในส่วนของพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานนั้น นอกจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO แล้ว ภาครัฐควรร่างพระราชบัญญัติขึ้นมาใหม่สำหรับพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงาน และระบุรายละเอียดการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของเด็กและเยาวชนเพื่อลดปัญหาการเทียบเคียงจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งมักมีข้อจำกัดในการตีความที่จะทำให้พนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานไม่ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสม ในกรณีของพนักงานพาร์ทไทม์ พระราชบัญญัติว่าด้วยพนักงานพาร์ทไทม์ควรระบุให้แรงงานกลุ่มนี้มีสถานะและสิทธิทางกฎหมายเท่าเทียมกับพนักงานประจำ โดยปราศจากการแบ่งแยกซึ่งเรื่องดังกล่าวถือว่าเป็นประเด็นหลักที่อนุสัญญาของฉบับที่ 175 ของ¹⁹¹ ILO รวมไปถึง EU Part-Time Work Directive (97/81/EC)¹⁹² หรือกรอบมาตรฐานการทำงานสำหรับพนักงานพาร์ทไทม์ของสหภาพยุโรปให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนรายชั่วโมงที่พนักงานพาร์ทไทม์ควรได้รับในอัตราเดียวกันกับพนักงานประจำในตำแหน่งเดียวกัน การกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับพนักงานพาร์ทไทม์ พร้อมกับระบุให้มีการจัดทำสัญญาให้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุขอบเขต เวลา และเงื่อนไขในการทำงานที่ชัดเจน รวมไปถึงการออกแบบช่องทางในการร้องเรียนที่สะดวกและรวดเร็วในกรณีที่ลูกจ้างเผชิญกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น

ในกรณีของนักศึกษาฝึกงานก็เช่นเดียวกัน พระราชบัญญัตินักศึกษาฝึกงานควรจัดทำขึ้นบนพื้นฐานที่นายจ้างต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุและจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับนักศึกษาฝึกงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการลงทะเบียนเป็นสถานประกอบการที่สามารถเปิดรับผู้ฝึกงานได้เพื่อตรวจสอบว่าสถานประกอบการมีคุณภาพและความพร้อมเพียงพอต่อการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานหรือไม่¹⁹³ ในระหว่างกระบวนการฝึกงาน พระราชบัญญัติควรกำหนดให้สถานศึกษาประสานงานกับทางสถานประกอบการเพื่อสร้างระเบียบการฝึกงานหรือเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน และสอดคล้องกับพ.ร.บ.อุดมศึกษา

ในวงการอุตสาหกรรมบันเทิงของเกาหลี คิลปินและไอดอลไม่ได้มีสถานะเป็นแรงงานตามกรอบของกฎหมายแรงงานมาตรฐาน (Labor Standard Act) เนื่องจากกฎหมายฉบับดังกล่าวระบุว่าบุคคลใดจะมีสถานะเป็นแรงงานได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นปฏิบัติงานภายใต้การกำกับและการควบคุมของนายจ้างภายในช่วงเวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ในสัญญา ดังนั้นผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงจึงไม่ถือว่าเป็นแรงงานด้วยสาเหตุที่ว่าบุคคลดังกล่าวไม่ได้มีสถานะที่และเวลาทำงานที่ตายตัว ประกอบกับรูปแบบ

¹⁹¹ International Labour Organization, *Part-time Work Convention, 1994 (No. 175)*, last modified 1994, accessed July 27, 2025, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312320.

¹⁹² European Union, Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, last modified 1998, accessed July 27, 2025

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj/eng>

¹⁹³ ภักจิรา มาตาทพิทักษ์, "เด็กฝึกงาน = แรงงานฟรีถูกกฎหมาย(?) : เปิด พ.ร.บ.ฝึกงานเพื่อปูทางให้ผู้ฝึกงานมีตัวตน." สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2568, <https://www.the101.world/reasons-why-internships-should-be-paid/>

การทำงานของศิลปินยังปราศจากการกำกับและควบคุมจากนายจ้างตลอดระยะเวลาการทำงาน อีกทั้งรายได้ของศิลปินเกิดขึ้นจากการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกับต้นสังกัดจากยอดขายอัลบั้มและคอนเสิร์ต มิใช่การรับค่าตอบแทนในอัตราตามที่กำหนดไว้ในสัญญาเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป¹⁹⁴ ภายใต้มุมมองทางกฎหมายดังกล่าว กระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีจึงพิจารณาว่าสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงมีความสอดคล้องกับสถานะของผู้รับจ้างอิสระมากกว่าที่จะเป็นแรงงาน ทั้งที่ในความเป็นจริง สภาพการทำงานของศิลปินและไอดอลฝึกหัดนั้นเต็มไปด้วยความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและใจจากการต้องปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาที่อนุญาตให้ต้นสังกัดควบคุมทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของศิลปินได้อย่างเบ็ดเสร็จ และปราศจากความโปร่งใสในการจ่ายค่าตอบแทน เมื่อศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดไร้ซึ่งสถานะของแรงงานที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย การแสวงหาผลประโยชน์จากศิลปินในสังกัดของค่ายเพลงจึงกลายเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ในฐานะธรรมเนียมปฏิบัติที่หากใครมีฝ่าจะเป็นไอดอลต้องพบเจอ ซึ่งประเด็นดังกล่าวจะต่างจากอุตสาหกรรมบันเทิงในสหรัฐอเมริกาที่รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมภายใต้ Talent Agency Act ที่กำหนดให้สัญญาที่จัดทำขึ้นระหว่างต้นสังกัดและตัวศิลปินต้องมีความเป็นธรรม¹⁹⁵

แม้กระทรวงแรงงานจะพิจารณาว่าศิลปิน/ไอดอลไม่ได้มีสถานะเป็นแรงงาน แต่รัฐบาลเกาหลีได้มีมติให้กระทรวงวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวประกาศใช้ “พระราชบัญญัติการพัฒนาอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและศิลปะมวลชน” (Popular Culture and Arts Industry Development) หรือกฎหมายอีซังกิ¹⁹⁶ เพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ให้กับศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดด้วยการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน และการห้ามกระทำกิจกรรมที่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพกายและใจของผู้เยาว์ เช่น การทำร้ายร่างกายทั้งทางกายและวาจา และการล่วงละเมิดทางเพศ จริงอยู่ว่ากฎหมายดังกล่าวได้รับการประกาศใช้เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมมากขึ้น แต่เมื่อศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดยังคงปราศจากสถานะของแรงงาน ช่องว่างทางกฎหมายที่เด็กและเยาวชนจะถูกล่วงละเมิดสิทธิจึงยังคงปรากฏอยู่ ดังนั้นการพัฒนาสิทธิแรงงานของศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดควรริเริ่มจากการมอบสถานะแรงงานก่อนเป็นอันดับแรกโดยขยายคำนิยามของแรงงานให้ครอบคลุมถึงกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงควบคู่ไปกับการบัญญัติข้อกำหนดขึ้นมาใหม่ที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับเงื่อนไขและความต้องการของผู้เยาว์ดังที่กระทรวงวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวของสาธารณรัฐเกาหลีได้ประกาศใช้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสิทธิที่เน้นการขยายขอบเขตของกฎหมายแรงงานที่มีอยู่แต่เดิมควบคู่ไปกับการบัญญัติข้อกำหนดที่สอดคล้องกับความต้องการและข้อจำกัดของเด็กและเยาวชนนับว่าเป็นแนวทางที่

¹⁹⁴ Ku Jeongmo. “[팩트체크] 뉴진스 하니는 근로자가 아니: 기사, 서울, 2024 년 11 월 25 일 [[Fact check] Hanni of Newjeans is not a worker; News article, Seoul, 28 November 2024],

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20241122142700518>

¹⁹⁵ Fan Wang, “Are K-pop stars workers? South Korea says no,” *BBC News*, November 21, 2024,

<https://www.bbc.com/news/articles/c8jyvmew0njo>.

¹⁹⁶ Korean Legislation Research Institute, “Popular Culture And Arts Industry Development Act,” *e-Law* [ActNo. 17401] June 9, 2020, URL. https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=55344&lang=%20FR

จะช่วยให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองสิทธิของตนเองในฐานะแรงงานและสิทธิในการนัดหยุดงาน และการพัฒนาตนเองในฐานะเด็กและเยาวชนได้ในเวลาเดียวกัน

(2) ออกแบบแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใส

เมื่อมีการมอบสถานะทางกฎหมายให้กับเด็กและเยาวชนในฐานะแรงงาน การได้รับสถานะดังกล่าวมักพ่วงมากับข้อกำหนดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนั้นพันธะข้อถัดมาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างกฎหมายควรพิจารณาคือการออกแบบกลไกที่จะทำให้เด็กและเยาวชนในฐานะแรงงานได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการลงน้ำพักและน้ำแรง และการเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลว่าด้วยหลักการคำนวณค่าตอบแทนที่เป็นเงินของนายจ้าง

แม้การทำงานของเด็กและเยาวชนในบริบทของศตวรรษที่ 21 จะมีผู้ปกครองและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน แต่สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกแบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมควรยึดมั่นคือการสร้างหลักประกันที่จะเป็นเครื่องยืนยันว่ารายได้จากการทำงานจะต้องตกไปถึงมือเด็กและเยาวชนในฐานะแรงงานอย่างเป็นธรรม ตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในหลักการดังกล่าวปรากฏให้เห็นในกรณีประเทศสหรัฐอเมริกาที่กฎหมาย Coogan Law¹⁹⁷ กำหนดให้นายจ้างต้องโอนค่าตอบแทน 15% ไปยังบัญชีทรัสต์สินที่เด็กและเยาวชนมีสิทธิเข้าถึงแต่เพียงผู้เดียวเมื่อบรรลุนิติภาวะพร้อมกับระบุให้นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบถึงการมีอยู่ของบัญชีดังกล่าว ในขณะเดียว กฎหมายยังระบุให้ผู้ปกครองมีหน้าที่แสดงหลักฐานที่ยืนยันถึงการมีอยู่ของบัญชีทรัสต์สินสำหรับอินฟลูเอนเซอร์เด็ก และกำหนดให้มีการจดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหา (จำนวนของภาพวิดีโอที่มีเด็กเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทำ และจำนวนนาฬิกาที่เด็กปรากฏในภาพเคลื่อนไหว) และรายได้ที่เกิดขึ้นจากการจัดทำและเผยแพร่เนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์ให้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ปกครองจะต้องแสดงบันทึกดังกล่าวเมื่อเด็กและเยาวชนร้องขอให้เปิดเผยข้อมูล

นอกจากสหรัฐอเมริกาแล้ว ฝรั่งเศสเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีการบังคับใช้กฎหมายในลักษณะเดียวกันเพื่อสร้างหลักประกันว่าบรรดาอินฟลูเอนเซอร์เด็กมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยประเด็นสำคัญที่ระบุไว้ในกฎหมาย 2020-1266 ฉบับวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ว่าด้วยการป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์เชิงพาณิชย์จากภาพของเด็กที่อายุต่ำกว่า 16 ปีบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020 visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne)¹⁹⁸ ได้แก่การกำหนดให้รายได้ส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการจัดทำและเผยแพร่เนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่มีเด็กเป็นศูนย์กลางจะต้องได้รับการโอนเข้าบัญชีที่ได้รับการคุ้มครองสำหรับเด็กโดยเฉพาะ

¹⁹⁷ R. Wong, "Social Media and Social Reform: Why States Should Consider Protecting the Rising Kidfluencers," *SMU Law Review* 77 (2024).

¹⁹⁸ France, LOI n° 2020-1266 du 19 octobre 2020 visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne, *Journal officiel de la République française* (JORF), October 20, 2020, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042439054>.

หากพิจารณาถึงสาเหตุเบื้องหลังของการกำหนดให้ค่าตอบแทนต้องได้รับการโอนเข้าบัญชีที่ได้รับการคุ้มครองสำหรับเด็กจะพบว่าก่อนการบังคับใช้กฎหมายได้เกิดกรณีที่ผู้ปกครองนำค่าตอบแทนที่ได้รับจากการจัดทำและเผยแพร่เนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์ไปใช้จ่ายจนไม่เหลือรายได้ตกถึงมือของอินฟลูเอนเซอร์เด็กอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นการประกาศใช้กฎหมายฉบับดังกล่าวจึงมีส่วนอย่างยิ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดถูกแสวงหาผลประโยชน์จากสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้เด็กสามารถเข้าถึงรายได้ที่เกิดจากน้ำพักน้ำแรงของตน และมีต้นทุนในการเริ่มต้นชีวิตเมื่อบรรลุนิติภาวะ¹⁹⁹

สำหรับกรณีของเด็กและเยาวชนที่รับจ้างทำงานเป็นรายชิ้นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ในปัจจุบันยังไม่ปรากฏกรอบทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าวให้เห็นทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล แต่ถึงกระนั้น รัฐบาลของหลายประเทศได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งเป็นกลุ่มของแรงงานที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับเด็กและเยาวชนที่รับจ้างทำงานเป็นรายชิ้นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ขึ้นมา ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงสามารถนำข้อกำหนดในพระราชบัญญัตินี้มาปรับใช้กับการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ได้ โดยเนื้อหาในส่วนของค่าตอบแทนที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานแพลตฟอร์มออนไลน์ตามที่ปรากฏให้เห็นในกรณีของมลรัฐออนแทรีโอ²⁰⁰ และมลรัฐบริติชโคลัมเบีย²⁰¹ ของประเทศแคนาดาจะให้ความสำคัญกับการนำผู้ให้บริการแพลตฟอร์มเข้ามามีพันธะทางกฎหมายในการสร้างกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใส ประกอบไปด้วย (1) การกำหนดให้ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มต้องจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินแก่ลูกจ้างอย่างน้อยตามค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมง (ในกรณีของรัฐบริติชโคลัมเบีย แรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับค่าตอบแทน 120% จากฐานของค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมง อีกทั้งยังจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง 0.4 ดอลลาร์ในทุกหนึ่งกิโลเมตรเมื่อมีการใช้ยานพาหนะส่วนตัวในการปฏิบัติงาน) และ (2) การกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการได้รับแจ้งให้ทราบ (Rights to be informed) ถึงแนวทางในการคำนวณค่าตอบแทน วันและเวลาในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจุบันที่เป็นตัวกำหนดการมอบหมายงานรวมไปถึงขั้นตอนในการนำปัจจัยดังกล่าวมาปรับใช้กับการมอบหมายงาน และรายละเอียดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หากผู้ใช้แพลตฟอร์มมีการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่แรงงาน ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มไม่สามารถถือครองหรือหักค่าตอบแทนดังกล่าวจากตัวลูกจ้างได้

¹⁹⁹ Francis Rees, "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour," *Information & Communications Technology Law* (January 2025).

²⁰⁰ Jobs and employment, "Rights and protections for digital platform workers," Government of Ontario, accessed July 27, 2025, <https://www.ontario.ca/page/rights-and-protections-digital-platform-workers>.

²⁰¹ Government of British Columbia, "Title of Page," *Employment Standards Act Interpretive Guide* (IGM), last modified [September, 3, 2024], accessed July 28 4, 2025, <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esa-part-1-section-3-1>.

นอกจากแคนาดาแล้ว ตัวอย่างของกฎหมายที่มีความใกล้เคียงกันได้แก่พระราชกฤษฎีกาฉบับ 101/2019²⁰² ว่าด้วยการให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานแก่แรงงานแพลตฟอร์มของประเทศอิตาลี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทน พระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวอนุญาตให้มีการทำข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน (Collective Bargaining Agreement) ระหว่างสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มเพื่อกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนภายใต้เงื่อนไขที่ว่าค่าตอบแทนของแรงงานแพลตฟอร์มจะต้องไม่คำนวณจากค่าขนส่งเพียงอย่างเดียว แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราขั้นต่ำที่อ้างอิงจากข้อตกลงร่วมของสหภาพแรงงานในภาคส่วนอื่นที่สามารถเทียบเคียงกันได้ และกำหนดให้ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มต้องชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ สิทธิ และความคุ้มครองให้แรงงานได้รับทราบ พร้อมกับบังคับให้แรงงานและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มต้องจัดทำสัญญาจ้างงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร

ส่วนกรณีพนักงานพาร์ทไทม์ แนวทางการออกแบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใสควรเริ่มจากการจัดทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยภายในสัญญาต้องมีการระบุรายละเอียดว่าด้วยขอบเขตและชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการไว้อย่างชัดเจน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทน กฎหมายควรกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมงในอัตราที่เท่ากับพนักงานประจำในตำแหน่งเดียวกันโดยไม่นำชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าพนักงานประจำของพนักงานพาร์ทไทม์มาใช้เป็นข้ออ้างในการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ นอกจากนี้ นายจ้างยังควรจ่ายค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงพิเศษเมื่อมีการร้องขอให้พนักงานพาร์ทไทม์ทำงานในสถานที่และเวลาที่นอกเหนือไปจากข้อมูลที่ระบุไว้ในสัญญา สำหรับข้อถกเถียงในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่นักศึกษาฝึกงาน หากพิจารณาว่านักศึกษาฝึกงานเป็นแรงงานคนหนึ่งที่ต้องใช้ร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเช่นเดียวกับพนักงานประจำ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างกฎหมายก็ควรกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามสมควร โดยตัวอย่างของประเทศต่าง ๆ ที่กำหนดให้นักศึกษาฝึกงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ได้แก่ สหราชอาณาจักร นิวซีแลนด์ สหภาพยุโรป และออสเตรเลียตามรายละเอียดด้านล่าง ดังนี้

- **สหราชอาณาจักร:** รัฐบาลกำหนดค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักศึกษาฝึกงาน โดยการคำนวณค่าตอบแทนให้กับนักศึกษาฝึกงานจะอ้างอิงจากอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากการได้รับค่าตอบแทนแล้ว นักศึกษาฝึกงานยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาหยุดและลาป่วย และสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานประจำ²⁰³

²⁰² Eurofound, "Legal Framework for Delivery Platform Workers, Italy," *Platform Economy Database*, accessed August 4, 2025, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/legal-framework-for-delivery-platform-workers-italy-103101>.

²⁰³ Government of UK, "Pay and conditions for apprentices," GOV.UK, last updated [Date of publication or last revision], accessed August 4, 2025, <https://www.gov.uk/employing-an-apprentice/pay-and-conditions-for-apprentices>.

- **นิวซีแลนด์:** มีกฎหมายว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำที่มีการระบุอัตราค่าตอบแทนของผู้เริ่มต้นทำงานและผู้ที่อยู่ในระหว่างการฝึกงาน²⁰⁴
- **สหภาพยุโรป:** รัฐสภายุโรปสำหรับเยาวชน (European Youth Parliament) ได้กำหนดกรอบว่าด้วยการส่งเสริมคุณภาพของการฝึกงานสำหรับเยาวชน แม้การนำกรอบดังกล่าวไปปรับใช้จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละประเทศ แต่ประเด็นที่รัฐสภายุโรปสำหรับเยาวชนให้ความสำคัญคือการที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้กับนักศึกษาโดยอิงจากฐานค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายของรัฐสมาชิกนั้น ๆ หรืออิงจากข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน (Collective Bargaining Agreement)²⁰⁵
- **ออสเตรีย:** นักศึกษาฝึกงานและนักศึกษาฝึกวิชาชีพมีสิทธิได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย โดยอัตราของค่าตอบแทนจะแตกต่างกันไปในแต่ละอุตสาหกรรม ในกรณีที่เข้ารับการฝึกงานในสายอาชีพที่ทางการออสเตรียต้องการ นักศึกษาฝึกงานมีสิทธิขอทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจากรัฐบาลได้²⁰⁶

ในบรรดาเด็กและเยาวชนจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม สถานการณ์ของศิลปิน/ไอดอลนับว่ามีความแตกต่างจากกรณีอื่น ๆ ในแง่ที่ว่าแม้จะมีการจัดทำสัญญาขึ้นมาระหว่างต้นสังกัดและศิลปิน แต่สัญญาดังกล่าวกลับจัดทำขึ้นบนฐานของความสัมพันธ์ที่ศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดมีอำนาจในการต่อรองทางกฎหมายน้อยกว่านายจ้างจนนำไปสู่การที่ค่ายเพลงกำหนดให้ศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อมทั้งหมดโดยทางต้นสังกัดจะหักค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการฝึกซ้อมออกจากรายได้ของศิลปินหลังจากการเดบิวต์ ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดสถานการณ์ที่ศิลปินไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยตลอดสามปีแรกของการเปิดตัวอย่างเป็นทางการในฐานะศิลปิน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว แนวทางการออกแบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใสสำหรับศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดควรเริ่มจากการยกเลิกข้อกำหนดในสัญญาที่ผลักระให้ศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อมทั้งหมดด้วยตัวเองควบคู่ไปกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพราะหากพิจารณาตามข้อเท็จจริง ค่าใช้จ่ายตามที่ได้กล่าวไปทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นต้นทุนคงที่

²⁰⁴ New Zealand Government, "Minimum wage and fair pay," business.govt.nz, last modified [Date of publication or last revision], accessed August 4, 2025, <https://www.business.govt.nz/hiring-and-managing/hiring-people/minimum-wage-and-fair-pay>.

²⁰⁵ German Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), *Germany's EU Youth Guarantee national implementation plan* (BMAS, December 2024), <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a761-24e-eu-youth-guarantee-national-implementation-plan.html>.

²⁰⁶ NSW Department of Education, "Wages and conditions," education.nsw.gov.au, accessed July 28, 2025, <https://education.nsw.gov.au/skills-nsw/apprentices-and-trainees/support-with-your-apprenticeship-or-traineeship/wages-and-conditions>.

(Fixed-cost) ที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบันเทิงจำเป็นต้องจ่ายเป็นประจำอยู่แล้ว²⁰⁷ นอกจากนี้จะไม่ทำให้เด็กและเยาวชนต้องแบกรับภาระทางการเงินที่บีบบังคับให้ต้องทำงานพิเศษเพื่อหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกซ้อมจนกระทบกับเวลาส่วนตัว และช่วยพยุงศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดขึ้นมาจากวังวนของความเปราะบางต่อการถูกบังคับจากต้นสังกัดให้ต้องใช้ร่างกายเพื่อหารายได้ผ่านการทานข้าวกับสปอนเซอร์แล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมยังมีส่วนให้ศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเองจากการเห็นผลลัพธ์ของการลงน้ำพักน้ำแรงที่เป็นรูปธรรม

(3) กำหนดเวลาทำงานเพื่อรักษาสีชีวิตในการใช้เวลาชีวิตไปกับการเรียนและการสันทนาการ

ในส่วนถัดมาเป็นแนวทางการพัฒนาสิทธิในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการวางข้อกำหนดให้เด็กและเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยเรียนสามารถจัดการเวลาของตนเองมีในฐานะนักเรียนและในฐานะแรงงานขณะที่ยังเป็นผู้เยาว์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการบรรลุมรดกประสงค์ดังกล่าว ประเด็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างกฎหมายควรให้ความสำคัญคือการกำหนดเวลาทำงานให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจของเด็กในแต่ละช่วงอายุเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพกายและใจจากการต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานหลายชั่วโมง และการสร้างข้อกำหนดห้ามไม่ให้นายจ้างและผู้ปกครองบังคับให้เด็กขาดเรียนหรือออกจากระบบการศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ

ก่อนเริ่มการร่างแนวทางเพื่อพัฒนาสิทธิในด้านการศึกษาและการพัฒนาตนเอง ประเด็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างกฎหมายควรทำเป็นอันดับแรกคือการขีดเส้นแบ่งระหว่าง 1) กิจกรรมยามว่าง (Leisure activities) และการทำงาน (Work) และ 2) การอยู่ใต้บังคับบัญชา (Subordination) และอำนาจปกครอง (Parental authority)²⁰⁸ ด้วยรูปแบบการทำงานของเด็กและเยาวชนในปัจจุบันที่แตกต่างจากอดีตในแง่ที่เด็กและเยาวชนไม่ได้เข้าสู่ตลาดในฐานะแรงงานที่ใช้แรงกายเป็นหลัก แต่เป็นการเข้าสู่ตลาดงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีบทบาทในทุกกิจกรรมของมนุษย์ทั้งการทำกิจกรรมยามว่างและการทำงานจนก่อให้เกิดเป็นความพัวพันในเส้นแบ่งระหว่างกิจกรรมทั้งสองประเภทตามที่ปรากฏให้เห็นในกรณีของอินฟลูเอนเซอร์เด็ก และเด็กและเยาวชนที่รับจ้างทำงานเป็นรายชิ้นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ที่ผู้ปกครองรวมไปถึงตัวเด็กเองมองว่าสิ่งที่กำลังทำอยู่นั้นไม่ใช่การทำงาน แต่เป็นการใช้เวลาว่างเพื่อเสริมสร้างและเตรียมทักษะของตัวเองให้พร้อมกับการทำงานในอนาคต ซึ่งมุมมองดังกล่าวมีความสอดคล้องกับความเห็นของนายจ้างที่มักพิจารณาว่าการให้เด็กและเยาวชนได้ลองทำงานคือการเปิดโอกาสให้เด็กได้สัมผัสประสบการณ์จริงตั้งแต่อายุยังน้อยจนเข้าใจว่าตัวเองไม่มี

²⁰⁷ “아이돌 전성 시대, 연습생의 눈물” [“Golden ages of Idol, the tears of idol trainee”] posted January 26, 2022, by MBC PD NOTE, YouTube, 31 min., 12 sec.,

https://www.youtube.com/watch?v=HLnkMq4u7XI&t=1871s&ab_channel=MBCPD%EC%88%98%EC%B2%A9

²⁰⁸ Marie-Andrée Weiss, “Pour les Enfants: A New French Law Regulates Influencers Who Are Under the Age of 16,” MAW LAW, February 1, 2021, <http://www.maw-law.com/uncategorized/pour-les-enfants-a-new-french-law-regulates-influencers-who-are-under-the-age-of-16/>.

ความจำเป็นต้องจ่ายค่าแรงให้เด็กในอัตราที่เท่ากับผู้ใหญ่ในสายงานเดียวกันเนื่องจากได้ให้โอกาสในการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนแล้ว ซึ่งความไม่ชัดเจนระหว่างกิจกรรมยามว่างและการทำงานที่เกิดขึ้นนี้ ได้ผลักดันให้เด็กและเยาวชนตกอยู่ในความเสี่ยงของการถูกพรากสิทธิที่ตนเองพึงมีในฐานะแรงงานทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ และที่สำคัญที่สุดคือเวลาเรียน เล่น และพักผ่อน เนื่องจากกิจกรรมที่เป็นการทำงานกลับถูกมองว่าเป็นกิจกรรมยามว่าง

ในขณะที่ความพัวพันของเส้นแบ่งระหว่างการอยู่ใต้บังคับบัญชาและอำนาจปกครองเกิดขึ้นจากสถานะของเด็กและเยาวชนที่ยังเป็นผู้เยาว์ ดังนั้นผู้ปกครองจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานจนก่อให้เกิดการทับซ้อนของความสัมพันธ์สองรูปแบบในเวลาเดียวกัน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและเด็กในฐานะพ่อแม่และบุตรหลานซึ่งตั้งอยู่บนฐานของอำนาจปกครอง (*Parental Authority*) และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและเด็กในฐานะผู้จัดการและลูกจ้างซึ่งตั้งอยู่บนฐานของการอยู่ใต้บังคับบัญชา (*Subordination*) จนก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ผู้ปกครองซึ่งตามปกติแล้วควรมีหน้าที่ดูแลและให้ความคุ้มครองบุตรหลานใช้อำนาจปกครองของตนในการบังคับบุตรหลานให้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือยังคับให้แสดงออกทางอารมณ์ในทิศทางที่ตนเองต้องการเพื่อถ่ายทำคอนเทนต์ดังปรากฏให้เห็นในขั้นตอนการทำงานของบรรดาอินฟลูเอนเซอร์เด็ก

เพื่อเป็นการจัดการกับความพัวพันของเส้นแบ่งที่เกิดขึ้นในทั้ง 2 กรณี รัฐบาลฝรั่งเศสได้กำหนดปัจจัยที่ใช้ในการขีดเส้นแบ่งขึ้นมาสามข้อ ประกอบไปด้วย 1) ผลการปฏิบัติงาน (*Work performance*) 2) ค่าตอบแทน (*Remuneration*) และการอยู่ใต้บังคับบัญชา (*Subordination*) จนนำไปสู่พิจารณาว่ากิจกรรมของอินฟลูเอนเซอร์เด็กนั้นไม่ใช่การสันทนาการแต่เป็นการทำงาน เนื่องจากรัฐบาลฝรั่งเศสมองว่ากิจกรรมที่เด็กและเยาวชนทำตามที่ปรากฏให้เห็นในคอนเทนต์บนแพลตฟอร์มออนไลน์หลายกรณีเกิดขึ้นเข้าข่ายการทำงานมากกว่าการสันทนาการ เนื่องจากเด็กได้รับคำสั่งจากผู้ปกครองให้ต้องทำตาม ซึ่งการออกคำสั่งในลักษณะดังกล่าวมีรูปแบบเดียวกับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างนักแสดงและผู้กำกับ นอกจากนี้ การเผยแพร่วิดีโอที่มีเด็กเป็นศูนย์กลางเป็นจำนวนมากยังสะท้อนให้เห็นว่าเด็กจำเป็นต้องใช้เวลาส่วนตัวไปกับถ่ายทำที่เกิดขึ้นเข้าไปซ้ำมาโดยที่ตัวผู้ปกครองในฐานะผู้จัดทำและเผยแพร่ได้รับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการและแพลตฟอร์มเป็นการแลกเปลี่ยน²⁰⁹ เพื่อเป็นการจำแนกระดับของกิจกรรมที่เป็นการเข้าข่ายการทำงานของเด็กในฐานะอินฟลูเอนเซอร์ รัฐบาลฝรั่งเศสได้กำหนดให้กิจกรรมของผู้ปกครองที่ไม่เข้าข่ายสามปัจจัยข้างต้น อีกทั้งยังไม่ปรากฏให้เห็นถึงความรุนแรง เพศ และการใช้ภาษาเป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถทำได้ แต่หากเป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นโดยมีรายได้เข้ามาเกินขอบเขตที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กิจกรรมดังกล่าวจะเข้าข่ายการทำงานในฐานะอินฟลูเอนเซอร์เด็กตามกฎหมายที่ผู้ปกครองจะต้องขอใบอนุญาตก่อนเริ่มการถ่ายทำ จากตัวอย่างของประเทศฝรั่งเศสจะสังเกตได้ว่ารัฐบาลมีการกำหนดปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการขีดเส้นแบ่งระหว่างการทำงานและการสันทนาการเอาไว้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่าง

²⁰⁹ Jean-Raymond Hugonet, *Rapport... sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, visant à encadrer*

l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne, SÉNAT, no. 532, 2019–2020 session (Paris: Sénat, June 17, 2020), <https://www.senat.fr/rap/19-532/19-5321.pdf>.

กฎหมายสามารถนำปัจจัยทั้งสามข้ออันประกอบไปด้วย 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ค่าตอบแทน และ 3) การอยู่ได้บังคับบัญชา มาใช้เป็นเกณฑ์ในการจำแนกความแตกต่างระหว่างความพร่ำเพรื่อของค่านิยมเพื่อขีดเส้นแบ่งระหว่างการทำงานและการสันทนาการให้ชัดเจนจนสามารถลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพกายและใจจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานได้อย่างเหมาะสม

ถัดมาจะเป็นการกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาสิทธิในด้านการศึกษาและการพัฒนาตนเองที่รัฐบาลของหลายประเทศทั่วโลกนำมาปรับใช้กับการทำงานของเด็กและเยาวชน โดยยึดหลักว่าเวลาทำงานของเด็กจะต้องไม่กระทบต่อการศึกษาและการสันทนาการผ่านการกำหนดเวลาทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละช่วงอายุ โดยตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าวได้แก่ประเทศฝรั่งเศสที่กำหนดให้อินฟลูเอนเซอร์เด็กมีสถานะในการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่านักแสดงและนายแบบ/นางแบบเด็กตามสื่อบันเทิงดั้งเดิม โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการถ่ายทำจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยเวลาการทำงานอย่างเคร่งครัดตามตารางการทำงานด้านล่าง ดังนี้ (ในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ผู้กระทำผิดจะต้องถูกจำคุก 5 ปี และจ่ายค่าปรับ 75,000 ยูโร)²¹⁰

เด็กที่อายุต่ำกว่า 6 ปี: ไม่เกิน 1 ชั่วโมงสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี และไม่เกิน 2 ชั่วโมงสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี โดยจะต้องมีเวลาพักในทุก ๆ 30 นาที และทุก ๆ 1 ชั่วโมงสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปีและ 6 ปีตามลำดับ

เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียน: แบ่งชั่วโมงการทำงานออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงระหว่างเปิดภาคการศึกษาและช่วงปิดภาคการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนในวัยเดียวกันภายในรั้วสถาบันการศึกษาโดยไม่จำเป็นต้องขาดเรียนและมีเวลาสำหรับการสันทนาการและการพักผ่อนในช่วงปิดเทอมที่สอดคล้องกับเงื่อนไขของแต่ละช่วงอายุ

ระหว่างเปิดภาคการศึกษา: อนุญาตให้ทำงานได้เฉพาะในวันหยุดหรือวันหยุดครั้งวันอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วันอาทิตย์เท่านั้น โดยชั่วโมงการทำงานของเด็กอายุ 6-11 ปี และอายุ 12-16 ปีจะอยู่ที่ 3 ชั่วโมงและ 4 ชั่วโมงตามลำดับและต้องมีการพักในทุก 1 ชั่วโมง 30 นาทีสำหรับเด็กอายุ 6-11 ปี และพักทุก 2 ชั่วโมงสำหรับเด็ก/เยาวชนอายุ 12-16 ปี โดยที่ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 4 ชั่วโมง 30 นาที และ 6 ชั่วโมงสำหรับเด็กอายุ 6-11 ปี และเด็ก/เยาวชนอายุ 12-16 ปี

²¹⁰ Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités, "4. Durée du travail," *Emploi des enfants dans le spectacle et des enfants mannequins*, https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/sites/nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/4_-_duree_travail_des_enfants_de_moins_de_16_ans_dans_le_spectacle.pdf.

ระหว่างปิดภาคการศึกษา: อนุญาตให้ทำงานได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนวันหยุดทั้งหมดในช่วงปิดภาคการศึกษา โดยชั่วโมงการทำงานของเด็กอายุ 6-11 ปี และอายุ 12-16 ปีจะอยู่ที่ 6 ชั่วโมง และ 7 ชั่วโมงตามลำดับและต้องมีการพักในทุก 2 ชั่วโมงสำหรับเด็กอายุ 6-11 ปี และพักทุก 3 ชั่วโมงสำหรับเด็ก/เยาวชนอายุ 12-16 ปี โดยที่ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง, 14 ชั่วโมง และ 18 ชั่วโมงสำหรับเด็กอายุ 6-11 ปี, เด็ก/เยาวชนอายุ 12-14 ปี และเยาวชนอายุ 14-16 ปีตามลำดับ

สำหรับกรณีของพนักงานพาร์ทไทม์ สืบเนื่องจากข้อเท็จจริงที่เยาวชนกลุ่มดังกล่าวยังอยู่ในวัยเรียนแต่ได้ตัดสินใจทำงานควบคู่กันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป อาทิ การหารายได้เพื่อนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การแบ่งเบาภาระของคนในครอบครัว และการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ดังนั้นการออกแบบแนวทางการพัฒนาสิทธิด้านการศึกษาและการพัฒนาตนเองของเยาวชนกลุ่มดังกล่าวจึงควรตั้งอยู่บนฐานที่ว่าสัดส่วนของเวลาการทำงานจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งเวลาเรียนและเวลาพักผ่อนเพื่อให้พนักงานพาร์ทไทม์สามารถจัดสรรเวลาชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม พร้อมกับการระบุให้นายจ้างกำหนดตารางงานล่วงหน้า ควบคู่ไปกับการกำหนดชั่วโมงทำงานขั้นต่ำรายสัปดาห์เพื่อเป็นหลักประกันให้พนักงานพาร์ทไทม์ได้รับค่าตอบแทนที่มั่นคงตามรอบการจ่ายเงินแต่ละรอบ ตัวอย่างของกฎหมายที่มีการบังคับใช้ตามเงื่อนไขดังกล่าวได้แก่พระราชบัญญัติการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Act)²¹¹ ของประเทศเนเธอร์แลนด์ และกฎหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกันของประเทศออสเตรเลีย²¹²ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้นายจ้างจัดตารางและเวลาเริ่มงานให้สอดคล้องกับตารางชีวิตภายหลังจากทำงานได้ครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องร้องขอใช้สิทธิในประเด็นดังกล่าวได้ อีกหนึ่งตัวอย่างของกฎหมายที่มีส่วนในการช่วยสร้างความสมดุลในชีวิตควบคู่ไปกับการลดความเครียดได้แก่สิทธิที่จะตัดการติดต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) หรือสิทธิที่ลูกจ้างสามารถปฏิเสธการติดต่อเรื่องงานจากนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติของตนเองได้ ซึ่งการเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน และการมอบสิทธิที่จะตัดการติดต่อสื่อสารนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการแก้ไขภาวะหมดไฟในการทำงาน (Anti-burnout measures) เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาสันทนาการและพักผ่อนได้อย่างเต็มที่จนสามารถกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกเหนือจากการกำหนดให้เวลาทำงานมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเงื่อนไขของนักเรียนและนักศึกษาในฐานะพนักงานพาร์ทไทม์แล้ว การเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้มีสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของพนักงานภายในบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานประจำนับว่าเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานพาร์ทไทม์ได้เสริมสร้างทักษะการทำงานและทำให้เยาวชนกลุ่มดังกล่าวรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

²¹¹ Netherlands Enterprise Agency (RVO), "Working hours and rest times in the Netherlands," Business.gov.nl, last checked May 24, 2024, <https://business.gov.nl/regulation/working-hours-rest-times/>.

²¹² Queensland Government, "Awards," Business Queensland, last modified [Date of publication or last revision], accessed July 29, 2025, <https://www.business.qld.gov.au/running-business/employing/legal-obligations/awards>.

ในกรณีของนักศึกษาฝึกงาน ด้วยเงื่อนไขของเยาวชนกลุ่มดังกล่าวที่อยู่ในช่วงคาบเกี่ยวระหว่างวัยเรียนและวัยทำงาน ดังนั้นชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำควรอยู่ระหว่าง 6-8 ชั่วโมงซึ่งใกล้เคียงกับชั่วโมงทำงานของพนักงานประจำในหลายประเทศทั่วโลก แต่ควรกำหนดให้มีการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งจากชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในหนึ่งวันสำหรับการเรียนรู้ และแบ่งช่วงเวลาที่เหลือไว้สำหรับการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะในช่วงสัปดาห์เริ่มต้นของการทำงานเพื่อให้นักศึกษาฝึกงานได้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ตลอดจนเรียนรู้ข้อปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างจากการเรียนอย่างสิ้นเชิงภายใต้การกำกับและดูแลของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมให้สามารถควบคุมการทำงานของนักศึกษาฝึกงานได้ตามแนวทางที่สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการกำหนดไว้ร่วมกัน ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในระหว่างกระบวนการฝึกงาน²¹³ รัฐควรสร้างมาตรฐานการส่งนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการด้วยการกำหนดให้มีการลงทะเบียนเป็นสถานประกอบการที่สามารถเปิดรับผู้ฝึกงานได้เพื่อเป็นการตรวจสอบให้สถานประกอบการมีคุณภาพเพียงพอที่จะสามารถรับผู้ฝึกงาน นอกจากนี้รัฐยังควรกำหนดให้สถานศึกษาประสานงานกับทางสถานประกอบการเพื่อสร้างระเบียบการฝึกงานหรือเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และสอดคล้องกับพ.ร.บ. อุดมศึกษา และออกแบบแนวทางการวัดและประเมินผลให้กับนักศึกษาฝึกงานภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการฝึกงาน พร้อมทั้งกำหนดให้สถานศึกษาเข้ามาตรวจสอบการฝึกงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่

ปัจจุบันกระทรวงวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวของสาธารณรัฐเกาหลีได้มีการประกาศใช้กฎหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและศิลปะมวลชนขึ้นภายหลังจากเหตุการณ์ที่อิ ซึงกี นักร้องและนักแสดงชาวเกาหลีได้ออกมาฟ้องร้องต่อศาลถึงการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของต้นสังกัด Hook Entertainment ที่ไม่แบ่งปันค่าตอบแทนจากผลงานเพลงของเขาตลอดระยะเวลา 18 ปีที่อยู่ในสังกัด และการโฆษณาโดยอ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าธรรมเนียม โดยวัตถุประสงค์ของการออกกฎหมายฉบับดังกล่าวนอกจากไปจากการป้องกันสัญญาทาสได้แก่การพัฒนาสิทธิของศิลปิน/ไอดอลรุ่นเยาว์ ในส่วนของรายละเอียดที่สัมพันธ์กับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง กฎหมายฉบับดังกล่าวได้อุดช่องว่างของกฎหมายฉบับเดิมด้วยการลดชั่วโมงทำงานประกอบไปด้วยการเรียน/การซ้อมร้องเพลงและเต้น การแต่งหน้า และการขึ้นแสดงบนเวที ต่อสัปดาห์หลังจาก 35 ชั่วโมงสำหรับศิลปินอายุ 12-15 ปี และ 40 ชั่วโมงสำหรับศิลปินอายุ 16-19 ปีมาเป็นการจำแนกชั่วโมงการทำงานตาม 3 ช่วงอายุ²¹⁴ ตามรายละเอียดด้านล่าง ดังนี้

- ศิลปิน/ไอดอลอายุต่ำกว่า 12 ปี: 6 ชั่วโมงต่อวัน ไม่เกิน 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

²¹³ ภักจิรา มาตาพิทักษ์, "เด็กฝึกงาน = แรงงานฟรีถูกกฎหมาย(?) : เปิด พ.ร.บ.ฝึกงานเพื่อปูทางให้ผู้ฝึกงานมีตัวตน." สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2568,

²¹⁴ Korean Legislation Research Institute, "Popular Culture And Arts Industry Development Act," e-Law [ActNo. 17401] June 9, 2020, URL.

https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=55344&lang=%20FR

- ศิลปิน/ไอดอลอายุต่ำกว่า 15 ปี: 7 ชั่วโมงต่อวัน ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ศิลปิน/ไอดอลต่ำกว่า 19 ปี: 7 ชั่วโมงต่อวัน ไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

พร้อมกันนี้ กฎหมายยังได้วางข้อกำหนดห้ามมิให้ศิลปินทำงานหลัง 4 ทุ่ม ห้ามมิให้ต้นสังกัดบังคับให้ศิลปิน/ไอดอลให้ออกจากการศึกษา และห้ามมิให้ต้นสังกัดบังคับให้ศิลปิน/ไอดอลลดน้ำหนักและทำศัลยกรรม

นอกจากกฎหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและศิลปะมวลชนจะมีการกำหนดกรอบเวลาทำงานเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถใช้เวลาชีวิตไปกับการสันตนาการ และการพักผ่อน ตลอดจนการส่งเสริมสิทธิในการเข้าถึงการศึกษาให้กับศิลปิน/ไอดอล และการห้ามมิให้ต้นสังกัดควบคุมเรือนร่างของศิลปิน/ไอดอลแล้ว กฎหมายฉบับนี้ยังให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและใจของศิลปิน/ไอดอลด้วยการกำหนดให้ต้นสังกัดกำหนดมาตรการเพื่อให้สิทธิในขั้นพื้นฐานในการนอน การพักผ่อน และการเลือกอย่างเสรี²¹⁵ แม้กฎหมายฉบับดังกล่าวจะให้ความคุ้มครองกับศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดในมิติที่ครอบคลุมมากกว่ากฎหมายฉบับเดิม แต่หากพิจารณาว่าอุตสาหกรรมบันเทิงเกาหลีเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงจนทำให้จำนวนของศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดที่ได้เปิดตัวอย่างเป็นทางการในฐานะศิลปินมีเพียงหยิบมือ รัฐบาลควรกำหนดในข้อกฎหมายเพิ่มเติมให้ต้นสังกัดจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาการวางแผนชีวิตกับศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดเพื่อให้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ไม่รู้สึกละเลย และค้นพบช่องทางประกอบอาชีพที่ตนเองสนใจในกรณีที่ไม่ได้เปิดตัวเป็นศิลปินและไอดอลกับต้นสังกัด²¹⁶

(4) ให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว และการป้องกันการทำให้เป็นวัตถุทางเพศ

แม้แพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่จะเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนในศตวรรษที่ 21 สามารถใช้พื้นที่ดังกล่าวเพื่อสร้างรายได้ และสร้างเครือข่ายการทำงาน แต่ความเปิดกว้างของโลกอินเทอร์เน็ตกลับมามีความเสี่ยงที่เป็นภัยต่อสุขภาพกายและใจ ความเป็นส่วนตัว ตลอดจนการถูกทำให้เป็นวัตถุทางเพศโดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องอาศัยแพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำงานและเผยแพร่เนื้อหา เช่น เด็กและเยาวชนที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และศิลปิน/ไอดอลฝึกหัด ดังนั้นการพัฒนาสิทธิสำหรับแรงงานที่เป็นผู้เยาว์ในบริบทของศตวรรษที่ 21 จึงควรจัดทำขึ้นบนฐานของการที่รัฐกำหนดให้ผู้ให้บริการและผู้พัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์เข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการสร้างกลไกที่จะช่วยปกป้องเด็กและเยาวชนจากความเสี่ยงรูปแบบที่แฝงมากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ภัยคุกคามต่อความเป็นส่วนตัว การกลั่นแกล้งบนพื้นที่ออนไลน์ และการถูกทำให้เป็นวัตถุทางเพศ รวมไปถึงการเพิ่มอำนาจให้เด็กและเยาวชนมีสิทธิในการจัดการกับข้อมูลทางดิจิทัลของตนเองบนแพลตฟอร์มออนไลน์เมื่อเติบโต

²¹⁵ Ibid.

²¹⁶ “아이돌 전성 시대, 연습생의 눈물” [“Golden ages of Idol, the tears of idol trainee”] posted January 26, 2022, by MBC PD NOTE, YouTube, 18 min., 50 sec.,

https://www.youtube.com/watch?v=HLnMq4u7XI&t=1871s&ab_channel=MBCPD%E8%88%98%E8%B2%A9

ขึ้น และกำหนดให้พ่อแม่ในฐานะผู้ปกครองทราบถึงพันธะและความเสี่ยงในระยะยาวที่จะเกิดขึ้นจากการยินยอมให้มีการเผยแพร่ภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวที่มีเด็กเป็นศูนย์กลางก่อนการลงนามให้ความยินยอมเผยแพร่ภาพและข้อมูลส่วนตัวของบุตรหลานบนแพลตฟอร์มออนไลน์

ในช่วงเริ่มต้นของการเข้ามามีบทบาทของแพลตฟอร์มออนไลน์ในชีวิตประจำวัน ผู้ปกครองหลายคนได้อาศัยช่องทางดังกล่าวเพื่อเผยแพร่รูปหรือวิดีโอของบุตรหลานกับบุคคลใกล้ชิดและผู้ติดตามบนสื่อสังคมออนไลน์ของตนเองจนเกิดเป็นกระแสที่เรียกว่า “Sharenting” ซึ่งเกิดจากการสมาของคำว่า Share (การแบ่งปัน) และ Parenting (การเลี้ยงดู)²¹⁷ โดยกระแสดังกล่าวได้เปลี่ยนจากการแบ่งปันช่วงเวลาดี ๆ ของบุตรหลานกับคนรอบข้างมาเป็นการสร้างรายได้ภายหลังจากที่ผู้บริโภคหันมาเชื่อในสิ่งที่อินฟลูเอนเซอร์บอกต่อมากกว่าโฆษณาของแบรนด์โดยตรงจนทำให้ผู้ประกอบการหลายรายหันมาจ้างอินฟลูเอนเซอร์เพื่อทำการโฆษณามากขึ้น โดยกลุ่มอินฟลูเอนเซอร์เป้าหมายที่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบการคือกลุ่มของอินฟลูเอนเซอร์ที่เป็นครอบครัว²¹⁸ เพราะมีสมาชิกที่เป็นทั้งเด็กและผู้ใหญ่ในบัญชีเดียวกัน ดังนั้นผู้ประกอบการจึงสามารถทำการตลาดให้เข้าถึงลูกค้าหลายช่วงอายุในการทำแคมเปญครั้งเดียว

แม้แพลตฟอร์มออนไลน์จะเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสร้างรายได้จากการลงรูปภาพและวิดีโอของเด็กทั้งจากการโฆษณาสินค้า/บริการให้กับผู้ประกอบการ และการเปิดการสร้างรายได้จากยอดผู้ติดตามและผู้เข้าชม แต่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นคู่ขนานไปกับกระแส Sharenting คือภัยคุกคามต่อความเป็นส่วนตัวของเด็กทั้งการคุกคามในชีวิตจริงด้วยการตามไปยังบ้านหรือสถานที่ศึกษาที่มีการเปิดเผยลงในคอนเทนต์และการคุกคามบนโลกออนไลน์ผ่านการสวมรอยตัวตนดิจิทัลของเด็กเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ และการทำให้เด็กเป็นวัตถุทางเพศที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญจนนำไปสู่การมองหาแนวทางเพื่อป้องกันความเสี่ยงในรูปแบบดังกล่าว

ในช่วงแรกของการมองหาแนวทางการพัฒนาสิทธิของเด็ก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างคาดหวังให้พ่อแม่ในฐานะผู้ปกครองมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันบุตรหลานของตนด้วยการตรวจสอบและคัดกรองเนื้อหาที่เป็นอันตรายออกจากบัญชีการใช้งานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของบุตรหลาน แต่สืบเนื่องจากข้อเท็จจริงที่ว่าภาระละเมิดในหลายกรณีทั้งที่เกิดจากการตระหนักรู้และไม่ตระหนักรู้ถึงพันธะผูกพันในระยะยาวของการเผยแพร่รูปภาพและวิดีโอมักมีผู้ปกครองเป็นผู้ละเมิดเอง ดังนั้นแนวทางการพัฒนาสิทธิของเด็กว่าด้วยความเป็นส่วนตัว และการป้องกันการทำให้เป็นวัตถุทางเพศในช่วงหลังจึงพยายามดึงให้ผู้พัฒนาและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มเข้ามามีหน้าที่รับผิดชอบด้วยการสร้างกลไกการทำงานของ

²¹⁷ Francis Rees, “Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour,” *Information & Communications Technology Law* (January 2025): 1–22.

²¹⁸ Camille Laude, “Comment, Family Vlogging and Child Harm: A Need for Nationwide Protection,” *Jurimetrics Journal* 64 (2024): 285–308.

แพลตฟอร์มให้มีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น²¹⁹ ดังที่ปรากฏให้เห็นในกรณีของออสเตรเลีย²²⁰ และสหราชอาณาจักร²²¹ ที่หน่วยงานของรัฐได้บังคับให้แพลตฟอร์มออนไลน์ต้องพัฒนาแพลตฟอร์มให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและเยาวชนด้วยการนำหลัก “Safety by design” หรือหลักความปลอดภัยที่ว่าด้วยการออกแบบการใช้งานแพลตฟอร์มให้เหมาะสมกับผู้ใช้งานที่เป็นเด็กและเยาวชนโดยให้ความสำคัญกับการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับตัวเด็กตั้งแต่ต้นด้วยการคัดกรองเนื้อหาที่เป็นอันตรายต่อตัวเด็กออกจากหน้าฟีด การจำกัดชั่วโมงการใช้แพลตฟอร์ม การกำหนดให้ระบบตรวจสอบอายุที่มีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใช้งานต้องการเข้าถึงเนื้อหาสำหรับผู้ใหญ่ (มีบทลงโทษทางกฎหมายหากผู้ให้บริการแพลตฟอร์มไม่ปฏิบัติตาม) รวมไปถึงการเสริมสร้างอำนาจให้กับผู้ใช้งานที่เป็นเด็กและเยาวชนในการควบคุมบัญชีของตนเองบนแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การอนุญาตให้ผู้ใช้งานที่เป็นผู้เยาว์สามารถคัดกรองเนื้อหาที่ตนเองไม่ต้องการออกจากหน้าฟีด การอนุญาตให้ผู้ใช้งานตอบรับ/ปฏิเสธการเข้าร่วมการสนทนาแบบกลุ่ม การบล็อกและเลิกติดตามบัญชี การปิดระบบไม่ให้ผู้ใช้งานแสดงความคิดเห็นได้โพสต์ การสร้างช่องทางในการรายงานและร้องเรียนที่ง่ายและจัดทำขึ้นโดยการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายสำหรับเด็กและเยาวชน และการตั้งค่าเริ่มต้นอัตโนมัติ (Default) สำหรับผู้ใช้งานที่เป็นผู้เยาว์ เป็นต้น

นอกจากความพยายามในการให้ผู้พัฒนาแพลตฟอร์มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการพัฒนาสิทธิด้านความเป็นส่วนตัวของเด็กและเยาวชนแล้ว ในปัจจุบันรัฐบาลของนานาประเทศทั่วโลกยังได้ออกกฎหมายขึ้นมาเพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลส่วนตัวของเด็กจากการใช้บริการเครือข่ายออนไลน์²²² อาทิ กฎหมาย COPPA (The Children’s Online Privacy Protection of Act) ของสหรัฐอเมริกา และกฎหมาย GDPR-K (General Data Protection Regulation for Kids) ของสหภาพยุโรปที่กำหนดให้เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน และบริการออนไลน์ที่ต้องการใช้ รวบรวม และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทางออนไลน์ของเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี สำหรับสหรัฐอเมริกา และ 13-16 ปี สำหรับสหภาพยุโรป จะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ปกครองของเด็กก่อน โดยขั้นตอนการขอคำยินยอมได้รับการออกแบบมาอย่างรัดกุมเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กสวมรอยเป็นผู้ปกครอง

เพื่อเป็นการเพิ่มสิทธิและอำนาจในการจัดการกับข้อมูลส่วนตัวของตนเองบนแพลตฟอร์มออนไลน์ รัฐบาลฝรั่งเศสได้กำหนดให้ผู้ปกครองและอินฟลูเอนเซอร์เด็กมีสิทธิในการลบตัวตนทางดิจิทัล

²¹⁹ Sharon Givoni, "What Website Owners Need to Know About New Social Media Age Rules," *Sharon Givoni Consulting*, November 21, 2024, <https://sharongivoni.com.au/what-website-owners-need-to-know-about-new-social-media-age-rules/>.

²²⁰ eSafety Commissioner, *eSafety Commissioner Advice on Draft Online Safety Rules* (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts, June 19, 2025), <https://www.infrastructure.gov.au/sites/default/files/documents/esafety-commissioner-advice-on-draft-online-safety-rules-19-june-2025.pdf>.

²²¹ Ofcom, "New rules for a safer generation of children online," Ofcom, April 24, 2025, <https://www.ofcom.org.uk/online-safety/protecting-children/new-rules-for-a-safer-generation-of-children-online>.

²²² Cookie Script, "Kid-Safe Online: COPPA, GDPR-K and Age Verification," *Cookie Script Guides*, July 3, 2025, <https://cookie-script.com/guides/kid-safe-online>.

(Right to erasure)²²³ ด้วยการอนุญาตให้ผู้ปกครองสามารถร้องขอให้แพลตฟอร์มออนไลน์ลบรูปภาพและวิดีโอที่มีเด็กเป็นศูนย์กลางในเนื้อหาที่ถูกนำไปใช้ในทางมิชอบด้วยกฎหมาย และการอนุญาตให้ตัวอินฟลูเอนเซอร์เด็กสามารถร้องขอให้แพลตฟอร์มออนไลน์นำรูปภาพและวิดีโอที่มีตัวเองเป็นศูนย์กลางออกจากระบบได้ภายหลังจากบรรลุนิติภาวะ โดยทางแพลตฟอร์มจะต้องปฏิบัติตามทันทีภายใน 1 เดือนหลังจากได้รับคำร้องขอจากผู้ปกครองและอินฟลูเอนเซอร์เด็ก

สำหรับพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงาน แนวทางการพัฒนาสิทธิในประเด็นเดียวกันจะมีความแตกต่างจากเด็กและเยาวชนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น เนื่องจากทั้งสองกลุ่มไม่ได้ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการทำงาน แต่ถึงกระนั้นก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานจะปราศจากซึ่งความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัว และการล่วงละเมิด/ทำให้เป็นวัตถุทางเพศโดยสิ้นเชิง เพราะด้วยสถานะของพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานที่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำจากพนักงานประจำหากพิจารณาจากข้อกำหนดในปัจจุบันที่ไม่ได้มีการกำหนดสถานะที่ชัดเจนสำหรับแรงงานทั้งสองกลุ่ม ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่บุคคลในที่ทำงานจะอาศัยช่องโหว่ทางกฎหมายดังกล่าวเพื่อล่วงละเมิดทางเพศพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงาน รวมไปถึงการใช้ช่องทางออนไลน์ในการกลั่นแกล้งจึงยังคงมีอยู่ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน รัฐควรกำหนดแนวทางในการป้องกันการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ และการล่วงละเมิดทางเพศให้กับพนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงานด้วยการให้สถานะทางกฎหมายพร้อมกับระบุข้อกำหนดในการจัดการกับปัญหาดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดให้สถานประกอบการสืบสวนและดำเนินการทางกฎหมายทันทีเมื่อพบการกลั่นแกล้ง และการล่วงละเมิดทางเพศเมื่อมีการร้องเรียนจากพนักงาน ส่วนในกรณีของนักศึกษาฝึกงาน ภาครัฐควรกำหนดให้สถาบันการศึกษาในฐานะผู้ออกแบบหลักสูตรให้มีการฝึกงานเข้ามาเป็นตัวกลางในการให้ความคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาในสังกัด

กฎหมายที่ประกาศใช้ขึ้นมาเพื่อคุ้มครองศิลปิน/ไอดอลผู้เยาว์ฉบับล่าสุดของเกาหลีใต้อย่างกฎหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและศิลปะมวลชนได้ระบุเนื้อหาที่ว่าด้วยการห้ามไม่ให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่กลายสภาพให้ศิลปิน/ไอดอลผู้เยาว์เป็นวัตถุทางเพศ อาทิ การสวมเสื้อผ้าที่เน้นการเปิดเผยเรือนร่าง การแสดงออกผ่านการเต้นและการใช้ภาษาที่สื่อไปในทางเพศ และการให้ผู้เยาว์มีส่วนร่วมในฉากที่มีการล่วงละเมิดทางเพศและการข่มขืน เป็นต้น โดยผู้ที่ฝ่าฝืนจะต้องจ่ายค่าปรับในสองกรณีแรก และจำคุกสูงสุด 5 ปีในกรณีหลัง²²⁴ แม้การวางข้อกำหนดว่าด้วยการห้ามไม่ให้เด็กและผู้เยาว์กลายเป็นวัตถุทางเพศจะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการปกป้องศิลปิน/ไอดอลฝึกหัดของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการยกระดับสิทธิของผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิงของเกาหลี แต่ในปัจจุบันเหล่าศิลปิน/ไอดอลกำลังเผชิญกับความเสี่ยงรูปแบบใหม่ที่สร้างความท้าทายในการแก้ไขให้กับผู้บังคับใช้กฎหมายอย่างเทคโนโลยี Deepfake หรือเทคโนโลยีที่อาศัยระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการ

²²³ Francis Rees, "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour," *Information & Communications Technology Law* (January 2025): 1–22.

²²⁴ ภัสกร ภูเ็นาง, "เปราะบางและเสี่ยงสูง: มองเหล่า 'ไอดอลและศิลปินวงการบันเทิงเกาหลี' ในฐานะ 'แรงงาน'," สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-kpopidol/>

สร้างสื่อลามกโดยมีใบหน้าของศิลปิน/ไอดอลรุ่นเยาว์ปรากฏอยู่ในสื่อดังกล่าว แม้ทางตำรวจเกาหลีจะพยายามกวาดล้างสื่อ Deepfake ด้วยการสอดส่องสื่อสังคมออนไลน์ และการใช้ระบบปัญหาประดิษฐ์ตรวจจับเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมดังกล่าว แต่การแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก Deepfake กลับพบข้อจำกัดในการหาหลักฐานเนื่องจากแพลตฟอร์มที่มีการเผยแพร่สื่อ Deepfake ส่วนใหญ่มีอาการเข้ารหัส อีกทั้งยังมีการใช้ระบบ VPN²²⁵

(5) สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถทางดิจิทัล และการรวมกลุ่ม

แนวทางในการพัฒนาสิทธิข้อสุดท้ายเป็นแนวทางที่ว่าด้วยการเพิ่มขีดความสามารถให้กับเด็กและผู้ปกครองผ่านการศึกษ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถทางดิจิทัล และแนวทางที่ว่าด้วยการพัฒนาสิทธิในการจัดตั้งตัวแทน โดยแนวทางการพัฒนาสิทธิในสองประเด็นดังกล่าวมีรายละเอียดทั้งหมด ดังนี้

1) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถทางดิจิทัล (Digital Literacy) ให้กับเด็กและผู้ปกครองผ่านการศึกษา

จากเนื้อหาในส่วนที่ว่าด้วยแนวทางในการให้ความคุ้มครองความเป็นส่วนตัว และการถูกทำให้เป็นวัตถุทางเพศจะพบว่าเมื่อนานาประเทศจะพัฒนารอบทางกฎหมายขึ้นมาเพื่อปกป้องเด็กจากภัยคุกคามแบบใหม่ที่มาพร้อมกับแพลตฟอร์มออนไลน์ผ่านการนำผู้ปกครองและผู้ให้บริการแพลตฟอร์มเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการออกแบบกลไกแต่ความท้าทายที่เกิดขึ้นคือสถานะของเด็กและผู้เยาว์ที่ยังไร้ซึ่งความสามารถในการให้คำยินยอมอย่างเต็มรูปแบบเนื่องด้วยอายุ และความรู้ที่มีอยู่อย่างจำกัดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นหากมีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลบนโลกออนไลน์ นอกจากตัวเด็กและเยาวชนแล้ว พ่อแม่ในฐานะผู้ปกครองที่เปรียบได้กับผู้แทนอันชอบธรรมทางกฎหมายของเด็กยังมีความรู้และความสามารถทางดิจิทัลในระดับที่แตกต่างกันออกไปจนอาจละเอียดถึงพันธะผูกพันในระยะยาว และความเสี่ยงรูปแบบใหม่ที่แฝงมากับแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ จากข้อจำกัดที่มีอยู่ทั้งหมด กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF)²²⁶ จึงได้เสนอแนวทางในการคุ้มครองสิทธิของเด็กที่นอกเหนือไปจากการบังคับใช้กฎหมาย ด้วยการสนับสนุนให้มีหลักสูตรที่จะพัฒนาความรู้และทักษะทางดิจิทัลให้กับเด็กและผู้ปกครอง โดยเนื้อหาของหลักสูตรดังกล่าวประกอบควรไปด้วยการชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงรูปแบบใหม่ที่แฝงมากับโลกออนไลน์ การเสริมสร้างพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ และการส่งเสริมให้เด็กตระหนักถึงสิทธิที่ตัวเองมีระหว่างการปรากฏตัวบนพื้นที่ออนไลน์ นอกจากนี้ การปกป้องความเป็นส่วนตัวของเด็กยังต้องจัดทำขึ้นโดยการพิจารณาว่าเด็กคือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์มากที่สุดมี และเปิดโอกาสให้ความเห็นของเด็กซึ่งเป็นหนึ่งข้อมูลสำคัญถูกนำไป

²²⁵ Georgia Smith and Joseph Brake, "South Korea confronts a deepfake crisis," *East Asia Forum*, November 19, 2024, <https://eastasiaforum.org/2024/11/19/south-korea-confronts-a-deepfake-crisis/>.

²²⁶ UNICEF Innocenti, *Best interests of the child in the digital environment brief* (UNICEF Innocenti, 2025), <https://www.unicef.org/innocenti/media/10571/file/UNICEF-Innocenti-Best-interests-child-digital-environment-brief-2025.pdf>.

พิจารณาในการร่างนโยบายและการออกแบบกลไกการทำงานของแพลตฟอร์มให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแก่กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติเท่านั้นที่พิจารณาว่าการให้ข้อมูลด้วยความเสี่ยงและพันธะผูกพันในระยะยาวเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากรัฐบาลฝรั่งเศสได้กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกใบอนุญาตให้อินฟลูเอนเซอร์เด็กต้องชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบถึงความเสี่ยงที่แฝงมากับแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีใหม่ และสิทธิที่บุตรหลานพึงมีในฐานะอินฟลูเอนเซอร์²²⁷

2) แนวทางการพัฒนาสิทธิในการจัดตั้งตัวแทน

การจัดตั้งตัวแทนมีความท้าทายในรูปแบบเดียวกับการเสริมสร้างแนวทางการปกป้องความเป็นส่วนตัวในแง่ที่เด็กและผู้เยาว์ยังไม่ได้อยู่ในวัยที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจและตระหนักถึงสิทธิของตนเองในฐานะคนทำงาน ดังนั้นการจัดตั้งตัวแทนสำหรับเด็กในฐานะแรงงานจึงต้องอาศัยตัวแทนที่มีส่วนร่วมในการเจริญเติบโตของเด็ก ประกอบไปด้วย ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษา เจ้าหน้าที่สวัสดิการผู้เยาว์ และกุมารแพทย์ให้เข้ามามีบทบาทในการร่างกฎหมายที่มีเด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับความคุ้มครองทั้งในฐานะคนทำงานและในฐานะผู้เยาว์ในมิติที่รอบด้าน ส่วนในกรณีของเยาวชนที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานพาร์ทไทม์หรือฝึกวิชาชีพได้ รัฐบาลควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งรัฐสภาเยาวชนดังเช่นในกรณีของสหภาพยุโรปที่มีการจัดตั้งสภาเยาวชนยุโรปเพื่อเป็นหน่วยงานที่จะสะท้อนเสียงของเยาวชนให้รัฐได้ยินจนนำไปสู่การร่างมาตรฐานการทำงานพาร์ทไทม์และฝึกวิชาชีพที่เหมาะสมกับเงื่อนไขในชีวิตและความต้องการของเยาวชน²²⁸ นอกเหนือไปจากการสภาเยาวชนแล้ว รัฐควรทบทวนและแก้ไขกฎหมายแรงงานเพื่อการันตีสิทธิในการจัดตั้งตัวแทนสำหรับเยาวชนในรูปแบบสหภาพเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองให้พนักงานพาร์ทไทม์และนักศึกษาฝึกงาน และท้ายที่สุด รัฐควรจัดตั้งให้มีหน่วยงานอิสระที่จะเข้ามาตรวจตรา กำกับ และควบคุมการบังคับใช้กฎหมายเพื่อสร้างกลไกการตรวจสอบ ตลอดจนการกำหนดบทลงโทษทางกฎหมายให้กับนายจ้างที่กระทำความผิด

(6) การพัฒนากลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานของ “เด็กฝึกงาน”

ประเด็นการคุ้มครอง “เด็กฝึกงาน” หรือ “นักศึกษาฝึกงาน” ยังคงเป็นประเด็นที่เจียบงันในปริณทณการเคลื่อนไหวด้านสิทธิแรงงานของผู้คน เด็กฝึกงานทั้งในประเทศไทยและทั่วโลกยังคงไร้ตัวตน²²⁹ เนื่องจากสภาพที่คาบเกี่ยวกันระหว่างคนทำงานกับนักเรียนนักศึกษา เมื่อการฝึกงานกลายเป็นวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องกระทำ จึงส่งผลให้ เงื่อนไข เป้าหมาย และรายละเอียดที่สำคัญของ

²²⁷ R. Wong, “Social Media and Social Reform: Why States Should Consider Protecting the Rising Kidfluencers,” *SMU Law Review* 77 (2024).

²²⁸ German Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), *Germany's EU Youth Guarantee national implementation plan* (BMAS, December 2024), <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a761-24e-eu-youth-guarantee-national-implementation-plan.html>.

²²⁹ ไชยวัฒน์ วรรณโคตร, นักศึกษาฝึกงานทั่วโลกยังถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน, 15 มิถุนายน 2564, ประชาไท, <https://prachatai.com/journal/2021/06/93520>

กระบวนการฝึกงานถูกมองข้ามไป เกิดการฝึกงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ไม่มีสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน และที่สำคัญไม่มีประสิทธิภาพในการไปช่วยเพิ่มทักษะให้ผู้ฝึกงานตามเป้าหมายที่วางไว้²³⁰

ภายใต้ระบบการฝึกงาน ได้ก่อให้เกิดพื้นที่ช่องโหว่ทางกฎหมายขนาดใหญ่ ที่คนทำงานในคราบนักศึกษากลายเป็นเหยื่อที่ถูกละเมิดสิทธิแรงงานหลายประการ ทั้งการทำงานโดยไม่รับค่าแรง โดยฝ่ายนายจ้างและผู้ดูแลก็อ้างว่า ได้ทำการสอนงานทดแทนไปแล้ว หรือ การทำงานในที่อันตราย ไม่ต่างจากคนทำงานที่เป็นลูกจ้างทั่วไป ไม่มีการกำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจนว่า เด็กฝึกงานควรมีขอบเขตภาระหน้าที่การทำงานที่ควรเป็นอย่างไร

การพัฒนากลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานของเด็กฝึกงานหรือนักศึกษาฝึกงาน เบื้องต้น อาจเริ่มต้นด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ให้นิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายรวมถึงผู้ฝึกงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่า นิติสัมพันธ์การทำงานของเด็กฝึกงานหรือนักศึกษาฝึกงานจะอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ

นอกจากนี้ ด้านสวัสดิการ จันทวี²³¹ ซึ่งได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการคุ้มครองฝึกงาน ได้ทำข้อเสนอเพื่อคุ้มครองสิทธิคนทำงานทุกคนโดยไม่แบ่งแยกสถานะความเป็นนักศึกษา กับคนทำงาน โดยตระหนักถึง บริบทที่แรงงานเด็กจำนวนหนึ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานภายใต้รูปแบบที่ถูกทำให้ดูเหมือนการฝึกงาน หรือ “การเรียนรู้งานเชิงอาชีพ” โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยังไม่มีประสบการณ์ทำงานหรือยังไม่บรรลุนิติภาวะ วิจัยฉบับนี้เสนอให้พิจารณาปรับปรุงกลไกคุ้มครองแรงงานเด็กและเด็กฝึกงานในกฎหมายไทยให้มีมาตรฐานที่ชัดเจน ทัดเทียมกับมาตรฐานระหว่างประเทศ และสามารถอุดช่องว่างทางกฎหมายที่เปิดให้เกิดการแสวงหาประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะในรูปแบบของการใช้แรงงานฟรีภายใต้คำว่า “ฝึกงาน”

งานของ สวัสดิการ มีข้อเสนอหลัก คือ²³² ควรกำหนดให้มีการจัดทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรในทุกกรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานกับสถานประกอบการ โดยระบุรายละเอียดขั้นต่ำ เช่น ระยะเวลา วันเริ่มต้น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการยกเลิกสัญญา เพื่อป้องกันการใช้สัญญาฝึกงานเพื่อปิดบังความสัมพันธ์แบบลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งอาจทำให้เด็กและเยาวชนไม่ได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ เวลาพัก การประกันความปลอดภัย หรือสวัสดิการตามสมควร รวมทั้งให้ปรับปรุงหรือออกบทบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ให้สามารถครอบคลุมการฝึกงานที่เกิดขึ้นในภาคเศรษฐกิจนอกระบบหรือในสาขาอาชีพที่ยังไม่อยู่ภายใต้กฎหมายเดิม โดยให้มีการรับรองสิทธิของเด็กฝึกงานในระดับพื้นฐานสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม การพักผ่อนประจำสัปดาห์ และความปลอดภัยในการทำงาน

²³⁰ เรื่องเดียวกัน.

²³¹ สวัสดิการ จันทวี. การคุ้มครองผู้ฝึกงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายเอกชน, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558.

²³² เรื่องเดียวกัน, 165.

ด้านหลักเกณฑ์ว่าควรจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ อย่างไร ควรจำเป็นต้องพิจารณาในมิติที่ว่า งานที่ผู้ฝึกงานทำนั้นก่อให้เกิดผลประโยชน์หรือมูลค่าเชิงเศรษฐกิจต่อสถานประกอบการ หรือมีลักษณะงานใกล้เคียงกับลูกจ้างทั่วไปหรือไม่ หากใช่ ผู้ฝึกงานย่อมมีสิทธิที่ได้รับการรับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

การพัฒนาการคุ้มครองสิทธิแรงงานกับหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

เพื่อให้เห็นภาพความรับผิดชอบของรัฐไทยในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กในศตวรรษที่ 21 ตารางต่อไปนี้ได้รวบรวม หน่วยงานหลักที่มีบทบาทเกี่ยวข้อง กับแต่ละประเด็นสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านกฎหมายแรงงานที่ต้องเผชิญในบริบทปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การคุ้มครองสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การเข้าถึงสวัสดิการ หรือ สิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานเยาวชน โดยมีการแจกแจงว่า กระทรวงหรือหน่วยงานใดบ้าง ที่ควรมีส่วนรับผิดชอบหลักในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการประเมินบทบาทภาครัฐ และเสนอแนวทางการปฏิรูปเชิงโครงสร้างต่อไปในภายหลัง

 ประเด็นหลัก	 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 A. การคุ้มครองสัญญาจ้าง	- กระทรวงพาณิชย์ (ด้านแพลตฟอร์ม/ธุรกิจ) - กระทรวงแรงงาน- กระทรวงยุติธรรม
 B. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	- กระทรวงพาณิชย์ (กำกับแรงงานแพลตฟอร์ม) - กระทรวงแรงงาน
 C. สภาพการทำงาน/ความปลอดภัย	- กระทรวงแรงงาน - กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
 D. สวัสดิการ	- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง. (ดูแลความเป็นอยู่และสวัสดิการเด็ก) - กระทรวงสาธารณสุข (สุขภาพจิต/กาย)
 E. การรวมกลุ่ม/การมีส่วนร่วม	- กระทรวงแรงงาน - กระทรวงยุติธรรม

บทที่ 5

ข้อเสนอแนะเชิงรูปธรรม

เนื้อหาในหัวข้อต่อไปนี้จะเป็นการสรุปสาระสำคัญ จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการคุ้มครองสิทธิเด็กทำงานทั้งในมิติการทำงานแบบดั้งเดิม และการทำงานรูปแบบใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อเสนอแนะแนวปฏิบัติเชิงรูปธรรม เพื่อการสร้างหลักประกันสิทธิของเด็กทำงาน จัดความเปราะบางของประชากรเด็กที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกัน การทำข้อเสนอเหล่านี้จะตั้งอยู่บนการคำนึงถึงความเสี่ยงรูปแบบใหม่ทั้งหลายที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งคอยกัดเซาะสวัสดิภาพการทำงานของเด็กเป็นสำคัญ

5.1. ข้อเสนอสำหรับการทำงานแบบดั้งเดิม

ข้อเสนอเชิงรูปธรรมที่ได้จากการถอดบทเรียน จึงมุ่งสร้างกลไกการคุ้มครองที่ "มีเด็กเป็นศูนย์กลาง" โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อเสนอที่ 1: รัฐต้องยอมรับการมีอยู่ของแรงงานเด็กและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก

รัฐและสังคมไม่สามารถปฏิเสธความเป็นจริงที่ว่า ในหลายกรณีเด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความยากจน ความเปราะบางของครอบครัว หรือการขาดสวัสดิการพื้นฐานรองรับ การไม่ยอมรับการมีอยู่ของแรงงานเด็กอาจทำให้เด็กเหล่านี้ต้องทำงานอย่างลับๆ นอกเหนือการคุ้มครองของกฎหมาย ส่งผลให้พวกเขาตกอยู่ในสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ดังนั้นรัฐจำเป็นต้องเปลี่ยนมุมมองจากการห้ามปรามอย่างเดียว มาเป็นการยอมรับความจริงและจัดการอย่างเหมาะสม โดยยึด “ประโยชน์สูงสุดของเด็ก” เป็นหลักในการกำหนดนโยบาย

- กำหนดรูปแบบสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างงานสำหรับแรงงานเด็ก – เช่น จัดทำ “สัญญาการทำงานสำหรับเด็ก” เป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุรายละเอียดขั้นต่ำ (ระยะเวลาทำงาน, ลักษณะงาน, ค่าตอบแทน, ชั่วโมงทำงาน, สิทธิการหยุดพัก, และเงื่อนไขการยกเลิกสัญญา) เพื่อสร้างความชัดเจนและคุ้มครองสิทธิของเด็กไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ
- รับรองค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม – กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานเด็กไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และให้แรงงานเด็กได้รับสวัสดิการพื้นฐานเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป (เช่น เวลาพัก, วันหยุด, การรักษาพยาบาลพื้นฐาน) เพื่อไม่ให้เด็กถูกเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้างหรือสวัสดิการเพียงเพราะอายุน้อย

- **จัดให้มีการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพ** – กำหนดมาตรการให้นายจ้างดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเด็กเป็นพิเศษ เช่น ตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับวัย และดูแลไม่让孩子ทำงานเกินกำลังตามสภาพร่างกาย
- **ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการทำงาน** – ในกรณีที่เด็กต้องทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย รัฐควรมีนโยบายสนับสนุน เช่น จัดการศึกษานอกระบบหรือการเรียนภาคค่ำที่มีคุณภาพ ให้เด็กสามารถทำงานและเรียนรู้ควบคู่กันได้ หรือให้นายจ้างยืดหยุ่นเวลาเข้าทำงานเพื่อไม่ให้กระทบการศึกษา
- **สร้างกลไกรับฟังเสียงของแรงงานเด็ก** – เปิดช่องทางให้แรงงานเด็กสามารถร้องเรียนปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานของตนได้อย่างปลอดภัย โดยอาจจัดตั้งหน่วยงานหรือสายด่วนเฉพาะสำหรับแรงงานเด็ก หรือส่งเสริมให้องค์กรแรงงานมีการรวมตัวของเยาวชนคนทำงาน เพื่อให้พวกเขามีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหาและร่วมกำหนดแนวทางแก้ไข

ข้อเสนอที่ 2: ขจัดแรงงานเด็กออกจากงานที่เสี่ยงอันตราย

การใช้แรงงานเด็กในงานที่มีความเสี่ยงอันตรายถือเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานและขัดกับมาตรฐานแรงงานสากลอย่างร้ายแรง (ILO ได้กำหนดให้ **การทำงานที่เป็นอันตราย** เป็นหนึ่งในรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดที่จะต้องขจัดให้หมดสิ้น) เด็กและเยาวชนเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทางร่างกายและจิตใจเป็นพิเศษ เนื่องจากร่างกายกำลังเจริญเติบโตและยังขาดความตระหนักรู้เรื่องความเสี่ยงเท่าผู้ใหญ่ การปล่อยให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายไม่เพียงสร้างความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บเฉียบพลันสูงกว่าเท่านั้น แต่ยังอาจส่งผลกระทบร้ายแรงระยะยาวต่อสุขภาพของพวกเขาในอนาคตด้วย เช่น **ปัญหากระดูกและกล้ามเนื้อ**เนื่องจากการแบกของหนักในวัยเด็ก หรือโรคมะเร็งและปัญหาด้านสืบพันธุ์จากการสัมผัสสารเคมีและโลหะหนักในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย นอกจากนี้ งานบางประเภทที่อันตรายเกินไป (เช่น งานเหมืองแร่ งานที่ใช้เครื่องจักรกลหนัก หรือการทำงานกับสารเคมีพิษ) ยังอาจสร้างความเครียดทางจิตใจและส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางอารมณ์ของเด็กอย่างไม้อาจเยียวยาได้ การจัดเด็กออกจากงานเหล่านี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในเชิงของการคุ้มครองสิทธิเด็ก (สิทธิที่จะไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่ตกอยู่ในสภาพอันตราย) และในแง่ของความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก Decent Work ที่เน้นสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมรัฐควรกำหนดและบังคับใช้มาตรการ **“ห้ามเด็ดขาด”** การจ้างเด็กและเยาวชนในงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพกายหรือจิตอย่างชัดเจน และนายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

- **ประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน (Risk Assessment):** ผู้ประกอบการต้องตรวจสอบและประเมินลักษณะงานทุกประเภทในสถานประกอบการของตนเพื่อระบุงานใดบ้างที่เข้าข่าย “งานอันตราย” ต่อเด็ก เมื่อพบงานที่ไม่เหมาะสมต้องจัดทำบัญชีรายการงานต้องห้ามสำหรับแรงงานเด็กไว้
- **กำจัด/ย้ายเด็กออกจากงานอันตรายทันที:** หากพบว่าเด็กกำลังปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง (เช่น ทำงานกับเครื่องจักรกลหนัก ทำงานแบกหามเกินแรง หรือต้องสัมผัสสารเคมี) นายจ้างต้องยุติการใช้แรงงานเด็กในงานนั้นทันที พร้อมทั้งจัดมาตรการป้องกันไม่让孩子เข้าไปปฏิบัติงานในส่วนที่อันตรายของสถานประกอบการอีกต่อไป
- **โอนย้ายไปสู่งานที่ปลอดภัยหรือฝึกงาน:** ในกรณีที่เป็นไปได้ ควรโอนย้ายเด็กไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับวัยกว่า หรือจัดให้เด็กได้ฝึกงาน/ฝึกทักษะในงานเบาที่ไม่เป็นอันตรายแทนที่จะให้ทำงานเสี่ยง (เช่น ให้ย้ายจากงานใช้เครื่องจักรมาเป็นผู้ช่วยงานธุรการหรืองานบริการที่ไม่เสี่ยงอันตราย) การฝึกทักษะดังกล่าวจะช่วยให้เด็กยังคงพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ โดยไม่ต้องเสี่ยงชีวิตและสุขภาพ
- **ส่งเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษา/ฝึกอบรมระหว่างที่หยุดงานอันตราย:** สำหรับเด็กที่ถูกนำออกจากงานที่เป็นอันตรายแล้ว รัฐและนายจ้างควรร่วมมือกันเพื่อให้เด็กเหล่านี้ได้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยอาจจัดหาทุนการศึกษา หรือจัดโปรแกรมฝึกอาชีพ (Vocational Training) ให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็ก เพื่อให้เด็กมีโอกาพัฒนาทักษะและไม่ต้องกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร

ข้อเสนอที่ 3: ลดชั่วโมงการทำงานของเด็กให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม (ไม่มีการทำงานล่วงเวลา) และหลีกเลี่ยงการลดค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม

เด็กและเยาวชนไม่ควรทำงานเป็นเวลานานเกินไปจนกระทบต่อสุขภาพ การเจริญเติบโต หรือการศึกษา การทำงานหลายชั่วโมงติดต่อกัน (โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานกลางคืน) จะส่งผลเสียต่อทั้งร่างกายและจิตใจของเด็ก เช่น ทำให้เหนื่อยล้า ขาดสมาธิในการเรียน รับประทานอาหารและเล่นตามวัย และอาจเพิ่มความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในการทำงานเนื่องจากความอ่อนล้า ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศจึงมีกฎหมายจำกัดชั่วโมงการทำงานของเด็คว่าอย่างเข้มงวด ยกตัวอย่างเช่น กฎหมายสหรัฐอเมริกา (Fair Labor Standards Act) กำหนดว่าเด็กอายุ 14–15 ปีทำงานได้ไม่เกิน 3 ชั่วโมงในวันเรียน และรวมแล้วไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในช่วงเปิดภาคเรียน (และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในช่วงปิดภาคเรียน) ส่วนประเทศออสเตรเลียกำหนดให้เด็กวัยเรียนทำงานได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวันในวันเรียน และไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น มาตรการเหล่านี้สะท้อนหลักการสากลว่าเด็กควรมี “เวลาสำหรับการเรียนและพักผ่อน” เพียงพอ ควบคู่ไปกับการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ในบริบทที่เด็กบางคนจำเป็นต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัว การลดชั่วโมงการทำงานลงอาจส่งผลต่อรายได้ที่เด็กและครอบครัวได้รับ หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม เด็กอาจสูญเสียรายได้จนต้องไปหางานอื่นเสริมหรืออาจถูกดึงออกจากการศึกษาไปเข้าสู่งานเต็มเวลาอีก ดังนั้นการลดชั่วโมงการทำงานต้องทำควบคู่กับการรักษาค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เป็นธรรม เพื่อให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แย่งและยังคงสามารถเรียนหรือพัฒนาตนเองได้

รัฐและนายจ้างควรร่วมกันกำหนดและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของเด็ก ดังนี้

- **กำหนดเพดานชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจน:** แก้ไขกฎหมายแรงงานให้ระบุจำนวนชั่วโมงสูงสุดที่เด็กสามารถทำงานได้ต่อวันและต่อสัปดาห์อย่างเหมาะสมตามช่วงอายุ (เช่น ไม่เกิน 2-3 ชั่วโมงต่อวันในวันเรียน และไม่เกิน 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ตามหลักทั่วไป) รวมถึงห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในช่วงกลางคืนโดยเด็ดขาดสำหรับแรงงานเด็กทุกคน
- **ปรับตารางเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเรียน:** นายจ้างควรจัดตารางกะการทำงานของเด็กให้ไม่ชนกับเวลาเรียน และให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ เช่น หากเด็กเรียนหนังสือในตอนกลางวัน ควรให้ทำงานช่วงเย็นหรือวันหยุดสุดสัปดาห์เท่านั้น และต้องเลิกงานไม่เกินเวลาที่เหมาะสมในตอนค่ำ เพื่อที่เด็กจะได้พักผ่อนและตื่นไปเรียนในวันรุ่งขึ้นได้ทัน
- **รักษาระดับรายได้ไม่ให้ลดลงอย่างไม่เป็นธรรม:** หากมีการลดชั่วโมงการทำงาน นายจ้างไม่ควรลดค่าจ้างในอัตราที่ทำให้เด็กขาดรายได้จนเจอครอบครัวอย่างรุนแรง วิธีการอาจเป็นการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงในอัตราที่สูงขึ้นเพื่อชดเชยเวลาที่ลดลง หรือรัฐอาจเข้ามาช่วยเหลือผ่านเงินช่วยเหลือ/เงินอุดหนุนครอบครัวผู้มีรายได้น้อยที่มีเด็กทำงาน เพื่อลดแรงกดดันทางเศรษฐกิจไม่ให้เด็กต้องทำงานมากเกินไป
- **ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติ:** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรติดตามว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องชั่วโมงการทำงานของเด็กหรือไม่ ผ่านการตรวจแรงงานหรือรายงานจากระบบติดตาม (ที่จะกล่าวต่อไป) เพื่อป้องกันการแหกกฎใช้แรงงานเด็กเกินเวลา

ข้อเสนอที่ 4: จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับเด็ก

นอกเหนือจากลักษณะงานและชั่วโมงการทำงานแล้ว สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานเด็ก เด็กอายุน้อยอาจยังดูแลตนเองได้น้อยกว่าผู้ใหญ่ในบางเรื่อง เช่น การเดินทาง, การรับประทานอาหาร, หรือการเผชิญกับสภาพอากาศ ดังนั้นนายจ้างควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรกับเด็ก ให้มากที่สุด เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กๆ จะได้รับการดูแลที่เหมาะสมและทำงานได้อย่างปลอดภัย

การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานเด็กอาจทำได้ ดังนี้

- **การเดินทางที่ปลอดภัย:** กำหนดให้นายจ้างตรวจสอบวิธีที่เด็กเดินทางไป - กลับที่ทำงานอย่างปลอดภัย หากเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (เช่น < 13 ปี) นายจ้างควรต้องให้ผู้ปกครองหรือผู้ใหญ่ที่ได้รับมอบหมายมารับส่งเด็กทุกครั้งหลังเลิกงาน ยกเว้นกรณีเด็กโตที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเองได้ ตามระยะทางและเวลาที่กำหนด เช่น เด็กอายุ 13 ปีขึ้นไปอาจกลับบ้านเองได้ หากที่พักอยู่ใกล้ไม่เกิน 10 กม. และไม่ตึกเกิน 18:00 น. เป็นต้น และถึงแม้เด็กจะเดินทางเองได้ นายจ้างก็ควรเลิกงานให้เด็กก่อนเวลาที่ขนส่งสาธารณะยังมีความปลอดภัย (เช่น ก่อนค่ำ) ประมาณ 30 นาที เพื่อให้เด็กมีเวลาถึงบ้านในชั่วโมงที่เหมาะสม
- **ป้องกันอันตรายจากสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม:** นายจ้างควรดูแลไม่ให้เด็กต้องทำงานท่ามกลางสภาพอากาศที่เลวร้าย เช่น กลางแดดจัดเป็นเวลานาน หรือกลางคืนที่อากาศหนาวเย็นโดยไม่มีเครื่องป้องกัน หากงานอยู่นอกอาคาร ควรจัดหาเครื่องนุ่งห่มหรืออุปกรณ์ป้องกันแดด ฝน หนาว ให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก นอกจากนี้ พื้นที่ทำงานควรปราศจากสิ่งเสพติดหรือของมีคม และมีมาตรการรักษาความปลอดภัย (เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือระบบกล้องวงจรปิด) เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กตกอยู่ในสถานการณ์เสี่ยงภัยทางอาชญากรรมหรือการละเมิดทางเพศ
- **อาหารและโภชนาการ:** จัดให้เด็กได้รับน้ำดื่มที่สะอาดและอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนระหว่างเวลาทำงานตามความเหมาะสมของวัย นายจ้างอาจจัดหาอาหารหรือของว่างที่มีประโยชน์ให้ในช่วงพักงาน โดยคำนึงถึงสุขภาพวัยรุ่นและวัฒนธรรมการกินที่เด็กคุ้นเคย การดูแลด้านโภชนาการนี้จะช่วยให้เด็กมีพลังงานและสุขภาพที่ดี ไม่เป็นลมป่วยระหว่างทำงาน
- **ที่พักกรณีทำงานนอกพื้นที่:** หากเด็กต้องเดินทางออกไปทำงานนอกพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากบ้าน (เช่น งานถ่ายแบบหรืองานแสดงในต่างจังหวัด) นายจ้างควรจัดหาที่พักที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับเด็ก และผู้ปกครองที่ติดตามไปด้วย (หากผู้ปกครองประสงค์จะไปดูแล) เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กมีสถานที่พักผ่อนที่ปลอดภัยในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน
- **สนับสนุนการศึกษาในที่ทำงาน:** ในกรณีที่เด็กยังอยู่ในวัยเรียน นายจ้างสามารถร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานการศึกษาเพื่อจัดให้มีการเรียนการสอนเสริมในสถานที่ทำงานช่วงที่เด็กต้องมาทำงาน เช่น ประสานให้ครูมาสอนหนังสือหรือติวบทเรียนให้เด็กในเวลาว่างระหว่างวันทำงาน นายจ้างควรจัดสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์การเรียนเพื่อสนับสนุนโครงการนี้ ตัวอย่างเช่น ในบางประเทศมีกฎหมายให้บริษัทที่จ้างนักแสดงเด็กหรือแรงงานเด็กในวงการบันเทิงต้องจัดครูสอนพิเศษและเวลาการเรียนให้เด็กเหล่านี้ในกองถ่ายหรือสถานที่ทำงานของพวกเขา

ข้อเสนอที่ 5: ส่งเสริมสิทธิในการพักผ่อนและนันทนาการของแรงงานเด็ก

เด็กทุกคนมีสิทธิตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ (UN CRC) ในการพักผ่อน เล่น และเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมตามวัย (ข้อ 31) การทำงานไม่ควรริบเอา “วัยเด็ก” ไปจากพวกเขา งานที่หนักหรือเวลาทำงานที่มากเกินไปอาจทำให้เด็กขาดโอกาสเล่นและพักผ่อน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อพัฒนาการทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคมในระยะยาว การเล่นและกิจกรรมนันทนาการมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างทักษะชีวิตให้เด็ก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

การเล่นอย่างอิสระช่วยให้เด็กได้ทดลองบทบาทของตนในโลกผู้ใหญ่และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตการทำงานในอนาคต ในสภาพแวดล้อมโลกยุคใหม่ที่ต้องการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และปรับตัวเก่ง ทักษะเหล่านี้สามารถสั่งสมได้จากการละเล่นและกิจกรรมนอกเวลาของเด็ก หากเด็กไม่ได้รับโอกาสเล่นและพักผ่อนเลย นั่นอาจเป็นสัญญาณของปัญหาร้ายแรงในชีวิตของเขา และจะส่งผลกระทบต่อตัวเด็กเองและสังคมโดยรวมในระยะยาว อนึ่ง ในสภาพการจ้างงานจริง นายจ้างบางรายอาจมองว่าการให้เด็กพักผ่อนหรือเล่นระหว่างเวลาว่างเป็นเรื่องไม่จำเป็นและเสียผลประโยชน์ แต่ทัศนคติแบบนี้ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการและนายจ้างควรตระหนักว่าการเคารพ “สิทธิในการเล่นและพักผ่อน” ของเด็กเป็นการลงทุนที่จะให้ผลดีในระยะยาว ทั้งต่อเด็กเอง (มีสุขภาพที่ดีและพัฒนาศักยภาพเต็มที่) และต่อองค์กร (เด็กที่มีความสมดุลชีวิตจะทำงานได้ดีกว่า มีทักษะพร้อมเติบโตเป็นแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต)

เพื่อส่งเสริมสิทธิในการพักผ่อนและนันทนาการของแรงงานเด็ก รัฐและนายจ้างสามารถดำเนินการ ดังนี้

- **ห้ามทำงานล่วงเวลาและเวลากลางคืน:** ดังที่ได้กล่าวในข้อเสนอที่ 3 ควรออกกฎหมายหรือระเบียบห้ามไม่ให้เด็กทำงานเกินเวลาปกติ และห้ามทำงานในช่วงกลางคืนเด็ดขาด เพื่อให้เด็กมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
- **จัดเวลาพักและพื้นที่นันทนาการในที่ทำงาน:** นายจ้างควรกำหนดช่วงเวลาพักระหว่างงานที่เหมาะสม และจัดเตรียมพื้นที่หรืออุปกรณ์สำหรับกิจกรรมนันทนาการง่าย ๆ ให้เด็กได้ผ่อนคลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ มุมวาดรูป หรือของเล่นเสริมทักษะที่เข้ากับวัยของเด็ก ตัวอย่างแนวปฏิบัติในประเทศออสเตรเลียกำหนดให้นายจ้างต้องจัดพื้นที่พักผ่อนและวัสดุอุปกรณ์นันทนาการสำหรับเด็กในระหว่างการทำงาน โดยต้องเหมาะสมกับวัยและความต้องการของเด็กที่จ้างงาน เพื่อให้เด็กได้พักสมองจากงานและรู้สึกว่ายังมี “เวลาเด็ก” ของตนเอง
- **อนุญาตและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมนอกงาน:** นายจ้างควรยืดหยุ่นตารางงานเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะตามความสนใจ เช่น การเข้าค่ายเยาวชน การฝึกกีฬา การร่วมกิจกรรมชมรม หรือการอบรมวิชาชีพ หากกิจกรรมนั้นเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการของเด็ก นายจ้างอาจพิจารณาให้วันหยุดพิเศษหรือปรับเวลาทำงาน

ชดเชยให้เด็กได้เข้าร่วม นอกจากนี้ ในบางองค์กรอาจจัดกิจกรรมเสริมทักษะหรือสันทนาการ สำหรับพนักงานเด็กภายในองค์กรเอง เช่น เวิร์กช็อปศิลปะ ดนตรี หรือกีฬา เป็นระยะ

- **สร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับการเล่นของเด็ก:** ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ใหญ่ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เข้าใจวัยของเด็ก ไม่กดดันหรือคาดหวังให้เด็กทำงานตลอดเวลาอย่างผู้ใหญ่เต็มตัว ควรสนับสนุนการเล่นหรือการพักผ่อนของเด็กในเวลาที่เหมาะสมอย่างเปิดกว้าง ตัวอย่างเช่น ในช่วงเวลาพักกลางวัน ควรอนุญาตให้เด็กได้เล่นหรือทำกิจกรรมของตนโดยอิสระ ไม่ควรตำหนิหรือทำให้เด็กรู้สึกผิดที่ใช้เวลาไปกับการเล่น เพราะการเล่นช่วยให้พวกเขาคลายเครียดและพร้อมจะเรียนรู้หรือทำงานในช่วงเวลาต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอที่ 6: สร้างระบบติดตามและตรวจสอบการใช้แรงงานเด็กอย่างมีส่วนร่วม

ปัญหาสำคัญในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กไม่ได้อยู่ที่การขาดแคลนนโยบายหรือกฎหมาย หากแต่อยู่ที่การนำสิ่งที่กำหนดไว้มาปฏิบัติจริงให้เกิดผลการบังคับใช้กฎหมายและการติดตามตรวจสอบ จึงเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาระบบแรงงานเด็ก การมีอยู่ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก จะไร้ความหมายหากไม่มีใครตรวจสอบว่านายจ้างปฏิบัติตามหรือไม่ หลายครั้งที่แรงงานเด็กยังคงถูกละเมิดสิทธิเนื่องจากการทำงานนอกสายตาของภาครัฐหรือสังคม ซึ่งมักเกิดในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ หรือพื้นที่ห่างไกล การพัฒนาระบบติดตามการใช้แรงงานเด็กเชิงรุกจะช่วยเปิดโปงการละเมิดที่ซ่อนอยู่ และป้องกันไม่ให้เกิดต้องตกอยู่ในสภาพงานที่เลวร้ายตั้งแต่ต้น

ระบบติดตามและตรวจสอบควรถูกออกแบบอย่างครอบคลุมและมีมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วน ดังนี้

- **พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานเด็กระดับชาติ:** รัฐบาลจัดทำฐานข้อมูลกลางที่บันทึกข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงงานเด็กทั่วประเทศ เช่น จำนวนเด็กที่ทำงาน ประเภทงานที่ทำ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ สภาพการจ้าง และข้อมูลด้านสุขภาพการศึกษาของเด็ก ระบบนี้ควรเชื่อมโยงกับการออกใบอนุญาตหรือการขึ้นทะเบียนการจ้างงานเด็ก (ถ้ามี) เพื่อให้หน่วยงานรัฐทราบว่ามีเด็กคนใดทำงานที่ไหน อย่างไร
- **กลไกการรายงานและแจ้งเตือน:** จัดช่องทางให้ประชาชนและองค์กรภาคประชาสังคมสามารถรายงานกรณีสงสัยว่ามีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เหมาะสมได้ง่าย เช่น สายด่วน, แอปพลิเคชันมือถือ หรือเว็บไซต์เฉพาะกิจ เมื่อมีการแจ้งเบาะแส ระบบควรสามารถส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานตรวจแรงงานหรือหน่วยงานคุ้มครองเด็กในพื้นที่นั้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เข้าตรวจสอบทันที
- **การตรวจแรงงานเชิงรุก:** หน่วยงานตรวจแรงงานควรวางแผนลงพื้นที่ตรวจสอบสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงในการใช้แรงงานเด็กเป็นระยะ เช่น ภาคเกษตรกรรม หรืองานบ้าน

ในเมืองใหญ่ โดยทำงานร่วมกับองค์กรท้องถิ่นและชุมชนที่สามารถให้ข้อมูลเบื้องต้นได้ ในกรณี
ที่พบการละเมิด ควรดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจังทั้งกับนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- **ความร่วมมือหลายภาคส่วน:** ระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก
ภาคส่วน – ภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน, กระทรวงพัฒนาสังคมฯ), องค์กรระหว่างประเทศ (เช่น
ILO, UNICEF ที่มีโครงการด้านแรงงานเด็ก), ภาคประชาสังคม (NGO ด้านสิทธิเด็ก, มูลนิธิ
ช่วยเหลือเด็ก), ชุมชนท้องถิ่น (ผู้นำชุมชน, อาสาสมัคร) และแม่กระทั้งตัว เด็กและครอบครัว
เอง ภาครัฐควรจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการระดับชาติ/จังหวัดที่มีตัวแทนจากกลุ่ม
เหล่านี้ เพื่อกำกับดูแลระบบเฝ้าระวังแรงงานเด็กแบบบูรณาการ เมื่อทุกฝ่ายร่วมมือกัน ข้อมูลจะ
ถูกแลกเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและครอบคลุม สามารถตรวจพบและป้องกันการละเมิดสิทธิเด็กได้
ล่วงหน้า
- **การใช้ข้อมูลเพื่อดำเนินการช่วยเหลือ:** ข้อมูลที่ได้จากระบบติดตามควรถูกนำมาใช้กำหนด
นโยบายและมาตรการช่วยเหลือเด็กอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป เช่น หากพบเด็กต้องออกจาก
โรงเรียนมาทำงานจำนวนมากในพื้นที่ใด อาจออกโครงการทุนการศึกษาเฉพาะที่ตรง
กลุ่มเป้าหมายหรือจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพิ่มเติม ถ้าพบเด็กทำงานในงานอันตราย ก็ต้อง
เร่งเข้าไปช่วยเหลือและจัดฝึกอบรมอาชีพที่ปลอดภัยกว่าให้พวกเขา รวมถึงช่วยเหลือครอบครัว
ในด้านสังคมและเศรษฐกิจเพื่อไม่ให้เด็กต้องกลับเข้าสู่วงจรแรงงานอีก

ข้อเสนอที่ 7: พัฒนาสิทธิในการเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาตนเองของเด็กวัยทำงาน

“การศึกษาและการพัฒนาตนเอง” คือกุญแจที่จะช่วยให้เด็กหลุดพ้นจากวงจรของความยากจน
และการต้องเป็นแรงงานตั้งแต่อายุน้อย การที่เด็กคนหนึ่งต้องทำงานไม่ได้หมายความว่าเขาควรถูก
ตัดขาดจากโอกาสในการเรียนรู้ ตรงกันข้าม ยิ่งเด็กต้องทำงานเร็วเท่าไร รัฐและสังคมยิ่งมีความ
รับผิดชอบที่จะสร้างหลักประกันว่าเด็กคนนั้นจะยังได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของตน
อย่างเต็มที่ สิทธิในการศึกษาเป็นทั้งสิทธิเด็กและเป็น ประโยชน์สูงสุดในระยะยาวของเด็กเอง ที่จะ
สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตตนให้ดีขึ้น หลายกรณีที่เด็กหลุดออกจากระบบการศึกษาไปทำงานตั้งแต่
วัยเยาว์ มักต้องวนเวียนอยู่กับงานค่าแรงต่ำต่อเนื่องไปจนโต เพราะขาดคุณวุฒิและทักษะที่จะไป
ประกอบอาชีพที่มีรายได้สูงกว่า การลงทุนให้เด็กเหล่านี้ได้เรียนรู้เพิ่มเติมแม้ระหว่างทำงาน จะช่วยตัด
วงจร ดังกล่าว ทำให้พวกเขามีโอกาสขยับสถานะทางเศรษฐกิจสังคมและเข้าถึงงานที่มีคุณภาพเมื่อ
เติบโตขึ้น

ดังนั้น การรับเด็กเข้าทำงาน ไม่ควรเป็นข้ออ้างที่จะละเมิดสิทธิในการศึกษาและการพัฒนาตนเอง
ของพวกเขา นายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันปกป้องสิทธินี้ และสนับสนุนให้เด็กวัยทำงาน
ยังคงได้รับความรู้และทักษะเพิ่มเติมควบคู่กันไป การพัฒนาสิทธิด้านการศึกษาของเด็กที่ต้องทำงาน
ควรดำเนินการในหลายระดับ ได้แก่ ระดับรัฐ ระดับสถานศึกษา และระดับนายจ้าง ได้แก่

- **ทำให้โรงเรียนเป็นทางเลือกที่น่าดึงดูดยิ่งกว่าการทำงาน:** ภาครัฐควรลงทุนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบให้สูงพอที่เด็กและครอบครัวจะเห็นคุณค่าและอยากอยู่ในระบบต่อไป โรงเรียนต้องเข้าถึงได้ง่ายโดยเฉพาะในชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล (เช่น จัดรถรับส่งหรือหอพักสำหรับนักเรียนที่บ้านไกล) มีคุณภาพการสอนที่ดี บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และปลอดภัย ไม่มีการกลั่นแกล้งรังแก สิ่งเหล่านี้จะช่วย ดึงดูด ให้เด็กอยากมาโรงเรียนมากกว่าถูกบังคับ นอกจากนี้ ควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงานในอนาคต เช่น เสริมวิชาทักษะวิชาชีพหรือทักษะชีวิตที่ใช้งานได้จริง เพื่อให้ผู้ปกครองเชื่อมั่นว่าการส่งลูกเรียนต่อเป็น “การลงทุน” ที่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ไม่ใช่เสียเวลาเปล่า เมื่อเด็กได้รับทั้งความรู้ทั่วไปและทักษะอาชีพ พวกเขาก็มีโอกาสสูงขึ้นที่จะได้งานที่ดีเมื่อโตขึ้น
- **ลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวที่ส่งเด็กเรียน:** รัฐควรมีระบบทุนการศึกษาและเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัวยากจนเพื่อลดแรงกดดันทางเศรษฐกิจไม่ให้เด็กต้องลาออกมาทำงาน เช่น ให้ทุนเรียนฟรีจนจบการศึกษาภาคบังคับ มีทุนอาหารกลางวัน ชุดนักเรียน และอุปกรณ์การเรียนฟรี นอกจากนี้อาจมีโครงการเงินช่วยเหลือแบบมีเงื่อนไข (Conditional Cash Transfer) ที่มอบเงินให้ครอบครัวรายได้น้อยที่บุตรหลานเรียนต่ออย่างต่อเนื่อง มาตรการเหล่านี้ช่วยให้ครอบครัว “ไม่ต้องเลือกระหว่างการให้ลูกเรียนกับให้ลูกทำงาน” เพราะรัฐเข้ามาแบ่งเบาภาระแล้ว เด็กจะได้เรียนต่อโดยครอบครัวไม่เดือดร้อนมากนัก
- **สนับสนุนด้านโภชนาการและสุขภาพในโรงเรียน:** การมีอาหารกลางวันและการดูแลสุขภาพที่ดีในโรงเรียนจะกระตุ้นให้ครอบครัวเห็นประโยชน์ของการส่งเด็กไปเรียน เพราะนอกจากความรู้แล้ว เด็กยังได้รับโภชนาการและสุขภาพที่ดี ซึ่งบางครอบครัวไม่สามารถจัดหาให้ได้เองที่บ้าน สิ่งนี้เป็นแรงจูงใจเชิงบวกที่ทำให้พ่อแม่อยากให้ลูกอยู่ในระบบการศึกษามากกว่าส่งไปทำงานเร็วเกินไป
- **สร้างทัศนคติที่เห็นคุณค่าการศึกษาในสังคม:** หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสื่อมวลชนควรรณรงค์เปลี่ยนทัศนคติของสังคมให้เห็นว่าการศึกษาคือการลงทุนระยะยาวที่คุ้มค่า ไม่ใช่ความฟุ่มเฟือย ควรลดค่านิยมที่วัดคุณค่าคนจากรายได้ระยะสั้น (เช่น เด็กบางคนออกจากโรงเรียนมาขับมอเตอร์ไซด์ส่งของได้เงินทันที เลยคิดว่าการเรียนต่อไม่มีประโยชน์) และเน้นย้ำว่าการมีวุฒิการศึกษาหรือทักษะที่สูงขึ้นจะเปิดโอกาสให้ได้งานที่มั่นคงและรายได้ดีกว่าในอนาคต สังคมต้องช่วยกันสร้างความคาดหวังว่า “เด็กทุกคนควรได้เรียนอย่างน้อยจนถึงระดับที่ตนสามารถมีอาชีพที่มั่นคงเลี้ยงตัวเองได้” ไม่ใช่หยุดแค่ประถมหรือมัธยมต้น
- **บทบาทของนายจ้างในการสนับสนุนการศึกษา:** นายจ้างที่จ้างแรงงานเด็กควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษาของเด็กเหล่านี้ตามคู่มือแนะนำขององค์การนายจ้างระหว่างประเทศ

(IOE) ที่ได้จัดทำ “Employers’ Handbook on Child Labour” โดยมีแนวทางหลายประการ เช่น (1) กำหนดเวลาทำงานที่ไม่ขัดกับเวลาเรียน – หากเด็กยังเรียนอยู่ นายจ้างต้องให้เด็กเข้าทำงานเฉพาะช่วงนอกเวลาเรียน และหากจำเป็นต้องลงงานเพื่อสอบหรืองานวิชาการควรอนุญาต (2) จัดฝึกอบรม/พัฒนาทักษะในงาน – นายจ้างอาจจัดโปรแกรมฝึกทักษะวิชาชีพให้เด็กควบคู่การทำงาน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่แค่งานง่าย ๆ (3) สนับสนุนทุนการศึกษาหรือสวัสดิการการเรียนรู้ – หากองค์กรมีทรัพยากร ควรจัดทุนการศึกษาให้แรงงานเด็กเรียนต่อ หรือมีโครงการสวัสดิการ เช่น จ่ายค่าเรียนพิเศษ ค่าหนังสือเรียน เพื่อจูงใจให้เด็กไม่ทิ้งการเรียน (4) ติดตามความก้าวหน้าทางการศึกษาของเด็ก – ตั้งพี่เลี้ยงหรือตรวจสอบผลการเรียนของเด็กที่ทำงานด้วย หากพบปัญหาเช่นผลการเรียนตกเพราะทำงานหนักเกินไป นายจ้างควรร่วมกับผู้ปกครองหาทางแก้ไข เช่น ลดชั่วโมงงานลงชั่วคราว เป็นต้น

5.2. ข้อเสนอสำหรับการทำงานรูปแบบใหม่ยุคศตวรรษที่ 21

ในมิติการทำงานรูปแบบใหม่ยุคศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มประชากรเด็ก คณะผู้วิจัยได้พยายามจัดทำข้อเสนอลักษณะที่เป็นรูปธรรม สำหรับการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและนโยบาย ทั้งนี้ เพราะสภาพการทำงานของเด็กมิได้จำกัดอยู่เพียงงานแบบดั้งเดิมในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม หรือ การจ้างงานในครัวเรือนอีกต่อไป หากแต่ได้ขยายเข้าสู่รูปแบบใหม่ที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น งานแพลตฟอร์มดิจิทัล การเป็นครีเอเตอร์คอนเทนต์ออนไลน์ งานพาร์ทไทม์ในธุรกิจบริการ ตลอดจนงานในอุตสาหกรรมบันเทิง ซึ่งต่างมีพลวัตและความซับซ้อนมากกว่าที่ผ่านมา

ข้อเสนอที่ 8: การยกระดับมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานแพลตฟอร์ม

รูปแบบงานแพลตฟอร์มดึงดูดเด็กและเยาวชนด้วยเงื่อนไขเข้าถึงง่ายและรายได้จับใจ แต่แฝงความเสี่ยงสมัยใหม่หลายมิติ เด็กจำนวนหนึ่งถูกจัดสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระ ทำให้ไม่อยู่ภายใต้คุ้มครองของกฎหมายแรงงานหลัก สิทธิพื้นฐานเช่นค่าจ้างขั้นต่ำ การลาป่วย ค่าล่วงเวลา หรือความคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุจึงคลุมเครือ ขณะเดียวกันการจัดสรรงานและค่าตอบแทนถูกควบคุมด้วยอัลกอริทึมที่ไม่โปร่งใส ส่งผลให้รายได้ผันผวน คาดการณ์ไม่ได้ และอาจชักจูงให้ยอมรับงานเสี่ยงเพื่อไล่จับโบนัส นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายแฝงจากอุปกรณ์ โทรศัพท์มือถือ และการเดินทาง ทำให้รายได้สุทธิของเด็กต่ำกว่าที่เห็นในหน้าแอป อีกทั้งชั่วโมงงานมักยืดหยุ่นเกินควบคุม โดยเฉพาะงานกลางคืนหรือสภาพอากาศไม่ปลอดภัย กระทบต่อการนอน การเรียน และสุขภาพจิต การปิดบัญชีอัตโนมัติโดยไม่ชี้แจงและไม่มีช่องทางอุทธรณ์ที่มีประสิทธิภาพยิ่งซ้ำเติมความไม่มั่นคงของงาน

ข้อเสนอเชิงกฎหมายควรมุ่งแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้ขยายความหมาย “ลูกจ้าง” หรือกำหนดสถานะเฉพาะ “ผู้ปฏิบัติงานแพลตฟอร์มที่เป็นผู้เยาว์” เพื่อรับสิทธิขั้นต่ำเทียบเท่าลูกจ้างในระบบ รวมถึงกำหนดเพดานชั่วโมงงานของเยาวชน (เช่น วันเรียนไม่เกิน 3 ชั่วโมง สัปดาห์ไม่เกิน 18

ชั่วโมง และห้ามงานกลางคืน) ควบคุมการออกกฎกระทรวงบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัยเฉพาะกิจ (การฝึกอบรม ความพร้อมของอุปกรณ์ PPE ประกันอุบัติเหตุภาคบังคับ) และกำหนด “พื้นรายได้ต่อชั่วโมง” สำหรับบัญชีเยาวชน นอกจากนี้ควรกำหนดหน้าที่แพลตฟอร์มด้านความโปร่งใสอัลกอริทึมและสิทธิอุทธรณ์โดยมนุษย์ภายในกรอบเวลาที่แน่นอน พร้อมระบบ “โหมดเยาวชน” ที่จำกัดช่วงเวลาและชั่วโมงสะสมในตัวแอป บทบาทรัฐอยู่ที่การตรากฎหมายรอง ตรวจสอบงานเชิงรุก และกำกับข้อมูลจากแพลตฟอร์มเพื่อประเมินความเสี่ยง ส่วนแพลตฟอร์ม/นายจ้างต้องรับผิดชอบสมทบกองทุนสวัสดิการเยาวชนบนแพลตฟอร์ม จัดระบบติดตามชั่วโมงงานของเด็ก และห้ามลงโทษ/ปิดบัญชีเพราะใช้สิทธิร้องเรียนหรือปฏิเสธงานเสี่ยง

ข้อเสนอที่ 9: การคุ้มครองนักแสดงและศิลปินเยาวชนในอุตสาหกรรมบันเทิง

อุตสาหกรรมบันเทิงเปิดโอกาสให้เยาวชนจำนวนมากเข้าสู่งานที่ใช้ทักษะเฉพาะ แต่ความเสี่ยงสำคัญคือสัญญาที่ไม่สมดุลและการทำงานที่เกินวัย เด็กมักถูกผูกพันด้วยสัญญายาว มีค่าปรับสูง และการแบ่งรายได้ไม่โปร่งใส มีภาระค่าใช้จ่ายแฝง เช่น ค่าฝึก คอสตูม เดินทาง และค่าบริหารที่หักออกก่อนถึงมือเด็ก ชั่วโมงถ่ายทำยืดเยื้อ ไม่มีเวลาพักเพียงพอ และบางครั้งมีเนื้อหาหรือการนำเสนอที่ล่อแหลมเกินวัย กระทบต่อศักดิ์ศรีและพัฒนาการ อีกทั้งแรงกดดันจากการประเมินรูปร่าง/หน้าตาและความคาดหวังสาธารณะทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ขณะเดียวกันตารางงานมักชนกับเวลาเรียนโดยไม่มีระบบสอบหรือเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบ

ควรมีกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการคุ้มครองศิลปินเด็กและเยาวชน กำหนดเพดานชั่วโมงถ่ายทำ และเวลาหยุดพักชัดเจน ห้ามทำงานหลังเวลาที่กำหนด และห้ามมอบหมายจากอันตรายหรือเนื้อหาเชิงยั่วยุทางเพศสำหรับผู้เยาว์ บังคับใช้ “แบบสัญญามาตรฐาน” ที่ระบุสิทธิการเลิกสัญญาเพื่อเหตุผลการศึกษา/สุขภาพ การเปิดเผยรายได้-ค่าใช้จ่าย และกลไกตรวจสอบโดยบุคคลที่สาม จัดตั้งบัญชีทรัสต์กันรายได้ขั้นต่ำ (เช่น ไม่น้อยกว่า 15%) ในชื่อเด็กจนกว่าจะบรรลุนิติภาวะ และกำหนดให้มีกลไกดูแลสวัสดิภาพในกองถ่าย เช่น ครูประจำกอง นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บทบาทรัฐคือออกกฎหมายรองและตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนเฉพาะด้านพร้อมบทลงโทษทางปกครอง/อาญา ส่วนค่าย/ผู้จัดต้องปฏิบัติตามสัญญามาตรฐาน จัดตารางงานที่ไม่กระทบการศึกษา และรายงานข้อมูลชั่วโมงงาน-รายได้ของศิลปินเด็กต่อหน่วยงานกำกับอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอที่ 10: การคุ้มครองแรงงานเด็กในงานดิจิทัลและคอนเทนต์ออนไลน์

เศรษฐกิจครีเอเตอร์ทำให้เยาวชนจำนวนมากผลิตคอนเทนต์เชิงพาณิชย์ตั้งแต่วัยเรียน ความเสี่ยงใหม่ประกอบด้วยการละเมิดความเป็นส่วนตัว (การเปิดเผยข้อมูลที่อยู่ โรงเรียน ตารางชีวิต) การคุกคามออนไลน์ (doxxing, cyberbullying, sexualized comments) และแรงกดดันจากอัลกอริทึมที่ทำให้ชั่วโมงถ่ายทำ/ตัดต่อยืดเยื้อจนกระทบสุขภาพและการเรียน ความคลุมเครือระหว่าง “กิจกรรมยามว่าง”

กับ “งานที่สร้างรายได้” ทำให้สัญญาเกี่ยวกับเอเจนซีหรือแบรนด์มักไม่เป็นธรรม การแบ่งรายได้ไม่ชัดเจน และในหลายกรณีผู้ปกครองเป็นผู้บริหารช่องแต่ไม่กันรายได้ให้เด็กอย่างเพียงพอ

จำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กให้ครอบคลุม “ผู้สร้างคอนเทนต์เยาวชนที่มีรายได้” โดยกำหนดให้การทำงานเกินเกณฑ์ชั่วโมงหรือรายได้เป็นกิจการที่ต้องแจ้ง/ขึ้นทะเบียน กำหนดเพดานชั่วโมงถ่ายทำ (เช่น วันเรียนไม่เกิน 3 ชั่วโมง วันหยุดไม่เกิน 6 ชั่วโมง) และบังคับใช้บัญชีเงินรายได้สำหรับเด็กครีเอเตอร์ โดยกันส่วนแบ่งขั้นต่ำในชื่อเด็ก (เช่น ไม่น้อยกว่า 50%) พร้อมสิทธิในภาพลักษณ์และสิทธิขอลบคอนเทนต์ที่กระทบศักดิ์ศรี แก่ PDPA ให้เพิ่มบทเฉพาะสำหรับเด็กทำงานออนไลน์ จำกัดการทำโปรไฟล์ลิงก์/โฆษณาเจาะกลุ่มผู้เยาว์ และกำหนดเส้นตายการลบเมื่อร้องขอ แพลตฟอร์มและเอเจนซีต้องใช้สัญญามาตรฐาน เปิดแดชบอร์ดรายได้โปร่งใส ตั้งช่องร้องเรียนเร่งด่วน และออกแบบระบบ “เยาวชนปลอดภัย” ที่ยืนยันอายุ จำกัดเวลาเผยแพร่ และกรองคอมเมนต์ที่รุนแรง บทบาทรัฐคือกำกับสัญญาและข้อมูลส่วนบุคคล พร้อมตรวจสอบการปฏิบัติตามของแพลตฟอร์มและแบรนด์เป็นระยะ

ข้อเสนอที่ 11: การยกระดับมาตรฐานงานพาร์ทไทม์ของเยาวชน

งานพาร์ทไทม์ในภาคค้าปลีก บริการ และงานตามฤดูกาลเป็นทางเลือกหลักของเยาวชน แต่ความเสี่ยงที่พบอย่างแพร่หลายคือการจ้างงานโดยไม่มีสัญญาลายลักษณ์อักษร การกำหนดค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา การหักเงินโดยพลการ และการจัดเวรยาว/เลิกดึกที่ขัดแย้งกับข้อจำกัดด้านอายุและสภาพร่างกาย เด็กมักถูกมอบหมายงานที่มีความเสี่ยง เช่น ยกของหนัก ทำงานกับความร้อนหรือสารเคมี โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม ที่สำคัญ เด็กจำนวนมากไม่รู้สิทธิแรงงานของตนเองและเกรงกลัวการถูกตอบโต้เมื่อร้องเรียน ทำให้การละเมิดสิทธิยังดำรงอยู่และกระทบต่อผลการเรียนและพัฒนาการในระยะยาว

ควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานพาร์ทไทม์อย่างชัดเจน โดยขยายความนิยาม “ลูกจ้าง” และกำหนดการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับผู้เยาว์ พร้อมออกสัญญามาตรฐานพาร์ทไทม์ที่ระบุชั่วโมงงานสูงสุด การพัก การหยุดช่วงสอบ และการห้ามมอบหมายงานอันตราย จัดตั้งระบบ “ใบอนุญาตทำงานเยาวชน” ที่ผูกกับการยินยอมของผู้ปกครองและระบบตรวจแรงงานเชิงรุก บังคับให้สถานประกอบการบันทึกชั่วโมงงาน/ค่าจ้างและเปิดให้ตรวจสอบได้ทันที เพิ่มบทลงโทษกรณีค้าง/กักค่าจ้างและการลงโทษตอบโต้ผู้ร้องเรียน บทบาทรัฐเน้นการตรวจแรงงานประกาศบัญญัติงานอันตรายที่ห้ามเยาวชนทำ และทำ MOU กับสถานศึกษาเพื่อป้องกันตารางงานชนเวลาเรียน ส่วนนายจ้างต้องใช้สัญญามาตรฐาน วางตารางงานที่เหมาะสมกับวัย และประกันความปลอดภัยในที่ทำงานตามหลักสากล

ข้อเสนอที่ 12: การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยดิจิทัลของแรงงานเยาวชน

เมื่อการทำงานของเด็กโยกย้ายสู่โลกดิจิทัล ความเสี่ยงด้านข้อมูลและความเป็นส่วนตัวตัวขยายตัวจากการเก็บ ใช้ และเชื่อมโยงข้อมูลพฤติกรรมเพื่อควบคุมงานหรือค่าตอบแทน รวมถึงภัยคุกคามออนไลน์รูปแบบใหม่ เช่น doxxing, sextortion, grooming และการแพร่ซ้ำของเนื้อหาที่ละเมิดแม่หลังลบแล้ว ผ่านเครือข่ายการแชร์ซ้ำ เด็กยังเผชิญ “แบบออกแบบมืด” ในแพลตฟอร์มที่บิดเบือนการยินยอมและแรงจูงใจให้เปิดเผยข้อมูลเกินความจำเป็น ในหลายกรณีผู้ปกครองเองเผยแพร่ข้อมูลบุตรเพื่อประโยชน์ทางพาณิชย์โดยไม่ประเมินผลกระทบระยะยาว ทำให้ร่องรอยดิจิทัลของเด็กกลายเป็นภาระในอนาคตการศึกษาและการทำงาน

ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้มีหมวดเฉพาะสำหรับ “ผู้เยาว์ที่อยู่ในความสัมพันธ์การทำงาน” กำหนดฐานกฎหมายที่เข้มงวดกว่าปกติ ห้ามการทำโปรไฟล์เพื่อกำหนดค่าจ้างหรือการเข้าถึงงาน กำหนดสิทธิขอลบข้อมูล/คอนเทนต์และเส้นตายการลบที่สั้น (เช่น ภายใน 72 ชั่วโมง) พร้อมหน้าที่แพลตฟอร์มในการป้องกันการรั่วไหลผ่านเทคโนโลยีจับคู่แฮช บังคับให้แพลตฟอร์มและแบรนด์ทำ Data Protection Impact Assessment เมื่อดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเยาวชน และจัดตั้งช่องทางช่วยเหลือส่วนร่วมรัฐ-แพลตฟอร์ม-ภาคประชาสังคมสำหรับเหตุความปลอดภัยออนไลน์ บทบาทรัฐคือกำกับดูแลและลงโทษการละเมิดที่มีผลกระทบต่อเด็ก รวมถึงรณรงค์ลด “sharenting” ที่เสี่ยง ส่วนแพลตฟอร์ม/นายจ้างต้องออกแบบระบบคุ้มครองโดยปริยาย (privacy by default) ลดการเก็บข้อมูลเหลือเท่าที่จำเป็น และจำกัดรับมือเหตุฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง

ข้อเสนอที่ 13: การมีส่วนร่วมเชิงนโยบายและการพัฒนากทักษะของแรงงานเยาวชน

ข้อจำกัดสำคัญของแรงงานเด็กคือการขาด “เสียง” ในการออกแบบนโยบายและเงื่อนไขการทำงาน แม้เป็นผู้ได้รับผลโดยตรง อีกทั้งเยาวชนจำนวนมากขาดทักษะดิจิทัล การเงิน และความปลอดภัยการทำงานที่จำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพงาน จึงติดอยู่ในงานรายได้ต่ำและเปราะบาง การมี การฝึกอบรมในที่ทำงานก็ไม่ถูกยอมรับหรือเทียบโอนเป็นคุณวุฒิ ทำให้ไม่เกิดทุนมนุษย์ที่แปรเป็นโอกาสในตลาดแรงงานจริง ความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากร ทั้งค่าเดินทาง อุปกรณ์ และอินเทอร์เน็ต ทำให้เด็กยากจนเข้าไม่ถึงการพัฒนาทักษะ แม้มีความตั้งใจ

ข้อเสนอคือรับรองสิทธิการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมของแรงงานเยาวชนผ่านการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือออกระเบียบรับรอง ให้สามารถจัดตั้งเครือข่าย/สภาเยาวชนแรงงานระดับชาติ และท้องถิ่นที่มีอำนาจให้ความเห็นต่อร่างกฎหมายและมาตรการกำกับตลาดแรงงานเด็ก กำหนดให้การจ้างงานเยาวชนทุกประเภทต้องมีองค์ประกอบการฝึกอบรมขั้นต่ำและสามารถเทียบโอนเป็นหน่วยกิต/ประกาศนียบัตร (micro-credentials) ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ จัดโครงการ “บัตรกำนัลทักษะ” เพื่ออุดหนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมสำหรับครัวเรือนรายได้น้อย และบัญญัติ “สิทธิขอปรับตารางงานเพื่อการศึกษา” ให้เยาวชนสามารถขอเวลาสอบ/เรียนเสริมโดยไม่ถูกลงโทษ บทบาทรัฐคือจัดตั้งกลไกการมี

ส่วนร่วมที่มีผลผูกพันทางนโยบาย พัฒนาระบบเทียบโอนการเรียนรู้จากการทำงาน และอุดหนุนงบประมาณฝึกอบรม ส่วนผู้จ้างงานต้องบูรณาการแผนพัฒนาทักษะเข้ากับสัญญาจ้าง จัดเวลาฝึกที่ชัดเจน และรับรองผลการเรียนรู้เพื่อให้เยาวชนก้าวสู่ “งานที่มีคุณค่า” เมื่อเติบโตเต็มวัย

บทที่ 6

บทสรุป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันคือผลผลิตของเศรษฐกิจการเมืองแบบประนีประนอมกันระหว่างนายจ้าง ขบวนการแรงงาน และรัฐในฐานะคนกลางผู้จัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความตึงเครียดในความสัมพันธ์ทางการผลิตของอุตสาหกรรมที่มีสถานประกอบการและเวลาทำงานที่ชัดเจนแน่นอนแบบรัฐทุนนิยมสมัยใหม่

อย่างไรก็ดีเทคโนโลยีการผลิตที่แยกสายพานการผลิตออกเป็นส่วนๆ และกระจายงานออกเป็นเสี่ยงๆ ก่อนที่จะนำเข้ามาประกอบกันเป็นผลผลิตสุดท้ายผ่านช่องทางการลำเลียงข้ามพรมแดนหรือระบบสื่อสารข้ามชาติที่เชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน ได้สร้างความสัมพันธ์ชุดใหม่บนเงื่อนไขของเวลาและพื้นที่อันแตกต่างไปจากเดิมอย่างไพศาล

เมื่อเครื่องจักรแห่งระบบการผลิตเพื่อตอบสนองความปรารถนาของตลาดได้ทะยานข้ามข้อกีดกันทางเวลา สถานที่ ไปล้วงควักเอา “เนื้อตัว” “แรงงาน” และ “รูปลักษณ์” ของเด็กมาเป็นส่วนประกอบสร้างของสินค้าและบริการ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุเชิงปริมาณ ที่มีแรงงานเด็กท้องถิ่น “จำนวนมาก” ที่พร้อมรับ “ค่าตอบแทนต่ำ” หรือเหตุผลเชิงคุณภาพเนื่องจากเด็กนั้น “น่าพิสมัย” และสามารถกวาดต้อนเข้าสู่สายพานการผลิต การกระจาย แลกเปลี่ยนของอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดโลก และย้อนกลับมาบริโภคซ้ำในท้องถิ่น จนกลายเป็นการสร้างความหมายของ “การดำรงอยู่ของเด็ก” ในระบบทุนนิยม โดยทุนและตลาดเป็นผู้ชี้แนะให้เด็กเร่งเข้าสู่การทำงานหาเงินแบ่งเบาภาระครอบครัว หรือกลายเป็น “ความหวัง” ในการแบกรับสมาชิกครอบครัวซึ่งไม่อาจแข่งขันในตลาดแรงงานได้ การทำงานเพื่อบรรลุป้าประสงค์เหล่านี้จึงบดบังการกำหนดอนาคตตนเองของเด็ก

อย่างไรก็ตาม สังคมเริ่มตระหนักถึงความทำลายด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวอย่างสำคัญ ในด้านหนึ่ง ปัญหาโครงสร้างประชากรและความเปราะบางของครัวเรือนรูปแบบใหม่ก็เป็นแรงกดดันให้ต้องคิดถึงระบบคุ้มครองแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น อาทิ สวัสดิการเลี้ยงดูบุตรสำหรับพ่อแม่ที่มากขึ้นและยืดหยุ่น ข้อกำหนดสำหรับสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตร การพัฒนาเด็กและวัยแรกเริ่มทำงานให้มีศักยภาพในการทำงานและเป็นสมาชิกสังคมที่มีคุณภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ทุกช่วงวัยอย่างเสมอภาคตรงความจำเป็นของกลุ่มเสี่ยง กลายเป็นแนวโน้มใหญ่ด้านนโยบายเด็กและครอบครัวระดับโลก

รัฐในฐานะตัวกลางในการประสานความร่วมมือระหว่าง ผู้จ้าง/นายจ้าง กับ แรงงาน จึงต้องออกแบบหลักประกันสิทธิแรงงาน ที่คำนึงถึงการทำงานในอนาคตอันมีแนวโน้มที่จะดึงดูดและเปิดพื้นที่ให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วขึ้น แต่ไม่ใช่งานใช้แรงงานเข้มข้นเหมือนในอดีต เช่น ในปัจจุบันมีเด็กและเยาวชนจำนวนมากที่ทำงานด้านวรรณกรรม งานกราฟิก และงานผลิตคอนเทนต์ออนไลน์ ที่ช่วยสร้างรายได้และพัฒนาทักษะให้พวกเขาควบคู่ไปกับการเรียน เป็นต้น ดังนั้น ระบบการคุ้มครองแรงงานจึงต้องเปิดรับจินตนาการใหม่ โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะสำหรับเด็กและเยาวชน ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามบริบทการเปลี่ยนแปลงใหม่ของโลกและสังคมไทย

อย่างไรก็ดีการต่อสู้เชิงอุดมการณ์เศรษฐกิจการเมืองในทศวรรษหลัง เพื่อผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบาย การเสนอกฎหมาย และกลไกเชิงสถาบันในการปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานในเวทีการเมืองรัฐไทยที่ปรากฏ สะท้อนถึงความพยายามในการต่อสู้กับความท้าทายอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและลึกซึ้งของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ที่ผลักดันโดยกระแสโลกาภิวัตน์ของลัทธิเสรีนิยมใหม่อย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง ตั้งแต่การผลักดันให้ลดข้อกำหนดข้อจำกัดด้านแรงงาน การเสนอให้ลดหลักประกันแรงงานเพื่อลดขีดงบประมาณ ไปจนถึงการผลักดันการปฏิรูปในการดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานและเด็กออกจากภารกิจของรัฐ

เมื่อคำนึงถึงเงื่อนไขแห่งยุคสมัยข้างต้น การออกแบบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจึงต้องคำนึงตั้งแต่มิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม กระทั่งต่อรูปแบบการทำงาน การประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นันทนาการ รวมไปถึงชีวิตส่วนตัวและครอบครัว กระนั้นระบอบกฎหมายเดิมที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ บทบัญญัติข้อกฎหมาย กลไกบังคับตามสิทธิ และสถาบันทางกฎหมาย กลับไม่สามารถรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะตั้งอยู่บนอุดมการณ์เศรษฐกิจการเมืองแบบอุตสาหกรรมเก่า

การสร้างสมดุลแห่งความสัมพันธ์ทางการผลิตที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง จึงต้องลดผลกระทบเชิงลบและดูดซับพลังเชิงบวกของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารเวลาและพื้นที่อย่างลึกซึ้ง อาทิ การพัฒนาสภาพการทำงานแรงงานรับจ้างอิสระมิให้บั่นทอนคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล และเอื้อต่อการรวมกลุ่มต่อรองของแรงงาน ทั้งการเพิ่มโอกาสการจ้างงานในระบบใหม่เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้คนและสังคมไทยอย่างกว้างขวาง เมื่อปรับปรุงระบอบกฎหมายไทยขึ้นมารองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้ย่อมส่งผลให้เกิดหลักประกันสิทธิแรงงานแก่เด็กอันเป็นกลุ่มเสี่ยงที่ไร้อำนาจในการต่อรองและขาดหลักประกันความมั่นคงจากกฎหมาย

ผลการวิจัยนี้ได้สะท้อนสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงานและชีวิตของเด็กในศตวรรษที่ 21 และแนวทางสร้างหลักประกันให้กับกลุ่มแรงงานที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการวิจัยทางนิติศาสตร์ในกลุ่มมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานเด็ก หรือสิทธิเด็กในครอบครัวคนทำงาน แนวทางพัฒนาสิทธิแรงงานเด็กและเด็กในครอบครัวคนทำงาน จนสามารถสร้างข้อเสนอแนะในรูปแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านนโยบายสวัสดิการการทำงาน (workfare) มากกว่าสวัสดิการสังคมในภาพกว้าง (welfare)

การถอดบทเรียนทั้งในและต่างประเทศทำให้ได้ข้อเสนอแนะงานวิจัยในลักษณะแนวทางการกำกับดูแลผู้มีส่วนได้เสียให้เหมาะสมกับสภาพ “งาน” ที่เด็กทำ เพื่อให้สอดคล้องกับความเสี่ยงและความเป็นไปได้ในการนำข้อเสนอวิจัยไปผลักดันให้เป็นนโยบายและกฎหมายที่ใช้ได้จริง โดยข้อเสนอแนะจะอิงกับสิทธิแรงงานหรือสิทธิเด็กเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตเด็กใน 2 ประเด็นหลัก คือ ความมั่นคงใน “สิทธิทางสังคม” และ “สิทธิทางเศรษฐกิจ” ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความเปราะบางใน 5 มิติ อันได้แก่

- 1) การส่งเสริมสิทธิเด็กตามกฎหมายแรงงาน ในประเด็นการจ้างงานมั่นคงขึ้น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การเข้าถึงสวัสดิการสังคม การป้องกันอันตรายจากการทำงาน การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และขยายไปถึงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการรับไปทำงานในบ้าน ไร่ การทำงานในภาคการผลิตที่มีกฎหมายเฉพาะ หรือแรงงานอพยพ
- 2) กฎหมาย นโยบาย และโครงการส่งเสริมสิทธิเด็กในการนันทนาการและพักผ่อน เพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและใช้ชีวิตในมิติอื่นของเด็ก
- 3) กฎหมาย นโยบาย และโครงการสนับสนุนให้เด็กได้พัฒนาตนเอง หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและมีสิทธิมีเสียงในเวทีหรือการผลักดันกฎหมายที่มีผลกระทบต่อตน
- 4) การลงทุนและพัฒนาเครือข่ายทางสังคมและหลักประกันทางสังคมรองรับแรงงานเด็ก ให้อำนาจให้เด็กเข้าถึงระบบสาธารณสุขเกี่ยวกับโรคทางจิต ระบบประกันสุขภาพและสวัสดิการสังคม ปลอดภัยจากการคุกคาม
- 5) เสริมสร้างความมั่นคงในความสัมพันธ์และการสร้างครอบครัวของผู้คนในระบบการจ้างงานยืดหยุ่น อ่อนไหวง่าย มีความเสี่ยงสูง โดยรับรองความมั่นคงทางสังคมอย่างเป็นระบบโดยกฎหมายและโครงการเสริม

จากการวิเคราะห์แต่ละประเด็นสภาพปัญหาด้วยตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องและถอดบทเรียนทั้งจากในและนอกประเทศแล้ว สามารถสร้างแนวทางพัฒนากฎหมายและมาตรการคุ้มครองสิทธิให้ดีขึ้นทั้งที่อยู่ในรูปของ บทบัญญัติกฎหมาย นโยบาย โครงการพัฒนา โดยคำนึงถึงประเด็นการคุ้มครองสิทธิ แรงที่เปรียบเทียบความสอดคล้องหรือความแตกต่างกับแรงงานผู้ใหญ่ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของหลักประกันทางกฎหมายและข้อเท็จจริงทางสังคมเมื่อนำมาปรับใช้ในสถานการณ์จริง หากมีกระแสต้องการปฏิรูประบอบกฎหมายใหม่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อประกันสิทธิเด็กซึ่งเป็นแรงงานหรือเป็นสมาชิกของครอบครัวแรงงานอันเป็นกลุ่มเสี่ยงเป้าหมาย

บรรณานุกรม

- “ปัญหาเด็กเกิดใหม่ลด 50% ส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัวยากจน ช้าเจอพัฒนาการล่าช้า 74.8%”, hfocus, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568 <https://www.hfocus.org/content/>
- “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ประกอบด้วย
- “สภาเด็กและเยาวชนกับพื้นที่แสดงออกของเด็ก”, Amnesty International Thailand, สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2568, <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/985/>
- “아이돌 전성 시대, 연습생의 눈물” [“Golden ages of Idol, the tears of idol trainee”] posted January 26, 2022, by MBC PD NOTE, YouTube, 43 min., 55 sec., <https://www.youtube.com/watch?v=Wk-WJkzWLV0>
- “지수,로제-남자들과 눈도 마주치면 안돼” [“Jisu and Rose are not allowed to have eye contacts with male trainees”] posted January 20, by TV-People, YouTube, 2 min., 4 sec., <https://www.youtube.com/watch?v=kRNha0SWTCs>
- Bantekas, I. Oette, L. 2nd Edition. (2016). *International Human Rights Law and Practice*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Business Plus, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้”, Business plus, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2568 <https://www.businessplus.co.th/activities>
- Clinical Psychology Associates. "How Excessive Screen Time Affects Social Skills in Childhood." Clinical Psychology Associates. Accessed January 26, 2025. <https://clinpsysg.com/how-excessive-screen-time-affects-social-skills-in-childhood/>.
- Cordeiro, Vanessa C., “Kidfluencers and Social Media: The Evolution of Child Exploitation in the Digital Age.” Humanium. Accessed January 26, 2025. <https://www.humanium.org/en/kidfluencers-and-social-media-the-evolution-of-child-exploitation-in-the-digital-age/>.
- Dongseong, M. et al. “스무살 노예” 착취... e스포츠엔 수십명의 ‘카나비’ 있다: 기사, 서울, 2019 년 11 월 28 일 [“Twenty years old slave” Exploitation in E-sports, several cases like “Kanabi”: News article, Seoul, 28 November 2019] Accessed January 26, 2025 <https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924110172>
- Donovan, Sarah A.; Shimabukuro, Jon O., “The Fair Labor Standards Act (FLSA) Child Labor Provisions,” <https://www.congress.gov/crs-product/R44548> [Accessed on March 22, 2025]
- Editorial, “No more child labour,” June 12, 2024, Bangkok Post, <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/2809564/no-more-child-labour> (retrieved on March 25, 2025)

Eric Edmonds and Olivier Thévenon, *Child Labour: Causes, Consequences and Policies to Tackle It*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 235 (Paris: OECD Publishing, 2019)

European Trade Union Institute. (2016). *shaping the new world of work: The impacts of digitalisation and robotisation*. ETUI-ETUC Conference, 27-29 June 2016, Brussels: EU.

<https://lawsuitlegalnews.com/social-media-lawsuit/side-effects/>

in South Africa. Braamfontein: A Chance to Play, 2010, http://www.a-chance-to-play.org/fileadmin/user_upload/a-chance-to-play/07Manual/Intro_and_Children_s_Right_to_Play_01.pdf [Accessed April 3, 2025]

International Labour Organization. *Checkpoints for Companies – Eliminating and Preventing Child Labour*. (Geneva: International Labour Organization, 2016)

International Organisation of Employers, Employer “Best Practice” on Child Labour, *Employers’ Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001)

International Organisation of Employers, *Employers’ Handbook on Child Labour: A Guide for Taking Action*, revised ed. (Geneva: International Organisation of Employers, 2001).

International Play Association (IPA), *The Play Definition*, accessed June 25, 2025,

<https://ipaworld.org/what-is-play/the-play-definition>.

Jeong, Lucy. “K-pop trainee rules: no dating, no phones, weekly weight checks – Blackpink, Twice and BTS members reveal what Korea's entertainment agencies really demand of their idols.” *South China Morning Post*. Accessed January 27, 2025.

<https://www.scmp.com/magazines/style/celebrity/article/3110355/k-pop-trainee-rules-no-dating-no-phones-weekly-weight>.

Khaosod English, “Immigration officers and police from Phangan Police Station in Surat Thani Province investigated the Koh Phangan International Church in Moo 4, Koh Phangan Subdistrict, Koh Phangan District, Surat Thani Province on Jan. 29, 2025, after learning that it was operating as an unauthorized school.” Facebook, January 29, 2025.

Lester, S., and Russell, W., Children’s right to play: An examination of the importance of play in the

lives of children worldwide, *Working Paper No. 57 The Hague, The Netherlands: Bernard*

- Masterson, Marina A. 2021. "When Play Becomes Work: Child Labor Laws in the Era of "Kidfluencers". *University of Pennsylvania Law Review*.
https://scholarship.law.upenn.edu/penn_law_review/vol169/iss2/5
- Matthew Doman. "Social Media Side Effects: Protecting Our Children's Wellbeing." Accessed January 26, 2025
- McLean Hospital, "The Mental Health Impact of Bullying on Kids and Teens." accessed January 26, 2025, <https://www.mcleanhospital.org/essential/bullying-kids-teens/>
- Dongseong, M. et al. "스무살 노예" 착취... e스포츠엔 수십명의 '카나비' 있다. 기사, 서울, 2019 년 11 월 28 일 ["Twenty years old slave" Exploitation in E-sports, several cases like "Kanabi": News article, Seoul, 28 November 2019] Accessed January 26, 2025
<https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924110172>
- Mrnjaus, K., The Child's Right to Play?!, *Croatian Journal of Education*, 16(1) (2024): 217- 233.
- NICEF, *General Comment No. 17 (2013) on the Right of the Child to Rest, Leisure, Play, Recreational Activities, Cultural Life and the Arts (Article 31 of the Convention)*, CRC/C/GC/17.
- Office of Industrial Relations, *Child Employment Guide* (Queensland: Office of Industrial Relations, n.d.
- Oomen, B., Davis, M. F. & Grigolo, M. (editors). (2016). *Global Urban Justice: The Rise of Human Rights Cities*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Oxford Internet Institute, "Fair Work Principles." accessed January 25, 2025,
<https://fair.work/en/fw/principles/>
- Phanwin Yokying & Maria S. Floro, Parents' labour force participation and children's involvement in work activities: evidence from Thailand, *Oxford Development Studies*, 48(3)(2020): 287-303
- Prest Talbot, J., and Thornton, L., *A Chance To Play*, A manual promoting play for children
- Rees, Francis. 2025. "Famous at Five: Risk Assessing Digital Child Labour." *Information & Communications Technology Law*, January, 1–22.
- Right to Play, "Right To Play in Thailand." accessed January 25, 2025,
<https://righttoplay.com/en/countries/thailand/>
- Roy, Simanta et al. "Increased screen time and its association to migraine and tension-type headache: a cross-sectional investigation among Bangladeshi students." *BMJ neurology open* vol. 6,1 e000656. 8 May. 2024, doi:10.1136/bmjno-2024-000656

Sedex, “Child Labor Laws in the US and Its Global Supply Chains,”

<https://www.sedex.com/blog/child-labor-laws-in-the-us-and-its-global-supply-chains/>

[Accessed on March 22, 2025]

United Nation Thailand, Thailand Social Protection Diagnostic Review: Summary report on child-sensitive social protection in Thailand, (Bangkok: Unicef Thailand, 2022)

United Nation Thailand, Thailand Social Protection Diagnostic Review: Summary report on child-sensitive social protection in Thailand, (Bangkok: Unicef Thailand, 2022)

van Leer Foundation: 46

White, A. (2012). *The digital labour challenge: Work in the age of new media*. Geneva: International Labour Organization (ILO).

เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล, “ปัญหาการใช้แรงงานเด็กกับการทำงานในภาคประมง.” สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2568, <https://hrdfoundation.org/?p=2586>

ไทยรัฐออนไลน์, “รุดคุยพ่อแม่ชาวเขา แก่เด็กเร่ขายมาลัย ผิดกฎหมาย-โทษหนัก.” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568. <https://www.thairath.co.th/news/local/662641>

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, “ความท้าทายของสินค้าไทยหลังสหรัฐเตรียมถอดกึ่งไทยจากบัญชีสินค้าเฝ้าระวัง.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2568, <https://www.ditp.go.th/post/171956>

กระทรวงแรงงานสหรัฐ, ข้อค้นพบเรื่องการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดประจำปี 2023 ประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2568, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2023/Thailand_Thai.pdf

กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. “รูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐานและแรงงานที่มีความเสี่ยงในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Non-Standard Forms of Work and Precarious Workers in the Platform Economy).” วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4, no. 2 (2019): 59–107.

ชญาณ์ทัต ศุภชลาศัย. (2561). *Technopocene*. เชียงใหม่: ภัทรเพรส.

ณัฐกมล สิทธิวงศ์. “ว่าด้วยเรื่องความ ‘ไม่แฟร์’ ของการทำงานพาร์ทไทม์ที่ยากจะหลีกเลี่ยง.” สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2568, <https://varasarnpress.co/archives/3329>

นิภาพรรณ เจนสันติกุล, สวัสดิการสังคมของเด็กและเยาวชน: ความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงและโอกาส, *รัฐสภาสาร ฉบับเดือนมีนาคม - เมษายน 2562*: 99 – 115.

ประชาไท, “กสม. ตรวจสอบกรณีร้านสะดวกซื้อเอาเปรียบพนักงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 258 <https://prachatai.com/journal/2024/05/109337>.

ประชาไท, “กสม. ตรวจสอบกรณีร้านสะดวกซื้อเอาเปรียบพนักงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 258 <https://prachatai.com/journal/2024/05/109337>.

ประชาไท. (2564). นักศึกษาฝึกงานทั่วโลกยังถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม

2568, <https://prachatai.com/journal/2021/06/93520>

ภาสกร ฐีนาง, “เปราะบางและเสี่ยงสูง: มองเหล่า ไอดอลและศิลปินวงการบันเทิงเกาหลี ในฐานะ

‘แรงงาน’.” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-kpopidol/>

ภาสกร ฐีนาง, “บาร์ิสต้าในเชียงใหม่: วิกฤตสิทธิแรงงานของคนทำกาแฟใน ‘เมืองหลวงกาแฟ’.” สืบค้น

เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568, <https://themomentum.co/ruleoflaw-barista-chiang-mai/>

ภาสกร ฐีนาง, แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรม: ลักษณะการจ้างงาน สภาพการทำงาน ความเสี่ยง

ต่อการถูกบังคับใช้แรงงาน และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิ

มนุษยชนและการพัฒนา, 2566)

มูลนิธิศักยภาพชุมชน, แรงงานเด็กในประเทศไทย: สถานการณ์และแนวทางแก้ไข (กรุงเทพฯ: มูลนิธิ

ศักยภาพชุมชน, 2565),

วิจิตรา อร่ามวัฒนานนท์, บทบาทของอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลกับการแก้ไขปัญหาการใช้

แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย, (กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2559).

สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สวัสดิการเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่

30 มกราคม 2568, <https://research.eef.or.th/wp-content/uploads/2021/11/รวมเล่ม>

[สวัสดิการ-แก้ไขล่าสุด261064-1.pdf](https://research.eef.or.th/wp-content/uploads/2021/11/รวมเล่ม)

สุทธิชัย รักจันทร์. “นักศึกษาฝึกงานก็แรงงานคนหนึ่ง”: การเมืองในกระบวนการฝึกงานและข้อเรียกร้อง

ของนักศึกษาฝึกงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม.” วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา 12, no. 1

(2567): 104-130

สุภาพร พิทักษ์เผ่าสกุล, ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน

ตามกระบวนการยุติธรรม, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

39, ฉ.3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2563: 92 – 105.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย: การ

สำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด, (กรุงเทพฯ:

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2565).

องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ), สร้างสรรค์อนาคตประเทศไทย เกื้อหนุนชีวิตเด็กใน

แคมป์ก่อสร้าง, (กรุงเทพฯ: ยูนิเซฟประเทศไทย, 2560).

อนันตญา สุขพิทักษ์, บทความที่เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการใช้

แรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568,

http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6012018015/1574234903fb2ec8ac0b0e2690ad67ae7a0ca07878_abstract.pdf

อรรถัย อาจอ่ำ, “เด็กขายพวงมาลัย: ชีวิตขายขบในเมือง” ใน ประชากรและสังคม 2550 นคราภิวัตน์และ

วิถีชีวิตเมือง, บรรณาธิการโดย วรชัย ทองไทยและสุรีย์พร พันพึ้ง, (นครปฐม: ประชากรและ

สังคม, 2550): 122 - 137

설승인, '소속 연예인에 수익 의무 공개...'이승기 사태 방지법' 소위 통과' (연합뉴스, 2023)



ศูนย์ความรู้นโยบายเด็กและครอบครัว (คิด for คิดส์)

ศูนย์วิจัยและสื่อสารความรู้เพื่อตอบโจทย์อนาคต มุ่งวิเคราะห์ ออกแบบ เผยแพร่ความรู้ และขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะด้านเด็ก เยาวชน ครอบครัว และการเรียนรู้ เพื่อเป็นฐานสนับสนุนทางวิชาการให้กับสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สสส. และภาคีเครือข่าย



www.kidforkids.org



คิด for คิดส์



@101_PUB



@101_pub



contact.101pub@gmail.com