



รายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน

แนวทางการผลักดันหลักสูตร กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สำหรับสถาบันการศึกษา

ให้กฎหมายเป็นเกราะคุ้มครอง สร้างความเป็นธรรม และ
ลดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างยั่งยืน



LAW & EDUCATION SERIES
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
2026

รายงานการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สำหรับสถาบันการศึกษา

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

ด้วยคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่ตั้งแต่แรกก่อตั้งคือการเสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่ ซึ่งปัจจุบันพบช่องว่างทางความรู้ที่สำคัญของผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการขาดความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ส่งผลให้เกิดปัญหาการถูกละเมิดสิทธิ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และคดีความในศาลแรงงานที่มีจำนวนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือสืบทอดกิจการครอบครัวยังขาดทักษะด้านการบริหารจัดการ แรงงานสัมพันธ์อันนำไปสู่กรณีพิพาทแรงงาน

รายงานการศึกษานี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปฏิรูประบบการให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานในสถาบันการศึกษาทุกระดับ สืบเนื่องจากในแต่ละปี มีคดีเข้าสู่กระบวนการของศาลแรงงานจำนวนมาก เช่นในปี ๒๕๖๘ มีคดีแรงงานเข้าสู่ศาลชั้นต้น ๑๙,๓๒๙ คดี ซึ่งเป็นภาระสูญเสียทั้งเวลา ทรัพยากรและสูญเสียโอกาสต่างๆ ของทั้งฝั่งลูกจ้างและนายจ้าง ในการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดี อีกทั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ยังพบประเด็นความท้าทายสำคัญคือแรงงานไทยรุ่นใหม่และนักศึกษาจบใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแรงงาน โดยข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานระบุว่า ข้อพิพาทแรงงานส่วนใหญ่เกิดจากความไม่เข้าใจในสัญญาจ้างและสิทธิพื้นฐาน นอกจากนี้ สถิติการหลอกลวงไปทำงานผิดกฎหมายในประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น แก๊งคอลเซ็นเตอร์) ยังเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในการนี้ จึงได้เสนอแนวทางการผลักดันหลักสูตรผ่านกลไกการบูรณาการเนื้อหาในวิชาพื้นฐาน (Integration Method) การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (เช่น Thai MOOC) และการเชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ (National Credit Bank) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและทักษะชีวิต (Life Skills) เตรียมความพร้อมให้เยาวชนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ดังนั้น "การสร้างภูมิคุ้มกันทางกฎหมาย" ตั้งแต่ในระบบการศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมแก่เยาวชน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างมาตรฐานแรงงานที่ยั่งยืนในสถานประกอบการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ลดภาระจากการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เมื่อคนเข้าใจสิทธิและหน้าที่ คดีความที่เกิดจากความไม่เข้าใจจะลดลง
๒. เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน สถานประกอบการที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะมีผลผลิตภาพ (Productivity) สูงกว่า และดึงดูดนักลงทุนได้ดีกว่า
๓. แรงงานมีทักษะในการหางานทั้งในและต่างประเทศจาก ลดความเสี่ยงจากการถูกหลอกลวงหรือเป็นแรงงานบังคับ

บทที่ ๑

บทนำและความสำคัญของปัญหา (Introduction & Problem Statement)

๑.๑ บริบทการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม (Demographic Shift)

ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ระบุว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์แล้ว และคาดการณ์ว่าจะก้าวเข้าสู่ "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" (Super-Aged Society) ภายในปี ๒๕๗๖ โดยจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุถึงร้อยละ ๒๘ ในขณะที่อัตราการเจริญพันธุ์รวม (TFR) ลดลงเหลือเพียง ๑.๐ - ๑.๒ ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน ภาวะดังกล่าวกระทบโดยตรงต่อตลาดแรงงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน (Labor Shortage) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากสถิติแรงงานเดือนมีนาคม ๒๕๖๙ โดยศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่ามีประชากรผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) จำนวน ๑๔.๑๖ ล้านคน ในขณะที่โครงสร้างการว่างงาน (ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๘) พบว่ากลุ่มเยาวชนและบัณฑิตจบใหม่ช่วงอายุ ๒๐-๒๔ ปี เป็นกลุ่มที่มีผู้ว่างงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงวัยอื่นโดยมีจำนวนถึง ๑๑๗,๐๗๐ คน จากจำนวนผู้ว่างงานรวมทั้งประเทศ ๒๘๐,๔๖๙ คน ตัวเลขนี้สะท้อนถึงความเปราะบางในการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชน กรอบกับปัจจุบันเราจะพบว่าตลาดแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไปมากแบบพลิกโฉม เกิดการ disrupt เป็นผลจากการเข้ามาของเทคโนโลยี และความไม่แน่นอนในปัญหาภูมิรัฐศาสตร์ จึงเป็นความเสี่ยงที่แรงงานอาจต้องเผชิญกับสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การเลิกจ้างแบบกะทันหัน หรือแม้กระทั่งการหลอกลวงเพื่อไปทำงานผ่านระบบออนไลน์ฯ ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาแรงงานจนเกิดเป็นคดีความขึ้นสู่ศาล การให้ความรู้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น โดยเฉพาะนักศึกษาที่กำลังจะก้าวสู่โลกการทำงาน

๑.๒ สถิติปัญหาด้านแรงงานและข้อพิพาทในปัจจุบัน แม้กำลังแรงงานจะลดลง แต่ปัญหาข้อพิพาทด้านแรงงานกลับมีความซับซ้อนและมีปริมาณที่น่างกังวล โดยสามารถจำแนกสถิติสำคัญได้ดังนี้

๑) คดีความและข้อพิพาทแรงงาน: ข้อมูลจากรายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วประเทศ จัดทำโดยสำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ^{*๑} มีคดีแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน จำนวน ๒๘,๐๙๖ ราย โดยเมื่อพิจารณาจากคดีที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้น พบว่าคดีเกี่ยวกับการขอให้จ่ายค่าชดเชย มีจำนวนมากที่สุดสัดส่วนคิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๒๓ รองลงมาเป็นคดีขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ร้อยละ ๑๓ และการขอให้รับกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ร้อยละ ๑๐.๗๓ สถิติเหล่านี้ตอกย้ำว่าประเทศไทยยังคงมีปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และมีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งนี้ปัญหาเหล่านั้นไม่ว่าจะเกิดมาจากความไม่เข้าใจ หรือความตั้งใจ ยังคงสะท้อนปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานที่ยังคงน่ากังวล รายละเอียดปรากฏตามตารางหน้าถัดไป

ที่มาข้อมูล *๑ <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/2087/iid/53735>

สถิติคดีแรงงานที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลยุติธรรม ปี ๒๕๖๘

ข้อหาคดีแรงงาน	จำนวนคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณา			รวมทั้ง ๓ ศาล
	ศาลชั้นต้น	อุทธรณ์	ศาลฎีกา	
ขอให้คิดค่าชดเชย	๓,๗๔๖	๖๐๙	๓๗	๔,๓๙๒
ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๒,๙๙๙	๔๒๐		๓,๔๑๙
ขอให้รับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	๒,๔๗๕	๗๙๗		๓,๒๗๒
ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตรงเวลา มาตรา ๗๐	๒,๓๕๔	๓๓๘		๒,๖๙๒
ขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๒๕	๒,๑๔๗		๓๘	๒,๑๘๕
ขอให้ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง		๕๒๙		๕๒๙
ขอให้จ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๒๑			๑๒๒	๑๒๒
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม			๘๕	๘๕
ขอให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน			๔๕	๔๕
อื่น ๆ	๙,๓๕๔	๑,๘๔๗	๑๕๔	๑๑,๓๕๕
รวม	๑๙,๓๒๙	๒,๓๗๖	๔๔๔	๒๒,๑๔๙

หมายเหตุ เป็นข้อมูลการขึ้นสู่การพิจารณาเป็นกระบวนการทำงานที่ศาลทำ (Trial Process) เน้นเรื่อง กระบวนการนั้งบัลลังก์ วินิจฉัย (How/Action)

๒) วิกฤตการหลอกลวงแรงงานข้ามชาติ (Scams):

ข้อมูลสถิติอาชญากรรมทางเทคโนโลยีประจำปี ๒๕๖๘ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติระบุว่า ปี ๒๕๖๘ *^๒ มีคดีหลอกลวงออนไลน์พุ่งสูงทะลุ ๓๘๐,๐๐๐ คดี สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจกว่า ๒๕,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีกลุ่มวัยทำงานและผู้หญิงเป็นเป้าหมายหลัก สำหรับรูปแบบของคดี ๓ อันดับแรก หนักที่สุดและกำลังเป็นภัยคุกคาม ได้แก่ การหลอกลวงซื้อขายสินค้าหรือบริการที่ไม่ใช่ขบวนการ โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๕๒.๙๙ ตามมาด้วยการหลอกให้โอนเงินเพื่อรับรางวัล ร้อยละ ๑๔.๖๑ และการหลอกให้โอนเงินเพื่อทำงานออนไลน์ ร้อยละ ๘.๖๗ หรือ ตามลำดับ

ข้อมูลจากมูลนิธิกระจกเงา ปี ๒๕๖๗ รับแจ้งเด็กหายจำนวน ๓๑๔ คน*^๓ เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ๖% และสูงสุดในรอบ ๖ ปี กว่า ๗๒% หรือ ๒๒๗ คน เป็น เด็กวัย ๑๑ – ๑๕ ปี เป็นกลุ่มที่หายมากที่สุด รองลงมาคือวัย ๑๖ – ๑๘ ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างปลอดภัย และมีเด็กและเยาวชนอย่างน้อย ๑๑ คน ถูกหลอกไปทำงานกับแก๊งคอลเซ็นเตอร์ในประเทศเพื่อนบ้าน โดยอายุน้อยที่สุดเพียง ๑๔ ปี โดยสิ่งที่ต้องกังวล คือ จำนวนที่หายและพบว่าถูกหลอกไปทำงานกับแก๊งคอลเซ็นเตอร์ มีจำนวนเพิ่มขึ้น เป็น ๑๙ คน ในปี ๒๕๖๘ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการคุ้มครองเด็กจากการถูกแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานและการหลอกลวงให้ทำงานผิดกฎหมาย

จากสถิติรายงานผลการรับเรื่องร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ *๔ ได้ช่วยเหลือ คนหางานทั่วประเทศ รวม ๘๔๙ ราย โดยเป็นการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๑.๗๓ เป็นคนหางานที่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคเหนือ ร้อยละ ๗๑.๗๓ และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๓.๔๒ ตามลำดับ ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าจำเป็นต้องให้ความรู้อย่างทั่วถึง เนื่องจากผู้ได้รับผลกระทบส่วนใหญ่อยู่ในส่วนภูมิภาคและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

สถิติการช่วยเหลือคนหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรื่อง/พื้นที่	๒๕๖๗	๒๕๖๘
	จำนวน คน	
รวมผู้ร้องทุกข์	๗๔๑ ราย	๘๔๙ ราย
มูลค่าความเสียหาย (บาท)	๖๒,๒๒๖,๖๔๘	๘๖,๒๙๔,๒๙๖
กรณีเกี่ยวกับบริษัทจัดหางาน	๒๒	๑๗
กรณีถูกหลอกลวงจากสาย/ นายหน้าจัดหางานเถื่อน	๗๑๙	๘๓๒
ภาคเหนือ	๑๕๐	๑๕๗
ภาคกลาง	๑๐	๒๗
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๔๐๐	๖๐๙
ภาคใต้	๐	๑
กรุงเทพมหานคร	๑๑๓	๒๙
ปริมณฑล	๒๐	๒๖

ข้อมูล รายงานผลการรับเรื่องร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

ที่มาข้อมูล * ๒ <https://mgronline.com/stockmarket/detail/9690000027490>

* ๓ <https://www.thaipbs.or.th/verify/news/content/8256>

* ๔ https://www.doe.go.th/prd/ipd/custom/param/site/๑๕๕/cat/๔๐/sub/๐/pull/detail/view /detail/object_id/๑๙๘๒

๓) กลุ่มเป้าหมายที่มีความเสี่ยงสูง NEETs^{*๕} (Not in Education, Employment, or Training) : สถิติพบว่ากลุ่มเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา NEETs^{*๕} เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่สุดในการถูกหลอกลวงเข้าสู่ขบวนการค้ามนุษย์หรือทำงานผิดกฎหมายในต่างประเทศ เนื่องจากขาดที่พึ่งทางความรู้ด้านกฎหมายจัดหางาน

๔) ผู้เรียนในระบบ CWIE^{*๖} : ยังเผชิญกับช่องว่างด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เนื่องจากสถานะทางกฎหมายยังไม่ถูกนิยามเป็นลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดสภาวะการปฏิบัติงานที่ขาดมาตรฐานขั้นพื้นฐานด้านค่าตอบแทนและความปลอดภัยในบางสถานประกอบการ

๕) การพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ: ในปัจจุบันประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติสูงถึงร้อยละ ๒๙.๒๘ ของแรงงานในระบบประกันสังคม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่แรงงานไทยต้องมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานเพื่อสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรมและรักษาสีติในการเจรจาต่อรองของตนเองได้

๑.๓ ความจำเป็นในการบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายแรงงานเข้าสู่ระบบการศึกษา

เพื่อชดเชยการขาดแคลนแรงงาน ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ ๒๙.๒๘ ของแรงงานในระบบประกันสังคม ทำให้บริบทของสถานประกอบการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมพหุวัฒนธรรม การที่แรงงานไทยขาดความรู้เรื่องสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ทำให้เสียเปรียบในระบบทุนนิยม การบรรจุองค์ความรู้เหล่านี้เข้าสู่ระบบการศึกษา จึงเป็น "วักขึ้นทางสังคม" ที่สำคัญที่สุด

๑.๔ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาสถานะปัจจุบันและวิเคราะห์ข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอนกฎหมายแรงงานในสถาบันการศึกษา

๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกรณีศึกษาจากต่างประเทศ (International Best Practices) ในการให้ความรู้ด้านแรงงานแก่เยาวชน

๓. เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย (Life-cycle Approach)

๔. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนหลักสูตรสู่การปฏิบัติจริง

^{*๕} NEETs (Not in Education, Employment, or Training) หมายถึง กลุ่มเยาวชนหรือบุคคลวัยแรงงานตอนต้นที่อยู่ในนอกระบบการศึกษา ไม่ได้ประกอบอาชีพ และไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพใด ๆ

^{*๖} CWIE (Cooperative and Work-Integrated Education) หมายถึง การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามวิชาชีพ

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมและกรณีศึกษาต่างประเทศ (Literature Review & International Case Studies)

๒.๑ กรอบแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Framework)

Decent work หรือ ‘งานที่มีคุณค่า’ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อธิบายคำนี้เอาไว้ว่าเป็น ‘งานที่สามารถตอบสนองความต้องการ (aspirations) เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของคน บนหลักการ’^{*๗}

- ๑) งานที่นำมาซึ่งโอกาสในการทำงานและรายได้ที่เป็นธรรม
- ๒) งานที่ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่ออยู่ที่ทำงาน
- ๓) งานที่สามารถสร้างความมั่นคง - ความคุ้มครองทางสังคมให้กับครอบครัว
- ๔) งานที่ช่วยให้ได้พัฒนาตนเอง
- ๕) งานที่ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration)
- ๖) งานที่สนับสนุนการมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกถึงความห่วงกังวลต่าง ๆ
- ๗) งานที่สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ที่อาจจะกระทบกับชีวิตของผู้ที่ทำงาน
- ๘) งานที่ให้โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับหญิงและชายทุกคน (ความเท่าเทียมทางเพศ)

ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องอิงตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอนุสัญญาหลักของ ILO ที่มุ่งเน้น "งานที่มีคุณค่า" (Decent Work) ได้แก่

- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ และ ๑๘๒ ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็ก
- อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘: ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม (แม้ประเทศไทยจะยังไม่ให้สัตยาบันครบถ้วน แต่เป็นทักษะสากลที่เยาวชนอุดมศึกษาต้องรับรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในบริษัทข้ามชาติ)
- อนุสัญญาหลักฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ถูกกดขี่ทุกรูปแบบ
- อนุสัญญาหลักฉบับที่ ๑๓๘ และ ๑๘๒ การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- อนุสัญญาหลักฉบับที่ ๑๐๐ และ ๑๑๑ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

ที่มาข้อมูล * ๗ <https://www.sdgmove.com/๒๐๒๑/๐๖/๒๒/sdg-vocab-๒๑-decent-work/>

๒.๒ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน อายุระหว่าง ๑๕ - ๖๐ ปี มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่กับแรงงานตั้งแต่ก่อนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จนกระทั่งสิ้นสุดการประกอบอาชีพ โดยมีรูปแบบทั้งการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา จำนวน ๑๕ ฉบับ สามารถจำแนกตามความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้^๘

➤ กฎหมายในความรับผิดชอบ กรมการจัดหางาน

- ๑) พระราชบัญญัติจัดหางานและค้ำครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘
- ๒) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

➤ กฎหมายในความรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

➤ กฎหมายในความรับผิดชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
 - ๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
 - ๓) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
 - ๔) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
 - ๕) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔
 - ๖) พระราชบัญญัติ แรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘
 - ๗) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒
- ### ➤ กฎหมายในความรับผิดชอบ สำนักงานประกันสังคม
- ๑) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
 - ๒) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗
 - ๓) พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๕๔
 - ๔) พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑

➤ กฎหมายในความรับผิดชอบ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ### ➤ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

➤ กฎหมายอื่น ๆ ในความรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ๑) ประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗
- ๒) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับการการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รับผิดชอบร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ที่มาข้อมูล * ๘ <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๐/๐๒/ตารางกฎหมายที่-รวมว.รง.รักษาการ.pdf>

๒.๓ กรณีศึกษาจากต่างประเทศ (Best Practices)

จากการศึกษาพบว่า หลายประเทศมีการบรรจุ กฎหมายแรงงานเข้าไปในหลักสูตร การศึกษา เป็นแนวปฏิบัติระดับสากล (Best Practices) เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน โดยมีกรณีศึกษาจากประเทศที่โดดเด่น ได้แก่:

➤ ประเทศสหรัฐอเมริกา (มลรัฐแคลิฟอร์เนีย): ออกกฎหมาย Assembly Bill ๘๐๐

(AB ๘๐๐) * ๙ กำหนดให้โรงเรียนรัฐทุกแห่งต้องสอนสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย แรงงานแก่นักเรียนระดับไฮสคูล โดยให้มีผลบังคับใช้สัปดาห์แรกของเดือนพฤษภาคมของทุกปีเพื่อเฉลิมฉลองเดือนแห่งคนงานรุ่นเยาว์ (Young Worker Month)

สาระสำคัญของกฎหมาย AB ๘๐๐ ประกอบด้วย:

๑) กำหนด **Workplace Readiness Week**: กฎหมายกำหนดให้ช่วงต้นเดือน พฤษภาคมของทุกปี เป็น "สัปดาห์เตรียมความพร้อมในการทำงาน" (Workplace Readiness Week)

๒) **หน้าที่ของโรงเรียน**: โรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาและโรงเรียน Charter ใน แคลิฟอร์เนียทั้งหมด ต้องจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียนเกรด ๑๑ และ ๑๒ เกี่ยวกับสิทธิของตนเองในฐานะลูกจ้าง

๓) **เนื้อหาที่ต้องสอน**: ประกอบด้วย กฎหมายค่าจ้างและเวลาทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน, สิทธิการลาป่วย, ประกันการว่างงาน, ค่าชดเชยแรงงาน (Workers' Compensation), และรวมถึงสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนประวัติศาสตร์ของการต่อสู้ด้านแรงงาน

๔) **การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permits)**: ก่อนที่นักเรียนจะได้รับใบอนุญาตทำงาน โรงเรียนต้องแจกเอกสารสรุปสิทธิขั้นพื้นฐานทางกฎหมายแรงงาน (ฉบับเข้าใจง่าย) ให้แก่นักเรียนทุกคน เพื่อป้องกันการถูกเอาเปรียบ เช่น การโดนโกงค่าแรง หรือการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

* ๙ Assembly Bill ๘๐๐ (AB ๘๐๐) เป็นกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ที่ได้รับการลงนามบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๐๒๓ โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อคุ้มครองและให้ความรู้แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษา เกี่ยวกับการทำงานและสิทธิแรงงาน ก่อนที่พวกเขาจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ที่มาข้อมูล <https://labor.ucla.edu/project/young-worker-initiative/building-young-worker-power-through-curriculum-and-training/>
<https://www.cft.org/post/ab-๘๐๐-workplace-readiness-week-five-day-learning-cycle>
<https://aedn.assembly.ca.gov/sites/aedn.assembly.ca.gov/files/AB%๒๐๘๐๐%๒๐%๒๘Ortega%๒๙.pdf>

➤ ประเทศเยอรมนี (ระบบทวิภาคี – Dual Vocational Training System):

เยอรมนีมีการผนวกวิชา “หน้าที่พลเมืองและกฎหมายแรงงาน” ไว้ในหลักสูตรสายอาชีพอย่างเข้มข้น นักเรียนอาชีวศึกษาทุกคนจะได้รับสัญญานักเรียนฝึกหัด (Apprenticeship Contract) ที่มีผลทางกฎหมาย ทำให้เยาวชนได้เรียนรู้สิทธิแรงงานผ่านการปฏิบัติจริงตั้งแต่อายุ ๑๖ ปี โครงสร้างหลักสูตรในส่วนกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ดังนี้

๑) ระดับอาชีวศึกษา (Duale Ausbildung): จุดเชื่อมต่อเข้มข้นและเป็นโครงสร้างที่โด่งดังที่สุดของเยอรมนี นักเรียนสายอาชีพ (อายุประมาณ ๑๕-๑๖ ปีขึ้นไป) จะใช้เวลา ๗๐% ในโรงงาน/บริษัท และ ๓๐% ในโรงเรียนภาคทฤษฎี (Berufsschule) เปลี่ยนสถานะนักเรียนเป็น "ลูกจ้างตามกฎหมาย" ทันทีที่เข้าเรียน นักเรียนต้องเซ็นสัญญาที่เรียกว่า *Ausbildungsvertrag* (สัญญาการฝึกอบรมสายอาชีพ) ซึ่งถูกควบคุมโดย **พระราชบัญญัติการฝึกอบรมวิชาชีพ (Berufsbildungsgesetz - BBiG)** และเป็นการเรียนรู้กฎหมายผ่านสิทธิในสัญญา: นักเรียนจะเข้าใจกฎหมายแรงงานโดยอัตโนมัติผ่านการรักษาสีสิทธิของตนเองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในสัญญา เช่น: การได้รับค่าตอบแทนการฝึกอบรมขั้นต่ำ การจำกัดชั่วโมงการทำงานและสิทธิการลาพักร้อนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเยาวชน (*Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG*) วิชาบังคับด้านการเมืองและสังคม: ภาคทฤษฎีในโรงเรียนนักเรียนทุกคนต้องเรียนวิชานี้ซึ่งกฎหมายแรงงาน สิทธิสภาพแรงงาน และระบบประกันสังคม ถือเป็นหมวดใหญ่ที่ออกข้อสอบเพื่อจบหลักสูตร (*Abschlussprüfung*) ของหอการค้า (IHK/HWK)

๒) การเรียนรู้เรื่อง "การบริหารร่วม" (Co-determination / Mitbestimmung)

เยอรมนีให้ความสำคัญกับระบบ *Mitbestimmung* (การบริหารร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง) ซึ่งระบุไว้ในกฎหมายข้อบังคับในสถานประกอบการ (*Betriebsverfassungsgesetz*) การเลือกตั้งสภาตัวแทนเยาวชน (*JAV*): ในสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการที่มีเยาวชนฝึกงาน โดยสถานประกอบการนั้นจะต้องจัดให้มีการเลือกตั้ง *Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)* หรือสภาตัวแทนเยาวชนและผู้ฝึกงาน เพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับนายจ้าง ร่วมกับสภาแรงงานใหญ่ (*Betriebsrat*) ทำให้นักเรียนเยอรมันได้ฝึกใช้กฎหมายแรงงานและรักษาสีสิทธิของกลุ่มตนเองตั้งแต่วัยเรียนไม่จบ

๓) ระดับโรงเรียนสายสามัญ (Gymnasium / Realschule) แม้จะเป็นสายที่เน้นต่อมหาวิทยาลัย แต่รัฐบาลเยอรมันกำหนดให้มีช่วงการฝึกงานระยะสั้น ๒ – ๓ สัปดาห์ สำหรับนักเรียนเกรด ๙ หรือ ๑๐ ก่อนลงไปฝึกงานจริง โรงเรียนจะจัดชั่วโมงเรียนพิเศษเพื่อสอนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน (*JArbSchG*) เพื่อให้นักเรียนรู้ว่า สิ่งใดที่นายจ้าง "ห้ามสั่งให้ทำ" เช่น การยกของหนักเกินเกณฑ์หรือการทำงานในยามวิกาล) และการปฏิบัติตัวในฐานะแรงงานฝึกหัด

๔) ระดับอุดมศึกษา (Universities / Fachhochschulen) สถาบันอุดมศึกษาของเยอรมนีจะเน้นสอนกฎหมายแรงงานแบบบูรณาการในสายตรง เช่น คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ (*HRM*) และคณะเศรษฐศาสตร์การเมือง นอกจากนี้ยังมีระบบ *Dual Studium* (ปริญญาตรีทวิภาคี) ที่นำโมเดลสายอาชีพมาปรับใช้กับการเรียนระดับปริญญา ทำให้สิทธิทางกฎหมายแรงงานผูกติดกับตัวนักศึกษาตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยเช่นกัน

ข้อมูล <https://www.bmas.de>
<https://www.bibb.de>
<https://www.jugend.dgb.de>
<https://www.dihk.de>

➤ **ประเทศญี่ปุ่น (Labor and Social Security Attorney System):** รัฐบาลญี่ปุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้กฎหมายแรงงานในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นผ่าน ๒ รูปแบบ ดังนี้:

- **เรียนในห้องเรียน :** ในวิชาสังคมศึกษา (โดยเฉพาะในหมวดพลเมืองศึกษา) นักเรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายพื้นฐาน สิทธิมนุษยชน และ ระบบประกันสังคม (Social Security System) รวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการจ้างงาน สอนวิธีอ่านสัญญาจ้าง การคำนวณค่าล่วงเวลา และวิธีการจัดการกับนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบ (Black Companies)

- **การบรรยายพิเศษ (Guest Speakers) :** สมาคมทนายความด้านแรงงานและประกันสังคมแห่งประเทศไทย (Japan Federation of Labor and Social Security Attorney's Associations หรือ Shadan Hojin) มักจะจัดโครงการเผยแพร่ความรู้ โดยส่งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน (Sharoushi) ไปเป็นวิทยากรรับเชิญในโรงเรียนมัธยมและมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานที่ถูกต้อง

ที่มาข้อมูล https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/23_Ono.pdf

➤ **กลุ่มประเทศนอร์ดิก (ฟินแลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน):** บรรจุหลักสูตรอาชีพและสิทธิแรงงาน (Career Education) ไว้ในกฎหมายการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้เด็กนักเรียนเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และกฎระเบียบในสถานที่ทำงาน โดยจะบรรจุเรื่องสิทธิแรงงานไว้ในวิชา Career Education and Guidance (CEG) หรือการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยมีโครงสร้างการเรียนรู้ที่เน้น "การเชื่อมโยงกับชีวิตจริง" (Whole-School Approach) เช่น

- **ประเทศฟินแลนด์:** จัดเป็นวิชาบังคับในระดับเกรด ๗-๙ (ม.ต้น) โครงสร้างจะแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนหลัก:
 - ๑) **ห้องเรียนทฤษฎี (Group Counselling):** เรียนรู้โครงสร้างตลาดแรงงาน สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายประกันสังคม
 - ๒) **การแนะแนวรายบุคคล (Individual Guidance):** ครูแนะแนวช่วยวิเคราะห์การทำสัญญาจ้างที่ถูกต้อง
 - ๓) **การฝึกทำงานจริงในสถานประกอบการ (TET - Practical Work Experience):** นักเรียนต้องออกไปทดลองทำงานในบริษัทจริงเป็นเวลา ๑-๒ สัปดาห์ เพื่อนำกฎหมายแรงงานที่เรียนมาสังเกตและปรับใช้ในสถานที่ทำงานจริง
- **ประเทศสวีเดน:** ไม่ได้แยกเป็นวิชาเดี่ยว แต่ใช้โครงสร้างแบบ "บูรณาการทุกกลุ่มสาระ" (Integrated Delivery) เช่น ในวิชาคณิตศาสตร์จะคำนวณภาษีรายได้ และเงินสทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนในวิชาสังคมศึกษาจะเรียนเรื่องกฎหมายการจ้างงาน (LAS) และความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เด็กซึมซับในทุกมิติ

ที่มาข้อมูล <https://storage.googleapis.com/jnl-su-j-njtcg-files/journals/1/articles/64/656498cd941fb.pdf>

➤ **ประเทศสิงคโปร์:** การถ่ายทอดกฎหมายแรงงาน นโยบายด้านกำลังคน และมาตรฐาน การจ้างงานของประเทศสิงคโปร์เข้าสู่ภาคการศึกษาในแต่ละระดับ ไม่ได้เน้นการท่องจำมาตรา กฎหมาย แต่ใช้แนวคิด "ความพร้อมในการทำงาน (Work-Readiness) และการคุ้มครองสิทธิแบบบูรณาการ" โดย เชื่อมโยงอย่างเหนียวแน่นระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ (MOE), กระทรวงแรงงาน (MOM) และสภา สหภาพแรงงานแห่งชาติ (NTUC) ภายใต้ระบบไตรภาคี (Tripartism) แต่ละระดับการศึกษาของสิงคโปร์ มีแนวทางและกลไกที่น่าสนใจ ดังนี้

๑) ระดับโรงเรียน (ประถมและมัธยมศึกษา) เน้นการสร้างความรู้พื้นฐาน ค่านิยมด้านแรงงาน และความเสมอภาคในการทำงาน การสอดแทรกผ่านหลักสูตรวิชาพื้นฐาน: เรื่อง สิทธิขั้นพื้นฐาน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างเท่าเทียม (รวมถึงแรงงาน ต่างชาติ) จะถูกสอดแทรกอยู่ในวิชา Character and Citizenship Education (CCE) หรือวิชาหน้าที่ พลเมืองและจริยธรรมในระดับมัธยมศึกษา การเตรียมความพร้อมผ่านแนวคิด Skills Future*^{๑๐} นักเรียนจะ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ๒๑st Century Competencies เพื่อเข้าใจบริบท ความต้องการของ ตลาดแรงงานในอนาคต นโยบายกำลังคน และการจ้างงานที่เป็นธรรมผ่านศูนย์แนะแนวอาชีพ (Education and Career Guidance - ECG) ของโรงเรียน

๒) ระดับวิชาชีพและอุดมศึกษา (Polytechnics, ITE, Universities)

ระดับนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ เพราะนักเรียนกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานจริง การให้ ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานจึงเข้มข้นและเป็นภาคปฏิบัติ เป็นหลักสูตรภาคบังคับก่อนฝึกงาน (Pre-Internship Briefings & Modules) ก่อนที่นักศึกษาในระดับอนุปริญญา (Polytechnics/ITE) หรือ ปริญญาตรีจะออกฝึกงาน (Internship) สถาบันการศึกษาจะบังคับให้ผ่านการอบรมหรือรายวิชาสั้น ๆ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจ้างงาน (Employment Act) ของสิงคโปร์ เน้นย้ำมาตรฐานไตรภาคี (Tripartite Standards): นักศึกษาจะได้รับการสอนให้รู้จักสิทธิของตนเองตามแนวทางของ TAFEP (Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices) เช่น: การคุ้มครองจากการถูกคุกคามในที่ ทำงาน (Workplace Harassment) ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา และสิทธิการลา แนวปฏิบัติการสรรหา บุคลากรที่เป็นธรรม (Fair Recruitment Practices) เพื่อไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ หรือเชื้อชาติ

๓) นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือกับ Young NTUC: สหภาพแรงงานภาคเยาวชนที่เข้าไป จัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์กฎหมายแรงงาน (Legal clinics/Workshops) ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้นักศึกษารู้จักช่องทางการร้องเรียนหากเกิดข้อพิพาทด้านการจ้างงาน

๔) ระดับการศึกษาต่อเนื่องผู้ใหญ่ (Continuing Education and Training - CET)

สำหรับผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและกลับมาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ (Reskilling/Upskilling) กฎหมายและ นโยบายแรงงานจะถูกเปลี่ยนให้เป็นเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์โดยตรงผ่านกลไก Skills Future Singapore (SSG)

*๑๐ SkillsFuture คือ โครงการระดับชาติของรัฐบาลสิงคโปร์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อัปสกีล (Upskill) และรีสกีล (Reskill) ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ผ่านหน่วยงานที่ดูแลโดยตรงอย่าง SkillsFuture Singapore (SSG)

ที่มาข้อมูล <https://www.mom.gov.sg>
<https://www.tal.sg/tafep>
<https://www.moe.gov.sg/education-in-sg>

จากตัวอย่างการเรียนการสอนกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ สามารถแสดงเป็นตารางเปรียบเทียบได้ ดังนี้

ประเทศ	จุดเด่น (Highlights)	การเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา
สหรัฐอเมริกา (มลรัฐแคลิฟอร์เนีย)	<ul style="list-style-type: none"> มีกฎหมายเฉพาะคือ Assembly Bill ๘๐๐ (AB ๘๐๐) บังคับใช้สัปดาห์แรกของเดือนพฤษภาคมเพื่อเฉลิมฉลอง "เดือนแห่งคนงานรุ่นเยาว์" (Young Worker Month) กำหนดให้มี Workplace Readiness Week (สัปดาห์เตรียมความพร้อมในการทำงาน) นักเรียนทุกคนต้องได้รับเอกสารสรุปสิทธิแรงงานฉบับเข้าใจง่าย ก่อนที่จะได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permits) 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับไฮสคูล (เกรด ๑๑-๑๒): โรงเรียนรัฐบาลและ Charter School ทั้งหมด ต้องจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองในฐานะลูกจ้าง เช่น กฎหมายค่าจ้างและเวลาทำงาน ความปลอดภัย สิทธิการลา ประกัน การว่างงาน ค่าชดเชยแรงงาน สิทธิสภาพและประวัติศาสตร์การต่อสู้ด้านแรงงาน
เยอรมนี	<ul style="list-style-type: none"> ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training System): เปลี่ยนสถานะนักเรียนสายอาชีพให้เป็น "ลูกจ้างตามกฎหมาย" ทันทีที่มีการเซ็นสัญญา นักเรียนฝึกหัด (Ausbildungsvertrag) เน้นระบบ Mitbestimmung (การบริหารร่วม) มีการเลือกตั้งสภาตัวแทนเยาวชนและผู้ฝึกงาน (JAV) ในสถานประกอบการเพื่อรักษาสีทธิและเจรจาต่อรอง เนื้อหากฎหมายแรงงานและสิทธิสภาพเป็นหมวดใหญ่ในการสอบก่อนจบหลักสูตร (Abschlussprüfung) 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับอาชีวศึกษา (Duale Ausbildung): เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงตั้งแต่อายุ ๑๖ ปี (โรงงาน ๗๐% โรงเรียนทฤษฎี ๓๐%) เรียนรู้วิชาบังคับด้านการเมืองและสังคมเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและระบบประกันสังคม ระดับโรงเรียนสายสามัญ (Gymnasium / Realschule) จัดชั่วโมงเรียนพิเศษสอนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน (JArbSchG) ก่อนส่งนักเรียนเกรด ๙ หรือ ๑๐ ไปฝึกงานระยะสั้น ๒-๓ สัปดาห์ เพื่อให้รู้ว่าสิ่งใดที่นายจ้างห้ามสั่งให้ทำ ระดับอุดมศึกษา: บูรณาการในสายตรง (เช่น นิติศาสตร์, บริหารธุรกิจ HRM, เศรษฐศาสตร์การเมือง) และมีระบบ Dual Studium (ปริญญาตรีทวิภาคี) ที่ผูกสิทธิแรงงานเข้ากับการเรียน

<p>ญี่ปุ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมต้น บูรณาการสอนวิธีอ่านสัญญาจ้าง การคำนวณโอที และวิธีรับมือกับนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบ (Black Companies) ใช้กลไก Guest Speakers โดยดึงผู้เชี่ยวชาญ (Sharoushi) จากสมาคมทนายความด้านแรงงานและประกันสังคมโดยให้มาบรรยายในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป: เรียนในห้องเรียนวิชาสังคมศึกษา (หมวดวิชาพลเมืองศึกษา) เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายพื้นฐาน สิทธิมนุษยชน ประกันสังคม และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ระดับมัธยมและมหาวิทยาลัย: ร่วมรับฟังการบรรยายพิเศษจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน (Sharoushi)
<p>สิงคโปร์</p>	<ul style="list-style-type: none"> ใช้แนวคิด Work-Readiness และไม่เน้นการท่องจำมาตรากฎหมาย ขับเคลื่อนเชื่อมโยงอย่างเหนียวแน่นภายใต้ ระบบไตรภาคี (Tripartism) ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ (MOE), กระทรวงแรงงาน (MOM) และสหภาพแรงงานแห่งชาติ (NTUC) ใช้แนวคิดโครงการระดับชาติอย่าง Skills Future มาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการ Reskill/Upskill 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับ (ประถม-มัธยมศึกษา) แทรกเนื้อหาเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคในวิชาหน้าที่พลเมืองและจริยธรรม (CCE) และเตรียมความพร้อมผ่านศูนย์แนะแนวอาชีพ (ECG) ของโรงเรียน ระดับวิชาชีพและอุดมศึกษา (Polytechnics, ITE, Universities): บังคับผ่านหลักสูตรก่อนฝึกงาน (Pre-Internship) เกี่ยวกับ Employment Act และมาตรฐานไตรภาคี (TAFEP) เช่น การคุ้มครองจากการคุกคามในที่ทำงาน การจ้างงานที่เป็นธรรม รวมถึงมีกิจกรรมจำลองสถานการณ์ทางกฎหมาย (Legal clinics) โดย Young NTUC ระดับการศึกษาต่อเนื่องผู้ใหญ่ (CET): เปลี่ยนกฎหมายและนโยบายแรงงานให้เป็นเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ผ่านกลไก Skills Future Singapore (SSG) สำหรับวัยทำงาน
<p>กลุ่มประเทศนอร์ดิก (ฟินแลนด์, สวีเดน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> บรรจุหลักสูตรอาชีพและสิทธิแรงงานไว้ในกฎหมายการศึกษาภาคบังคับ ใช้แนวคิด Whole-School Approach และเน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง 	<ul style="list-style-type: none"> ฟินแลนด์ (ระดับเกรด ๗-๙ / ม.ต้น): เป็นวิชาบังคับแบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ทฤษฎีในห้องเรียน (Group Counselling), การแนะแนวรายบุคคล (Individual Guidance) ในการทำสัญญาจ้าง, และการฝึกงานจริงในบริษัท (TET) ๑-๒ สัปดาห์ สวีเดน: บูรณาการทุกกลุ่มสาระ (Integrated Delivery) เช่น คำนวณภาษีในวิชาคณิตศาสตร์ และเรียนกฎหมายการจ้างงาน (LAS) กับความเท่าเทียมในวิชาสังคมศึกษา

บทที่ ๓

สถานการณ์ปัจจุบันและข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ของไทย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโครงสร้างหลักสูตรของหน่วยงานด้านการศึกษาพบข้อจำกัด และช่องว่างและความท้าทายที่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ให้กับผู้อยู่ในภาคการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

- **การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน:** สถานศึกษามีการสอนเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา ภายใต้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยเน้นที่เรื่องสิทธิเด็กและการปฏิบัติตามหน้าที่พลเมือง
- **ข้อจำกัดด้านโครงสร้างเวลาเรียน:** นักเรียนไทยมีภาระเวลาเรียนค่อนข้างหนัก ประมาณ ๖-๗ ชั่วโมงต่อวัน หรือสูงถึง ๑,๐๐๐-๑,๒๐๐ ชั่วโมงต่อปี ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD ทำให้การเพิ่มรายวิชาใหม่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ
- **ความท้าทายจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่:** ปัจจุบันเยาวชนเผชิญกับภัยคุกคาม ๙ รูปแบบ รวมถึงการค้ำมนุษย์และอาชญากรรมไซเบอร์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและโอกาสในการถูกหลอกลวงเข้าสู่ขบวนการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
- **ช่องว่างด้านทักษะชีวิต (Life Skills):** แม้จะมีการสอนเรื่องสิทธิแต่ยังขาดการปลูกฝังเรื่อง “สิทธิและหน้าที่” ในบริบทของแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น เรื่องสภาพแวดล้อม ฝุ่น และแสงสว่าง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานจริง

๓.๒ ระดับอาชีวศึกษา (สอศ.) หลักสูตรอาชีวศึกษามีการจัดการเรียนรู้ด้านแรงงานค่อนข้างเข้มข้น โดยบูรณาการเนื้อหากฎหมายแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องไว้ในกลุ่มสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐานทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส.

● ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกอบด้วย

วิชาบังคับกลุ่มสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐานสำหรับผู้เรียนทุกคน (๕ วิชา) คือ ๑) สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ๒) การพัฒนาอย่างยั่งยืน ๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออาชีพ ๔) ธุรกิจเบื้องต้น ๕) กฎหมายแรงงาน โดยวิชากฎหมายแรงงาน เนื้อหาหลักครอบคลุม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, แรงงานสัมพันธ์, ประกันสังคมและเงินทดแทน, สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น นอกจากนี้ยังมีวิชา “สุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม” เพื่อวางรากฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอาชีพ

● ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

วิชาบังคับสำหรับผู้เรียนทุกคน (๑ รายวิชา) เลือกจาก ๑) กฎหมายในงานอาชีพ ๒) การเป็นผู้ประกอบการ ๓) องค์การและการบริหารงานคุณภาพ และ ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในอาชีพ และ ๕) กฎหมายในงานอาชีพ (วิชากฎหมายในงานอาชีพ เนื้อหาจะแตกต่างกันไปตามประเภทวิชาและสาขาอาชีพ เช่น สาขาธุรกิจจะเรียนกฎหมายธุรกิจ ส่วนสาขาขนส่งจะเรียนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง เป็นต้น)

❖ ข้อจำกัดและปัญหาที่พบ

๑) **เนื้อหายังไม่ครอบคลุม:** แม้ปัจจุบันระดับอาชีวศึกษาจะมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบในทุกๆ ๕ ปี (โดยปัจจุบันใช้หลักสูตรปรับปรุงฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๗) แต่เนื้อหายังขาดรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทแรงงานสมัยใหม่ เช่น การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม (Gig Workers) รวมถึงการเพิ่มรายละเอียดเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับในการป้องกันการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒) **ประสบการณ์ผู้สอน:** ผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริงในสถานประกอบการ ทำให้การถ่ายทอดเนื้อหาเน้นทฤษฎีมากกว่ากรณีศึกษา จึงควรบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน โดยเชิญเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายโดยตรง เข้ามาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้

๓.๓ ระดับอุดมศึกษา (อว.)

- **ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง:** กฎหมายแรงงานมักถูกจำกัดอยู่ในคณะนิติศาสตร์หรือบริหารธุรกิจ และเป็นเพียงวิชาเลือกเสรี (Elective) ทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่มักเลือกเรียนวิชาที่สอบผ่านง่ายมากกว่าวิชาที่จำเป็นต่อการทำงานจริง

- **ช่องว่างในการปฏิบัติงาน CWIE :** ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับควบคุมดูแลการฝึกงานของนักศึกษามีเพียงกฎระเบียบของสถาบันการศึกษาบางแห่ง และข้อตกลงร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการเท่านั้น โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ เนื่องจากนักศึกษาที่ฝึกงานไม่ถือว่าเป็นแรงงานตามกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น การทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนด การทำงานที่เป็นงานต้องห้ามและอันตราย การทำงานโดยไม่สนใจสภาพร่างกายทำให้ร่างกายและจิตใจทรุดโทรมหรือเกิดทุพพลภาพ การล่วงละเมิดทางเพศ และการไม่ได้รับการชดเชยในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

- **การขาดทักษะการเจรจาต่อรอง:** บัณฑิตจบใหม่ขาดความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและลดข้อพิพาทในอนาคต

๓.๔ การศึกษานอกระบบ

- **กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ:** ผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงานและปฏิบัติงานในสถานประกอบการอยู่แล้ว จึงมีความต้องการความรู้ที่นำไปใช้งานได้ทันทีเพื่อคุ้มครองสิทธิของตนเอง

- **ปัญหาการถูกหลอกลวง:** พบสถิติประชาชนและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา (NEETs) ถูกหลอกลวงไปทำงานผิดกฎหมายต่างประเทศหรือตกเป็นเหยื่อขบวนการค้ามนุษย์เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากขาดความรู้เรื่องกฎหมายจัดหางานและขั้นตอนที่ถูกต้อง

บทที่ ๔

นวัตกรรมและกลไกการจัดการเรียนรู้แห่งอนาคต (Innovation in Labor Education)

ผลจากการศึกษา เพื่อกำหนดหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในภาคการศึกษา อาจจำเป็นต้องพิจารณาบริบทของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย และจำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับนั้น ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา และ/หรือออกแบบหลักสูตรร่วมกัน รวมถึงการเรียนต้องมีความยืดหยุ่น และหลากหลาย ในรายงานฉบับนี้ขอยกตัวอย่าง นวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา	มาตรา/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการดำเนินการ
ระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่เด็กจะอยู่ในภาคการศึกษา และการดูแลจากครอบครัว จุดเน้น เรื่อง "สิทธิเด็กและความปลอดภัย"	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเฉพาะ หมวดแรงงานเด็ก เช่นการห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี งานที่ห้ามเด็กทำ	- สอดแทรกในกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี - ผ่านนิทานคุณธรรม หรือแอนิเมชัน เพื่อให้รู้จัก "การปฏิบัติงานที่อันตราย" และเคารพสิทธิของตนเอง
	พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนพื้นฐาน	
ระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากการศึกษาภาคบังคับ คือ ม.๓ มีเด็กบางส่วน ไม่เรียนต่อ ต้องการหารายได้ จุดเน้น เรื่อง "การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานพาร์ทไทม์"	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น การดูสัญญาจ้างเบื้องต้น, อัตราค่าจ้างสำหรับนักเรียน/นักศึกษา	- สอดแทรกในกลุ่มสาระวิชาการงานอาชีพ - การบรรยาย ช่วงกิจกรรมแนะแนว หรือปัจฉิมนิเทศน์ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) จากข่าวสารปัจจุบันและการแสดงบทบาทสมมติ - เรียนรู้จากวิดีโอสั้น ไม่เกิน ๓ นาที ใน(TikTok/YouTube)
	พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เช่น การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบริษัท จัดหางาน ความเหมาะสมของงานกับค่าจ้างที่สูงผิดปกติ	
ระดับอาชีวศึกษา จุดเน้น เรื่อง "สิทธิแรงงาน " เพราะมีข้อได้เปรียบจากการต้องไปฝึกงานอยู่แล้ว	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑: สารสำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยการศึกษาจากสัญญาจ้าง	- บรรจุเป็นวิชาบังคับ ๒-๓ หน่วยกิต - เรียนรู้ผ่านการทำงานจริงผ่านระบบทวิภาคี เน้นฝึกงานกับเอกชน มากกว่าภาคราชการ
	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘: บทบาทของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง	
	พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เน้นสิทธิประโยชน์ มาตรา ๓๓	
	พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เน้นสิทธิประโยชน์	

ระดับอุดมศึกษา: เน้น "สิทธิขั้นสูงและ กระบวนการยุติธรรม"	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒: ขั้นตอนการยื่นคำฟ้องและการดำเนินคดี เมื่อถูกละเมิดสิทธิ และการวิเคราะห์คำ พิพากษาศาลแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ นั้น ๆ	-บูรณาการในหมวดวิชาศึกษา ทั่วไป (GE) ให้ครอบคลุม ทุกคณะ - ให้เรียนผ่าน Thai MOOC หรือ Next Learn เพื่อรับ ประกาศนียบัตร(Certificate) และใช้สะสมหน่วยกิต (Credit Bank)
การศึกษานอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นเยาวชนกลุ่ม เปราะบางหรือไม่พร้อม และไม่ได้อยู่ในระบบ การศึกษา เช่น กลุ่ม (NEETs) จุดเน้น เรื่อง "สิทธิประโยชน์และบริการ จากภาครัฐ "	พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เช่น ขั้นตอน การไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้อง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓: สิทธิประโยชน์ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐	-เรียนรู้ผ่านสื่อ Micro-learning หรือวิดีโอสั้น ไม่เกิน ๓ นาที ใน (TikTok/YouTube) แบบ เข้าใจง่าย

นอกจากนวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำมาสู่การเรียนรู้ที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สิ่งหนึ่งที่เป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ตลอดเวลา และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ และการออกมาตรการจูงใจต่าง ๆ โดยจำแนกได้ ดังนี้

➤ การใช้ประโยชน์จาก Digital Learning Platforms

- **Thai MOOC & Next Learn** พัฒนารายวิชา "สิทธิแรงงานสำหรับคนรุ่นใหม่" (Labor Rights for Gen Z) โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณการผลิต ออกแบบให้เรียนจบได้ภายใน ๓-๖ ชั่วโมง มีการทำ Pre-test และ Post-test ผู้ที่ผ่านเกณฑ์จะได้รับ Micro-credential หรือ E-Certificate

- **Edutainment & Micro-learning:** กระทรวงแรงงานควรผลิตสื่อวิดีโอสั้น (ความยาว ไม่เกิน ๓ นาที) เผยแพร่ผ่าน TikTok, YouTube Shorts โดยนำเสนอเคสจริง เช่น "กรณีถูกละเมิดสิทธิด้านค่าจ้างควรดำเนินการอย่างไร", "สัญญาจ้างแบบไหนถือว่าเอาเปรียบ" เพื่อให้เข้าถึงพฤติกรรมการบริโภคสื่อของคนรุ่นใหม่

➤ ระบบธนาคารหน่วยกิตระดับชาติ (National Credit Bank)

- ส่งเสริมการจัดทำ **Skill Transcript** ร่วมกับ Academic Transcript เพื่อบริหารว่า นักศึกษาผ่านการอบรมด้านกฎหมายแรงงานแล้ว

- กลไกการเทียบโอนประสบการณ์ (RPL: Recognition of Prior Learning) สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ หรือเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา (NEETs) หากมีประสบการณ์งานและเข้าใจหลักกฎหมายแรงงาน สามารถเทียบโอนเป็นหน่วยกิตในระดับอาชีวศึกษา หรือการศึกษานอกโรงเรียน ได้

บทที่ ๕

บทสรุป และข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Recommendations)

๕.๑ บทสรุป

ผลจากการศึกษา พบว่าปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานแบบพลิกโฉม ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงแบบกระทันหันตลอดเวลา จากปัญหาการเข้ามาของเทคโนโลยี และปัญญาภูมิรัฐศาสตร์ และปัญหาอาชญากรรมทางเทคโนโลยีรุนแรงเพิ่มขึ้น กรอบกักในด้านกำลังแรงงานประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน จากปัญหาวิกฤตประชากร และการไม่เข้าสู่สถานประกอบการของแรงงานวัยตอนต้น เป็นความท้าทายของประเทศ การให้ความรู้เฉพาะบางกลุ่มอาจไม่ตอบโจทย์ และความจำเป็นที่เราจะต้องติดอาวุธด้านแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทุกรูปแบบ และผลจากการศึกษาตัวอย่างในต่างประเทศพบว่ามันจะใกล้เคียงกับประเทศไทย แต่การให้ความสำคัญไม่เท่ากันบางประเทศให้ความสำคัญเป็นกฎหมายเฉพาะ เช่นเยอรมันและสหรัฐอเมริกา บางประเทศอยู่ภายใต้กฎหมายอื่น ๆ หรือโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ และจากรายงานของ World Economic Forum (WEF) เรื่อง Future of Jobs Report ๒๐๒๓ ระบุว่าทักษะที่นายจ้างต้องการสูงสุดคือ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และการปรับตัว (Resilience) และในฐานะที่ผู้เรียนและผู้สอนคือทุนมนุษย์ของประเทศ การมีความรู้กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรให้การเรียนรู้แบบตลอดชีวิตตั้งแต่เข้าสู่ภาคการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการปลูกฝังทัศนคติและความเข้าใจในกติกาการอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะเป็นลูกจ้าง หรือเป็นนายจ้าง เป็นการสร้าง "ความเข้าใจในกติกาการอยู่ร่วมกัน" ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจมหภาค และสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity & Future of Work) ใน ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑) **ลดต้นทุนแฝงจากการฟ้องร้อง:** เมื่อทั้งสองฝ่ายรู้กฎหมาย จะลดปัญหาการฟ้องร้องในศาลแรงงาน หรือศาลอื่น ๆ เช่นการค้ำมนุษย์ ซึ่งกระบวนการพิจารณาตัดสินแต่ละครั้งสร้างต้นทุนค่าเสียเวลาและค่าทนายความมหาศาลต่อระบบเศรษฐกิจ

๒) **การยกระดับคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life):** แรงงานที่รู้สึกดีและได้รับสวัสดิการที่ถูกต้องตามกฎหมาย จะมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) อัตราการลาออกลดลง ส่งผลให้ผลิตภาพมวลรวม (Productivity) สูงขึ้น

๓) **รองรับ Green & Digital Economy:** กฎหมายแรงงานต้องเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานยุคดิจิทัล เช่น "สิทธิในการตัดการติดต่อสื่อสารหลังเลิกงาน" (Right to Disconnect) และนโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Work from Anywhere)

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไปบรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนระดับต่าง ๆ เพื่อในลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังปรากฏในหน้าถัดไป

๕.๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงาน

➤ กระทรวงแรงงาน

๑) การผลิตและสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ เสนอให้ทุกกรม สำนักงานประกันสังคม สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ผลิตและสนับสนุนชุดสื่อการสอนกฎหมายแรงงาน ที่ไม่ได้มีลักษณะเป็น พ.ร.บ.ทั้งฉบับ แต่ให้มีความเหมาะสมกับเยาวชนในแต่ละช่วงวัย โดยนำไปเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Thai MOOC หรือ Next Learn เพื่อให้เข้ามาศึกษาได้ฟรี รวมถึงให้สถานศึกษานำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน

๒) เสนอให้แก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยเพิ่มหมวด "ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน" เข้าไปในหลักสูตรที่สถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม ไปลดหย่อนภาษีได้ ๒.๕ เท่า

๓) ยกระดับการแนะแนวอาชีพและการให้ความรู้ก่อนจบการศึกษา โดยปรับปรุงเนื้อหาให้เข้มข้นขึ้น ให้มีการเน้นเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การทำงานในสถานประกอบการการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง และข้อควรระวังในการรับงานของกลุ่มแรงงานอิสระ (Gig Workers)

๔) จัดให้มีโครงการส่งเสริมความรู้แรงงานในสถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ประกันสังคม โดยเน้นให้เห็นความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับ ทั้งมาตรา ๓๓ , มาตรา ๓๙ , มาตรา ๔๐ และพ.ร.บ.กองทุนเงินทดแทน เพื่อเตรียมความพร้อมสร้างความตระหนักรู้ และการวางแผนความมั่นคงในชีวิต

➤ ข้อเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ

๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - สพฐ. ได้แก่

- บูรณาการแบบไม่เพิ่มชั่วโมงเรียน โดยสอดแทรกเนื้อหาสิทธิแรงงาน เข้าไปในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แทนการผลักดันให้เกิดรายวิชาใหม่เพื่อลดภาระของทั้งครูและนักเรียน

- จัดให้มีวันแห่งการเรียนรู้โลกอาชีพและกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บรรยายพิเศษ การแสดง และนำเสนอผลงาน ฯลฯ ทั้งนี้อาจจัดรวมกับการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เช่น กิจกรรมแนะแนว หรือกิจกรรมค่ายพัฒนาผู้เรียน หรือจัดในวันสำคัญด้านแรงงาน เช่น วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก เป็นต้น

- การสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัล (Digital Literacy): บูรณาการความรู้เรื่องสิทธิแรงงานเข้ากับทักษะด้านดิจิทัล เพื่อป้องกันเยาวชนและกลุ่มเสี่ยง จากการตกเป็นเหยื่อขบวนการหลอกลวงข้ามชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์

- การยกระดับบทบาทครูแนะแนว พัฒนาและอบรมครูแนะแนวเพื่อให้ความรู้พื้นฐานด้านกฎหมายแรงงานและทักษะการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Education) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างปลอดภัย

๒) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

- ปรับปรุงเนื้อหา (Content Modernization) เพิ่มหัวข้อที่ทันสมัยและเข้ากับบริบทโลกใหม่ เช่น สิทธิของแรงงานอิสระ (Gig Workers) กฎหมายการจัดหางานเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ และการปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้องต่อโลกแห่งการทำงาน พร้อมพิจารณาเพิ่มหน่วยกิตจาก ๑ หน่วยกิต เป็น ๒ - ๓ หน่วยกิต

- นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ ปรับจากทฤษฎีเพียงอย่างเดียว เป็นการศึกษา (Case Study) จากเรื่องจริง หรือการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) และเชื่อมโยงฐานข้อมูล Skill Mapping เพื่อระบุสมรรถนะด้านแรงงานของผู้เรียนให้สถานประกอบการทราบ

- การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน กำหนดเงื่อนไขบังคับให้ผู้เรียนในระบบ ทวิภาคีทุกคน ต้องผ่านการอบรมกฎหมายแรงงานและความปลอดภัย (Safety First) ก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง

- โครงการ "ครูอาชีพะพันธุ์ใหม่ด้านแรงงาน" จัดอบรมอย่างเป็นระบบและออกใบรับรอง (Certification) ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้มีความรู้เท่าทันกฎหมายใหม่และแนวปฏิบัติล่าสุดในสถานประกอบการ

๓) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร. - การศึกษานอกระบบ)

- รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน ไม่สร้างภาระให้ผู้เรียน โดยเน้นการศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อ Micro-learning หรือวิดีโอสั้น (เช่น TikTok หรือ YouTube) ที่เข้าใจง่ายและตรงประเด็น เนื่องจากกลุ่มเสี่ยง (กลุ่ม Drop out หรือ NEET) รวมในกลุ่มนี้

- การปรับเนื้อหาให้เข้ากับชีวิตประจำวัน มุ่งเน้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใกล้ตัวและใช้งานได้ทันที เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา (OT) วันลาหยุด การใช้สิทธิประกันสังคม และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน

- ระบบเทียบโอนประสบการณ์ (RPL) เปิดช่องทางให้แรงงานนอกระบบที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานจริง สามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประเมินเพื่อเทียบโอนเป็นหน่วยกิตในระดับอาชีวศึกษาหรือการศึกษาผู้ใหญ่ได้ เพื่อต่อยอดวุฒิการศึกษาในอนาคต

๔) ข้อเสนอต่อกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

- การกำหนดนโยบายในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) เสนอให้ อว. ออกประกาศแนวปฏิบัติให้มหาวิทยาลัยบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายแรงงานไว้ในหมวดวิชา GE (ลักษณะเดียวกับการผลักดันวิชาด้าน AI) เพื่อให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาได้รับความรู้พื้นฐานอย่างทั่วถึง

- การบูรณาการในหลักสูตรเตรียมความพร้อม (CWIE): สอดแทรกเนื้อหากฎหมายแรงงาน จัดเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาเตรียมความพร้อมก่อนนักศึกษาออกไปปฏิบัติงาน สถานประกอบการ (๓๐ ชั่วโมง) โดยต้องมีการทำสัญญาสหกิจศึกษาที่รัดกุมและคุ้มครองสวัสดิการ ความปลอดภัยเสมือนพนักงานคนหนึ่ง

- สอดแทรกเนื้อหากฎหมายแรงงานในวิชา เตรียมความพร้อม) ก่อนที่นักศึกษาออกไป CWIE (๓๐ ชั่วโมง โดยต้องมีการทำสัญญาที่รัดกุม และกำหนดให้สถานประกอบการต้องจัดสวัสดิการให้นักศึกษาที่มาปฏิบัติงาน "ตามความเหมาะสมและจำเป็นตามลักษณะงาน" โดยกำหนดสถานะนักศึกษาให้ "เสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวเต็มเวลา" เพื่อการคุ้มครองสวัสดิการและความปลอดภัยที่เหมาะสม
- การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ พัฒนารายวิชาต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์ม Thai MOOC หรือ Next Learn ที่มีการผูกข้อมูลกับเลขประจำตัวประชาชน (ป้องกันการทำแทน) ซึ่งมีข้อดีคือประหยัดต้นทุนและเข้าถึงคนได้กว้างขวาง
- ระบบเทียบบอน (National Credit Bank): สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำประกาศนียบัตรที่ได้จากการเรียนออนไลน์มาใช้เป็นคะแนนเก็บ เทียบบอนหน่วยกิต หรือใช้แนบเป็นแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ในการสมัครงานได้

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สิงหาคม ๒๕๖๙



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๓๓๖/ ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

ด้วยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ทั้งนี้ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีก ๕ คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น มีวาระการดำรงตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี และกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ ประกอบกับมาตรา ๙ มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ และมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ประกอบด้วย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๓. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
๔. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
๕. ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๖. นายธนิต โสรัตน์
๗. ศาสตราจารย์พิริยะ ผลพิรุฬห์
๘. นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ
๙. นายสิงหนเดช ชูอำนาจ
๑๐. รองศาสตราจารย์อนุสรณ์ ธรรมใจ

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นางสาวดวงทรัพย์ วิวัฒรางกุล
๒. นายพัฒนสินธุ์ คูตรีสุคนธ์
๓. นางสิทธิรัตน์ ไทตระไวศยะ
๔. นายธิตี คัมภามานนท์
๕. นางสาวอิสริย์ ภักหาญสวัสดิ์

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๑. นายปิยรัชต์ สมათา

๒. นายเวนิช ปู่วงษ์

๓. นายสรารุธ สราญวงศ์

๔. นายชำนาญ พูลพรต

๕. นายวิจิตศักดิ์ จำลอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ที่ ๔๖ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน
เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถาบันการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติบรรลุผลสำเร็จ
ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ประกอบกับมติที่ประชุม
คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง แนวทาง
การผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. นายพัฒนสินธุ์ คูตรีสุคนธ์ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. ศาสตราจารย์พิริยะ ผลพิรุฬห์ | อนุกรรมการ |
| ๓. นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ | อนุกรรมการ |
| ๔. นายธิตี คณิตมานนท์ | อนุกรรมการ |
| ๕. นายเวนิช ป่วงษ์ | อนุกรรมการ |
| ๖. นายสรารุธ สราญวงศ์ | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรรัตน์ โหตระไวศยะ | อนุกรรมการ |
| ๘. นายสุเทพ เบญญาภิศกุล | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนกรมส่งเสริมการเรียนรู้ | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๖. นางสาวกชภัฏ เพชรยิ่งนฤมล | อนุกรรมการ |
| นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | และผู้ช่วยเลขานุการ |

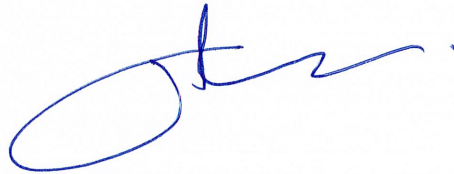
ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินความจำเป็น ความเหมาะสม ด้านการเรียนการสอนวิชา กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษา
๒. รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเชิญหน่วยงานทางการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม
๓. พิจารณาโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และแนวทางการจัดการเรียนการสอนกฎหมาย แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงาน
๔. จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการผลักดันหรือบรรจุหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษา ทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา
๕. จัดทำรายงานผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายธนิศ โสรรัตน์)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ 1 ต.ค. 2569 434
รับที่ 8084
เวลา 14.47 น.

สำนักงานรัฐมนตรี
รับที่ 6067
รับที่ 187869
เวลา 12.02 น.

ที่ รง ๐๒๐๖.๓/ ๒๕๕๐

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงาน
และแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถาบันการศึกษา

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง แนวทางการผลักดัน
หลักสูตรกฎหมายแรงงาน จำนวน ๑ เล่ม

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๓๕๐๖
วันที่ - ๑ ต.ค. ๒๕๖๙
เวลา ๑๙:๑๙

๑. ความเป็นมา

รายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมาย
แรงงานและแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถาบันการศึกษา เกิดขึ้นจากสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ชุดที่ ๒๑ ได้เล็งเห็นช่องว่างความรู้กฎหมายแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะเรื่องความเข้าใจในสิทธิ
หน้าที่ ตามกฎหมาย ที่ส่งผลให้เกิดปัญหาการถูกละเมิดสิทธิ นำไปสู่กรณีพิพาทและเป็นคดีความในศาลแรงงาน
จำนวนมากอย่างต่อเนื่อง จึงได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางบรรจุความรู้กฎหมายแรงงานในภาคการศึกษา
ซึ่งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ได้เห็นชอบให้เสนอผลการศึกษา ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ในคราวประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙

๒. ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการศึกษาฯ มีข้อสรุปว่าปัจจุบันการเรียนการสอนด้านกฎหมายแรงงานและแรงงาน
สัมพันธ์ในภาคการศึกษา ไม่มีการเปิดสอนทั่วไป จำกัดเฉพาะนักศึกษาบางกลุ่มและบางภาควิชา ดังนั้น จึงอาจ
ไม่เพียงพอต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็ว กรอบกับค่านิยม
ของคนรุ่นใหม่ที่มีงานเปิดธุรกิจเองมากกว่าทำงานเป็นลูกจ้างมีจำนวนเพิ่มขึ้น ดังนั้นในฐานะที่ผู้เรียนและผู้สอน
คือ ทุนมนุษย์ของประเทศ การมีความรู้กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น และควรให้เป็น
การเรียนรู้แบบตลอดชีวิตตั้งแต่เข้าสู่ภาคการศึกษา ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังทัศนคติและความเข้าใจในกติกา
การอยู่ร่วมกัน อันจะเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาค และสอดคล้องกับผลิตภาพ
แรงงาน (Labor Productivity & Future of Work) จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน ต่อหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไปบรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนระดับต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ข้อเสนอต่อกระทรวงแรงงาน

๑) เสนอให้ทุกกรม สำนักงานประกันสังคม สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ผลิตและสนับสนุนชุดสื่อการสอนกฎหมายแรงงาน ที่ไม่ได้
มีลักษณะเป็น พ.ร.บ.ทั้งฉบับ แต่ให้มีความเหมาะสมกับเยาวชนในแต่ละช่วงวัย โดยนำไปเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์ม
ต่าง ๆ เช่น Thai MOOC หรือ Next Learn เพื่อให้เข้ามาศึกษาได้ฟรี รวมถึงให้สถานศึกษานำไปใช้ประกอบ
การเรียนการสอน

๒) เสนอให้แก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยเพิ่มหมวด
"ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน" เข้าไปในหลักสูตรที่สถานประกอบการสามารถนำ
ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม ไปลดหย่อนภาษีได้ ๒.๕ เท่า

๓) ยกระดับ...

๓) ยกระดับการแนะแนวอาชีพและการให้ความรู้ก่อนจบการศึกษา โดยปรับปรุงเนื้อหาให้เข้มข้นขึ้น ให้มีการเน้นเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การทำงานในสถานประกอบการ การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง และข้อควรระวังในการรับงานของกลุ่มแรงงานอิสระ (Gig Workers)

๔) จัดให้มีโครงการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมในสถานศึกษา โดยเน้นให้เห็นความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับ ทั้งมาตรา ๓๓ , มาตรา ๓๙ , มาตรา ๔๐ และพร.บ.กองทุนเงินทดแทน เพื่อเตรียมความพร้อมสร้างความตระหนักรู้ และการวางแผนความมั่นคงในชีวิต

๒.๒ ข้อเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

๒.๒.๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

๑) บูรณาการความรู้แบบไม่เพิ่มชั่วโมงเรียน โดยสอดแทรกเนื้อหา เรื่อง สิทธิของแรงงาน การปฏิเสธและปกป้องตนเอง โดยให้มีความเหมาะสมกับช่วงวัย เพิ่มเติมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒) จัดให้มีวันแห่งการเรียนรู้โลกอาชีพและกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อส่งเสริมเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บรรยายพิเศษ การแสดง หรือการนำเสนอผลงาน ฯลฯ

๓) สร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัล (Digital Literacy) บูรณาการความรู้เกี่ยวกับการจัดหางาน และสิทธิแรงงาน เข้ากับการเรียนด้านดิจิทัล เพื่อป้องกันเยาวชนและกลุ่มเสี่ยงตกเป็นเหยื่อขบวนการหลอกลวงข้ามชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์

๔) ยกระดับความรู้และบทบาทครูแนะแนว โดยการพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านกฎหมายแรงงาน และทักษะการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Education) เพื่อสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างปลอดภัย

๒.๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑) ปรับปรุงเนื้อหา (Content Modernization) เพิ่มหัวข้อให้ทันสมัยและเข้ากับบริบทโลกใหม่ เช่น สิทธิของแรงงานอิสระ (Gig Workers) กฎหมายแรงงานบังคับ การป้องกันการค้ามนุษย์ และการปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับโลกของการทำงาน พร้อมพิจารณาเพิ่มหน่วยกิตจาก ๑ หน่วยกิต เป็น ๒ - ๓ หน่วยกิต

๒) สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ จากทฤษฎีเพียงอย่างเดียว เป็นการศึกษาจากเรื่องจริง (Case Study) หรือการเรียนรู้แบบ โครงการเป็นฐาน (Project - based Learning) และเชื่อมโยงฐานข้อมูล (Skill Mapping) เพื่อระบุสมรรถนะด้านแรงงานของผู้เรียนให้สถานประกอบการทราบ

๓) กำหนดเงื่อนไขให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมนักศึกษาในระบบทวิภาคีทุกคน ก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง เช่น การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety First)

๔) จัดโครงการ "ครูอาชีพะพันธุ์ใหม่ด้านแรงงาน" โดยการจัดอบรมความรู้กฎหมายแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานใหม่ ๆ และแนวปฏิบัติล่าสุด พร้อมออกไปรับรองให้แก่ครูผู้สอนที่ผ่านการอบรม

รัฐมนตรี
เลขที่รับ ๖๐๐๔
วันที่ ๕ ก.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๐๘.๓๐ น.

เลขานุการรัฐมนตรี
เลขที่รับ ๖๐๓๖
วันที่ ๕ ก.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๓.๕๐ น.

๒.๒.๓ กรมส่งเสริมการเรียนรู้

๑) จัดรูปแบบการเรียนรู้กฎหมายแรงงานที่ยืดหยุ่น ไม่สร้างภาระให้ผู้เรียน โดยเน้นการศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อ Micro-learning หรือวิดีโอสั้น (เช่น TikTok หรือ YouTube) ที่เข้าใจง่าย และตรงประเด็น

๒) ปรับเนื้อหาการสอนให้เข้ากับชีวิตประจำวัน มุ่งเน้นกฎหมายใกล้ตัว และใช้งานได้ทันที เช่น การเรียนจากสัญญาจ้าง (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุด) สิทธิประกันสังคม และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน

๓) เปิดช่องทางระบบเทียบโอนประสบการณ์ (RPL) ให้แรงงานในระบบที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานจริง สามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประเมินเพื่อเทียบโอนเป็นหน่วยกิตในระดับอาชีวศึกษา และต่อยอดวุฒิการศึกษาในอนาคต

๒.๓ ข้อเสนอต่อกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนี้

๑) นำเรื่องการเรียนรู้กฎหมายแรงงานให้เป็นนโยบาย โดยออกเป็นประกาศหรือแนวปฏิบัติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายแรงงานไว้ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป General Education (GE) ลักษณะเดียวกับการผลักดันวิชาด้าน AI เพื่อให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาได้รับความรู้พื้นฐานอย่างทั่วถึง

๒) เสนอการบูรณาการโดยสอดแทรกเนื้อหากฎหมายแรงงาน ในหลักสูตรเตรียมความพร้อม Cooperative and Work Integrated Education (CWIE) หรือสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน โดยจัดเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาเตรียมความพร้อมก่อนนักศึกษาออกไปปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ (๓๐ ชั่วโมง) โดยต้องมีการทำสัญญาที่รัดกุม และกำหนดให้สถานประกอบการคุ้มครองจัดสวัสดิการ และความปลอดภัยให้กับนักศึกษาที่มาปฏิบัติงาน "ให้เหมาะสมและจำเป็นตามลักษณะงาน" โดยกำหนดสถานะนักศึกษาให้ "เสมือนเป็นพนักงานชั่วคราว"

๓) พัฒนารายวิชาต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเพื่อนำไปบรรจุไว้ในแพลตฟอร์ม Thai MOOC หรือ Next Learn และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ช่วยประหยัดต้นทุนและเข้าถึงได้กว้างขวาง

๔) สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำประกาศนียบัตรที่ได้จากการเรียนออนไลน์มาใช้เป็นคะแนนเก็บในระบบเทียบโอนหน่วยกิต (National Credit Bank) หรือใช้แนบเป็นแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ในการสมัครงานได้

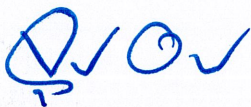
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ รง ๐๑๐๐/๕๓๔๑

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นายจุลพันธ์ อมรวิวัฒน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

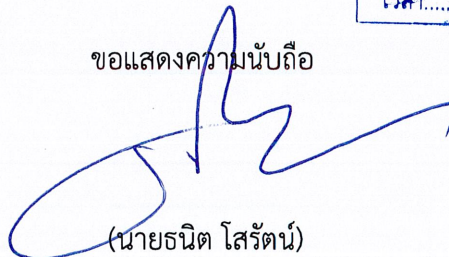
๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๑๐

E-Mail : nldac.mol21@gmail.com

ขอแสดงความนับถือ



(นายธนิศ โสรรัตน์)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

- ๓๐๖ กอผ. แล้วเมื่อวันที่ ๒๕/๙/๖๓

- ๓๐๖๖ รมว. กอผ.

พันตำรวจโท

(วรณพงษ์ ศุภรักษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

- ๕ ต.ค. ๒๕๖๓

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
เลขที่รับ ๓๓๑๑
วันที่ ๐ 6 ต.ค. 2569
เวลา 10.56 น.