

บทที่ 3

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของคนต่างด้าว ของประเทศไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ

ในบทนี้จะทำการศึกษาถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 33/2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวในต่างประเทศ ซึ่งได้แก่ อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจและทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของคนต่างด้าวของประเทศไทย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของคนต่างด้าวของประเทศไทย มีหลายฉบับแต่เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 33/2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

3.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

หลักการปกครองโดยกฎหมายซึ่งเป็นหลักการที่กำหนดว่ารัฐจะกระทำการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจและต้องกระทำการภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของประเทศไทยนับตั้งแต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการ

ปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยโดยมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศในปี พ.ศ. 2475 รัฐธรรมนูญฉบับแรกของประเทศไทยจนกระทั่งถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งก็คือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

3.1.1.1 การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ

บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้¹

การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในขณะที่มี การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ²

บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบ การประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น³

3.1.1.2 กระบวนการตรากฎหมาย

การเสนอร่างกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้ทราบถึงผู้มีสิทธิริเริ่มเสนอร่างกฎหมาย หลักการเสนอร่างกฎหมาย ประเภทของร่างกฎหมายที่เสนอ รวมถึงแนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นหลักการใหม่ประการสำคัญในการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 27.

² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 28.

³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 40.

ผู้มีสิทธิริเริ่มเสนอร่างกฎหมาย ประกอบด้วย คณะรัฐมนตรี สมาชิกสภา และประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 10,000 คน

ส่วนประเภทของร่างกฎหมายที่เสนอนั้นการริเริ่มเสนอร่างกฎหมายเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงการเสนอร่างกฎหมายที่สำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้แก่ พระราชบัญญัติและร่างพระราชกำหนด

ประการแรก ร่างพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติเป็นกฎหมายที่พระมหากษัตริย์ตราขึ้นโดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาซึ่งพระราชบัญญัติจะมีเนื้อหาในเรื่องใดก็ได้ แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญทั่วไปซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศตามรัฐธรรมนูญได้มีการกำหนดประเภทของร่างพระราชบัญญัติ โดยมี 2 ประเภท คือ ร่างพระราชบัญญัติทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน หมายความว่า ร่างพระราชบัญญัติทั่วไปซึ่งโดยปกติเป็นการนำเอาหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ ที่ต้องการให้ประชาชนทั่วไปปฏิบัติตามมากำหนดไว้เพื่อเป็นหลักหรือเป็นแนวทาง รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งหลายและกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามด้วย และร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวข้องกับการเงิน

ในกรณีที่เป็นที่สงสัยว่าร่างพระราชบัญญัติใดเป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวข้องกับการเงิน ให้เป็นอำนาจของที่ประชุมร่วมกันของประธานสภาผู้แทนราษฎรและประธานคณะกรรมการสิทธิการสามัญของสภาผู้แทนราษฎรทุกคณะเป็นผู้วินิจฉัย⁴

ประการที่สอง พระราชกำหนด

พระราชกำหนดเป็นกฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นให้ใช้บังคับ เช่น พระราชบัญญัติ โดยคำแนะนำของคณะรัฐมนตรี แล้วนำเสนอให้รัฐสภาพิจารณาอนุมัติ พระราชกำหนดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก พระราชกำหนดทั่วไปจะออกได้ในกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อประโยชน์ในการรักษาความปลอดภัยของประเทศ หรือความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ

⁴ อรวรรณ เกษร. (2560). *กระบวนการตรากฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 : การเสนอร่างกฎหมาย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1851. [2562, 25 มีนาคม].

ประเภทที่สอง พระราชกำหนดเกี่ยวกับภาษีอากรหรือเงินตราจะออกได้ในระหว่างสมัยประชุมกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรหรือเงินตราซึ่งต้องได้รับพิจารณาโดยด่วนและลับ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของแผ่นดิน

ผู้เสนอร่างพระราชกำหนด ได้แก่ รัฐมนตรีที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ เช่น ถ้ามีความจำเป็นจะต้องขึ้นภาษีอากรอย่างรีบด่วน ซึ่งต้องพิจารณาเป็นความลับ การขึ้นภาษีอากรนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับกระทรวงพาณิชย์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์จะเป็นผู้เสนอเป็นต้น

ผู้พิจารณาร่างพระราชกำหนด คือ คณะรัฐมนตรี โดยจะพิจารณาว่าพระราชกำหนดนั้นเป็นเรื่องฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วนหรือไม่ แล้วลงมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ ถ้าไม่อนุมัติก็ตกไป

ผู้ตราพระราชกำหนด ได้แก่ พระมหากษัตริย์ พระราชกำหนดที่ได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้นำขึ้นทูลเกล้าเพื่อทรงลงปรมาภิไธย และลงนามรับสนองพระบรมราชโองการ

การประกาศใช้พระราชกำหนดนั้น พระราชกำหนดที่พระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อนำไปประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว จึงจะมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายพระราชกำหนดที่ประกาศใช้แล้ว คณะรัฐมนตรีจะต้องเสนอพระราชกำหนดนั้นต่อรัฐสภา ถ้าเป็นพระราชกำหนดทั่วไปจะต้องเสนอโดยไม่ชักช้า ถ้าอยู่นอกสมัยประชุมรัฐสภาสมัยวิสามัญเพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติพระราชกำหนดนั้น โดยเร็ว ถ้าเป็นพระราชกำหนดที่เกี่ยวกับภาษีอากรหรือเงินตราต้องนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรภายใน 3 วัน การพิจารณาพระราชกำหนดของสภา จะพิจารณาเช่นเดียวกับการพิจารณาพระราชบัญญัติแล้วลงมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ ถ้ารัฐสภาไม่อนุมัติพระราชกำหนดนั้นตกไป สิ้นผลบังคับใช้ไม่เป็นกฎหมายอีกต่อไป แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงกิจการที่ได้เป็นไประหว่างที่ใช้พระราชกำหนดนั้น ถ้ารัฐสภาอนุมัติพระราชกำหนดนั้น มีผลใช้บังคับเป็นพระราชบัญญัติต่อไป และการพิจารณาต้องกระทำในโอกาสแรกที่มีการประชุมสภานั้น ๆ การอนุมัติหรือไม่อนุมัติพระราชกำหนด ให้นายกรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁵

3.1.1.3 สิทธิมนุษยชนในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

การรับรองสิทธิมนุษยชนไว้ในกฎหมาย อาจพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การรับรองในกฎหมายระหว่างประเทศและการรับรองในกฎหมายภายในประเทศ ดังนี้

⁵ ดวงรัตน์ เล้าหัดตพงษ์ภูริ. (2560). *กระบวนการตรากฎหมาย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>. [2562, 25 มิถุนายน].

ลักษณะแรก การรับรองในกฎหมายระหว่างประเทศ หมายถึง การให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้ในกติกาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ในเบื้องต้นจะพบได้ในกฎบัตรสหประชาชาติ (United Nations Charter) ซึ่งมีข้อความหลายมาตราที่กล่าวถึงสิทธิมนุษยชนรวมทั้งในคำปรารภที่กล่าวถึง สิทธิขั้นพื้นฐานในศักดิ์ศรีในคุณค่าและในสิทธิอันเท่าเทียมกันของชายและหญิงไว้ แต่เนื่องจากกฎบัตรสหประชาชาติ มิได้มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงความหมายของสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับการขาดมาตรการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนข้อจำกัดของสหประชาชาติในการดำเนินการกับรัฐที่ฝ่าฝืน จึงเป็นเหตุให้มีความพยายามในการจัดทำปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขึ้นในเวลาต่อมา

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้กล่าวถึงรายละเอียดของสิทธิมนุษยชนประเภทต่างๆไว้อย่างชัดเจน โดยสามารถแบ่งสิทธิดังกล่าวออกเป็น สิทธิในทางแพ่งและทางการเมือง และสิทธิในทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม แต่เนื่องจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มิได้มีพันธสัญญา จึงไม่มีพันธผูกพันทางกฎหมายต่อรัฐสมาชิก ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำกติการะหว่างประเทศขึ้นอีกสองฉบับ ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมือง และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมีผลบังคับใช้อย่างเป็นธรรม⁶

ลักษณะที่สอง คือ การรับรองในกฎหมายภายในประเทศ หมายถึง การให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศไทย โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติรับรองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้โดยเฉพาะ เช่น ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย เป็นต้น โดยทั่วไปการบัญญัติรับรองสิทธิและเสรีภาพดังกล่าว นิยมกระทำกันในสองรูปแบบ ได้แก่

1) กำหนดให้เป็นสิทธิที่สมบูรณ์ (Absolute Rights) กล่าวคือ เป็นสิทธิที่เด็ดขาด รัฐไม่สามารถออกกฎหมายมาจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในเรื่องนั้นได้เลย เช่น เสรีภาพในค่านับถือศาสนา⁷

2) กำหนดให้เป็นสิทธิที่มีเงื่อนไข (Retractable Rights) กล่าวคือ เป็นสิทธิที่ยอมรับให้รัฐสามารถออกกฎหมายมาจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพได้เป็นพิเศษเฉพาะเรื่องเป็นกรณีไป เช่น สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว⁸

⁶ อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์. (2561). *สิทธิมนุษยชน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิญญูชน. หน้า 155-156.

⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 31.

⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 32.

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้อย่างกว้างขวาง โดยในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

สิทธิและเสรีภาพ ที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่น ย่อมได้รับความคุ้มครองเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้น ไม่กระทบหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น และต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติหรือตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพ สามารถที่จะยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้รวมทั้งได้รับการเยียวยาหรือการช่วยเหลือจากรัฐ การใช้สิทธิเสรีภาพให้เป็นไปภายใต้เงื่อนไขที่ไม่กระทบหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของผู้อื่น⁹

2) ความเสมอภาคของบุคคล

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน¹⁰

บุคคลไม่ว่าจะมีแหล่งกำเนิด เพศ ภาษา อายุ สถานะ สภาพทางกายหรือสุขภาพ ความพิการ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้รัฐธรรมนูญนี้โดยเสมอภาคกัน¹¹

ชายและหญิงมีสิทธิในการได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายโดยเท่าเทียมกัน¹²

ความเสมอภาคภายใต้รัฐธรรมนูญนี้ พิจารณาได้หลายลักษณะ เช่น ความเสมอภาคในทางกฎหมาย หมายถึง การได้รับการพิจารณาพิพากษาคดี หรือได้รับโทษที่เท่าเทียมกันหากกระทำความผิดในลักษณะเดียวกัน ไม่คำนึงว่าจะมียศใดตำแหน่งใด และมีความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่ การเสียภาษีอากร การรับราชการ เป็นต้น

⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 25.

¹⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 4.

¹¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 27 วรรคสาม.

¹² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 27 วรรคสอง.

3) สิทธิเสรีภาพในชีวิตร่างกาย

(1) การจับหรือคุมขังบุคคลใดจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งของศาลหรือต้องมีหมายศาล¹³

(2) ห้ามการค้นตัว หรือกระทำการใดๆที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพในชีวิตร่างกาย เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ¹⁴

(3) ห้ามการทรมาน ทารุณกรรม หรือลงโทษด้วยวิธีการที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม¹⁵

บุคคลมีเสรีภาพในการเคลื่อนไหวร่างกายหรือวงเวียนที่จะเคลื่อนไหวร่างกายของตนเอง อย่างไรก็ดี รัฐต้องให้ความคุ้มครองมิให้บุคคลอื่นกระทำการรบกวนสิทธิ ดังกล่าว เว้นแต่จะอาศัยอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

4) สิทธิของผู้ต้องหา

บุคคลจะไม่ต้องรับโทษทางอาญา เว้นแต่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด¹⁶ ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญามีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะได้มีการพิสูจน์ความผิดในภายหลัง¹⁷ การควบคุมหรือคุมขังผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาให้ทำได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้หลบหนี และมีสิทธิที่จะไม่ให้ถ้อยคำเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเอง¹⁸ ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญามีสิทธิได้รับการประกันตัวโดยมีหลักประกันตามสมควร¹⁹

ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาให้ถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะมีการพิสูจน์ความผิดอย่างชัดเจน โดยมีการเปิดโอกาสให้มีการต่อสู้คดีอย่างเต็มที่ ผู้ถูกจับจะต้องได้รับการแจ้งข้อกล่าวหา รายละเอียดของการจับ พฤติการณ์อันเป็นเนื้อหาของความผิด รวมทั้งสภาพข้อหาเพื่อจะได้ทราบว่าตนเองกระทำความผิดในเรื่องใด การควบคุมหรือคุมขังผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ให้ทำได้เท่าที่จำเป็นและมีสิทธิได้รับการประกันตัว โดยมีหลักประกันตามสมควรในการต่อสู้คดีผู้ต้องหาที่มีสิทธิที่จะมีทนายซึ่งอาจได้รับความช่วยเหลือจากรัฐหรือจัดหาทนายความให้ช่วยแก้ต่างให้แก่ตน มีสิทธิพบและปรึกษาทนายความและให้ทนายความเข้าร่วมในการสอบสวนเพื่อ

¹³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 28 วรรคสอง.

¹⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 28 วรรคสาม.

¹⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 28 วรรคสี่.

¹⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 29.

¹⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 29 วรรคสอง.

¹⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 29 วรรคสาม.

¹⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 29 วรรคห้า.

เป็นหลักประกันว่าพนักงานสอบสวนจะดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย มีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาค่าทดแทนเมื่อกระบวนการยุติธรรมเกิดความผิดพลาด²⁰

5) สิทธิเด็ก

รัฐต้องจัดการศึกษาให้เป็นเวลา 12 ปีอย่างมีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย²¹ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน²²

6) สิทธิทางการศึกษา

นอกจากสิทธิของเด็กที่จะได้รับการศึกษาขั้นต้นแล้ว รัฐต้องมีแผนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ²³ รัฐต้องจัดตั้งกองทุนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา²⁴ และรัฐต้องจัดให้มีแผนการศึกษาของชาติ พัฒนาวิชาชีพครูกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่น สร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

7) สิทธิในทรัพย์สิน

สิทธิในทรัพย์สินและสิทธิในการสืบมรดกย่อมได้รับความคุ้มครอง²⁵ นอกจากนั้นยังห้ามการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ยกเว้น ในกรณีเพื่อการสาธารณูปโภค การป้องกันประเทศ การได้มาซึ่งทรัพยากรธรรมชาติหรือประโยชน์สาธารณะอื่นๆ โดยต้องชดเชยค่าทดแทนที่เป็นธรรมภายในเวลาอันควรแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการเวนคืนนั้น²⁶

8) สิทธิในการบริการสาธารณสุขและสวัสดิการ

²⁰ อุคมศักดิ์ สินธิพงษ์. อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 6. หน้าที่ 163.

²¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 54 วรรคสอง.

²² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 54 วรรคห้า.

²³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 54 วรรคสาม.

²⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 54 วรรคหก.

²⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 37.

²⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 37 วรรคสาม.

(1) สิทธิในการได้รับบริการทางสาธารณสุข สิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคร้ายจากรัฐอย่างเหมาะสม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้มีสิทธิรับบริการ²⁷

(2) รัฐต้องให้บริการทางด้านสาธารณสุขอย่างครอบคลุม ทั้งการควบคุม การป้องกัน การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง²⁸

(3) รัฐต้องจัดหรือดำเนินการให้มีสาธารณสุขปกคลุมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน²⁹

9) สิทธิของผู้ด้อยโอกาส

(1) สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังคลอดบุตร ย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือ ส่วนผู้ที่มีอายุเกิน 16 ปี และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และผู้ยากไร้ มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ³⁰

(2) รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและคุ้มครองมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำดังกล่าว³¹

10) สิทธิของผู้บริโภค

(1) ผู้บริโภคย่อมได้รับความคุ้มครองในการได้รับข้อมูลที่เป็นความจริง มีสิทธิเรียกร้องเพื่อให้ได้รับการเยียวยา ความเสียหาย รวมทั้งการรวมตัวกันเพื่อพิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย³²

(2) ให้มีองค์กรอิสระเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภค ทำหน้าที่คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภค³³

11) สิทธิในศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

(1) บุคคลและชุมชนมีสิทธิในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม ภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ³⁴

²⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 47.

²⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 55.

²⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 56.

³⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 48.

³¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 68 วรรคสาม.

³² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 46.

³³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 46 วรรคสอง.

³⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 43(1).

(2) รัฐมีหน้าที่ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มีพื้นที่ สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง³⁵

12) สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วม

(1) สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะในครอบครองของหน่วยงาน ของรัฐ³⁶ ที่มีใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการ รัฐต้องจัดให้ เข้าถึงข้อมูลอย่างสะดวก³⁷

(2) สิทธิในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและการจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งการณรงค์ให้ความรู้ต่อต้าน ชี้อะแซการทุจริต³⁸

(3) สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำกฎหมาย กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่ จะบรรลุผล และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติ³⁹ นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมในการจัดทำกฎหมาย รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ทุกกรอบระยะเวลา⁴⁰

(4) สิทธิในการมีส่วนร่วมจัดทำมาตรการและกลไกเพื่อป้องกันมิให้มีการบ่อน ทำลายพระพุทธศาสนา⁴¹

(5) สิทธิการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ การจัดทำบริการ สาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบรวมถึงการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่นๆที่อาจมีผลกระทบต่อตนเอง⁴²

13) เสรีภาพในการติดต่อสื่อสารและการแสดงความคิดเห็น

(1) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา การสื่อความหมายอื่นใดย่อมได้รับความคุ้มครอง ห้ามการตรวจข่าว ปิดโรงพิมพ์ สถานี

³⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 57(1).

³⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 41(1).

³⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 59.

³⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 63.

³⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 65.

⁴⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 77.

⁴¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 67.

⁴² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 78.

วิทยุกระจายเสียง สถานีวิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งการห้ามให้เงินอุดหนุนกิจการ หนังสือพิมพ์ หรือ สื่อมวลชนอื่น⁴³

(2) เสรีภาพทางวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่การใช้เสรีภาพต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของบุคคลอื่นหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ปิดกั้นความเห็นต่างของบุคคลอื่น⁴⁴

(3) เสรีภาพทางวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่การใช้เสรีภาพต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของบุคคลอื่นหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนและไม่ปิดกั้นความเห็นต่างของบุคคลอื่น⁴⁵

(4) เสรีภาพในการติดต่อสื่อสารย่อมได้รับความคุ้มครองห้ามการตรวจ กัก หรือเปิดเผยข้อมูลที่บุคคลสื่อสารถึงกัน รวมทั้งการกระทำเพื่อให้ล่วงรู้หรือได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายศาล หรือเหตุอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ⁴⁶

(5) รัฐต้องจัดให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากคลื่นความถี่ การจัดสรรคลื่นความถี่วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุ โทรคมนาคม ให้ดำเนินการอย่างเสรีและเป็นธรรม เพื่อประโยชน์สาธารณะให้มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ในการจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับดูแลการประกอบกิจการดังกล่าว⁴⁷

14) เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการชุมนุม

(1) เสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหกรณ์ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น⁴⁸

(2) รัฐพึงส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ และกิจการวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลางของประชาชนและชุมชน⁴⁹

(3) เสรีภาพในการรวมกันจัดตั้งเป็นพรรคการเมือง เพื่อดำเนินกิจกรรมในทางการเมืองตามวิถีทางการปกครองระบอบประชาธิปไตย⁵⁰

(4) เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ⁵¹

⁴³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 34 -35.

⁴⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 34 วรรคสอง.

⁴⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 34 วรรคสอง.

⁴⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 36.

⁴⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 60.

⁴⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 42.

⁴⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 75 วรรคสาม.

⁵⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 45.

⁵¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 44.

15) สิทธิในการร้องทุกข์และการฟ้องคดี

(1) สิทธิในการเข้าชื่อกันเสนอต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรือควั่นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชน และได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว

(2) สิทธิเสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและได้รับการแจ้งผลการพิจารณาโดยเร็ว⁵²

(3) สิทธิฟ้องหน่วยงานของรัฐให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ⁵³

(4) สิทธิยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญ กรณีถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญคุ้มครอง เพื่อให้ศาลวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ⁵⁴

(5) สิทธิร้องขอต่ออัยการสูงสุดเพื่อให้ร้องขอต่อศาลรัฐธรรมนูญ ให้วินิจฉัยสั่งการ กรณีการใช้สิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเพื่อล้มล้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสิทธิในการร้องขอต่อศาลรัฐธรรมนูญหากอัยการสูงสุดไม่รับดำเนินการตามที่ร้องขอ⁵⁵

16) สิทธิและเสรีภาพอื่นๆ

(1) สิทธิในครอบครัว ชื่อเสียง เกียรติยศ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง ห้ามนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ ยกเว้นเพื่อประโยชน์สาธารณะ⁵⁶

(2) เสรีภาพในเคหสถาน ห้ามเข้าไปในเคหสถานของผู้อื่นหรือตรวจค้นเคหสถานของบุคคลอื่น เว้นแต่จะได้รับความยินยอมหรือโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายหรือโดยคำสั่งหรือหมายศาล⁵⁷

(3) เสรีภาพในการเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่ จะถูกจำกัดไม่ได้ ยกเว้นเพื่อความมั่นคงของรัฐหรือความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือผังเมือง หรือเพื่อรักษาสถานภาพของครอบครัวหรือสวัสดิภาพของผู้เยาว์⁵⁸

⁵² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 41(2).

⁵³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 41(3).

⁵⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 213.

⁵⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 49.

⁵⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 32.

⁵⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 33.

⁵⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 38.

(4) เสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวมิได้ ยกเว้นเพื่อความมั่นคงหรือการคุ้มครองเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกัน การขจัด การกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น⁵⁹

(5) สิทธิทางด้านแรงงาน รัฐพึงส่งเสริมให้มิ้งานทำ และการทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและวัย และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้สวัสดิการ การประกันสังคม และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน รวมทั้งพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ⁶⁰

(6) สิทธิทางเศรษฐกิจ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและยั่งยืน สามารถที่พึ่งพาตัวเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดกาผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ⁶¹

รัฐต้องไม่ประกอบกิจการที่เป็นการแข่งขันกับเอกชน ยกเว้นกรณีที่ทำเป็นเพื่อความมั่นคงของรัฐ การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การจัดให้มีสาธารณูปโภค หรือการจัดทำบริการสาธารณะ⁶²

(7) การเนรเทศบุคคลสัญชาติไทย หรือห้ามมิให้ผู้มีสัญชาติไทยเข้ามาในราชอาณาจักร หรือถอนสัญชาติของบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิดจะกระทำมิได้⁶³

3.1.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แรงงานสัมพันธ์ประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล แต่โดยปรัชญาที่แท้จริงของแรงงานสัมพันธ์นั้น ต้องการให้ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้างได้อยู่กันอย่างสันติสุข โดยใช้ระบบทวิภาคี มีการพูดคุยกัน มีความเข้าใจกันและยอมรับในเหตุผลซึ่งกันและกัน งดรายใดที่ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ ส่วนฝ่ายที่สามหรือรัฐบาลจะไม่เข้าไปมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเพื่อให้เรื่องยุติลง แรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตซึ่งในอดีตที่นายจ้างและลูกจ้างมักจะมองกันใน

⁵⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 40.

⁶⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 174.

⁶¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 75 วรรคแรก.

⁶² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 75 วรรคสอง.

⁶³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 , มาตรา 39.

เรื่องของ “สิทธิ” และ “อำนาจ” และทั้งสองฝ่ายก็อยู่ด้วยกันด้วยความไม่ไว้ใจซึ่งกันและกัน หากเราย้อนมองไปในอดีต นายจ้างและลูกจ้างจะยืนกันคนละฝ่ายและมีความคิดและทัศนคติที่เป็นอคติต่อกัน นายจ้างก็มุ่งแสวงหาแต่ผลกำไร โดยไม่ได้สนใจดูแลความเป็นอยู่และสันติภาพของแรงงานเลย ปรัชญาของนายจ้างก็คือ กำไรมากเท่าไรก็ยิ่งดีเท่านั้น โดยไม่ได้สนใจส่วนที่เป็นกำไรคืนให้กับพนักงานเลย ในส่วนของลูกจ้างก็มีความคิดว่านายจ้างหน้าเลือด ชูครี๊ด เมื่อไม่พอใจก็ทำการหยุดงานประท้วงเพื่อกดดันนายจ้าง บ้างก็ประสบความสำเร็จ บ้างก็ตกงาน เป็นต้น

จากปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์และความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้มีเรื่องของ การให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ และเป็นตัวแทนพนักงาน จากเดิมซึ่งมองว่าสิทธิและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายในองค์กรธุรกิจเป็นของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว การรวมตัวกันเพื่อเป็นสหภาพแรงงานและการเรียกร้องสิทธิต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำลายอำนาจของนายจ้างและส่งผลให้การสร้างสรรค์ในเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ไม่ราบรื่น มีการเผชิญหน้ากันพร้อมนำไปสู่ การเลิกจ้าง การปิดงาน การนัดหยุดงาน ทั้งนี้เนื่องจากปรัชญาและกรอบความคิดในการบริหารงานแบบเก่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานในปัจจุบันได้ ซึ่งต่อมาก็พัฒนามาเป็นความร่วมมือและปกป้องผลประโยชน์ระหว่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในอดีตและความสูญเสียและต้นทุนค่าใช้จ่ายมากมายอันเนื่องมาจากการเผชิญหน้ากัน

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่ ได้แก่

ประการแรก กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ประการที่สอง ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย

ประการที่สาม ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน

ประการสุดท้าย ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้าง ที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

3.1.2.1 นิยามศัพท์

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับ มอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึงผู้มี

อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำการแทน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการและการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง

ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาท แรงงาน

การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ราชการกรุงเทพมหานคร กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกิจการที่อยู่นอกข่ายบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523 ขึ้น

3.1.2.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือหากไม่ได้จัดทำไว้ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง⁶⁴ โดยอายุของข้อตกลง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกันหรือนับจากวันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี เมื่อข้อตกลงสิ้นสุดและมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี⁶⁵

⁶⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 10.

⁶⁵ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 12.

3.1.2.3 การกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- 1) การยื่นข้อเรียกร้อง ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ⁶⁶
 - 2) ถ้าเป็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่เกิน 7 คน หากจะตั้งที่ปรึกษาได้ แต่ไม่เกิน 2 คน⁶⁷
 - 3) ถ้าสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทน จะต้องสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้า ของ ลูกจ้างทั้งหมด⁶⁸
 - 4) เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ⁶⁹
 - 5) ที่ปรึกษาที่ทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งได้ จะต้องเป็นที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว โดยมีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่สามารถขอจดทะเบียนต่อได้อีก⁷⁰
 - 6) ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง⁷¹
 - 7) หากตกลงกันได้ ให้ดำเนินการ ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน อยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ตกลงกัน โดยนายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้⁷²
 - 8) ผลข้อตกลงจะผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างทุกคนซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง และลูกจ้าง ทุกคนซึ่งเลือกตั้งผู้แทน⁷³
- หากเป็นข้อตกลงที่กระทำโดย นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

⁶⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 13.

⁶⁷ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 13, มาตรา 14, มาตรา 17.

⁶⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 15.

⁶⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 16.

⁷⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 17, มาตรา 17 ทวิ.

⁷¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 16.

⁷² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 18.

⁷³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 19.

เป็นสมาชิก หรือร่วมในการ เรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงจะผูกพัน นายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภท เดียวกันนั้นทุกคน

9) เมื่อมีข้อตกลงแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้ง กับข้อตกลง เว้นแต่ สัญญาจ้างนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า⁷⁴

3.1.2.4 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

ถ้าไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรือ เจรจาทันทีแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไปให้แจ้งต่อพนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงาน เป็นหนังสือ ภายใน 24 ชั่วโมง นับตั้งแต่พ้นกำหนดหรือที่ตกลงกัน ไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ยให้⁷⁵ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกัน ภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งถ้าตกลงกันได้ ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ (ประกาศ, นำไปจดทะเบียน) ถ้าตกลงกันไม่ได้ ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้⁷⁶

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ ทั้ง สองฝ่ายมีอำนาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

- 1) ตกลงกันทั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
- 2) นายจ้างปิดงาน จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ และอีก ฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า⁷⁷
- 3) ลูกจ้างนัดหยุดงานต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง⁷⁸

กรณีที่ใช้สภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติ โดยต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ⁷⁹

กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เห็นว่าการปิดงานหรือ การนัดหยุดงานใดอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือ

⁷⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 20.

⁷⁵ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 21.

⁷⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 22.

⁷⁷ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 22, มาตรา 34.

⁷⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 23.

⁷⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 103.

อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น สั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานจัดบุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานหรือนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น⁸⁰

3.1.2.5. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วและอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่

- 1) บุคคลดังกล่าวทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงไม่จำเป็นต้องเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งจะต้องไม่ออกมาเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

- 4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร⁸¹

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังกำหนดเกี่ยวกับการรวมตัวกันทั้งฝ่ายของนายจ้างและลูกจ้างในรูปแบบต่าง คือ คณะกรรมการลูกจ้างได้⁸² สหภาพแรงงาน⁸³ กรรมการลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง⁸⁴ สภาองค์กรลูกจ้าง เป็นต้น

3.1.3 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและ

⁸⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 35.

⁸¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 136.

⁸² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 45.

⁸³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 86.

⁸⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 54.

สามารถกลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งมีความแตกต่างจากอรรถคดีทั่วไป การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยและ การระงับข้อพิพาทเป็นหลัก แต่หากคู่กรณี (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาคัดสินชี้ขาดตามบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อย

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้แก่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นต้น รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การพิจารณาคดีประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน ร่วมเป็นองค์คณะการพิจารณาพิพากษาคดี

3.1.3.1 อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงาน มาตรา 8 แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ คือ

- 1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
- 6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

3.1.3.2 ลักษณะพิเศษของการดำเนินคดีแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ในอันที่จะให้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงาน มีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบเองได้ตามสมควร ในการสืบพยาน ไม่ว่าจะ เป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความ หรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน” ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ข้อ 36 บัญญัติว่า “การพิจารณาคดีในศาลแรงงานให้ศาลมีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริงจากพยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุหรือพยานหลักฐานอื่นใด นอกเหนือจากที่อ้างได้ตามที่ศาลเห็นสมควร”

จะเห็นได้ว่า ระบบการพิจารณาคดีของศาลแรงงานนั้น มีลักษณะเป็นระบบไต่สวน ศาลมีอำนาจลงไปค้นหาข้อเท็จจริงนำไปปรับเข้ากับข้อกฎหมายได้เอง ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นคนกลาง ส่วนคู่ความมีหน้าที่ต้องนำสืบข้อเท็จจริงมาเสนอต่อหน้าศาลเพื่อให้ศาลนำข้อเท็จจริงนั้น ไปปรับเข้ากับข้อกฎหมาย ซึ่งแม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนแต่ก็ชัดเจนว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นระบบไต่สวน กล่าวคือ ศาลมีอำนาจเรียกพยานมาสืบเองได้ และศาลสามารถที่จะซักถามพยานเองได้ ส่วนตัวความและทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลเท่านั้น⁸⁵ ซึ่งหัวใจของระบบไต่สวนนั้น ให้อำนาจศาลค้นหาข้อเท็จจริงได้เอง ไม่ต้องรอคู่ความเป็นผู้นำเสนอ ระบบไต่สวนนี้มุ่งหมายให้คู่ความแพ้ชนะกันด้วยกฎหมายหรือเนื้อหาของคดีไม่ใช่วิธีพิจารณาคดี เนื่องจากคดีแรงงานคู่ความมีสถานะไม่เท่าเทียมกัน อำนาจต่อรองแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ฝ่ายหนึ่งด้อยกว่าทั้งทางเศรษฐกิจ การเงิน ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ทางกฎหมาย

นอกจากนั้น คดีแรงงานยังมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีทั่วไป ดังต่อไปนี้

1) การดำเนินคดีแรงงาน โจทก์และจำเลยไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการฟ้อง การส่งหมาย การสืบพยาน หรือการบังคับคดี โดยเฉพาะการสืบพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ศาลจะเป็น ผู้จ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักให้แก่พยานเอง

⁸⁵ พิเศษ โปธิวิจิตร และคณะ. (2561). *หนังสือคู่มือดำเนินคดีแรงงานสำหรับทนายความและผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร พับลิชชิ่ง. หน้า 152.

2) การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลจะกระทำด้วยความรวดเร็ว ฉะนั้น โจทก์และจำเลยจึงควรเตรียม พยานหลักฐาน(ถ้ามี) ให้พร้อมไว้และควรไปศาลตามกำหนดนัดทุกครั้ง เพื่อให้ศาลพิจารณาได้ทันที

3) การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีกันต่อไป โดยไม่มีฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ โจทก์และจำเลยจึงควรเข้าใจ และให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาลเช่นว่านี้ โดยละเอียดซึ่งทิวามานะและพร้อมที่จะรับข้อเสนอสอดคล้องของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของศาลได้ตลอดเวลา

3.1.3.3 ขั้นตอนในการดำเนินคดี

1) นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายหรือผู้กระทำการแทน หากประสงค์จะเป็นโจทก์ฟ้องคดีก็อาจยื่นฟ้องโดยทำเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล

2) เมื่อศาลได้รับฟ้องไว้แล้ว จะกำหนดวันพิจารณา ออกหมายเรียกจำเลย และนัดโจทก์ให้มาศาลในวันดังกล่าว

3) เมื่อจำเลยได้รับฟ้องไว้แล้ว จะยื่นคำให้การก่อนวันนัดพิจารณาหรือไปให้การในวันนัดทีเดียวก็ได้

4) ในวันนัดพิจารณา ทั้งสองฝ่ายต้องมาศาล ถ้าโจทก์ไม่มาศาลจะจำหน่ายคดี แต่ถ้าจำเลยไม่มา ศาลจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว ในกรณีที่โจทก์และจำเลยมาพร้อมกัน ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะกำหนดว่ามีประเด็นข้อพิพาทอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งกำหนดให้โจทก์และจำเลยนำพยานหลักฐานมาสืบให้ปรากฏข้อเท็จจริง ต่อไป

5) ในการสืบพยาน ศาลจะดำเนินการติดต่อกันไปจนเสร็จคดี หากมีเหตุจำเป็นต้องเลื่อน ก็จะเลื่อนได้ครั้งหนึ่งไม่เกินเจ็ดวัน

6) เมื่อสืบพยานเสร็จแล้ว โจทก์และจำเลยอาจแถลงการณ์ด้วยวาจาเพื่อให้ศาลทราบถึงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่สำคัญซึ่งได้นำสืบหรืออ้างอิงมา ศาลจะทำคำพิพากษาแล้วอ่านคำพิพากษานั้นโดยเร็ว ทั้งนี้ ภายในสามวันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ

3.1.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายจะต้องทำประกันสังคมเมื่อผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วมีการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแล้ว และ กลุ่มที่เข้ามาทำงานผ่านช่องทางการทำงานที่กีดกันข้อตกลงระหว่างรัฐหรือ MOU ยกเว้นแรงงานต่อไปนี้ รับใช้ในบ้าน ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก

ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอด ปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย กลุ่มแรงงานต่างด้าวนำเข้ามาตาม MOU ที่ทำงานในประเภทงานรับใช้ในบ้าน เกษตร ปศุสัตว์ ประมง ค้าขายที่มีใช้ธุรกิจ ไม่ต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข โดยการซื้อประกันสุขภาพ 1,600 บาทต่อปี⁸⁶

สิทธิการรักษาพยาบาลตามระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด ซึ่งต้องชำระค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท และค่าประกันสุขภาพ 1,600 บาท ต่อปีจึงจะได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย การขอรับบริการตามโครงการประกันสุขภาพนั้น สามารถเลือกสถานพยาบาลที่ต้องการเข้ารับการรักษาพยาบาล แรงงานต่างด้าวสามารถใช้สิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ ณ สถานพยาบาลที่แจ้งไว้ในครั้งแรก

การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น นายจ้าง และ แรงงานต่างด้าว ร่วมกันจ่ายคนละ ร้อยละ 5 ของเงินเดือน โดยดูจากสัญญาจ้างที่นายจ้างทำไว้กับจัดหางานว่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน กรณีจ่ายรายเดือน เช่นเงินเดือน 10,000 ร้อยละ 5 ของเงินเดือน ก็จ่ายคนละ 500 บาท กรณีรายวัน จำนวนวันทำงาน คูณ ค่าแรงรายวัน ร้อยละ 5 ของเงินเดือน

แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดย กองทุนประกันสังคม แรงงานต่างด้าวต้องขึ้นทะเบียนกับ

สำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตรา 5% ของค่าจ้าง นายจ้างจ่ายสมทบ 5% รัฐบาล 2.75% ได้รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณีคือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย อุพพลภาพตาย ซึ่งเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

3.1.5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่อยู่ภายใต้การดูแลของประกันสังคมเพื่อต้องการให้ลูกจ้างทั้งรัฐและเอกชน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนและสิทธิประโยชน์ช่วยเหลือต่าง ๆ เมื่อเกิด

⁸⁶ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2562). *คู่มือสำหรับอบรมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/25099abe8fbc10d7b06d1fe1536d327a.pdf. [2562, 3 กันยายน].

เหตุการณ์ที่ทำให้หยุดงานจากการทำงาน เช่น เจ็บป่วย ประสบอันตราย สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหาย โดยคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน ซึ่งเงินในส่วนนี้จะมาจากนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุก ๆ ปี

กองทุนเงินทดแทน นายจ้างของแรงงานต่างด้าวเป็นผู้จ่ายสมทบฝ่ายเดียวในอัตรา 0.2 - 1% ของค่าจ้างตามความเสี่ยงของประเภทกิจการ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ สูญหายหรือตายเนื่องจากการทำงาน

3.1.6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทน ในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุด แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศและโดยที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศ ที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้าน เศรษฐกิจจะต้องเป็นไปในลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบ การแข่งขัน มาตรฐานการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศคู่ค้า จึงจำเป็น ต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความอยู่ดีกินดี ยกระดับรายได้ และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทย ให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3.1.6.1 สิทธิของแรงงานต่างด้าว

1) การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการ จ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

2) เวลาทำงานปกติ

งานทุกประเภท ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน

3) การทำงานล่วงเวลา

ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ถ้าเป็นงานซึ่งต้องทำติดต่อ กันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

4) การทำงานในวันหยุด

ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่งานที่ต้องทำติดต่อ กันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และงานฉุกเฉิน หรือกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขาย

เครื่องดื่ม สโมสรร สมาคม หรือสถานพยาบาล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

5) เวลาพัก

ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน สำหรับลูกจ้างเด็ก หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน กฎหมายและข้อห้าม 17 วันหยุดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี

6) วันลา

ลาป่วย ได้เท่าที่ป่วยจริง ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ ไม่เกิน 30 วัน/ปี ลา กิจ ได้ตามที่กำหนดในข้อบังคับการทำงาน วันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์ หนึ่งไม่เกิน 90 วัน นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยโดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกิน 45 วัน

7) ค่าจ้าง

จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้งและไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

8) ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

จ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง

9) ค่าชดเชย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี ความผิดในอัตราตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

10) สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้าง

นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้างอัน

ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือน เป็นหนังสือแล้ว ทั้งนี้หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ ลูกจ้างกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุด คั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็น โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ⁸⁷

3.1.6.2 สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

สัญญาจ้างงานเป็นเสมือนคู่มือในการปฏิบัติงาน ต้องอ่านให้ เข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ศึกษารายละเอียดและลักษณะ การทำงานให้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้อง ดังนี้

1) สัญญาจ้างต้องระบุตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง (ต้องไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) และต้องระบุวันที่จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละ หนึ่งครั้ง

2) ต้องระบุระยะเวลาการจ้างอย่างชัดเจนว่าเป็นสัญญาทำงาน 1 ปีหรือ 2 ปีพร้อมระบุสถานที่ทำงาน

3) ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน งานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน ถ้าเกินจาก ชั่วโมงทำงานปกติต้องได้รับค่าล่วงเวลา และใน 1 สัปดาห์ทำงาน 6 วัน

4) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง สัปดาห์ละ 1 วัน และวันหยุดประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ 13 วัน และเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี นายจ้างตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อน ประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

5) ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้อง จ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา 1.5 เท่า ของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานใน วันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 2 เท่า ของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง

6) นายจ้างตกลงจัดหาอาหารให้ลูกจ้างทุกวันทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

7) นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง

8) นายจ้างตกลงจัดให้มีการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด

⁸⁷ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2561). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11).

กรุงเทพฯ: นิติธรรม. หน้า. 240.

9) นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาหนัรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พักและจ่ายค่าโดยสารรถกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้างหรือลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา

10) ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัทนายจ้างซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย/ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้นไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น/ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะหมิ่นประมาทหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11) กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญานายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย/กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญาลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือนและต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12) นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัยเมื่อเกิดวิกฤตการณ์เช่นภัยธรรมชาติการจลาจล การสู้รบ หรือการสงครามและถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไปนายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด/เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

กรณีทำงานในเรือประมงทะเล ต้องใช้สัญญาจ้างในงานประมงทะเลมีรายละเอียดดังนี้

1) สัญญาจ้างต้องระบุตำแหน่งงาน/วันเริ่มทำงาน/กรณีสัญญาจ้าง มีกำหนดระยะเวลาให้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาด้วย

2) นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างดังนี้

(1) ค่าจ้างจ่ายให้วันละ/เดือนละ ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ให้กำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

(2) ส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ให้เป็นไปตามที่ตกลง (ระบุจำนวนเงินหรือเปอร์เซ็นต์ที่แบ่งจ่ายโดยกำหนดรายละเอียดเงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

(3) เงินอื่น ๆ (ถ้ามี) ให้เป็นไปตามที่ตกลง (ให้กำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

3) นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน

4) นายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการ ดังนี้

(1) จัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดและถูกสุขลักษณะห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

(2) สวัสดิการอื่น ๆ ถ้ามีให้ระบุ

5) นายจ้างมีหน้าที่จัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือซึ่งมีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าวก่อนการทำงาน

6) ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริต ไม่จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละทิ้งหน้าที่หรือกระทำการอื่นใดให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

7) ลูกจ้างมีสิทธิติดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ศูนย์ประสานแรงงานประมง/ครอบครัว

8) เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 เว้นแต่กรณีที่นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ก็ให้เป็นไปตามนั้น

3.1.6.2 การหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 กำหนด ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

2) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 77 กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินเป็นเงินไทย เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวแลกเงินหรือเงินตราต่างประเทศ ตามมาตรา 54 โดยจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าหากจะมีการจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ตามมาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือ ชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

3.1.7 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

การค้ามนุษย์เป็นอาชญากรรมร้ายแรงที่ทำลายสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรี และความมั่นคงของ มนุษย์ รัฐบาลได้ประกาศใช้กลไก “ประชารัฐ” เพื่อระดมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมใน การร่วมกันขจัดปัญหาดังกล่าว โดยได้มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นกลไก สำคัญในการดำเนินงาน ให้มีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ความซับซ้อนของปัญหา และมีแนวทาง ปฏิบัติในการปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน⁸⁸

ต่อมาเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2562 มีการบังคับใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2562 โดยที่ในปัจจุบันยังไม่มียกเว้นของกฎหมายที่กำหนดความผิดและมาตรการในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ ทำให้ ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ที่บังคับใช้แรงงานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบตามความผิดฐานค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควร กำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐาน บังคับใช้แรงงานหรือบริการและกำหนดอัตราโทษ ให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ รวมทั้ง กำหนด มาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจาก การกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วน เสริม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และ โดยที่ การดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำให้เสร็จโดยเร็วเพื่อประโยชน์ในการสร้างความมั่นคง

⁸⁸ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *คู่มือการ ปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: www.e-aht.com. [2562, 12 กันยายน].

ทางด้านแรงงาน สังคม และความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

3.1.7.1 ความหมายของการค้ามนุษย์

การค้ามนุษย์ (Human Trafficking) เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการเป็นธุระจัดหา การนำพา การรับตัวไว้ และการบริหารจัดการบุคคลที่ได้มา ซึ่งก็คือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำตัวผู้เสียหายไปก่อให้เกิดผลกำไร และ/หรือ ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในวงจรของการค้ามนุษย์จะใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อควบคุมผู้เสียหายให้ยอมปฏิบัติตาม ไม่กล้าหลบหนี หรือป้องกันในกรณีที่ถูกเจ้าหน้าที่ตรวจพบ ซึ่งนอกเหนือจากการใช้กำลังบังคับแล้วยังรวมถึงการทำให้ผู้เสียหายถูกผูกมัดด้วยภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นโดยมิชอบ หรือการใช้กระบวนการทางกฎหมาย หรืออยู่ว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายมาบังคับกับผู้เสียหายวิธีการที่ใช้ในการควบคุมผู้เสียหาย ทำให้ผู้เสียหายตัดสินใจที่จะไม่หลบหนี หรือทำให้ผู้เสียหายเชื่อหรือกลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อตนเองหรือคนใกล้ชิด หากปฏิเสธการให้บริการหรือทำงาน ผู้เสียหายอาจต้องเผชิญกับการถูกข่มขู่ทั้งด้านร่างกาย เพศ และจิตใจ และอาจต้องอาศัยหรือทำงานในสถานที่ที่มีสภาพเลวร้ายการค้ามนุษย์ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ

1) การจัดหา (recruitment)

การจัดหาผู้เสียหาย โดยฉกฉวยและอาศัยความไร้เดียงสาและความโลภของคนหนุ่มสาวผู้ที่กำลังมองหาโอกาสใหม่ สถานที่ใหม่ เพื่ออนาคตที่สดใส หรือพยายามดิ้นรนเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น โดยการชักจูงหรือหลอกล่อคนเหล่านี้ เข้าสู่วังวนของการค้ามนุษย์ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น คำมั่นสัญญาจอมปลอมเกี่ยวกับงานที่มีค่าจ้างค่าแรงสูง การแกล้งหลอกเกี่ยวกับการจัดการเดินทาง การทำสัญญาจ้างงานแต่งงานที่ถูกรื้อฉาขึ้นมา หรือแม้แต่การขายผู้เสียหายให้แก่ขบวนการค้ามนุษย์ โดยพ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือคนใกล้ชิด เป็นต้น

2) การนำพา (transfer/transportation)

การนำพาผู้เสียหายไปยังจุดหมายปลายทาง โดยส่วนใหญ่ คือ สถานที่ที่เกิดการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อาจเป็นการนำพาตัวผู้เสียหายจากเมืองหนึ่ง ไปยังอีกเมืองหนึ่งหรือจากประเทศหนึ่ง ไปยัง อีกประเทศหนึ่ง การทำเช่นนี้ก็เพื่อทำให้ผู้เสียหายถูกตัดขาดจากสถานที่หรือบุคคลที่ตนมีความสนิทสนมคุ้นเคย ซึ่งจะช่วยให้ง่ายต่อการควบคุมตัวผู้เสียหาย

3) การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (exploitation)

“แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้า ประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอตาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม มาตรา 4 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

ส่วน “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงาน หรือให้บริการ โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาตรา 6 บัญญัติว่า ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษาหรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กถ้าการกระทำนั้นได้กระทำ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอตาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ”

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตาม มาตรา 6/1 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล นั้นเองหรือของผู้อื่น

- 2) ชูเชิญด้วยประการใด ๆ
- 3) ใช้กำลังประทุษร้าย
- 4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้
- 5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
- 6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดดังกล่าวข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้นั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

วัตถุประสงค์สำคัญของการค้ามนุษย์ก็เพื่อแสวงหากำไร โดยการนำตัวผู้เสียหายไปหาประโยชน์โดยมิชอบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แสวงหาประโยชน์ทางเพศ แสวงหาประโยชน์ทางด้านแรงงาน บังคับให้ขอทาน บังคับให้แต่งงาน หรือรูปแบบอื่นที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้นและโดยมากมักจะเกิดในสถานที่หรือประเทศอันเป็นจุดหมายปลายทางเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้เสียหายจะเชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตาม และเพื่อเป็นการควบคุมผู้เสียหายให้อยู่ภายใต้คำสั่ง นักค้ามนุษย์จะมีการใช้ความรุนแรง (ทั้งทางร่างกาย เพศและจิตใจ) มีการข่มขู่คุกคามในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแบล็กเมล์ การขู่ว่าจะทำร้ายร่างกายตัวผู้เสียหายหรือบุคคลใกล้ชิด เป็นต้น นอกจากนั้น อาจมีการยึดเอกสารแสดงตน เช่น หนังสือเดินทาง นักค้ามนุษย์จะกีดกันผู้เสียหายไม่ให้ติดต่อกับบุคคลอื่น ควบคุมเสรีภาพในการเดินทาง และผู้เสียหายบางรายอาจถูกทำให้กลายเป็นผู้ติดยาเสพติดหรือสุรา วิธีที่พบและเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ในการควบคุมผู้เสียหายมากที่สุด คือ การทำให้ตกเป็นทาสชดใช้หนี้ (indebted slavery) นักค้ามนุษย์จะบอกผู้เสียหายว่าได้ทดลองจ่ายเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งเงินจำนวนนี้จะมียอดสะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากดอกเบี้ยและค่าใช้จ่ายสำหรับปัจจัยการยังชีพอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันของผู้เสียหายโดยผู้เสียหายจะถูกทำให้เชื่อว่าเป็นหนี้ที่พวกเขาชำระหนี้หมด พวกเขาจะได้รับอิสรภาพ

3.1.7.2 องค์ประกอบความรับผิดชอบการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดความผิดฐานค้ามนุษย์ไว้ในมาตรา 6 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ

องค์ประกอบภายนอก ประกอบด้วย การกระทำความผิดต่อไปนี้

- 1) กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง เป็นธุระจัดหาซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด
- 2) การกระทำตามข้อ 1) ได้กระทำลงโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำ บุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมิชอบ การขู่

เจ็ญว่จะใ้กระบวนกรทงกฐหมยโดยมิชอบ กรให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อใ้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลใ้ความยินยอมแก่ผู้กระทำผิด

องค์ประกอบภายใน ประกอบด้วย ลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีเจตนาในการกระทำผิด และ
- 2) มีเจตนาพิเศษเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (หากำไร) จากผู้เสียหาย⁸⁹

3.1.8 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

พระราชกำหนดนี้มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการทำงานของคนต่างด้าวและใ้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจ กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของบุคคล เสรีภาพในเคหสถานของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพ ของบุคคลในการประกอบอาชีพ การตราพระราชกำหนดฉบับนี้มีผลเป็นการยกเลิก พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ทั้งนี้

สาระสำคัญของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ประกอบด้วยเนื้อหาสามส่วนใหญ่ๆ กล่าวคือ การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน การทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว แบ่งออกเป็นแปดหมวดด้วยกัน กล่าวคือ

หมวดแรก บททั่วไป

หมวดที่สอง คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

หมวดที่สาม การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

หมวดที่สี่ การทำงานของคนต่างด้าว

หมวดที่ห้า กองทุนเพื่อบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

หมวดที่หก มาตรการทางปกครอง

หมวดที่เจ็ด พนักงานเจ้าหน้าที่

⁸⁹ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *คู่มือการปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: www.e-aht.com. [2562, 12 กันยายน]. หน้า 11.

หมวดที่แปด บทกำหนดโทษ

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.8.1 นิยามศัพท์

พระราชกำหนดฉบับนี้ได้ให้ความหมายของคำว่าคนต่างด้าวไว้ว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย⁹⁰

“การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน” หมายถึง การดำเนินการใดๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน

“ทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใดๆ ไม่ว่าจะมิใช่จ้างหรือไม่แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว⁹¹

ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการทำ “บันทึกความเข้าใจเพื่อความร่วมมือด้านแรงงานกับรัฐบาลต่างประเทศ” (Memorandum of Understanding : MOU) และ “ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน” กับประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม เพื่อให้มีการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง

3.1.8.2 ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ใช้บังคับกับบุคคลดังต่อไปนี้

กลุ่มแรก คือ ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าว ซึ่งหมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง⁹² คุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้

ประการแรก มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)

ประการที่สอง มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน

ประการที่สาม ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

ประการที่สี่ ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

⁹⁰ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 5 วรรคสาม.

⁹¹ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 5 วรรคสอง.

⁹² พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 5 วรรคห้า.

ประการที่ห้า ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต⁹³

ใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศ มีหลายประเภท ได้แก่

ประเภทแรก “ผู้รับใบอนุญาต” ตามมาตรา 9 ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

“ผู้รับใบอนุญาต” ตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงาน ในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงาน ในกิจการ ที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป หรือกิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป หรือ มุฉนนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศ คณะปฏิวัติฉบับ ที่ 322ข้อ 10(10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้า วัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรอง

⁹³ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.mol.go.th/academician/basic_alien. [2562, 27 มิถุนายน].

สถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศ ต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือ เอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว⁹⁴

ประเภทที่สอง “ผู้รับใบอนุญาต” ตามมาตรา 11

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาต ทำงานภายใน 30 วัน

ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และ คนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และ กัมพูชา⁹⁵

ประเภทที่สาม ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2)

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

คนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาในราชอาณาจักร ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังนี้

ประการแรก คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และ ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

ประการที่สอง เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง⁹⁶

⁹⁴ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.mol.go.th/academician/basic_alien. [2562, 27 มิถุนายน].

⁹⁵ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.mol.go.th/academician/basic_alien. [2562, 27 มิถุนายน].

⁹⁶ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.mol.go.th/academician/basic_alien. [2562, 27 มิถุนายน].

ประเภทที่สี่ ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

ประเภทที่ห้า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

กลุ่มที่สอง คือ นายจ้างหมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลที่ประสงค์ที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย⁹⁷

ในพระราชกำหนดฉบับนี้ได้บัญญัติถึงนายจ้าง ซึ่งนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ และนายจ้างซึ่งรับคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไว้ดังนี้

ประการแรก นายจ้างซึ่งนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ หมายถึง นายจ้างซึ่งจะเป็นบุคคลธรรมดา นิติบุคคลหรือผู้กระทำการแทน ดังกล่าวมาแล้วก็ได้ ซึ่งนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศ โดยไม่ผ่านการนำเข้ามาของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ แต่นายจ้างเองก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชกำหนดฉบับนี้ด้วย

ประการที่สอง นายจ้างซึ่งรับคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ หมายถึง นายจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวมาแล้วซึ่งตกลงรับลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตน โดยผ่านการนำเข้าของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

กลุ่มที่สาม คือ ผู้รับใบอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศ โดยผู้ที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่ประสงค์จะดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

⁹⁷ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 5 วรรคสี่.

พฤติการณ์ที่ถือว่าเป็นนายจ้างผู้จ้างคนต่างด้าว คือ

ประการแรก ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน จะตกลงโดยตรง โดยปริยาย โดยการ
ทำหนังสือ หรือไม่เป็นหนังสือ หรือรับโอนมาก็ได้

ประการที่สอง ต้องเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งมีได้หมายความว่า จะต้องเป็นผู้
จ่ายเงินค่าจ้างให้ด้วยตนเองทุกเดือน เป็นแต่เพียงว่าตกลงจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้นั้นเอง คือให้รับ
ค่าจ้างจากนายจ้าง แต่อาจจะให้หัวหน้างานหรือสมุหบัญชีพนักงานการเงิน ฯลฯ เป็นผู้จ่ายให้แทน
นายจ้างก็ได้

ประการสุดท้าย ต้องควบคุมดูแลสั่งการ มีอำนาจบังคับบัญชามอบหมายให้
ทำงานได้และประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยกับตน ทั้งนำเข้ามาเองหรือรับคน
ต่างด้าวมาทำงาน

กลุ่มสุดท้าย คือ พนักงานเจ้าหน้าที่

พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งหมายถึงผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามกฎหมายฉบับ
นี้และนายทะเบียน ซึ่งมีความหมายว่า อธิบดีกรมการจัดหางานและพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่ง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตทำงานและ
ปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดฉบับนี้⁹⁸

3.1.8.3 การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยโดยผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าว
มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

คุณสมบัติของผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้น การประกอบธุรกิจการ
นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะต้องขออนุญาตและได้รับอนุญาตจากอธิบดี
กรมการจัดหางานก่อนจึงจะประกอบธุรกิจได้ ซึ่งในปัจจุบันข้อมูลของกรมการจัดหางาน เดือน
มิถุนายน 2562 มีบริษัทที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวได้ 187 บริษัท⁹⁹

คุณสมบัติของผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือ
บริษัทมหาชนจำกัดที่มีทุนชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาททุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทย
ไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า
สามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วนเปิดเผยมีหลักแหล่งที่
แน่นอน

⁹⁸ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 6.

⁹⁹ กรมการจัดหางาน. (2560). *บริษัทนำเข้าแรงงานต่างด้าว*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.mol.go.th/content/62722/1504777785>. [2562, 27 มิถุนายน].

ส่วนคุณสมบัติต้องห้ามได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานหรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน และตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

นอกจากนั้นผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะต้องวางหลักประกันไว้กับอธิบดีกรมการจัดหางานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่จะต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทเพื่อเป็นประกันในความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ถ้าหลักประกันที่วางไว้ลดลงจากจำนวนที่ได้วางไว้เนื่องจากได้ใช้จ่ายไปตามที่พระราชกำหนดฉบับนี้กำหนดไว้จะต้องให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

หลักประกันที่ได้วางไว้ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตลอดระยะเวลาที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะรับคืนไปไม่ได้

นอกจากนี้ คุณสมบัติของผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการนิติบุคคล ผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ต้องเป็นบุคคลสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

บุคคลดังกล่าวต้องไม่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ หรือตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลและไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนหน้าที่ของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สินอื่นใดในการจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นจากคนต่างด้าว โดยกำหนดให้นายจ้างรายอื่นเป็นผู้รับผิดชอบค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามรายการและอัตราที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ต้องออกไปรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างรายอื่นด้วยเมื่อได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าวแล้ว

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างต้องใช้ชื่อค่าแสดงชื่อหรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำ หรืออักษรต่างประเทศอื่น ๆ ที่มีความหมาย เช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้ และจะต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดีกรมการจัดหางานภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป ตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

ผู้รับอนุญาตมีหน้าที่ต้องแจ้งนายทะเบียนทราบถึงผู้เป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานและลักษณะงานหลักที่ทำ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เข้าทำงานและต้องแจ้งทุกครั้งที่ย้ายนายจ้าง¹⁰⁰ ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ประการแรก กรณีที่นายจ้างไม่สามารถ นำแรงงานต่างด้าวไปทำงานกับนายจ้างได้

ในกรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมด ให้นายจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืน

ถ้าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง ให้อธิบดีกรมการจัดหางานหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้วางไว้ (จำนวนห้าล้านบาท) คืนให้แก่นายจ้างแทน แล้วแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบโดยไม่ชักช้า

ประการที่สอง กรณีมีเหตุขัดข้องไม่สามารถให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศแล้วแต่ปรากฏว่า นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน หรือ คนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้างนั้นหรือ คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างในประเทศตามสัญญา

ประการที่สาม การส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางเมื่อไม่มีการจ้างงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะต้องจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นภายในกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

¹⁰⁰ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 64/2.

ประการแรก นายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุผลอันสมควรหรือคนต่างด้าวลาออกก่อนครบกำหนดสัญญาโดยมิใช่ความผิดของนายจ้าง ต้องส่งกลับประเทศต้นทางภายใน 7 วัน นับแต่รับแจ้งจากวันที่ได้รับแจ้ง

ประการที่สอง นายจ้างไม่รับคนต่างด้าว ตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานโดยมิใช่เหตุอันเนื่องจากคนต่างด้าวหรือนายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าว โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือคนต่างด้าวลาออกจากงานอันเนื่องมาจากนายจ้างผิดสัญญาจ้าง หรือฝ่าฝืนกฎหมายและคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่นต้องส่งกลับประเทศต้นทางภายใน 15 วัน นับแต่รับแจ้งจากวันที่ได้รับแจ้ง

ประการที่สาม ถ้าคนต่างด้าวไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีหน้าที่จัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวัน และแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ประการที่สี่ คนต่างด้าวได้ทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือไม่ได้มาทำงานกับนายจ้างแล้ว ต้องส่งกลับประเทศต้นทางภายใน 7 วัน นับแต่รับแจ้งจากวันที่ครบกำหนด

ประการที่ห้า คนต่างด้าวทำงานจนครบกำหนดสัญญากับนายจ้างแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศแล้ว นายจ้างจะต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบเพื่อให้อธิบดีกรมการจัดหางานดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่วางไว้ ต้องออกไปรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบกิจการให้คืนหลักประกันให้เมื่อผู้รับอนุญาตแสดงหลักฐานว่าได้ส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสองปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจ และหากเลยกำหนดเวลาดังกล่าวให้เงินตกเป็นกองทุนเพื่อใช้จ่ายส่งคนต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรต่อไป¹⁰¹

¹⁰¹ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 55

3.1.8.4 การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยนายจ้างในประเทศ

นายจ้างสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนได้ด้วยตนเอง¹⁰² โดยนายจ้างจะต้องวางหลักประกันไว้กับอธิบดีกรมการจัดหางานเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศด้วย

ถ้าหลักประกันดังกล่าวลดลงเพราะได้ใช้จ่ายไปในการที่อธิบดีกรมการจัดหางานต้องจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง เพราะนายจ้างมิได้จัดส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับตนแล้วกลับไปยังประเทศต้นทางในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ นายจ้างจะเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สินใดๆ จากคนต่างด้าวไม่ได้ ถ้าไปเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินจากคนต่างด้าวเพื่อการนี้ นายจ้างผู้นั้นมีความผิด

อธิบดีกรมการจัดหางานจะสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดให้วางไว้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง ถ้านายจ้างได้รับคำสั่งแล้วไม่วางหลักประกันเพิ่มให้ครบจำนวนเงินที่สั่ง นายจ้างผู้นั้นจะต้องชำระเงินเพิ่มอีกร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน¹⁰³

นายจ้างสามารถขอรับหลักประกันที่วางไว้คืนได้ แต่จะต้องปรากฏว่านายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดเชยตามกฎหมายฉบับนี้แล้วโดยอธิบดีกรมการจัดหางานจะต้องตรวจสอบก่อนแล้วจึงมีหนังสือแจ้งให้นายจ้างมารับหลักประกันคืนภายในห้าปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดีกรมการจัดหางาน ถ้าไม่มารับหลักประกันคืนภายในกำหนดเวลาดังกล่าว หลักประกันนี้จะตกเป็นของแผ่นดิน¹⁰⁴

นอกจากนี้ นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ยังมีหน้าที่จะต้องจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวัน ในกรณีดังต่อไปนี้

ประการแรก เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควร หมายความว่าเลิกจ้างเพราะคนต่างด้าวกระทำการหนึ่งประการใดอันเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถที่จะบอกเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ประการที่สอง คนต่างด้าวลาออกจากงานอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้าง หรือฝ่าฝืนกฎหมาย

¹⁰² พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 46

¹⁰³ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 47.

¹⁰⁴ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 48.

ประการสุดท้าย เมื่อคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างครบกำหนดตามสัญญาจ้างกับนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ คนต่างด้าวออกจากงานอันเนื่องมาจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ในสามกรณีดังกล่าวนี้ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางานและถ้าคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น นายจ้างรายใหม่ก็ต้องวางหลักประกันเพื่อประกันความเสียหายเช่นเดียวกับนายจ้างรายเดิมต่ออธิบดีกรมการจัดหางานและต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานก่อน คนต่างด้าวนั้นจึงจะทำงานได้ แต่ต้องทำงานกับนายจ้างรายใหม่นี้ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม ถ้าไม่ทำงานภายในกำหนดสิบห้าวันนี้ นายจ้างรายเดิมจะต้องส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และต้องแจ้งต่ออธิบดีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

3.1.8.5 สิทธิหน้าที่ของคนต่างด้าว

ในกรณีนายจ้างไม่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน คนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้าง คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ซึ่งไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง ผู้รับอนุญาตต้องจัดหานายจ้างใหม่ภายในสามสิบวัน คนต่างด้าวที่มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างต้องทำงานกับนายจ้างใหม่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างเดิม¹⁰⁵

หากคนต่างด้าวนั้นไม่ยอมไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ให้ถือว่าการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรนั้นสิ้นสุดลงและผู้ที่ได้รับอนุญาตต้องส่งตัวกลับประเทศต้นทางภายใน 7 วัน และส่งหลักฐานการส่งกลับให้นายทะเบียนภายใน 7 วัน¹⁰⁶

ส่วนกรณีที่คนต่างด้าวออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง จะทำงานกับนายจ้างอื่นมิได้ เว้นแต่จะพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่ากรณีที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้างหรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมแล้ว ในกรณีนี้ นายจ้างจะสลักหลังแสดงสิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง¹⁰⁷ ซึ่งค่าเสียหายที่คนต่างด้าวจะต้องชำระให้นายจ้างนั้นคือค่าใช้จ่ายทั้งปวงในการนำคนต่างด้าวนั้นมาทำงานคำนวณตามสัดส่วนของระยะเวลาที่คนต่างด้าวนั้นทำงานไปแล้ว

เมื่อคนต่างด้าวทำงานครบตามสัญญาให้ผู้รับอนุญาตหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับประเทศต้นทาง เว้นแต่มีการต่ออายุสัญญาจ้างหรือคนต่างด้าว

¹⁰⁵ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 52.

¹⁰⁶ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 50.

¹⁰⁷ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 51และมาตรา 53.

นี้จะทำงานกับนายจ้างรายใหม่¹⁰⁸ คนต่างด้าวที่ได้รับความเสียหายจากการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาจมอบตัวต่ออธิบดีเพื่อขอให้ส่งกลับประเทศได้

คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะทำงานได้เฉพาะงานที่มีได้ประกาศห้ามคนต่างด้าวทำ และต้องได้รับใบอนุญาตทำงานโดยใบอนุญาตมีอายุเท่าที่ผู้ร้องขอร้องขอแต่ไม่เกินสองปีนับแต่ออกใบอนุญาต¹⁰⁹ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอันมีลักษณะจำเป็นหรือเร่งด่วนหรือเป็นงานเฉพาะกิจที่มีระยะเวลาให้เสร็จสิ้นภายใน 15 วันจะทำงานได้ต่อเมื่อมีการแจ้งให้นายทะเบียนทราบ และสามารถขยายเวลาได้¹¹⁰ คนต่างด้าวที่โดนเนรเทศหรือรอส่งกลับ สามารถขออนุญาตทำงานตามประเภทที่รัฐมนตรีกำหนดชั่วคราวในระหว่างรอได้

3.1.8.6 อำนาจรัฐในการกำกับดูแลการทำงานของแรงงานต่างด้าว

พระราชกำหนดฉบับนี้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ออกกฎกระทรวงและประกาศที่เกี่ยวข้อง¹¹¹ โดยมี “นายทะเบียน” คือ อธิบดีกรมการจัดหางานและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรการหลักที่ใช้ในการควบคุมดูแลการทำงานของคนต่างด้าว คือ การออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาตไม่เกิน 120 วัน และการเพิกถอนใบอนุญาต¹¹² ซึ่งจะมีการแจ้งเป็นหนังสือ หากไม่ยอมรับหนังสือให้ปิดคำสั่งไว้ในที่เปิดเผยซึ่งแลเห็นง่าย ณ สำนักงานและให้ถือว่าได้ทราบคำสั่งแล้วในวันที่ปิดคำสั่ง¹¹³

ประการแรก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างดำเนินคดี ให้อธิบดีพักใช้ใบอนุญาตจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

ส่วนการเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

ประการแรก ไม่แก้ไขข้อบกพร่องในเรื่องที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม

¹⁰⁸ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 55.

¹⁰⁹ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 59.

¹¹⁰ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 61.

¹¹¹ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 6.

¹¹² พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 87.

¹¹³ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 89.

ประการที่สอง เคยถูกพักใช้ใบอนุญาตมาไม่เกิน 1 ปีหรือเคยถูกพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วสองครั้งและมีเหตุต้องถูกพักใช้ใบอนุญาตอีก

ประการที่สาม ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือมีส่วนรู้เห็นกับการกระทำนั้น อธิบดีมีหนังสือเตือนแล้วแต่ไม่ปฏิบัติตามภายใน 15 วันนับจากได้รับหนังสือ

ประการที่สี่ กระทำการใดๆระหว่างที่ถูกพักใช้ใบอนุญาต

ประการที่ห้า อธิบดีเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศตามกฎหมายนี้ในกรณีร้ายแรง

ประการที่หก อธิบดีเห็นว่าการรับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้¹¹⁴

ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน¹¹⁵

พนักงานงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามพระราชกำหนดนี้ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้¹¹⁶ โดยต้องมีบัตรประจำตัวและต้องแสดงบัตรทุกครั้งที่ปฏิบัติหน้าที่¹¹⁷ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ประการแรก มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ประการที่สอง เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจ การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

ประการที่สาม เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

การค้น ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่า หากนั้นช้ากว่าจะเอาหมายค้นมาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้ายหรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูก

¹¹⁴ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 88.

¹¹⁵ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 90.

¹¹⁶ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 5.

¹¹⁷ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 99.

โยกย้าย ช้อนเร้น ทำให้เปลี่ยนแปลงสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการได้ โดยไม่มีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ประการที่สี่ ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

ประการที่ห้า ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกรกระทำผิดตามพระราชกำหนดนี้¹¹⁸

ประการที่หก ในกรณีที่พบคนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตหรือทำงานนอกเหนือจากที่ตนมีสิทธิ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวที่สถานีตำรวจพร้อมพนักงานเจ้าหน้าที่แต่หากคนต่างด้าวนั้น ไม่ปฏิบัติตามให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที¹¹⁹

ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร และต้องไม่กระทำในลักษณะที่ทำให้คนต่างด้าวต้องหยุดงานเกินสมควรแก่เหตุหรือทำให้การประกอบการของนายจ้างต้องสะดุดหยุดลงหรือทำในเวลากลางคืนโดยไม่จำเป็น¹²⁰

3.1.8.7 กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมียุทธประสงค์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้และถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน

ประการที่สอง ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

¹¹⁸ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 98.

¹¹⁹ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 100.

¹²⁰ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 98วรรคสองและวรรคสาม.

ประการที่สาม ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชนที่เสนอโครงการหรือแผนงานใหม่ในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว

ประการที่สี่ คำนึงให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว

ประการที่ห้า บริหารกองทุนและเพื่อบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้¹²¹

ที่มาของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบไปด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

ประการแรก เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

ประการที่สอง เงินเพิ่มที่เรียกเก็บจากนายจ้างในกรณีที่นายจ้างได้จ้างคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศตามประเภทงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดไม่ชำระค่าธรรมเนียมที่จะต้องชำระตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในอัตราเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ประการที่สาม เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

ประการที่สี่ เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ประการที่ห้า ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

ประการที่หก เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น

ประการที่เจ็ด เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่าจะกรณีใดเงินดังกล่าวนี้ไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน¹²²

คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อให้กองทุนการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวขึ้นมาองค์ประกอบของ

¹²¹ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 77.

¹²² พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 76.

คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบไปด้วย

ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ประธานกรรมการอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็น รองประธานกรรมการ โดยมีกรรมการ ได้แก่ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานประมาท ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้า คนซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ด้านละหนึ่งคน ดังนี้ แรงงาน การคลัง เศรษฐศาสตร์ การบริหาร กฎหมาย

ซึ่งกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒินี้จะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีแต่อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการโดยคณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการ กรรมการจัดหางานจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้¹²³

การพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อคุณสมบัติดังต่อไปนี้ ตาย ลาออก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือรัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก¹²⁴

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีอำนาจดังต่อไปนี้

ประการแรก กำหนดนโยบายกำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ประการที่สอง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ประการที่สาม พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

ประการที่สี่ พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ประการที่ห้า ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

¹²³ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 78.

¹²⁴ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 80.

ประการสุดท้าย ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินตรงในการ ดำเนินการดังกล่าว

ในการจัดการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่าง ถูกต้องนั้น กฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเพื่อ พิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายไว้¹²⁵ โดยกรรมการ จัดหางานต้องจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่ รับรองโดยทั่วไปและให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี¹²⁶ และให้สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็น ผู้สอบบัญชีของกองทุน¹²⁷ ผู้สอบบัญชีต้องรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้กรรมการจัดหางาน เผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ¹²⁸

3.1.9 พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522

อาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มีดังต่อไปนี้

- 1) งานกรรมกร
- 2) งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความ ชำนาญ งานเฉพาะสาขา หรืองานงานควบคุมดูแลฟาร์ม
- 3) งานก่อสร้าง งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น
- 4) งานแกะสลักไม้
- 5) งานขับขี่ยานยนต์ หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้น งานขับขี่ยานบินระหว่างประเทศ
- 6) งานขายของหน้าร้าน
- 7) งานขายทอดตลาด
- 8) งานควบคุม ตรวจสอบหรือให้บริการบัญชี ยกเว้น งานตรวจสอบภายในชั่วคราว
- 9) งานเจียรไน หรือขัดเพชรหรือพลอย

¹²⁵ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 82.

¹²⁶ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 83.

¹²⁷ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 84.

¹²⁸ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 , มาตรา 85.

- 10) งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย
- 11) งานทอผ้าด้วยมือ
- 12) งานทอเสื่อ หรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่
- 13) งานทำกระดาษสาด้วยมือ
- 14) งานทำเครื่องเงิน
- 15) งานทำเครื่องดนตรีไทย
- 16) งานทำเครื่องถม
- 17) งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก
- 18) งานทำเครื่องลงหิน
- 19) งานทำตุ๊กตาไทย
- 20) งานทำที่นอนผ้าห่มนวม
- 21) งานทำบาตร
- 22) งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ
- 23) งานทำพระพุทธรูป
- 24) งานทำมีด
- 25) งานทำร่มด้วยกระดาษหรือผ้า
- 26) งานทำรองเท้า
- 27) งานทำหมวก
- 28) งานนายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้น งานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
- 29) งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณจัดระบบ วิจัย วางโครงการ ทดสอบ ควบคุมการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ไม่รวมที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ
- 30) งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบเขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ
- 31) งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย
- 32) งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา
- 33) งานมวนบุหรี่ด้วยมือ
- 34) งานมัลกุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว
- 35) งานเร่ขายสินค้า

- 36) งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ
- 37) งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ
- 38) งานเสมียนพนักงานหรืองานเลขานุการ
- 39) งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี

ตามมติคณะรัฐมนตรี ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ทำงานได้ 2 อาชีพ คือ งานกรรมกร และ งานบ้าน

3.1.10 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 33/2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ได้ทั้งระบบ แต่เนื่องจากพระราชกำหนดดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างและคนต่างด้าวมียหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลายประการ และได้กำหนดความผิดและบทกำหนดโทษ ในอัตรารุนแรง ซึ่งยังมีได้มีเวลาสร้างความรับรู้ความเข้าใจเพียงพอแก่ประชาชนจึงก่อให้เกิดความตื่นตระหนกและอาจส่งผลกระทบต่อ นายจ้างในธุรกิจขนาดเล็กจนกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมได้ ดังนั้น เพื่อให้ นายจ้างและคนต่างด้าว รวมทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้มีเวลาเตรียมการและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อ ความเป็นธรรมและไม่เกิดผลกระทบในทางเศรษฐกิจและสังคมรุนแรงเกินควร จึงมีความ จำเป็นต้องมีมาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ตามพระราชกำหนดดังกล่าวในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านการใช้บังคับกฎหมาย ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ประการแรก ยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายไว้ชั่วคราว ให้คนต่างด้าวทำงานโดยไม่มี ใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

ประการที่สอง ให้นายจ้างและคนต่างด้าวเร่งดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561

ประการที่สาม ห้ามมิให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการตามกฎหมายหรือคำสั่งนี้ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ หรือกระทำหรือไม่กระทำการ ใดๆในตำแหน่งโดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่น

ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการกระทำ การเพิกเฉยหรือละเลยไม่กระทำการหรืองดเว้น กระทำการของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ

ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นดำเนินการทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครองกับพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด

ประการสุดท้าย ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อประโยชน์ในการป้องกันการก้ามนุญยและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และ ให้กระทรวงแรงงานรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

แม้ว่าจะมีการวิพากษ์วิจารณ์การบังคับใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ จากผู้ประกอบการแลแรงงานที่ได้รับผลกระทบ แต่ก็ทำให้ผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยตระหนักถึงโทษของการนำแรงงานผิดกฎหมายเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลกระทบ ผู้ที่ได้รับผลกระทบ คือผู้ประกอบการ แรงงาน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือผู้ประกอบการ โดยผู้ประกอบการเห็นว่าสาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น เนื่องจากลักษณะของงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรง สกปรก ไร้อากาศซึ่งคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทนี้ เช่น งานประมงในทะเล ปัจจุบันค่าแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับเดียวกับแรงงานไทย แต่การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวก็มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่นหน่วยงานของรัฐสามารถให้บริการได้ต่อวันเพียง 1,000 คนเท่านั้น มีขั้นตอนยุ่งยากและใช้เวลานาน จนอาจกลายเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างใช้แรงงานผิดกฎหมายแทน

3.2 กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของคนงานต่างด้าว

การให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิในความเป็นมนุษย์ของบุคคลซึ่งมีหลักกฎหมายต่างประเทศให้การยอมรับและคุ้มครองมาอย่างยาวนาน ซึ่งในตอนนี้ จะทำการศึกษาถึงหลักกฎหมายสากลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.2.1 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ในการศึกษาครั้งนี้มีอนุสัญญาสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องหลายฉบับด้วยกัน คืออนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานอพยพ ปรากฏอยู่ในลำดับที่ 42 คือ อนุสัญญาว่าด้วยสถานะของผู้อพยพ อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All

Forms of Racial Discrimination (CERD) ซึ่งสามารถที่จะสรุปสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

3.2.1.1 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ ปรากฏอยู่ในลำดับที่ 42 คือ อนุสัญญาว่าด้วยสถานะของผู้อพยพ

อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ ปรากฏอยู่ในลำดับที่ 42 คือ อนุสัญญาว่าด้วยสถานะของผู้อพยพ ใช้บังคับในวันที่ 28 กรกฎาคม 2594 ซึ่งประเทศไทยมิได้ลงนามในอนุสัญญานี้ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ข้อ 17(1) การจ้างแรงงานจะต้องมีการกำหนดให้มีการปฏิบัติต่อคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในรัฐนั้น โดยถูกต้องตามกฎหมายที่เท่าเทียมกับคนในชาติ และให้สิทธิในการได้รับค่าจ้างหรือรายได้ในการจ้างงานเช่นเดียวกัน

ข้อ 17 (2) ในการจ้าง รัฐต้องพิจารณาให้สิทธิผู้อพยพในเรื่องค่าจ้างแรงงานเช่นเดียวกับคนในชาติและโดยเฉพาะผู้อพยพที่เข้ามาในประเทศตามโครงการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายการอพยพเข้าประเทศ

ข้อ 24 ข้อกำหนดในด้านแรงงานและความมั่นคงทางสังคม

ประการแรก เงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ครอบครัว การกำหนดชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด การจำกัดงานที่ทำที่บ้าน การกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน สภาพการฝึกงานและการฝึกอบรม การทำงานของหญิงและเด็กที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ประการที่สอง ด้านความมั่นคงทางสังคม จะต้องมีการกำหนด ในเรื่องการบาดเจ็บจากการทำงาน การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร การเจ็บป่วยนอกงาน ทูพพลภาพ ชราภาพ ตาย ว่างาน สงเคราะห์ครอบครัว และอื่นๆ ตามที่รัฐนั้นจะกำหนด นอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้น

ข้อ 26 เสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่

ผู้ที่อพยพที่เข้ามาอยู่รัฐนั้น โดยถูกต้องตามกฎหมาย ย่อมมีสิทธิในการเลือกสถานที่อยู่และการย้ายถิ่นที่อยู่โดยอิสระ¹²⁹

¹²⁹ นรา รัตนรุจ. (2562). *คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการอบรมหลักสูตร เรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%20\[2562, 26 สิงหาคม\]](https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%20[2562, 26 สิงหาคม].).

3.2.1.2 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD))

อนุสัญญานี้ไทยเข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2546 และมีผลใช้บังคับกับไทยเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2546 สาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบประกอบด้วยวรรคอารัมภบท และบทบัญญัติ 25 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก (ข้อ 1-7) กล่าวถึงคำจำกัดความ “การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ” ว่าหมายถึง การจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือการเอื้ออำนวยพิเศษ เพราะเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย หรือชาติกำเนิด หรือเผ่าพันธุ์ โดยไม่รวมถึงการปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นพลเมืองและไม่ใช่พลเมือง นโยบายของรัฐภาคีและการดำเนินมาตรการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ เช่น การห้ามการโฆษณาชวนเชื่อ การประกันสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุคคลภายใต้กฎหมาย ทั้งในด้านสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การเยียวยาเมื่อถูกละเมิด การให้ความสำคัญด้านมาตรการในการศึกษา วัฒนธรรม และข้อมูลเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ

ส่วนที่สอง (ข้อ 8-16) กล่าวถึงคณะกรรมการการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และการจัดทำรายงานของรัฐภาคี การปฏิบัติงานและการรับเรื่องร้องเรียนของคณะกรรมการ

ส่วนที่สาม (ข้อ 17-25) กล่าวถึงกระบวนการเข้าเป็นภาคี และการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของอนุสัญญา

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะสรุปเฉพาะในข้อที่เป็นสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของคำว่า “การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ” หมายถึง การจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือการเลือกโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชื้อสายหรือชาติกำเนิดหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด ซึ่งมีเจตนาหรือมีผลให้เกิดการระงับหรือกีดกันการเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและในด้านอื่นๆของการดำรงชีวิตในสังคม รวมทั้งการระงับหรือกีดกันการใช้สิทธิเหล่านั้นอย่างเสมอภาคของบุคคล

มาตรการพิเศษที่จัดให้มีขึ้นตามความจำเป็น โดยมีเจตนาเพื่อประกันให้มีความก้าวหน้าอย่างเพียงพอในหมู่ชนบางเชื้อชาติหรือบางเผ่าพันธุ์หรือบุคคลบางกลุ่มที่ต้องการความคุ้มครอง เพื่อให้กลุ่มหรือบุคคลเหล่านั้น ได้มีสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาค จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดการอ้างไว้

ซึ่งสิทธิที่ต่างกันระหว่างกลุ่มชนเชื้อชาติต่างๆ และจะไม่คงอยู่ไปภายหลังจากที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว

รัฐภาคีจะประณามการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและจะจัดให้มีนโยบายที่จะจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างชนชาติและเพื่อการนี้จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

ประการแรก รัฐแต่ละรัฐจะต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือสถาบันและประกันว่าเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับจะปฏิบัติตาม

ประการที่สอง รัฐภาคีจะต้องไม่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ และจะต้องให้ความช่วยเหลือองค์กรที่ส่งเสริม

ประการที่สาม จะต้องดำเนินมาตรการในเชิงนโยบายของรัฐบาลในทุกระดับแก้ไขเพิกถอนกฎหมายหรือระเบียบใดๆ ที่ขัดแย้งกับอนุสัญญานี้และออกกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์

รัฐภาคีจะต้องจัดให้มีมาตรการพิเศษที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้การคุ้มครองกลุ่มชนบางกลุ่ม โดยมีเจตนารมณ์ที่จะประกันให้บุคคลเหล่านั้นมีสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์และอย่างเสมอภาค มาตรการต่างๆ จะต้องไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกสำหรับกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ

ประการที่สี่ รัฐภาคีจะต้องประณามการแบ่งแยกทางเชื้อชาติ¹³⁰

รัฐภาคีจะต้องประกันสิทธิความเสมอภาคกันตามกฎหมาย โดยไม่จำแนกเชื้อชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีสิทธิดังต่อไปนี้

ประการแรก สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้ศาลและองค์กรอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม

ประการที่สอง มีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านศาลระดับชาติและองค์กรรัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติเชื้อชาติ

ประการที่สาม สิทธิที่บุคคลจะได้รับสวัสดิภาพและการคุ้มครองโดยรัฐให้รอดพ้นจากความรุนแรงจากการทำร้ายร่างกาย ไม่ว่าจะโดยการกระทำของเจ้าหน้าที่หน้าที่รัฐหรือกลุ่มบุคคล

¹³⁰ นรา รัตนรุจ. (2562). *คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการอบรมหลักสูตร เรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%2.> [2562, 26 สิงหาคม].

ประการที่สี่ สิทธิทางการเมืองและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการสาธารณะ
 ประการที่ห้า ส่วนสิทธิพลเมืองอื่น ๆ คือ

ประการที่หก สิทธิทางการเมืองและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการสาธารณะ
 ประการที่เจ็ด ส่วนสิทธิพลเมืองอื่น ๆ คือ

(1) สิทธิในการมีเสรีภาพในการโยกย้ายและในการพำนักอาศัยภายในเขตแดน
 ของรัฐ

(2) สิทธิในการเดินทางออกจากประเทศหนึ่งประเทศใด รวมทั้งประเทศของตน
 และในอันที่จะกลับคืน มาประเทศตน

(3) สิทธิในการครองสัญชาติ

(4) สิทธิในการสมรสและการเลือกคู่สมรส

(5) สิทธิในการครอบครองทรัพย์สิน ทั้งโดยส่วนตัวและโดยร่วมกับบุคคลอื่น

(6) สิทธิในการรับมรดก

(7) สิทธิในการมีเสรีภาพทางความนึกคิด ความสำนึก และศาสนา

(8) สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก

(9) สิทธิในการชุมนุมอย่างสงบและการรวมกลุ่ม

ประการที่ห้า สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

(1) สิทธิในการมีงานทำในการเลือกงานอย่างเสรีในการมีสภาพในการทำงานที่
 เหมาะสมและน่าพอใจในการได้รับการคุ้มครองจากสภาพการตงงาน ในการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียม
 กับงานที่ทำในระดับเดียวกัน ในการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและน่าพอใจ

(2) สิทธิในการเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน

(3) สิทธิในการมีที่อยู่อาศัย

(4) สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุข สุขการดูแลทางการแพทย์การ

ประกันสังคม และการบริการทาง สังคม

(5) สิทธิในการได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม

(6) สิทธิในการเข้าร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียม

ประการสุดท้าย สิทธิในการเข้าถึงสถานที่หรือบริการใด ๆ ที่มีไว้สำหรับสาธารณชน เช่น การเดินทางขนส่งโรงแรม ร้านอาหาร ร้านกาแฟ โรงละคร และสวนสาธารณะ¹³¹

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องแล้วสามารถที่จะสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย และความคุ้มครองตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงคุ้มครองโดยเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติ ทุกคนในเรื่อง ความคุ้มครองด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนในการทำงาน ความคุ้มครองด้านเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา ความคุ้มครองด้านเงินชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง ความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล และด้านสาธารณสุข

3.2.2 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติอันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน 187 ประเทศ¹³²

การก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เกิดจากแนวความคิดดังต่อไปนี้

ประการแรก หลักมนุษยธรรมเนื่องจากการที่ถูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบ ความยุติธรรมและความลำบากขาดแคลนสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ

ประการที่สอง การเมืองและสังคม เนื่องจากการพัฒนาทางอุตสาหกรรมทำให้เกิดการใช้แรงงานจำนวนมาก หากถูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมได้ และอาจลุกลามขยายตัวเป็นสงครามได้

¹³¹ นรา รัตนจุ. (2562). *คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการอบรมหลักสูตร เรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/TH%20>. [2562, 26 สิงหาคม].

¹³² องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2562). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.ilo.org>. [2562, 25 กุมภาพันธ์].

ประการที่สาม เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นสิ่งที่ปฏิรูปสังคม ถ้าประเทศหนึ่งไม่สามารถจัดให้มีสภาพการใช้แรงงานอย่างมีมนุษยธรรมได้ ก็จะทำให้ประเทศอื่นๆ ไม่สามารถปรับปรุงสภาพการใช้แรงงานในประเทศของตนได้เช่นกัน

ในการลงมติรับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้มีการออกปฏิญญาแห่งฟีลาเดลเฟีย ดังนี้

ประการแรก แรงงานไม่ใช่สินค้า

ประการที่สอง เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

ประการที่สาม ความยากจน หนึ่งที่หนึ่งที่โดยอ้อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองทุกหนทุกแห่ง

ประการสุดท้าย มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ พัฒนาการด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสทัดเทียมกัน โดยมีได้คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเพศใดๆทั้งสิ้น¹³³

มาตรการสำคัญในการยกฐานะและความเป็นอยู่ของแรงงาน คือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการที่ประเทศสมาชิกจะรับไปปฏิบัติองค์การแรงงานระหว่างประเทศโยที่ประชุมใหญ่จึงได้มีการออกอนุสัญญาและข้อแนะอย่างต่อเนื่องจนถึงปี 2558 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 189 ฉบับและข้อแนะ 203 ฉบับ

หน่วยงานที่ทำงานร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ในประเทศไทย ได้แก่

หน่วยงานแรก รัฐบาล คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์และกระทรวงอื่นๆ

หน่วยงานที่สอง สภาองค์การนายจ้าง คือ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย และสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

¹³³ กัจจ นากซัน. (2553). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ*. ในประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรมชั้นสูง เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 บัณฑิตศึกษา สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 10.

หน่วยงานสุดท้าย สภาองค์การลูกจ้าง ได้แก่ สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.)

ในการศึกษาครั้งนี้จะขอล่าวถึงอนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวซึ่งมีผลบังคับใช้ในประเทศไทยเท่านั้น ได้แก่

3.2.2.1 อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของคณงานชายและหญิง สำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (Equal Remuneration Convention, 1951) ประกอบข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 90 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 (1999)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ คือ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างคณงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนในงานที่มีค่าเท่ากัน ต้องไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ และยังให้ความหมายของคำว่า “ค่าตอบแทน” หมายความว่ารวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติพื้นฐาน หรือค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆ ไม่ว่าจะเป็เงินสดหรือสิ่งของทีนายจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม จะต้องมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนด้วยหลักปฏิบัติอันเท่าเทียมกันโดยปราศจากความแตกต่างทางเพศ

3.2.2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างแรงงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958) ประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2560 (2017)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ คือ การขจัดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่า การแบ่งแยกหรือการกีดกันใดๆทีกระทำบนพื้นฐานของการแบ่งแยกทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ สัญชาติหรือพื้นทางสังคม ซึ่งมีผลเสีหยาต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานอาชีพ แต่การแบ่งแยก การกีดกันในบางประเภทกิจการ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ และรัฐภาคีทีให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้องดำเนินนโยบาย ทีมุ่งหมายทีจะส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาสและการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างแรงงานและอาชีพเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆเกี่ยวกับเรื่องนั้นด้วยระเบียบวิธีทีเหมาะสมกับสภาพการณ์และแนวปฏิบัติภายในประเทศ แต่มีข้อยกเว้น ดังนี้

ประการแรก มาตรการใดๆทีส่งผลต่อปัจเจกบุคคลผู้ต้องสงสัยหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทีทำให้เกิดความเสีหยาต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยบุคคลผู้เกี่ยวข้องมีสิทธิอุทธรณ์การแบ่งแยก การกีดกัน การลำเอียงใดๆในเรื่องเฉพาะงานเท่านั้น ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” รวมถึงการเข้าฝึกอาชีพการเข้าทำงานและการประกอบอาชีพบางประเภทและข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆของการจ้างแรงงาน

ประการที่สอง การแบ่งแยก การกีดกันหรือการลำเอียงใดๆมีผลลบด้านหรือความเสียหายแก่ความเสมอภาคใน โอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานหรืออาชีพตามที่อาจกำหนดโดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การ ตัวแทนของนายจ้างลูกจ้าง

3.2.2.3 อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) (Employment Service Convention) ประกอบข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 83 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

สมาชิกแต่ละรายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้จะต้องมีไว้หรือจัดให้มีไว้ซึ่งบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน

รัฐต้องจัดบริการจัดหางานในรูปแบบที่จะประกันการรับสมัครและการบรรจุลงตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อวัตถุประสงค์นี้ช่วยเหลือคนงานหางานจ้างที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างหาคนงานที่เหมาะสมและ โดยเฉพาะยิ่งไปกว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้บนพื้นฐานแห่งชาติ ดังนี้

ประการแรก ให้จดทะเบียนผู้สมัครหางาน บันทึกคุณสมบัติด้านอาชีพ ประสบการณ์และความประสงค์ สัมภาษณ์เพื่อการจัดหางาน ถ้าจำเป็นต้องประเมินสมรรถภาพทางร่างกายและทางอาชีพ และให้ความช่วยเหลือในการแนะนำอาชีพ หรือการฝึก ทางอาชีพหรือการฝึกเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม

ประการที่สอง รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงจากนายจ้างเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างแจ้งขอรับบริการ และข้อกำหนดที่ คนงานที่นายจ้างต้องการต้องปฏิบัติตาม

ประการสุดท้าย แจ้งให้ผู้สมัครหางานทราบถึงงานที่เหมาะสมกับสมรรถภาพทางร่างกายและทักษะฝีมือที่ตนมีแจ้งให้สำนักงาน จัดหางานต่างๆ รับทราบถึงผู้สมัครหางาน และตำแหน่งงานว่างสำนักงานจัดหางานหนึ่งต่อไปยังอีกสำนักงานหนึ่ง ในกรณีที่สำนักงานแรกไม่สามารถบรรจุผู้สมัครหางานได้เหมาะสม หรือตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ในสำนักงานแห่งแรก ไม่เหมาะสม หรือในสภาพแวดล้อมที่กำหนดให้ต้องทำ เช่นนั้น

ส่วนการใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทางอาชีพเพื่อปรับปรุงงานให้เข้ากับโอกาสการจ้างงานในอาชีพต่างๆ

ประการแรก อำนวยความสะดวกต่อความเคลื่อนไหวทางภูมิศาสตร์ เพื่อช่วยเหลือให้คนงานได้เข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีโอกาสใน การจ้างงานที่เหมาะสม

ประการที่สอง อำนวยความสะดวกในการโยกย้ายคนงานเป็นการชั่วคราวจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่งเป็นวิธีที่ใช้เพื่อ แก้ไขปัญหา การปรับปรุงสภาวะและอุปทานของแรงงานในท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

ประการที่สาม อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายคนงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งรัฐบาลที่เกี่ยวข้องอาจให้ความเห็นชอบแล้ว

ในส่วนของ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอย่างครบถ้วนที่สุดเกี่ยวกับสถานการณ์การว่างงาน และวิวัฒนาการที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งในประเทศโดยรวม และในอุตสาหกรรมต่างๆ อาชีพต่างๆ และพื้นที่ต่างๆ และจัดทำข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเดียวกันและพร้อมที่จะเผยแพร่แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์การนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทั่วไป ทั้งนี้ โดยความร่วมมือของรัฐและฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงาน ตามที่เหมาะสมให้ความร่วมมือในการบริหาร การประกันการว่างงานและการให้ความช่วยเหลือ และในการบริหารมาตรการอื่นๆ เพื่อการบรรเทาทุกข์คนว่างงาน และการให้ความช่วยเหลือตามที่จำเป็นแก่คณะบุคคลภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ในการวางแผนทางสังคมและเศรษฐกิจที่มุ่ง เพื่อประกันสถานการณ์การจ้างงานที่น่าพอใจ

นอกจากนี้ยัง ต้องดำเนินมาตรการเพื่ออำนวยความสะดวกให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพต่างๆ และอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น เกษตรกรรม และสาขาอื่นใด ของกิจกรรมที่อาจใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษ แก่สำนักงานจัดหางานต่างๆ เพื่อสนองความต้องการอย่างเพียงพอของผู้สมัครหางานประเภทพิเศษต่างๆ เช่น คนพิการ

3.2.2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการจ้างแรงงานอพยพ ค.ศ. 1989

อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการจ้างงานและการอพยพ ค.ศ. 1989 มีสาระสำคัญที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติต่อแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันกับคนในชาติของตนเองในเรื่องต่างๆ

วัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ ให้คำจำกัดความของคำว่า “ผู้อพยพเพื่อหางานทำ” หมายถึง บุคคลที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อจุมุ่งหมายในการทำงาน โดยมิใช่การประกอบอาชีพอิสระและรวมถึงบุคคลใดๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศเป็นประจำในฐานะผู้อพยพเพื่อหางานทำ และอนุสัญญานี้ ไม่ใช้บังคับกับ คนงานตามแนวชายแดน การเข้าประเทศระยะสั้นของสมาชิกกลุ่มอาชีพอิสระและศิลปินและกาลาสีเรือ

หลักการให้ความคุ้มครองคนทำงานการอพยพเพื่อการหางานทำจะต้องมีจัดให้มีและดำรงไว้ซึ่งบริการทางการแพทย์ที่เหมาะสม ภายในขอบเขตอำนาจของตนเพื่อ คนงานและสมาชิกในครอบครัวจะได้รับการดูแลตามความจำเป็นให้มีสุขอนามัยที่ดีตามสมควร ทั้งในขณะเดินทาง

ออกและเดินทางถึง และต้องปฏิบัติต่ออพยพเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ภายในดินแดนของตนอย่างดี ไม่น้อยไปกว่าที่ได้ปฏิบัติต่อชนชาติตนเอง และโดยไม่มี การแบ่งแยกเกี่ยวกับสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือ เพศ ในเรื่องดังต่อไปนี้

ประการแรก เรื่องต่างๆทั้งหมดที่กำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบหรืออยู่ในบังคับของการควบคุมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ค่าตอบแทนต่างๆ ค่าที่พักอาศัย การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการได้รับสิทธิประโยชน์จากการร่วมเจรจาต่อรอง

ประการที่สอง การประกันสังคม ตามบทบัญญัติของกฎหมาย การรักษาพยาบาลที่เหมาะสม¹³⁴

3.2.2.5 อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยความเสมอภาคของ โอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพ ค.ศ. 1975

ในส่วนของแรงงานต่างชาตินั้นที่ชอบด้วยกฎหมาย มาตรา 10 บัญญัติว่า ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องประกาศนโยบายแห่งชาติซึ่งสนับสนุนและรับรองความเสมอภาคของ โอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาตินั้นที่สนับสนุนและรับรองความเสมอภาคของ โอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาตินั้นที่ชอบด้วยกฎหมายและครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นในด้านอาชีพ การประกันสังคม

สำหรับแรงงานต่างชาตินั้นที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ได้บัญญัติรับรองสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกันของแรงงานต่างชาตินั้นที่มิชอบด้วยกฎหมายไว้ว่าประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้จะต้องดำเนินการใดๆ โดยเคารพต่อสิทธิมนุษยชนพื้นฐานของแรงงานต่างชาตินั้นทุกคน นอกจากนี้ยังได้บัญญัติไว้ว่าประเทศสมาชิกต่างๆรับรองว่าแรงงานต่างชาตินั้นที่มิชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับการจ้างงานที่ผ่านมาแล้วไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าจ้าง ประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ¹³⁵

3.2.2.6 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (ICRMW)

อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ตลอดกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวและขยายสิทธิและการคุ้มครองในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเตรียมการ การจัดหา

¹³⁴ กระทรวงแรงงาน. (2562). อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการจ้างแรงงานอพยพ ค.ศ. 1989. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.mol.go.th/anonymouse/international/3398>. [2562, 20 มิถุนายน].

¹³⁵ กระทรวงแรงงาน. (2562). อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพ ค.ศ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [1975http://www.mol.go.th/anonymouse/international/3398](http://www.mol.go.th/anonymouse/international/3398). [2562, 20 มิถุนายน].

การเดินทางออกนอกประเทศ และการพำนักในประเทศทางผ่าน การอาศัยอยู่ในรัฐที่ให้เป็นแหล่ง
จ้างงาน และการส่งตัวกลับและการตั้งรกรากใหม่ในประเทศบ้านเกิดหรือรัฐที่เป็นถิ่นฐานเดิม

ในอนุสัญญาฉบับนี้ข้อ 21 กำหนดในเรื่อง การขีดยาใบอนุญาตโดยห้ามมิให้นายจ้าง
ของแรงงานต่างด้าวขีดยาสปอร์ตและระบุอย่างชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอำนาจตามกฎหมาย
เท่านั้นได้รับอนุญาตให้ขีดยาหรือทำลายใบอนุญาต ใบผ่านแดน ใบอนุญาตให้พำนักในประเทศ หรือ
ใบอนุญาตทำงาน¹³⁶

3.2.2.7 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงาน
แรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุม กันขึ้น ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกันในสมัย
ประชุมที่สิบสี่ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 1930 และโดยได้ตกลงรับข้อเสนอ บางประการ เกี่ยวกับการ
การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งของระเบียบวาระการประชุมในสมัย
ประชมนั้น และ โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้ อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศจึง
ได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญา ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.
1930 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 1930 เพื่อการให้สัตยาบันโดยรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศตามความในบทบัญญัติแห่งธรรมนูญขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ วันที่อนุสัญญา
นี้มีผลใช้บังคับ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1932 และประเทศไทยให้สัตยาบัน 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512 โดย
มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า " การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ"
หมายความว่า งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เข็ญการลงโทษ และซึ่ง
บุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง การเรียกหรือใช้แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมายจะต้องถูก
ลงโทษ เช่นการกระทำความผิดอาญา เป็นหน้าที่ของสมาชิกแห่งรัฐที่ต้องบังคับใช้กฎหมายอย่าง
เข้มงวด

อนุสัญญาฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นย้ำถึงมาตรการในการป้องกัน คุ้มครอง และ
การชดเชย เสียหายหรือการฟื้นฟู และการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเกณฑ์อย่างมี
ประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยการให้สัตยาบันพิธีสารดังกล่าวจะเป็นการแสดงเจตนารมณ์ ความ

¹³⁶ คณะกรรมการอำนวยการระหว่างประเทศเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสิทธิผู้ย้ายถิ่น. (2560). *คู่มือการให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://bangkok.ohchr.org/themes/languages/.../Ratification%20Handbook_Thai.doc. [2562, 20 มิถุนายน].

มุ่งมั่นของรัฐบาลไทยอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมต่อการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับรวมถึงการช่วยเหลือเหยื่อและผู้เสียหายจากการเป็นแรงงานบังคับซึ่งไม่เพียงแต่จะยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยต่อประชาคมโลก และส่งผลดีต่อการส่งออกสินค้าไทยจากการที่ประเทศไทยถูกพาดพิงว่ามีการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของประเทศไทย¹³⁷

3.2.3 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) คือการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความสำคัญในการวางกรอบเบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และเป็นเอกสารหลักด้านสิทธิมนุษยชนฉบับแรก ซึ่งที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติให้การรับรองตามข้อมติที่ 217 A (III) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่สิบแปดประเทศแรกที่ลงคะแนนเสียงร่วมรับรองปฏิญญาฉบับนี้ในการประชุมดังกล่าว ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส¹³⁸

การคุ้มครองตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ สิทธิทางการเมืองหรือสิทธิพลเมือง (Political or Civil Rights) และสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Rights) ซึ่งประกาศปฏิญญาสากลนี้เป็นมาตรฐานทั่วไปสำหรับประชาชนทุกคนในเชื้อชาติและเป็นที่ยอมรับสำหรับนานาประเทศ ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติในอาณาเขตของตนเองสำหรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ประการแรก มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์

ประการที่สอง ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนชาติใดๆดังเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นๆ

¹³⁷ วิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง. (2561). *ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ*. เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ จัดทำโดย สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561.

¹³⁸ กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2561). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>. [2562, 8 สิงหาคม]. หน้า 1.

อนึ่ง จะไม่มีความแตกต่างใดๆตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางการศึกษาหรือทางการระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัดไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราชอยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใดๆทั้งสิ้น

ทุกคนมีสิทธิมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายทุกคน¹³⁹ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใดๆอันเป็นการล่วงละเมิดปรัชญาและจากการยุยงให้เกิดการเลือกปฏิบัติดังกล่าว¹⁴⁰ ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาและจะได้อาศัยพำนักในประเทศอื่นเพื่อลี้ภัยจากการประหัตประหาร ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรมและเป็นประโยชน์แห่งการทำงานและในการคุ้มครองต่อการว่างงาน มีสิทธิได้ค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน ซึ่งความเป็นอยู่อันควรแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับวิถีทางคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย¹⁴¹ ทุกคนมีสิทธิที่จะตั้ง และที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน¹⁴²

ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพทางแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ เป็นหม้าย วยชรา หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติกรรมที่นอกเหนืออำนาจของตน¹⁴³

ทุกคนมีสิทธิในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์แห่งการทำงานและการคุ้มครองในกรณีที่ว่างงาน มีสิทธิที่ได้รับเงินค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับงานเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทุกคน¹⁴⁴

3.2.4 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจและทางสังคมและวัฒนธรรม

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights หรือ ICESCR) เป็นสนธิสัญญาพหุภาคี ซึ่งผ่านมติสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1966 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3

¹³⁹ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, ข้อ 6.

¹⁴⁰ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, ข้อ 7.

¹⁴¹ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, ข้อ 14.

¹⁴² ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, ข้อ 24.

¹⁴³ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, ข้อ 25.

¹⁴⁴ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, ข้อ 23.

มกราคม ค.ศ. 1976 เป็นต้นมา กติกาฯ ผู้กัมดภาติให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่การให้สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (ESCR) แก่ปัจเจกบุคคล รวมถึงสิทธิแรงงานและสิทธิในสุขภาพอนามัย สิทธิในการศึกษา ตลอดจนสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง จนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2554 กติกาฯ มีภาคี 160 ประเทศ และยังมีอีกหกประเทศที่ได้ลงนามแล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน¹⁴⁵

กติกาฯ เป็นส่วนหนึ่งของตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศร่วมกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) และรวมถึงพิธีสารเลือกรับที่หนึ่งและที่สองของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองด้วยกติกาฯ ได้รับการควบคุมดูแลโดยคณะกรรมการสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ โดยสิทธิในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.4.1 สิทธิแรงงาน

ในเรื่องของสิทธิแรงงานถูกกำหนดให้รับรองสิทธิในการทำงาน นิยามว่าเป็นโอกาสของทุกคนในการหาเลี้ยงชีพตนด้วยงานที่มีสิทธิเลือกอย่างเสรีหรือได้รับการยอมรับภาคีถูกกำหนดให้ดำเนิน "ขั้นตอนที่เหมาะสม" ในการคุ้มครองสิทธินี้ รวมถึงการฝึกทั้งทางเทคนิคและวิชาชีพและนโยบายเศรษฐกิจซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ในท้ายที่สุด สิทธินี้บอกเป็นนัยว่า ภาคีทั้งหลายต้องประกันการเข้าถึงการจ้างงานอย่างเท่าเทียม และคุ้มครองกรรมกรจากการถูกกีดกันจากการจ้างงาน โดยไม่เป็นธรรม รัฐบาลจะต้องป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและรับรองการเข้าถึงแก่ผู้ด้อยโอกาสข้อเท็จจริงที่ว่างานจะต้องถูกเลือกหรือได้รับการยอมรับอย่างเสรี หมายความว่า ภาคีจะต้องห้ามแรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก¹⁴⁶

งานในที่นี้ จะต้องเป็นงานที่มีคุณค่า (decent work) และถูกจ้างทุกคนจะได้รับการรับรองสิทธิแก่ทุกคนในสภาพการทำงานที่ "ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ" จากข้อความดังกล่าวจึงตีความได้ว่า แรงงานจะต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน (equal pay for equal work) เพียงพอจะให้ค่าจ้างที่สมควรแก่แรงงานและผู้อยู่ในอุปการะ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสที่เท่าเทียมในที่ทำงาน และการพักผ่อนและเวลาว่าง

¹⁴⁵ กรมองค์การระหว่างประเทศ. (2560). *กระทรวงการต่างประเทศ, กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/ICESCR.pdf>. [2562, 27 มิถุนายน].

¹⁴⁶ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ข้อ 6.

ข้อจำกัดเรื่องเวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทน¹⁴⁷ การรับรองสิทธิของแรงงานในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และคุ้มครองสิทธิในการประท้วงหยุด¹⁴⁸

3.2.4.2 สิทธิที่จะมีสวัสดิการสังคม

นอกจากนั้น ยังรับรองสิทธิที่จะมีสวัสดิการสังคมซึ่งกำหนดให้ภาคีจัดหาแผนการประกันสังคมบางรูปแบบเพื่อคุ้มครองบุคคลต่อความเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บ ความพิการ การผดุงครรภ์ การบาดเจ็บจากการจ้างงาน การว่างงานหรือวัยสูงอายุ เพื่อจัดหาแก่ผู้รอดชีวิต กำพร้า และผู้ซึ่งไม่สามารถชำระค่าบริการสาธารณสุขได้ และเพื่อประกันว่าครอบครัวจะได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ประโยชน์จากแผนการดังนี้จะต้องเพียงพอ ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ และจัดหาให้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ไม่ได้จำกัดรูปแบบของแผนการ และทั้งแผนการที่ผู้ได้รับประโยชน์จ่ายเงินเพื่อเอาประกันและไม่จ่ายเงิน (contributory and non-contributory schemes) ถ้วนได้รับอนุญาต¹⁴⁹

ภาคียังต้องอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้าง (paid leave) หรือการประกันสังคมที่เพียงพอแก่มารดาทั้งก่อนและหลังการกำเนิดบุตร ภาคีจะต้องดำเนิน "มาตรการพิเศษ" เพื่อคุ้มครองเด็กจากการแสวงหาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือสังคม รวมทั้งกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน และห้ามเด็กมิให้ทำงานที่อันตรายและเป็นโทษ

3.2.4.3 สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ

สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอให้การรับรองสิทธิของทุกคนในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ ซึ่งรวมไปถึง แต่ไม่จำกัดเฉพาะ สิทธิในอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยอย่างเพียงพอ และ "สภาพการครองชีพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง"¹⁵⁰ สิทธิในอาหารที่เพียงพอ หรือที่รู้จักกันว่า สิทธิในอาหาร ถูกตีความว่า กำหนดให้มี "การหามาได้ของอาหารในปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ จะตอบสนองความต้องการด้านอาหารของปัจเจกบุคคล ปลอดภัยจากสสารอันตราย และยอมรับได้

¹⁴⁷ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), ข้อ 7.

¹⁴⁸ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), ข้อ 8.

¹⁴⁹ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), ข้อ 9.

¹⁵⁰ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), ข้อ 11.

ในวัฒนธรรมของตน" สิทธิในอาหารนี้จะต้องสามารถเข้าถึงทุกคน พร้อมบอกข้อผูกมัดเป็นนัยให้จัดทำโครงการพิเศษสำหรับผู้ด้อยโอกาสสิทธิในอาหารที่เพียงพอยังรวมไปถึงสิทธิในน้ำด้วย

3.2.4.4 สิทธิในที่อยู่อาศัยที่เพียงพอ

สิทธิในที่อยู่อาศัยที่เพียงพอ หรือที่รู้จักกันว่า สิทธิในที่อยู่อาศัย เป็น "สิทธิที่จะอาศัยอยู่ที่ใดที่หนึ่งด้วยความปลอดภัย สันติและมีศักดิ์ศรี" สิทธินี้กำหนด "ความเป็นส่วนตัวอย่างพอเพียง ที่ว่างอย่างพอเพียง ความปลอดภัยอย่างพอเพียง แสงสว่างและการระบายอากาศอย่างพอเพียง สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างพอเพียง และตำแหน่งที่พอเหมาะเมื่อเทียบกับที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ซึ่งทั้งหมดนี้ ด้วยมูลค่าที่สมเหตุสมผล" ภาคิต้องประกันความปลอดภัยในสิทธิถือครอง และการเข้าถึงนั้นปราศจากการเลือกปฏิบัติ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำจัดภาวะไร้ที่อยู่อาศัย การรอนสิทธิที่ถูกบังคับ ซึ่งนิยามว่าเป็น "การเพิกถอนอย่างถาวรหรือชั่วคราวซึ่งขัดต่อเจตจำนงของปัจเจกบุคคล ครอบครัว และ/หรือ ชุมชน จากบ้าน และ/หรือ ที่ดินซึ่งพวกเขาถือครอง โดยปราศจากการจัดไว้ชั่วคราว และการเข้าถึง รูปแบบการคุ้มครองทางกฎหมายหรืออื่น ๆ อย่างเหมาะสม" เป็นการละเมิดกติกาฯ อย่างมีมูล

3.2.4.5 สิทธิในสุขภาพ

กติกาฯ รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมี "สุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้" คำว่า "สุขภาพ" เป็นที่เข้าใจว่ามีใช้เพียงสิทธิในการมีสุขภาพดีเท่านั้น แต่ยังเป็นสิทธิที่จะควบคุมสุขภาพและร่างกาย (รวมทั้งการสืบพันธุ์) ของตนเอง และเป็นอิสระจากการแทรกแซง เช่น การทรมานหรือการทดลองทางการแพทย์รัฐต้องคุ้มครองสิทธินี้โดยทำให้แน่ใจว่าทุกคนในเขตอำนาจของตนเข้าถึงปัจจัยสุขภาพที่จำเป็น เช่น น้ำสะอาด สุขอนามัย อาหาร สารอาหารและที่อยู่อาศัย และผ่านระบบสาธารณสุขอย่างครอบคลุม ซึ่งทุกคนเข้าถึงได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และทุกคนเข้าถึงได้อย่างประหยัด¹⁵¹

¹⁵¹ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ข้อ 12.