

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา หลักการและเหตุผล

โลกปัจจุบันเป็นโลกเสรีที่ไร้พรมแดน การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศด้านต่างๆ ตามกระแสโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายทางด้านเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายด้านการลงทุน ตลอดจนการเคลื่อนย้ายของคน หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานอันเป็นการเคลื่อนย้ายประชากรข้ามประเทศ ซึ่งเกิดจากปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่แตกต่างกันออกไป ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมาก ได้หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทย เพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยดึงดูดคือ ความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยผิดกฎหมายเพื่อหางานทำ โดยได้รับการชักชวนกันเอง หรือการชักชวนจากนายหน้าจัดหางานที่ไม่ถูกต้องกฎหมาย หรือนายหน้าจัดหางานเถื่อน จากข้อมูลของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ณ เดือนธันวาคม 2550 ได้มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว รวมจำนวน 546,272 คน เป็นแรงงานสัญชาติพม่า 498,091 คน สัญชาติลาว 22,085 คน และสัญชาติกัมพูชา 26,096 คน เมื่อดูจากสถิติแล้วพบว่า แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มาจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานต่อในแต่ละปี มีจำนวนลดลงเรื่อยๆ โดยเฉพาะในปี 2550 ลดลงจากปี 2549 จำนวน 116,992 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาขอจดทะเบียนต่อ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาขอจดทะเบียนเลยและแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายเข้ามาใหม่ ยังอยู่อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยนั้นไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกต้องกฎหมายหรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็ตาม ซึ่งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนั้น ได้แก่ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้จดทะเบียน และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้จดทะเบียน เมื่อพิจารณาโดยหลักสิทธิมนุษยชนและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยแล้ว

หากแรงงานต่างด้าวมีสภาพเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างครบถ้วนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการโดยไม่มี การเลือกปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ดีการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะพนักงานตรวจแรงงาน จะเข้าถึงเพื่อให้การคุ้มครองดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่ได้จดทะเบียนให้ครบถ้วนและทั่วถึงนั้นเป็นการยาก เพราะสาเหตุจากการที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ มีการหลบซ่อน ไม่แสดงตน ไม่ออกมาใช้สิทธิเรียกร้องใดๆ เมื่อถูกละเมิดหรือถูกเอาเปรียบ และส่วนหนึ่งก็เป็นการยินยอมพร้อมใจกันกับนายจ้างไม่ขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง จึงต้องร่วมกันหลบซ่อนปิดบัง เพราะฉะนั้นแรงงานต่างด้าวมักจะยอมรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด เพื่อที่จะให้มีงานทำและอาศัยอยู่ในประเทศไทยต่อไปได้ เป็นผลให้แรงงานต่างด้าวบางรายถูกละเมิดสิทธิอย่างรุนแรง มีการบังคับใช้แรงงานหรือใช้แรงงานในลักษณะการค้ามนุษย์ ถูกทำร้ายร่างกาย ถูกล่วงเกินทางเพศ ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว จนบางกรณีเป็นข่าวแพร่หลายไปทั่วโลก และถูกหีบขบกดขึ้นมาเป็นประเด็นการกีดกันทางการค้า

จากรายงานการลักลอบค้ามนุษย์ประจำปี 2551 ของกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา ยังคงจัดประเทศไทยไว้ในกลุ่มประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่รัฐบัญญัติป้องกันเหยื่อการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกากำหนดไว้อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว (Tier 2) โดยได้ยกเลิกคดีตัวอย่างเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในโรงงานผลิตอาหารกึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร นอกจากนี้กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกาได้เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน (Public Hearing) ในการจัดทำรายการสินค้าจากประเทศต่างๆ ที่ใช้แรงงานเด็ก และแรงงานที่ถูกกดขี่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าว ซึ่งประเทศไทยได้ถูกระบุว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของประเทศไทยในการให้ความคุ้มครองดูแลแรงงานต่างด้าวในสายตาประชาคมโลก

ผู้ขอรับการประเมินจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไข

ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย อันจะส่งผลให้
ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลกเป็นที่ยอมรับ และยก
ย่องชมเชยของนานาประเทศทั่วโลก

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวคิด กฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติต่างๆ
ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

2.2 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานการ
คุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
อุปสรรคต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

3. ขอบเขตของการศึกษา

3.1 ศึกษาแนวคิดและกฎหมายต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

3.2 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
อนุสัญญาฉบับที่ 87 , 97 , 98 , 100 , 111 , 138 , 143 และ 182

3.3 นโยบาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และ
การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

3.4 หลักสิทธิมนุษยชน

4. วิธีการศึกษา

ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามขอบเขตของการศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการเป็นพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อหาเหตุผล ปัจจัยกระทบ และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่แท้จริงในการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

5. นิยามศัพท์

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การส่งเสริมและกำกับดูแลให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การตรวจแรงงาน หมายถึง การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานและการได้รับสวัสดิการที่ดี

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สถานประกอบกิจการ หมายถึง สำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้างคนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508

แรงงานต่างด้าว หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย และทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน

มาตรฐานแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์บรรทัดฐานด้านแรงงานทั้งทางด้านหลักการ วิธีปฏิบัติ การบริหารจัดการ และระเบียบกฎหมาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติหรือสะვენการปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยบนเวทีโลก

6.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขนโยบาย และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และนโยบายการเปิดเสรีทางการค้า

6.3 ทำให้ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลกดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศทางด้านแรงงานลดน้อยลง

บทที่ 2

แนวคิด กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่องเพื่อกระทำการกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2541 : 6-15) อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้ เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขาเข้าไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่

การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด ได้แก่ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) กับการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ และการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่งคือการย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) กับการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Force Migration) ซึ่ง ได้แก่ การลี้ภัย (Refugee)

กลุ่มเศรษฐศาสตร์ Neoclassic อธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจหรือเป็นแรงงาน ปัจจัยดึงดูดสำคัญที่ทำให้มนุษย์ย้ายถิ่น ได้แก่ค่าจ้างที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งาน กล่าวคือมนุษย์จะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากกว่า นอกจากอัตราค่าจ้างแล้วยังได้เสนอว่าการเลือกเดินทางไปประเทศใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทาง และ GNP ของประเทศผู้รับแรงงานอีกด้วย ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะทำ

นักเศรษฐศาสตร์ซึ่งสังเกตเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีผลต่อการย้ายถิ่นได้เสนอสาเหตุระดับโครงสร้างว่าสาเหตุหนึ่ง คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับของผู้ย้ายถิ่น สภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงจะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับปฐม ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้า

มากและยังเป็นลักษณะงานวิชาชีพ ต้องการทักษะสูงมีค่าตอบแทนสูงและเป็นงานที่ไม่ต้องให้ร่างกาย ในขณะที่เดียวกันก็มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติยะซึ่งเป็นตลาดแรงงานระดับรอง เป็นงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพเน้นการใช้ทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงานมีค่าแรงต่ำกว่า เป็นงานที่เรียกว่างาน 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

ในสังคมนี้นี้กล่าว ประชากรของประเทศจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่จะเข้าทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับเช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเติบโตจนมีสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้นไม่ต้องการทำ ซึ่งได้แก่ งาน 3Ds นั้นเอง และจากสภาพโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของยุโรป อเมริกา ตะวันออกกลาง และเอเชียแปซิฟิกเข้าด้วยกัน ทำให้ทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่นจะย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับแรงงาน (Host country) ที่เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารของโลก และการเกิดขึ้นของระบบโลก (World Systems) ทำให้เมืองและประเทศบางแห่งเติบโตขึ้นเป็นศูนย์กลาง (Core) ของทุนนิยมโลกที่เรียกว่า “Global City” สภาพเศรษฐกิจของเมืองและประเทศเหล่านี้จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสองระบบที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระบบตลาดแรงงานในระดับทุติยะ เพราะพลเมืองของตนต้องการทำงานอยู่ในตลาดแรงงานระดับปฐมหมดแล้ว แรงงานต่างชาติจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจช้ากว่าเป็นประเทศชายขอบ (Peripheral) ที่จะเคลื่อนย้ายเข้าไปสู่ตำแหน่งงานในประเทศศูนย์กลางทุนนิยม อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายที่ทำได้ก็โดยการมีเส้นทางคมนาคมขนส่งและจากการที่ Global City ดึงดูดแรงงานต่างชาติเข้าไปจนเกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองอย่างหนัก รัฐบาลของเมืองใหญ่เหล่านี้จึงได้พยายามผลักดันนโยบายการลงทุนด้านการผลิตในประเทศชายขอบทุนนิยมแทน

นักสังคมวิทยาพยายามพิจารณาปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามประเทศในแง่มุมที่ต่างไปจากนักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยาพิจารณาว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นของระบบการย้ายถิ่น (Migration System) โดยเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้ระบบการย้ายถิ่นยังหมายถึงกระบวนการเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศคั่นทางไปยังประเทศผู้รับ โดยผ่านเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในประเทศคั่นทาง เครือข่ายของการอำนวยความสะดวกระหว่างการย้ายถิ่นและเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นและผู้ว่าจ้างผู้ย้ายถิ่นในประเทศผู้รับ กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ กล่าวคือ

1. ขั้นตอนที่ 1 คือ การเริ่มย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น
2. ขั้นตอนที่ 2 คือ ระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่ กระบวนการเดินทางและความสะดวกในการเดินทาง
3. ขั้นตอนที่ 3 คือ ขึ้นเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วและได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป

ขั้นตอนที่ 1 คือ การเริ่มย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญในขั้นนี้ ได้แก่ ตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความค้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่นๆ และการว่างงานในประเทศคั่นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่า และการได้ทำงานในประเทศปลายทาง ตัวแปรทางด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์ที่ประเทศคั่นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักในอดีต อาชีพที่มีการขาดแคลนแรงงานซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงาน 3Ds ในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในระดับครอบครัวเครือญาติและท้องถิ่นเดียวกันและการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “ซุกทอง” จนทำให้เกิด

วัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น(Culture Migration) ขณะเดียวกัน ระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 คือ กระบวนการย้ายถิ่นสำหรับการเดินทาง อันประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่านายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะดวก ตัวแปรในระบบการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานย้ายถิ่นหรือจะเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันได้ ในกระบวนการนี้ตัวแปรทางการเมือง หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้าหรือเหตุผลอื่นๆ ซึ่งจะมีผลให้การเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศดังกล่าวเป็นไปได้ โดยสะดวกยิ่งขึ้น ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการจัดการเดินทาง

ขั้นตอนที่ 3 คือ เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจคือ การได้งาน และได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงาน และอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับได้ การส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานที่ย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นกระทำ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (สุณี ฉัตราคม, 2523 : 38 - 48) กล่าวคือ

2.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

(1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและทั้งการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวหนึ่ง แต่ถ้าหาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

(4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนา กำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่ที่สืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

(1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

(2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

(3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และจากสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะ

ทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงาน จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

มาตรา 84 (7) รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 53 ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

5. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 34 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

(2) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ไต่ถามถึงตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(5) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 26

(6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือ มาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา 54 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา 86 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้าง ก็คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา 95 ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้ง หรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าว ได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา 112 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

มาตรา 113 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงาน

(1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

6. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

มาตรา 7 งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ก็ได้

มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสองให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

มาตรา 6 ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว น้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

8. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO)

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948

ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิรวมตัวกันเป็นสมาคมโดยเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติ และการแทรกแซง ตลอดจนมีเสรีภาพในการเลือกผู้แทนหรือองค์กรที่ตนพอใจ

อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศโดยไม่คิดมูลค่า และมีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันกับคนในชาติในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน การประกันสังคม การเสียภาษี และการคุ้มครองสิทธิในการดำเนินคดีตามกฎหมาย

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามหลักแห่งสิทธิในการจัดตั้งองค์การและการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อคุ้มครองมิให้องค์การนายจ้าง และลูกจ้างถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกกระทำอย่างไม่เป็นธรรม เนื่องจากการใช้สิทธิในการรวมตัวกัน ร่วมเจรจาต่อรอง การเป็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การปลอดจากการแทรกแซงระหว่างองค์การนายจ้างและลูกจ้าง และส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจ

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทน และสร้างความมั่นใจว่า ได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมาใช้บังคับกับคนงานทั้งหมด หลักการนี้ อาจใช้บังคับโดยอาศัย (ก) กฎหมายหรือกฎระเบียบแห่งชาติ (ข) กลไกที่จัดตั้งขึ้นหรือได้รับการยอมรับทางกฎหมาย

สำหรับพิจารณากำหนดค่าจ้าง (ค) ข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและคนงาน หรือ (ง) วิธีการทั้งหลายเหล่านี้ผสมกัน

ทั้งนี้ คำว่า “ค่าตอบแทน” หมายความรวมถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆ ไม่ว่าจะ เป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ ลูกจ้างตามผลของการจ้างงานคนงานนั้น ไม่ว่าจะ โดยตรงหรือโดยอ้อม และคำว่า “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน” หมายถึง อัตราของค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958

ให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของ โอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ เกี่ยวกับเรื่อง ดังกล่าว โดยที่มาตรการใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคล ผู้ต้องสงสัยหรือผู้เกี่ยวข้องในกิจกรรม ที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยบุคคลที่ เกี่ยวข้องผู้นั้น มีสิทธิในการอุทธรณ์ รวมถึงการแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ในเรื่องงานเฉพาะบางประเภท ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความต้องการที่แท้จริงของงานนั้น ไม่ถือ เป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมายความรวมถึง การเข้ารับ การฝึกอาชีพ การเข้าทำงานและประกอบอาชีพบางประเภท และข้อกำหนดและเงื่อนไข ต่างๆ ของการจ้างงาน

คำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความรวมถึง

(1) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อ ชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมี ผลลบถ่วงหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการ จ้างงานหรืออาชีพ

(2) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่นที่มีผลลบหรือทำความเสียหาย แก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ซึ่งอาจ พิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ

(1) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น

(2) กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใดๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น

(3) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

(4) บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้าและการสื่อสาร และการเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

(5) อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่วไป การศึกษาทางอาชีวะหรือทางเทคนิค หรือในสถานประกอบการอื่น ๆ

(6) กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ (ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา

(7) อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้ นั้นต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้น

อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องและการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในโอกาส และการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพ ค.ศ. 1975

ได้มีบทบัญญัติกำหนดกฎเกณฑ์การควบคุมแรงงานอพยพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดผู้อพยพซึ่งทำงานในลักษณะลักลอบและการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งขจัดผู้จัดหาคนมาทำงานในลักษณะดังกล่าว โดยการออกกฎหมายหรือวางกฎเกณฑ์ในการสืบหาว่ามีการว่าจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องแห่งใด มีการกำหนดกฎเกณฑ์การบริหารและการกำหนดโทษไว้ด้วย ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกวางนโยบายเพื่อส่งเสริมและให้หลักประกันแก่คนงานที่อพยพเข้ามาอย่างถูกต้อง ให้ได้รับโอกาสตลอดจนการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ในประเทศ ในเรื่องอาชีพ การว่าจ้าง การประกันสังคม สิทธิการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในประเทศนั้นๆ ทั้งยังกำหนดให้องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประกันว่าจะมีการปฏิบัติกับแรงงานอพยพอย่างเท่าเทียมกันกับแรงงานในประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยนับพันในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก” ประกอบด้วย

(1) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(2) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อบลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(3) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(4) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการจัดแรงงานเด็ก เพื่อ

- (1) ป้องกันการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก
- (2) ให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม เพื่อให้เด็กพ้นออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูและการบูรณาการทางสังคมของเด็ก
- (3) ให้มั่นใจว่า เด็กทั้งปวงที่ออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กสามารถได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการฝึกอบรบอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หากเป็นไปได้และเหมาะสม
- (4) ระบุและให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้
- (5) คำนึงถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง

9. หลักสิทธิมนุษยชน

แนวคิดในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้ถือกำเนิดขึ้นมาช้านาน ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ได้มีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติและได้มีมติให้ประกาศใช้สารัตถ์รับรองสิทธิมนุษยชนชื่อว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 และวันที่ 10 ธันวาคมของทุกปี ยังถือเป็น “วันสิทธิมนุษยชน” ของโลกตั้งแต่นั้น

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในเรื่องของคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันนำไปสู่ความเสมอภาคในสิทธิและบริการพื้นฐานของชีวิตที่ติดตามมาและส่งผลต่อความมั่นคงของชีวิตและความมั่นคงร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความมั่นคงและสันติภาพของโลก ประเทศไทยได้ร่วมลงมติในที่ประชุมสมัชชาทั่วไปขององค์การสหประชาชาติ เพื่อรับรองให้ประกาศใช้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 แม้ปฏิญญาสากลไม่มีผลเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศก็ตาม แต่เท่ากับมีพันธกรณีให้ต้องดำเนินการตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ และประกาศใช้กฎหมายภายในประเทศ ในรูปของประมวลกฎหมายและพระราชบัญญัติที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากล

9.1 ความหมายของสิทธิมนุษยชน

สิทธิ หมายถึง สิ่งที่ไม่มียุติธรรมซึ่งอยู่ในตัวมนุษย์ตั้งแต่เกิดหรือกฎหมายกำหนดให้มีขึ้น เป็นประโยชน์ที่กฎหมายรับรอง คุ้มครองมิให้ผู้อื่นล่วงละเมิดสิทธิได้ เช่น สิทธิในชีวิตร่างกาย สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในเคหสถาน สิทธิในเกียรติยศชื่อเสียง ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นต้น

หน้าที่ หมายถึง สิ่งที่กฎหมายกำหนดให้มนุษย์ต้องปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นหรือส่วนรวม ถ้าฝ่าฝืนอาจเสียประโยชน์หรือมีความผิดได้รับโทษ ตัวอย่างเช่น หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย หน้าที่เสียภาษีอากร เป็นต้น

เสรีภาพ หมายถึง ความอิสระที่จะกระทำหรือละเว้นกระทำโดยไม่อยู่ใน การครอบงำของบุคคลอื่น หรือมีข้อผูกมัดหรือเหนี่ยวรั้ง

สิทธิมนุษยชน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์ที่ว่า มนุษย์นั้นมีสิทธิหรือสถานะสากล ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับขอบเขตของกฎหมาย หรือปัจจัยท้องถิ่นอื่นใด เช่น เชื้อชาติ หรือสัญชาติ

สิทธิมนุษยชน ได้แก่ สิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งคนทุกคนมีสิทธิมนุษยชนโดยธรรมชาติ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่สมควรถูกละเมิด และต้องได้รับการปฏิบัติด้วยมาตรฐานเดียวกัน

9.2 วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

จำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ประการแรกเพื่อมุ่งคุ้มครองสังคม ประการที่สองเพื่อมุ่งคุ้มครองปัจเจกบุคคล และประการที่สามเพื่อคุ้มครองสังคมและปัจเจกบุคคลร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพขึ้นในสังคม

9.3 กลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

นานาประเทศต่างมีโครงสร้างแนวทางการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในรูปของการกำหนดองค์กรหรือกฎหมายแม่บท ได้แก่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผู้ตรวจการแผ่นดินรัฐสภา (Ombudsman)

10. นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

10.1 นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2544

ในปี 2544 ได้มีการเปลี่ยนแปลงในการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างกว้างขวาง โดยสามารถขึ้นทะเบียนได้ทุกจังหวัดและเกือบทุกประเภทกิจการ และสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องทำงานประจำกับนายจ้าง โดยได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 เห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามที่สภาความมั่นคงแห่งชาติเสนอ และให้กระทรวงแรงงานดำเนินการดังนี้

(1) ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ทำงานอยู่กับนายจ้างมารายงานตัว ขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงานกับทางราชการ

(2) เมื่อพ้นกำหนดการรายงานตัวและขออนุญาตทำงานแล้วให้ทำการจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดและจริงจัง ทั้งต่อตัวแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) ให้ดำเนินการสกัดกั้นและป้องกันการอพยพเข้ามาใหม่อย่างเข้มงวดจริงจัง โดยผนึกกำลังทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติงาน

(4) ดำเนินการอื่นๆ ตามความเหมาะสมเพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองบรรลุผล เช่น การเจรจาและขอความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การประชาสัมพันธ์ และการจัดตั้งสำนักงานรับผิดชอบในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้นในกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

(5) ให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานในเรื่องนี้อย่างเต็มที่ โดยแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จะอนุญาตให้จดทะเบียนได้แก่ บุคคลสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและอยู่ในราชอาณาจักรแล้วก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ (ก่อนวันที่ 28 สิงหาคม 2544) และมีวัตถุประสงค์เพื่อทำงานในประเทศไทย

อาชีพและประเภทกิจการที่อนุญาตให้มาจดทะเบียนมีจำนวน 10 ประเภท
กิจการ ได้แก่

(1) ประเภทกิจการที่ 1 ประกอบด้วย สวนผัก ผลไม้ ไร่ อ้อย สวน
ยางพารา สวนปาล์ม พืชไร่

(2) ประเภทกิจการที่ 2 ประกอบด้วย เหมืองแร่ และเหมืองหิน

(3) ประเภทกิจการที่ 3 ประกอบด้วย โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่ง
และเครื่องเคลือบดินเผา

(4) ประเภทกิจการที่ 4 ประกอบด้วย ก่อสร้าง และกานเรือ

(5) ประเภทกิจการที่ 5 ประกอบด้วย โรงสีข้าว

(6) ประเภทกิจการที่ 6 ประกอบด้วย เลี้ยงหมู เลี้ยงกุ้ง และสัตว์เลี้ยงอื่น

(7) ประเภทกิจการที่ 7 ประกอบด้วย ประมงทะเล กิจกรรมต่อเนื่องจาก
ประมงทะเล และโรงงานปลาป่น

(8) ประเภทกิจการที่ 8 ประกอบด้วย การใช้แรงงานเคลื่อนย้ายสินค้าใน
โกดังหรือที่เก็บสินค้า

(9) ประเภทกิจการที่ 9 ประกอบด้วย ผู้รับใช้ในบ้าน

(10) ประเภทกิจการพิเศษ (พ.) ประกอบด้วย อาชีพอื่นนอกเหนือจากที่
ระบุไว้ใน (1) - (9) จำแนกเป็น

(10.1) พ.1 คือ กิจการที่มีนายจ้าง

(10.2) พ.2 คือ กิจการที่ไม่มีนายจ้าง เช่น อาชีพรับจ้างทั่วไป

10.2 นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี

พ.ศ. 2545

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2545 เรื่อง การดำเนินการจัดระเบียบ
แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี พ.ศ. 2545-2546 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติ
คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ดังนี้

(1) ให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ
บริหารงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544

(2) ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและจัดให้มีการขึ้นทะเบียนและการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน รวมทั้งการจัดทำระบบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าวโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการในรายละเอียด

(3) ให้กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวง มหาดไทย ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับต่อไปได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้ที่มารายงานตัวขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ระหว่างเดือนกันยายนถึงตุลาคม 2544 จำนวน 568,249 คน

(4) ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพ การป้องกันรักษาและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การให้ความรู้ทางด้านการป้องกันการรักษาของโรคติดต่อร้ายแรง การคุมกำเนิด และการสำรวจตรวจสอบข้อมูล ผู้ติดตามหรือบุคคลในครอบครัว (คู่สมรสโดยเปิดเผยรวมบุตร ผู้สืบสันดานโดยตรง) ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(5) ให้กระทรวงแรงงานออกประกาศและกฎกระทรวงเรื่อง การกำหนดประเภทงานอาชีพและเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ และกำหนดแบบหลักเกณฑ์ วิธีการขอรับใบอนุญาตทำงาน การกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงาน สำหรับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่เคยได้รับอนุญาตไว้แล้วเมื่อปี 2544 และประสงค์จะทำงานต่อไป โดยผ่อนผันให้ทำงานได้ในตำแหน่งกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานในประเภทกิจการต่างๆ โดยให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง

(6) ให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) รับผิดชอบดำเนินการ กำกับดูแล ประสานงาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ

พิจารณาสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สปร.) และของหน่วยงานอื่นที่เข้ามาสนับสนุนกิจการของ สปร. หรือสนับสนุนนโยบายของ กปร.

10.3 นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2547

มติคณะรัฐมนตรีเดือนเมษายน 2547 ได้เปลี่ยนระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่ โดยได้กำหนดมีการขึ้นทะเบียนทั้งในส่วนแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง โดยแรงงานต่างด้าวที่มีนายจ้างพามารายงานตัวขึ้นทะเบียนของนายจ้าง ส่วนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่มีนายจ้างพามารายงานตัว หรือทำงานรับจ้างรายวันไม่มีนายจ้างประจำสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง ในทำนองกลับกันนายจ้างที่ยังไม่ได้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหรือเคยจ้างแต่จำนวนไม่พอสามารถมาขึ้นทะเบียนโดยนายจ้างแจ้งความจำนงว่าต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการอะไร เป็นจำนวนเท่าใด และจากประเทศใดใน 3 ประเทศ หรือจะไม่ระบุประเทศก็ได้

การขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนี้ให้รวม “ผู้ติดตาม” ด้วย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

(1) ขั้นที่หนึ่ง ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2547 ให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผู้ติดตามมารายงานตัวที่เขตหรืออำเภอทั่วประเทศ เพื่อขึ้นทะเบียนรับหมายเลขประจำตัว 13 หลัก โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้มารายงานตัวที่ได้ถ่ายรูปและพิมพ์ลายนิ้วมือจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศได้ 1 ปี

(2) ขั้นที่สอง คือ แรงงานต่างด้าวทุกคนที่ต้องการทำงานให้ไปตรวจร่างกายเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจ 600 บาท และต้องจ่ายค่าบัตรประกันสุขภาพอีกคนละ 1,300 บาท และขั้นสุดท้ายคือการขอใบอนุญาตทำงาน มีค่าใช้จ่ายเป็นค่าธรรมเนียม 100 บาท ค่าใบอนุญาตทำงาน 1,800 บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด 3,800 บาท

ผลปรากฏว่า มีนายจ้างมาขึ้นทะเบียนจำนวน 248,746 คน และแจ้งความจำนงว่าต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรวม 1,589,752 คน แต่มีนายจ้างที่ได้รับอนุมัติการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำงาน 205,738 คน โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต

ทำงาน 849,552 คน (จากข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวฯ (ศจต.) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน) ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่มารายงานตัวเองนั้น มีผู้มารายงานตัวสูงถึง 1,284,920 คน แต่ผู้มาถ่ายรูปและพิมพ์ลายนิ้วมือมีเพียง 1,161,013 คน ในจำนวนนี้เป็นเด็กอายุน้อยกว่า 15 ปี และผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 103,082 คน ดังนั้นจำนวนผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานจะมีเพียง 1,057,931 คน

ในปี 2548 มีนายจ้างมาแจ้งความจำนงต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และได้รับอนุมัติให้จ้างแรงงานต่างด้าว 237,455 ราย ตามโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว 1,773,349 คน แต่ปรากฏว่า มีการนำแรงงานต่างด้าวมาทำการตรวจร่างกาย และต่อใบอนุญาตทำงาน รวม 705,293 คน เหลือโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวถึง 1,068,056 คน

ในปี 2549 แรงงานต่างด้าวที่มาต่อใบอนุญาตทำงานลดลงเหลือเพียง 406,014 คน ขณะที่นายจ้างแสดงความจำนงขอจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงได้เปิดโอกาสให้รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่ ปรากฏว่า มีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนใหม่รวม 208,000 คน รวมกับแรงงานต่างด้าวเดิมที่มาต่ออายุแล้ว เป็น 614,014 คน

สำหรับในปี 2550 รัฐบาลยังคงใช้นโยบายให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานแล้วมาต่อใบอนุญาต แต่ก็ได้เปิดโอกาสให้มีการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหม่ได้เฉพาะนายจ้างในเขต 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส) ซึ่งประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ปรากฏว่า มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขต 5 จังหวัดดังกล่าว จำนวน 11,997 คน ส่วนใหญ่อยู่ในกิจการก่อสร้าง เกษตร ประมงทะเล และผู้รับใช้ในบ้าน

11. นโยบายการคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองดูแล ส่งเสริม และบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

11.1 กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มโอกาสทางการค้าเสรี โดยการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐาน
แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานองค์กรเอกชนของประเทศ
คู่ค้าที่สำคัญ และมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

11.2 ส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านคุ้มครองแรงงาน
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และ
สวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง
รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เกิดประโยชน์และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

11.3 คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่
กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

11.4 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11.5 ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11.6 ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างทุกระดับเพื่อให้มีความ
เข้มแข็ง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี
คุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

11.7 ส่งเสริม และสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่
กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง

11.8 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ได้
มาตรฐานสำหรับลูกจ้างผู้พิการ รวมทั้งประสานขอความร่วมมือจากนายจ้างเพื่อให้รับคน
พิการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น

11.9 รณรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันโรคเอดส์ และยาเสพติดใน
กลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างทั่วถึง

11.10 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น
ปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย
อย่างมีประสิทธิภาพ

11.11 กำกับดูแล และติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

12. นโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางประเภทกิจการ ประกอบกับนายจ้างได้ให้ความสนใจในการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จึงทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะจากประเทศที่มีแนวชายแดนติดกับประเทศไทย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 เห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา มารายงานตัวขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนา มาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมความมั่นคงด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพที่ดี โดยการกำกับดูแลลูกจ้างผู้ใช้แรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ นำมาซึ่งความสงบสุขของสังคมและการมีเศรษฐกิจที่ดีมีความก้าวหน้าและยั่งยืน โดยยึดหลักการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานด้วยหลักความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งในกรณีที่เป็นแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง ถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้

13. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์

การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมืองให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งเป็นการ
ควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูก
กฎหมาย ให้อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและเงื่อนไขที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาการแย่งงาน
คนไทยทำ ไม่ก่อความเดือดร้อนในสังคมและไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ โดยการ
จัดระบบและการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย ดังนี้

13.1 ยุทธศาสตร์การจักระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

มีหลักการคือ ปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้เป็น
แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงาน
ต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจะส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อ
ปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

13.2 ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว

หลักการคือ คุ้มครองตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานแรงงานต่างด้าว
เช่นเดียวกับแรงงานไทย

13.3 ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน

ใช้กองกำลังป้องกันชายแดนเป็นหลัก เพิ่มเติมด้วยกำลังไม่เกินกองร้อย
ทหารราบ/ทหารม้าเฉพาะกิจ สำหรับพื้นที่ชุมชนชั้นในเสนอให้ตั้งหน่วยเฉพาะกิจ
ประกอบด้วยหน่วยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

13.4 ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบ เข้าเมือง

หลักการคือ เพิ่มความเข้มข้นด้านการข่าว มุ่งเน้นการปราบปราม จับกุม
นายจ้างที่กระทำผิดกฎหมาย

13.5 ยุทธศาสตร์การผลักดัน และส่งกลับแรงงานต่างด้าว

มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ 2 ส่วน ส่วนแรก คือ เสนอจัดตั้ง

ศูนย์พักคอยการส่งกลับเพื่อรองรับ ศูนย์ละ 5,000 คน ในพื้นที่ 3 แห่ง คือ จังหวัดตาก เชียงราย และระนอง ทั้งนี้เนื่องจากห้องกักเดิมที่มีอยู่ไม่สามารถรองรับการจับกุมที่ต้องมีมากขึ้นในอนาคต ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวเพื่อจัดเก็บประวัติแรงงานที่ถูกจับกุมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

13.6 ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์

การจัดระบบแรงงานต่างด้าว สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางของภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา ร่วมกัน

13.7 ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล

กำหนดแผน และตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ โดยจะติดตามประเมินผลใน 1 ปี เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับนายจ้างและประชาชนทั่วไปได้รับรู้ข้อมูลในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการจัดระบบ แรงงานต่างด้าว จัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวตาม มาตรการต่างๆ ที่รัฐกำหนด เพื่อสร้างทัศนคติและการปฏิบัติที่ถูกต้อง ต่อการจัดระบบ การจ้างแรงงานต่างด้าวและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ อันนำมาซึ่งความ มั่นคงของรัฐสืบไป

14. แนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่ครองแรงงานต่างด้าว

จากการที่มีการอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานในประเทศไทย ทำให้มีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นตามมา โดยเฉพาะนายจ้างที่ต้องการ เคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวออกนอกพื้นที่ที่ได้มีการขึ้นทะเบียนไว้ กระทรวงแรงงานจึงได้ กำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่ครองแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

14.1 การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

- (1) กรมการจัดหางานแจ้งให้นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าว

ต่างพื้นที่ทำหน้าที่แจ้งความประสงค์ขอจ้างแรงงานต่างด้าวต่างพื้นที่ โดยระบุชื่อคนต่างด้าว เพศ สัญชาติ และหมายเลขประจำตัวคนต่างด้าว รวมทั้งรายละเอียดสภาพการจ้าง อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่คนต่างด้าวจะได้รับ เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาอนุญาตให้เคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวออกนอกพื้นที่ เมื่อกระทรวงมหาดไทยอนุญาตให้เคลื่อนย้ายแล้ว นายจ้างจะต้องนำหนังสืออนุญาตไปแจ้งย้ายคนต่างด้าวออกจากท้องถิ่นเดิมที่คนต่างด้าวขึ้นทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวไว้ ก่อนพาคนต่างด้าวออกนอกเขตพื้นที่ และก่อนที่นายจ้างจะยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานต่อไป คนต่างด้าวจะต้องตรวจสอบสุขภาพก่อน

(2) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานเมื่อได้รับแจ้งจากกรมการจัดหางานว่า มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ สำหรับในด้านแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างปฏิบัติตามสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ หากการปฏิบัติตามสภาพการจ้างไม่สอดคล้องกับสภาพการดำเนินการทางธุรกิจ และนายจ้างมีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้แตกต่างไปจากเดิม กรณีที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างต้องได้รับความยินยอมจากตัวลูกจ้างก่อน ทั้งนี้หากการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทางที่เป็นคุณยิ่งกว่าเดิมก็สามารถที่จะปฏิบัติได้เลย ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

14.2 การข่มขู่เรียกร้อยสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน

(1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งให้หน่วยที่เกี่ยวข้องทราบ และต้องเข้าดำเนินการแก้ไขโดยทันที ในกรณีที่มีการข่มขู่เรียกร้อยสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน หากมีการเจรจาตกลงกันได้ให้จัดทำบันทึกการตกลงไว้ และแจ้งให้หน่วยที่เกี่ยวข้องทราบ กรณีไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานต่างด้าวไม่ประสงค์ที่จะทำงานต่อไป ต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ เพื่อหางานใหม่ให้แรงงานต่างด้าวทำหรือดำเนินการส่งกลับภูมิลำเนา และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ครบถ้วน

(2) กรมการจัดหางานแจ้งให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทราบถึงสถานภาพของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สิทธิการให้อยู่ในราชอาณาจักร การสิ้นผลการให้อยู่ในราชอาณาจักร และการเพิกถอนการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

(3) กรณีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวประสงค์จะทำงานในห้องอื่นที่เดิมต่อไป แต่ต้องการเปลี่ยนแปลงนายจ้างใหม่ให้กรมการจัดหางานประสานหานายจ้างรายใหม่ให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตามความประสงค์ แต่ต้องไม่เกินระยะเวลาภายใน 7 วัน เมื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างรายใหม่แล้วให้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

(4) กรณีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ประสงค์จะทำงานต่อไปหรือต้องการกลับภูมิลำเนาในต่างประเทศ ให้จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วประสานแจ้งหน่วยงานด้านความมั่นคงเพื่อดำเนินการในการส่งกลับ

14.3 การส่งแรงงานต่างด้าวกลับต้นทาง

กรณีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมีความประสงค์จะเดินทางกลับจังหวัดพื้นที่ที่อนุญาตให้เดินทางมาทำงานคือเดินทางกลับจังหวัดที่แรงงานต่างด้าวจดทะเบียน เพื่อหางานทำใหม่ กรมการจัดหางานดำเนินการประสานหานายจ้างรายใหม่ในพื้นที่ต้นทางให้แรงงานต่างด้าวภายในกำหนดเวลาไม่เกิน 7 วัน และเมื่อได้นายจ้างแล้ว ให้ดำเนินการขออนุญาตเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวตามขั้นตอนที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ในการเคลื่อนแรงงานเพื่อไปทำงานต่างพื้นที่หรือส่งกลับภูมิลำเนาให้ประสานหน่วยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทราบ เพื่อให้การเดินทางในการเคลื่อนย้ายเป็นไปด้วยความปลอดภัยและมีความสงบเรียบร้อย

บทที่ 3

ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก

1. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

คนต่างด้าวโดยทั่วไปหมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายคนต่างด้าวว่า เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 และบุคคลที่เคยมีสัญชาติไทยแต่ถูกถอนสัญชาติในภายหลัง ส่วนแรงงานต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานได้ให้ความหมายว่า หมายถึงคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย และได้รับใบอนุญาตทำงาน และในส่วนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายแรงงานต่างด้าวไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 ว่า แรงงานต่างด้าวหมายถึงบุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเอง และรวมถึงบุคคลใดๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานบริเวณชายแดน จิตกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ข่านาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือและลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ นอกจากนั้นในอนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกค้ำอง และการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพ ค.ศ.1975 ยังกำหนดว่า ไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาเพื่อการศึกษาหรือการฝึกอบรม และบุคคลที่เข้ามาทำงานชั่วคราวเฉพาะด้านอันเนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้างในประเทศ และต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว

สำหรับองค์การสหประชาชาติได้มีการกำหนดความหมายแรงงานต่างด้าวในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานต่างด้าว และสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้น ไว้ในมาตรา 2 หมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้าง ทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น ซึ่งเห็นได้ว่า ความหมายแรงงานต่างด้าวขององค์การสหประชาชาติมีความหมายกว้างกว่าความหมายแรงงานต่างด้าวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาก เพราะได้รวมถึงคนงาน 8 ประเภท ได้แก่ คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่

ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการคนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น อย่างไรก็ตามก็ยังไม่รวมถึง บุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน (Investor) ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ (Refugees Or Stateless Person) นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

1.1 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย (Legal Migrant Worker)

แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1.1.1 ประเภทตลอดชีพ คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 ซึ่งกำหนดให้ใบอนุญาตทำงานแบบตลอดชีพนี้ใช้ได้ตลอดชีวิตของแรงงานต่างด้าวตามอาชีพที่แรงงานต่างด้าวเคยทำอยู่ก่อนขอออกใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่แรงงานต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตลอดชีพนี้ คือ แรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองคือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และทำงานอยู่ก่อนวันที่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับคือ ก่อนวันที่ 3 ธันวาคม 2515 ซึ่งขณะที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้แรงงานต่างด้าวต้องขออนุญาตทำงานเมื่อต่อมาประเทศไทยตรากฎหมายกำหนดควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยการให้ต้องขอใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะนั้น ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 จึงให้อำนาจอธิบดีกรมแรงงานออกใบอนุญาตทำงานประเภทตลอดชีพให้แก่แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ แรงงานต่างด้าวประเภทนี้ถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมาตั้งแต่ดั้งเดิม

1.1.2 ประเภทชั่วคราว คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non - Immigrant Visa) ใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราวจะออก

ให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยถือวีซ่าประเภท คนอยู่ชั่วคราว (Non - Immigrant Visa) หรือแรงงานต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย แล้วยื่นขอใบอนุญาตทำงาน การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานประเภท ชั่วคราวจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9 ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานนอกจากงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความ ต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และได้รับใบอนุญาตจากนาย ทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คน ต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับ ใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาใน ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและ เร่งด่วนมีระยะเวลาการทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานได้เมื่อมีหนังสือแจ้ง ให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีกำหนด ดังนั้น หากงานใด เป็นงานที่มีได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงหรือเป็นงานที่กำหนดห้ามคนงานต่างด้าว ประกอบอาชีพตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา คนต่างด้าวก็ไม่สามารถขออนุญาต ทำงานดังกล่าวในประเทศไทยได้ ปัจจุบันมีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพที่ห้าม คนต่างด้าวทำอยู่ 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้าม คนต่างด้าวทำงาน พ.ศ. 2522 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้าม คนต่างด้าวทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 ซึ่งได้กำหนดอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำไว้รวม ทั้งหมด 39 อาชีพ

1.1.3 ประเภทส่งเสริมการลงทุน คือ การออกใบอนุญาตให้เข้ามาใน ราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นที่มี บทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปีโตรเลียม พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น ใบอนุญาตประเภทนี้อาจเรียกอย่างย่อได้ว่า ใบอนุญาตประเภทส่งเสริมการลงทุน หลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาตทำงานประเภท

ส่งเสริมการลงทุนนี้จะออกให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ได้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non - Immigrant Visa) และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นที่รัฐส่งเสริม ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2532 พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2521 เป็นต้น สำหรับระยะเวลาในการอนุญาตให้ทำงานได้นั้นจะเป็นไปตามที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติแต่ละฉบับเสนอไป โดยอาจอนุญาตให้มากกว่า 1 ปีก็ได้ และสามารถขอต่ออายุใบอนุญาตได้เช่นเดียวกับใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราว

เหตุผลของการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวประเภทนี้ ก็เนื่องจากนักลงทุนต่างชาติและบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนประกอบกิจการในประเทศไทยตามนโยบายส่งเสริมและเชื้อเชิญการลงทุนของรัฐบาลไทยมักต้องการใช้แรงงานที่หาได้ยากในประเทศไทยในการเริ่มต้นและดำเนินกิจการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานประเภทนี้มักเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือแรงงานประเภทที่มีฝีมือซึ่งเคยทำงานอยู่แล้วในบริษัทแม่ของบริษัทข้ามชาติซึ่งมาลงทุนในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มักประกอบอาชีพเป็นกรรมการผู้จัดการ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญการผลิต ครู อาจารย์ เหตุที่บริษัทข้ามชาติเหล่านี้ไม่จ้างคนไทยก็เนื่องมาจากเหตุผลทั้งของความต้องการของบริษัทข้ามชาติเองและเหตุผลของความไม่พร้อมของแรงงานไทย โดยเหตุผลแรกซึ่งเป็นเหตุผลของบริษัทข้ามชาติก็เนื่องจากบริษัทเหล่านี้ต้องการคนที่มีความสามารถสูง พูดภาษานั้นๆ ได้อีกทั้งยังไม่เชื่อความสามารถของคนไทย หรือกิจการนั้นเป็นกิจการของตนเอง คู่สมรสญาติ เป็นการร่วมลงทุน หรือมีสัญญาว่าจะต้องส่งวิศวกรมาควบคุม หรือต้องการถ่ายทอดเทคโนโลยี

1.1.4 ประเภทที่ได้รับยกเว้นตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร แรงงานต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยและแรงงานต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ

ตามข้อมูลของกรมการจัดหางาน ณ เดือนธันวาคม 2550 แรงงานต่างด้าว ถูกกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ มีจำนวน 209,151 คน เป็นสัญชาติญี่ปุ่นมากที่สุด 24,312 คน และที่รองลงมาได้แก่ สัญชาติจีน 11,299 คน และสัญชาติอังกฤษ 10,150 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว จำนวน 84,278 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2549 จำนวน 96,357 คน กิจเป็นร้อยละ 85.43

ตารางแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย

สัญชาติ	รวม (คน)	ประเภทชั่วคราวทั่วไป	ประเภทส่งเสริมการลงทุน
ญี่ปุ่น	24,312	11,916	12,396
จีน	11,299	9,087	2,212
อังกฤษ	10,150	9,056	1,094
อินเดีย	9,704	8,052	1,652
อเมริกัน	7,838	6,632	1,206

หมายเหตุ : ไม่รวมประเภทตลอดชีพ 14,423 คน ประเภทชั่วคราวนำเข้า 14,150 คน และประเภทชั่วคราวพิสูจน์สัญชาติ (ลาวและกัมพูชา) 72,098 คน

1.2 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Illegal Migrant Worker)

แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นกลุ่มที่ไม่มีทักษะฝีมือทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง สาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานกลุ่มนี้มี 2 ประการ คือ การขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากในบางอาชีพแรงงานไทยไม่สนใจทำ และในช่วงฤดูกาลการเกษตรแรงงานในภาคเอกชนบางส่วนจะถอนตัวไปช่วยงานในครัวเรือนเกษตร และอีกสาเหตุหนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวมักมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทยมาก จึงเป็นเหตุจูงใจให้นายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองกลุ่มนี้มากขึ้น สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา

จากข้อมูลของกรมการจัดหางาน ณ เดือนธันวาคม 2550 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย 3 สัญชาติมีจำนวน 546,272 คน เป็นสัญชาติพม่า 498,091 คน สัญชาติลาว 22,085 คน และสัญชาติกัมพูชา 26,096 คน ทั้งนี้ไม่รวมถึงแรงงานต่างด้าวประเภทชนกลุ่มน้อยจำนวน 50,341 คน ซึ่งลดลงจากปี 2549 จำนวน 116,992 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39

ตารางแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

สัญชาติ	จำนวน (คน)
พม่า	498,091
ลาว	22,085
กัมพูชา	26,096
รวมจำนวน	546,272

หมายเหตุ : ไม่รวมประเภทชนกลุ่มน้อย 50,341 คน

**ตารางแสดงตำแหน่งงาน กิจการ สัญชาติ และพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ**

ลำดับ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1	ตำแหน่งงาน	1. งานกรรมกร	484,723	88.73
		2. งานผู้รับใช้ในบ้าน	61,549	11.27
2	กิจการ (5 ลำดับแรก)	1. เกษตรและปศุสัตว์	103,255	18.90
		2. ก่อสร้าง	86,041	15.75
		3. ต่อเนื่องประมงทะเล	68,290	12.50
		4. ผู้รับใช้ในบ้าน	61,549	11.27
		5. ประมง	15,809	2.89

ตารางแสดงตำแหน่งงาน กิจการ สัญชาติ และพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	สัญชาติ	1. พม่า	498,091
		2. ลาว	22,085
		3. กัมพูชา	26,096
4	พื้นที่ (5 ลำดับแรก)	1. กรุงเทพมหานคร	87,255
		2. สมุทรสาคร	74,531
		3. เชียงใหม่	41,222
		4. ภูเก็ต	31,079
		5. สุราษฎร์ธานี	27,913

2. การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

2.1 คนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงาน

คนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงานเป็นแรงงานต่างด้าวได้ในปัจจุบัน
สรุปแล้วแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 คนต่างด้าวต่างๆ ไปตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2551 มาตรา 7 หมายถึง

- (1) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
- (2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการ
ชั่วคราว (Non - Immigrant Visa) เช่น เข้ามาทำธุรกิจหรือเข้ามาศึกษา

2.1.2 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่า
ด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวใน
ลักษณะเดียวกันตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 10

2.1.3 คนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าว 4 ประเภท คือ

(1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใด แทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับการอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่น พวกลาวอพยพ ลาวอพยพ เนปาลอพยพ พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งคนต่างด้าวกลุ่มนี้ก็คือ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกำหนดอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้

(4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

2.2 คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของแรงงานต่างด้าว

2.2.1 มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต

2.2.2 ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

2.2.3 ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

2.2.4 ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงาน

2.3 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

2.3.1 เป็นการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงานหรือไม่

2.3.2 กิจการนั้นส่งเสริมการนำรายได้เข้าประเทศหรือไม่ เช่น กิจการส่งออก หรือ การท่องเที่ยว

2.3.3 มีการนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ และถ่ายทอดให้คนไทย

2.3.4 เป็นงานที่คนไทยยังทำไม่ได้หรือขาดแคลน

2.3.5 หลักมนุษยธรรม

2.3.6 ไม่เป็นงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงาน

2.4 ประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

กรมการจัดหางานได้ออกระเบียบกำหนดประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันจดทะเบียนทำงานมี 2 งาน คือ งานกรรมกร และงานผู้รับใช้ในบ้าน โดยแบ่งออกเป็น 11 กิจการ ได้แก่

2.4.1 ประมงทะเล ประมงน้ำจืด

2.4.2 ค่อเนื่องประมงทะเล

2.4.3 เกษตรและปศุสัตว์

2.4.4 โรงสีข้าว

2.4.5 โรงอิฐ

2.4.6 โรงน้ำแข็ง

2.4.7 ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ

2.4.8 ก่อสร้าง

2.4.9 เหมืองแร่ เหมืองหิน

2.4.10 ผู้รับใช้ในบ้าน

2.4.11 อื่นๆ ตามที่แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนด

3. ประโยชน์และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว

3.1 ประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวมียผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากการที่ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) มีความแตกต่างกันอยู่ระหว่าง 17 - 63 เท่า รายได้ประชากรที่แตกต่างกันมากถึง 6 - 13 เท่า และค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน 5 - 7 เท่า ทำให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างกันมาก ทำให้เกิดแรงงานต่างด้าวอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านหลังไหลเข้าประเทศไทยมากขึ้น เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้อต่อการทำงาน ประกอบกับความต้องการเพิ่มโอกาสในการหางานทำและรายได้ที่ดีกว่าของแรงงานต่างด้าว หากแรงงานต่างด้าวออกไปจากระบบเศรษฐกิจของไทยจะทำให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลงประมาณ ร้อยละ 0.49 ทั้งนี้ เพราะแรงงานต่างด้าวช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานของประเทศทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น ในเวลาเดียวกันถ้าแรงงานต่างด้าวออกไปจากระบบเศรษฐกิจจะมีแรงกดดันต่อค่าจ้างแรงงาน และระดับราคาบ้าง ส่งผลให้การส่งออกน้อยลงด้วย โดยสรุปแล้วการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ถึงแม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิตแล้ว แต่ยังส่งผลทางลบต่อแรงงานไร้ฝีมือ และการกระจายรายได้ด้วย รวมทั้งเกิดปัญหาการแย่งงานคนไทยในบางอาชีพ

3.2 ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

สาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสรุปได้ดังนี้

3.2.1 เกิดจากการตั้งตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในอาชีพต่างๆ ได้แก่ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกรงานหนัก เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความตั้งตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น

3.2.2 การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3D คือ งานที่เสี่ยง ลำบาก และสกปรก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการทิ้งตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทนในตำแหน่งงานที่ว่างเนื่องจากแรงงานไทยเลือกทำงาน

3.2.3 การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

3.2.4 แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะส่วนหนึ่งของแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูง และมีค่านิยมในการเลือกงาน

3.2.5 เป็นความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับสูง เนื่องจากค่านโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้าง และปัจจัยพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงานซึ่งอำนวยความสะดวกการใช้แรงงานต่างด้าว

4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

4.1 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

มุ่งปรับปรุงและพัฒนาระบบการดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย โดยเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ การลดผลกระทบด้านสังคมและสาธารณสุขจากการจ้างแรงงานต่างด้าว พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่อ่อนค้ำให้แรงงานต่างด้าวทำ เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวให้น้อยลง

4.2 กลยุทธ์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

4.2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

4.2.2 คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย

4.2.3 ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

4.2.4 สนับสนุนดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าว

4.2.5 พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเผยแพร่สู่สาธารณชน

4.3 การจัดระบบแรงงานต่างด้าว

การจัดระบบแรงงานต่างด้าว กระทำโดยการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้เป็นไปตามกฎหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติมากที่สุด ทั้งนี้รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และลักลอบทำงาน โดยกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานแทนได้ ได้แก่ การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวทั้งแรงงานต่างด้าว ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน และการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

4.4 การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็น โครงการสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยการจัดสัมมนาผู้สื่อข่าวและเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั่วประเทศ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ทราบถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งถือว่าแรงงานต่างด้าวนั้นได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย ตลอดจนเป็นสื่อกลางประสานความเข้าใจระหว่างพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ใช้แรงงานแรงงานต่างด้าว และประชาชนทั่วไปให้เข้าใจและได้รับทราบสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการปฏิบัติตามสัตยาบันอนุสัญญาต่างๆ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ป้องกันข้อกีดกันทางการค้า และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย และหาแนวทางหรือมาตรการป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมือง อันจะส่งผลกระทบต่อทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศมากยิ่งขึ้น

4.5 การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

เพื่อให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามมาตรฐานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจึงมีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีสมรรถนะในการวิเคราะห์แยกแยะ สามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามยุทธศาสตร์กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการตรวจแรงงานทั่วไป และรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

5.1 ผลกระทบทางสังคม

จากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมากจึงก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมในด้านต่างๆ ดังนี้

5.1.1 ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด

การมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมากทำให้เกิดการแข่งขันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่ามีอาการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน ดังเช่นในกรณีของจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกับคนไทยมีลักษณะที่แยกกันอยู่จะมีความสัมพันธ์กันตามความจำเป็นเท่านั้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนที่เห็นได้ชัดเจนคือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้น

เพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย สำหรับสภาพจิตใจของคนไทยในชุมชนเกิดความหวาดกลัวเพราะเห็นการทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกายและการเสียชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในชุมชนอยู่เสมอ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ก่อปัญหาอาชญากรรมขึ้น ส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียน เมื่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้น ส่วนใหญ่ภายหลังก่อเหตุมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในสถานประกอบการกิจการ เช่น ญาติ เพื่อน หรือคนรู้จัก โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จัดทำประวัติและรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวตนบุคคลแต่อย่างใด

ตารางแสดงข้อมูลอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของอำเภอแม่สอด
จังหวัดตากในระหว่างปี 2541-2544

ประเภทความผิด	คนไทย	ร้อยละ	แรงงานต่างด้าว	ร้อยละ
ฆ่า/พยายามฆ่า	63	1.34	14	0.17
ทำร้ายร่างกาย	73	1.55	4	0.05
ข่มขืนกระทำชำเรา	26	0.55	2	0.03
ลัก/ชิง/ปล้นทรัพย์	350	7.44	144	1.81
มีอาวุธปืน	195	4.15	32	0.04
ลักลอบขนของหนีภาษี	201	4.27	209	2.62
ยาเสพติด	2,534	53.88	1,142	14.33
ปลอมเอกสารเข้าเมืองผิดกฎหมาย	879	18.69	6,211	77.96
บุกรุกทำลายป่า	223	4.74	191	2.40
อื่นๆ	159	3.38	18	0.22
รวม	4,703	100.00	7,967	100.00

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

5.1.2 ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่างๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองระบุว่าจากจำนวนผู้ต้องขังในปี 2545 มีจำนวน 47,169 คน เพิ่มขึ้นเป็น 68,075 คน ในปี 2546 โดยมีผู้ต้องขังชาวพม่า จำนวนมากที่สุดมาโดยตลอด รองลงมา คือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ ปัจจุบันคาดว่าผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ 1 – 1.5 ล้านคน ครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์

แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศส่วนหนึ่งเข้ามาโดยอาศัยขบวนการนายหน้าผิดกฎหมายเป็นผู้นำพาเข้ามาทำงานในประเทศไทยหรืออาศัยเครือข่ายทางสังคมที่เป็นญาติหรือเพื่อนที่เคยทำงานมาก่อนแล้วชักชวนเข้ามา นายหน้าผิดกฎหมายมีทั้งคนไทยและคนพม่า โดยนายหน้าคนพม่าจะไปรับแรงงานพม่ามาจากหมู่บ้านและพามาหานายหน้าคนไทยที่ชายแดน เข้ามาขายแรงงานในไทยมีมาตั้งแต่ 20 ปีก่อน ถึงแม้รัฐจะเอาจริงเอาจังกับการแก้ปัญหาดังกล่าวแต่ก็ไม้อาจทำได้ทั่วถึง รูปแบบการลักลอบเข้าประเทศมีหลายช่องทางขึ้นอยู่กับจังหวัดต้นทาง เช่น จากแม่สอดจะลักลอบเข้ามาที่บริเวณฝักครั้งละ 30 – 40 คน โดยใช้แข่งวางเหลื่อมซ้อนกันเป็นโพงและวางโปะทับด้วยผัก ถ้าเข้ามาด้านจังหวัดระนองจะมาได้ทั้งทางรถและเรือ สำหรับค่านายหน้าขึ้นอยู่กับความใกล้ไกลของพื้นที่ปลายทาง เช่น มาถึงจังหวัดสมุทรสาคร จ่ายค่านายหน้าระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท นอกจากนี้ขบวนการนำเข้าแล้วยังมีขบวนการนำกลับแรงงานต่างด้าวไปชายแดนเพื่อเยี่ยมญาติด้วย

5.1.3 ปัญหาด้านการศึกษา

โอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ 2 ลักษณะคือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเอง ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย

จากสถิติของกระทรวงศึกษาธิการปี 2545 – 2546 เด็กจากครอบครัวแรงงานต่างด้าวที่ได้เข้าเรียนในจังหวัดตากมีจำนวน 1,760 คน จังหวัดระนอง 19 คน และจังหวัดสมุทรสาคร 90 คน เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย การที่ลูกของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยจึงเป็นไปได้ยาก ขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทยก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย เพราะรัฐจำเป็นต้องแบ่งงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาในแต่ละปีมาช่วยเหลือเด็กต่างด้าวเหล่านี้ ขณะที่ยังมีเด็กไทยอีกจำนวนมากที่ยังขาดโอกาสในการศึกษาที่ดี

5.2 ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข

โดยที่ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับแรงงานต่างด้าวบางส่วนได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ๆ เข้ามาในประเทศไทย คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2547 เห็นชอบให้กระทรวงสาธารณสุขปรับอัตราค่าตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวจาก 300 บาท เป็น 600 บาท และอัตราค่าประกันสุขภาพจาก 1,200 บาท เป็น 1,300 บาท โดยแรงงานต่างด้าวต้องร่วมจ่ายในการรับบริการครั้งละ 30 บาท สำหรับกลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว (ภรรยาหรือบุตร) นั้น การตรวจสุขภาพและหรือประกันสุขภาพให้เป็นที่ไปตามความสมัครใจ โดยในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้กำหนด สำหรับกรุงเทพมหานครให้กรมการแพทย์กำหนด โดยการประกันสุขภาพใช้ชุดสิทธิประโยชน์เดียวกับแรงงานต่างด้าว โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้มีการควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการเข้ารับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว รวมถึงจะเป็นการประกันค่ารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลผู้ให้การรักษาอีกทางหนึ่ง ในปี 2547 ได้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาจดทะเบียนและตรวจสุขภาพ 8 แสนกว่าราย ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ยึดหลักให้สิทธิในการรักษาเช่นเดียวกับคนไทย ส่วนกรณีทีหลังจากเข้าไปรักษาตัวในโรงพยาบาล แล้วมีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่โรงพยาบาลจะให้การรักษาได้ ทางกระทรวงสาธารณสุขก็มีกองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับโรงพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่เป็นแรงงานต่างด้าวด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดของโรคหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยปี 2546 – 2549 โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่างๆ ดังนี้ มาเลเรีย วัณโรค เหาซ้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง

ผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขหรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่ายและเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดนจะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้ใช้บริการมาก

5.3 ผลกระทบด้านความมั่นคง

การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ไม่ทราบจำนวนและที่พำนักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง แต่มีการประมาณว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะมีไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่า

มีการจ้างทำงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศและเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น เช่น จังหวัดสมุทรสาคร และกรุงเทพมหานคร

จากการที่สภาพภูมิประเทศของไทยที่มีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา มีสภาพภูมิประเทศที่เอื้อต่อการลักลอบเข้าเมือง โดยเฉพาะเขตที่ติดต่อกับประเทศพม่ามีแนวภูเขาสลับซับซ้อนทอดตัวเป็นแนวยาวจากเหนือจดใต้มีทางเข้าออกหลายทาง และเป็นพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยหลายกลุ่ม ส่วนอาณาเขตที่ติดกับประเทศลาว และกัมพูชาก็เป็นพื้นที่กว้าง ทำให้ยากต่อการควบคุมและสกัดกั้น ประกอบกับความแตกต่างระหว่างเศรษฐกิจของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทำให้เกิดการเคลื่อนไหลแรงงานเข้าประเทศอย่างรุนแรง จึงมีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่ทันไรก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหาในการจดทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศพม่าส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้สัญชาติพม่าจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำเข้าแรงงานที่ถูกกฎหมาย และรัฐบาลพม่าก็ไม่ยอมรับสถานะของบุคคลสัญชาติพม่าที่เป็นชนกลุ่มน้อยแต่ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งอาศัยแถบชายแดน ทั้งต้องการกวาดล้างกลุ่มคนเหล่านี้ด้วย ผลของการสู้รบระหว่างทหารพม่ากับชนกลุ่มน้อยทำให้มีผู้อพยพย้ายถิ่นจากการสู้รบเข้ามาอยู่ในพื้นที่ชายแดนไทยและหลบหนีเข้าสู่ตัวเมืองชั้นในกลายเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ประกอบกับประเทศพม่าเองก็ไม่มีมาตรฐานในการควบคุมประชาชนเดินทางออกนอกประเทศจึงยากต่อการแก้ปัญหาได้อย่างจริงจัง ส่วนประเทศลาวและกัมพูชา ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาทางการเมืองน้อยกว่าประเทศพม่าแต่การพัฒนาประเทศที่ล่าช้าและความแตกต่างทางเศรษฐกิจก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศทั้งสองพยายามลักลอบเข้ามาแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าในประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่ที่ให้ค่าจ้างสูง

และต้องการแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชายแดนและภูมิภาคต่างๆ ไหลเข้าสู่จังหวัดชั้นใน เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแรงงานต่างด้าวหรือชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย อาจมีผลต่อการก่อความไม่สงบภายในประเทศได้ เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งอาจมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรมหรือก่อวินาศกรรม อันจะเป็นปัญหาทางการเมือง การปกครอง และส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยรวมได้

6. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

โดยทั่วไปแล้วการอพยพเพื่อหางานทำของแรงงานต่างด้าวนั้น มักไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากกฎหมายของประเทศที่ตนเข้าไปทำงาน หรือแม้มีกฎหมายกำหนดไว้ก็มักมีช่องว่างของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้มีการกระทำที่เป็นการละเมิดต่อแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ในบางกรณีประเทศที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอาจออกกฎหมายจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ทั้งยังอาจสงวนสิทธิบางอย่างไว้เฉพาะบุคคลสัญชาติของประเทศเจ้าบ้านเท่านั้น การที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอทำให้เกิดการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ทั้งๆ ที่แรงงานต่างด้าวมมีส่วนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศที่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ในการช่วยแก้ไขภาวะขาดแคลนแรงงาน ภายในประเทศนั้นและเสริมสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO) ได้ให้การรับรองอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งอพยพเพื่อการทำงานที่สำคัญคือ

- (1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948
- (2) อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949
- (3) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้อง และส่งเสริมความเท่าเทียมกันในโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพ ค.ศ. 1975

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

นอกจากนั้นองค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้มีมติรับรองอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยอาศัยหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ได้แก่

(1) กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966

(2) กติกาสากลว่าด้วยสิทธิการเมือง และพลเมือง ค.ศ. 1966

(3) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบในทางเชื้อชาติ ค.ศ. 1966

(4) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อสตรี ค.ศ. 1979

(5) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989

(6) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว และสิทธิในครอบครัวของเขาเหล่านั้น ค.ศ. 1990

สำหรับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้น โดยหลักแล้วถือว่าแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย หากเป็นผู้ใช้แรงงานหรือถูกจ้างตามกฎหมายแรงงานคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับแรงงานไทยหรือถูกจ้างคนไทยทุกประการ โดยทั่วไปแล้วถือว่าเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งที่ได้ให้สัตยาบันไว้และยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ซึ่งมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วคือ อนุสัญญาฉบับที่ 100

อนุสัญญาฉบับที่ 138 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ซึ่งโดยสรุปแล้วมีกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเรื่อง สิทธิ ความเท่าเทียมกัน และการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศ หรืออายุ ได้แก่

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

(1.1) มาตรา 4 เป็นการให้ความคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล

(1.2) มาตรา 30 กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย ชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน และต้องไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุอื่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศ และอายุ

(1.3) มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำไม่ได้

(1.4) มาตรา 84(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และการคุ้มครองแรงงาน

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2.1) มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

(2.2) มาตรา 53 ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างและเงินอื่นๆ ให้ลูกจ้าง เท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

(2.3) มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

(3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(3.1) มาตรา 10 การจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(3.2) มาตรา 11 การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้แก่ เงื่อนไข วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการร้องทุกข์

(3.3) มาตรา 34 การห้ามปิดงาน นัดหยุดงาน

(3.4) มาตรา 54 การตั้งสมาคมนายจ้าง

(3.5) มาตรา 86 การตั้งสหภาพแรงงาน

(3.6) มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทย

(3.7) มาตรา 95 ผู้มีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป โดยไม่กำหนดสัญชาติ

(3.8) มาตรา 112 การตั้งสหพันธ์นายจ้าง

(3.9) มาตรา 113 การตั้งสหพันธ์แรงงาน

(4) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

มาตรา 7 กำหนดให้คนต่างด้าวขออนุญาตทำงานได้

(5) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

มาตรา 6 กำหนดขอบเขตของการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

7. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกับการเปิดเสรีทางการค้า

7.1 มาตรฐานแรงงานไทยกับการเปิดเสรีทางการค้า

การค้าขายระหว่างประเทศในปัจจุบันนั้นไม่ได้มีการพิจารณาแต่ด้านคุณภาพสินค้าเพียงอย่างเดียว แต่จะมีการพิจารณาไปถึงเรื่องการผลิตสินค้า และการใช้แรงงานในการผลิตสินค้า โดยมีการบังคับใช้แรงงานหรือไม่ มีการใช้แรงงานเด็กหรือไม่ มีการใช้แรงงานหญิงที่ไม่ทัดเทียมกับการใช้แรงงานชายหรือไม่ รวมทั้งการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ทัดเทียมกับแรงงานคนในชาติ หรือมีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศเหล่านั้นจะไม่ซื้อสินค้าที่ผลิตด้วยเลือดหรือน้ำตาของผู้ใช้แรงงาน โดยประเทศที่พัฒนาแล้วมักจะนำมาเชื่อมโยงเข้าสู่มาตรฐานแรงงานเพื่อใช้เป็นสาเหตุการกีดกันทางการค้า โดยกำหนดข้อกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ มากมาย และใช้เงื่อนไขทางด้านมาตรฐานแรงงานมาเป็นข้ออ้าง ได้แก่

- (1) ประเทศที่ให้สิทธิมากที่สุด
- (2) GSP (General System of Preferences)
- (3) การสนับสนุนทางการค้า
- (4) การคว่ำบาตรทางการค้า
- (5) การตัดสินใจลงทุน

ประเทศที่พัฒนาแล้วและมีมาตรฐานเหล่านี้ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และกลุ่มประเทศในทวีปยุโรป เป็นต้น ประเทศเหล่านี้ก็จะใช้มาตรฐานของตนมาบีบบังคับต่อประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2546 ตามแนวมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและหลักสิทธิมนุษยชน ถือว่าเป็นการสร้างหลักประกันอย่างหนึ่ง ในขณะที่มีการเปิดการค้าเสรีกับประเทศต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการส่งสินค้าออก โอกาสการกีดกันทางการค้าก็ย่อมลดลง และติดต่อค้าขายระหว่างประเทศเป็นไปอย่างราบรื่น

7.2 มาตรฐานการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ภายใต้โลกาภิวัตน์ของการลงทุนและการค้าในปัจจุบัน การให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานในมิติระหว่างประเทศหรือบนเวทีโลกจะต้องมีมากขึ้น โดยคำนึงถึงมาตรฐานการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ได้อยู่ที่การมีกฎหมายและการมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่เข้มแข็งและเพียงพอเท่านั้น การมีกฎหมายที่ดี มีความก้าวหน้า ทันสมัย และชัดเจนง่ายต่อการตีความ ก็ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องคำนึงถึง รวมทั้งกลไกการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่เกิดจากการจัดฉากของฝ่ายนายจ้างหรือสถานประกอบการ แต่จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของลูกจ้างหรือองค์กรแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการนั้นๆ

7.3 รูปแบบของการจ้างงาน

การเปิดการค้าเสรีได้นำไปสู่ภาวะของการแข่งขันของผู้ประกอบการมากขึ้น โดยการพยายามทำให้สินค้าของตนสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ นอกจากการพัฒนาคุณภาพของตัวสินค้าแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือการลดต้นทุนการผลิตให้มากที่สุด

แนวทางในการลดต้นทุนการผลิตเกิดจากวิธีการต่างๆ ได้แก่

- (1) การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย เพื่อเป็นการลดต้นทุนต่อหน่วย
- (2) การจ้างงานและการใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มักใช้วิธีการลดจำนวนการจ้างแรงงาน เพื่อลดต้นทุนค่าแรงงาน

และสวัสดิการอื่นๆ

นอกจากการลดจำนวนแรงงานลงแล้ว แนวโน้มการจ้างงานซึ่งได้รับผลกระทบมาจากการเปิดการค้าเสรีก่อให้เกิดการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อลดต้นทุนทางด้านแรงงาน โดยไม่ใช่เป็นการจ้างงานในสถานประกอบการแบบปกติที่เคยปฏิบัติมา ได้แก่

- (1) การจ้างแรงงานแบบมีกำหนดระยะเวลา
- (2) จ้างแรงงานไม่เต็มเวลาหรือบางเวลา
- (3) จ้างเหมาค่าแรงในงานกระบวนการผลิต
- (4) จ้างเหมาค่าแรงหรือจ้างทำของ
- (5) การจ้างแบบเหมาช่วง
- (6) การรับงานไปทำที่บ้าน

รูปแบบการจ้างงานแบบต่างๆ ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อสภาพการจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานในที่สุด

7.4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในขณะที่เทคโนโลยีต่างๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับภาวะการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจในยุคของการเปิดเสรีทางการค้า ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลกย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศยังจบการศึกษาในระดับต่ำ ไม่มีเวลาพอที่จะไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพราะได้เข้าสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่อายุน้อยๆ แรงงานเหล่านี้จึงไม่สามารถเรียนรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ทัน ทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง มีปัญหาด้านการศึกษาและภาษา เป็นแรงงานที่มีราคาถูก ถ้าจะมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวราคาถูกเหล่านี้เพียงอย่างเดียว โดยไม่พัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเพียงพอ ก็จะมีผลต่อการเสียโอกาสทางการแข่งขันในระบบการค้าเสรีได้ การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็น เช่น การจัดให้มีการอบรมสัมมนาในเรื่องต่างๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและภาค

บริการ และการทำลายของการเปิดการค้าเสรี โดยรัฐจะต้องเข้ามาเป็นตัวกลางในการดำเนินการ ทั้งนี้การกระทำจะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรงจากหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

7.5 การเตรียมความพร้อมด้านคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้า

การเจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับเขตการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) เพื่อการเปิดเสรีทางการค้านั้น ประเทศพัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่จะให้ความสำคัญในประเด็นแรงงานมาก กฎหมายสหรัฐอเมริกากำหนดให้เรื่องแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงระหว่างประเทศทางด้านการค้า โดยกำหนดเงื่อนไขการยอมรับรองความตกลงโดยรัฐสภา ซึ่งประเด็นแรงงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกาต้องการให้มีในกรอบของความตกลงเขตการค้าเสรี ได้แก่

(1) การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสิทธิพื้นฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การคุ้มครองแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการไม่เลือกปฏิบัติ

(2) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การจัดตั้งองค์กรขึ้นเพื่อคุ้มครองดูแลผู้เสียหาย กรณีมีการละเมิดกฎหมายแรงงาน

(4) การมีกระบวนการปรึกษาหารือ ระงับข้อพิพาท และบทลงโทษ กรณีมีการละเมิดข้อตกลง

(5) การมีกลไกความร่วมมือด้านแรงงาน

ประเทศไทยจึงควรเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้า โดยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะจะต้องมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

8. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสถิติสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนจำนวนหลายฉบับด้วยกัน เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

เมื่อประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของสนธิสัญญาจึงก่อให้เกิดพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับสนธิสัญญา โดยเฉพาะการสร้างหลักประกันเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยเฉพาะการตรวจค้น จับกุมและคุมขัง เป็นต้น รวมทั้งมาตรการต่างๆ ที่เป็นการเยียวยาแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่บริสุทธิ์และผู้เสียหายในคดีอาญาและพยาน รัฐธรรมนูญมาตรา 256 ฉบับปี พ.ศ. 2550 กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญเรียกว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (National Human Rights Commission) มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบและรายงานการกระทำ หรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และมีอำนาจเสนอเรื่องพร้อมความเห็นต่อองค์กรอิสระอื่นๆ ตามรัฐธรรมนูญ

(1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่อง สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- ข้อ 1 มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีอิสระเสรี และเท่าเทียม
- ข้อ 2 สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเชื้อชาติ ผิว เพศ ศาสนา ภาษา และอื่นๆ
- ข้อ 3 สิทธิในชีวิตร่างกายและเสรีภาพ
- ข้อ 4 ความเป็นอิสระจากการเป็นทาส
- ข้อ 5 ความเป็นอิสระจากการทรมาน การลงโทษ และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม

ข้อ 6 สิทธิที่จะเป็นบุคคลตามกฎหมาย

ข้อ 7 สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเสมอภาคกัน

ข้อ 8 สิทธิที่จะได้รับการเยียวยาทางศาลจากการถูกละเมิดสิทธิ

ข้อ 9 ความเป็นอิสระจากการถูกจับกุม คุมขัง หรือเนรเทศโดยพลการ

ข้อ 10 สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาคดี

ข้อ 11 สิทธิในคดีอาญาที่ได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้บริสุทธิ์

จนกว่าจะพิสูจน์ว่าเป็นผู้กระทำผิดจริง

ข้อ 12 สิทธิที่จะไม่ถูกแทรกแซงในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว เศรษฐกิจ

เกียรติยศ ชื่อเสียง

ข้อ 13 สิทธิที่เดินทาง ย้ายที่อยู่ หรือออกนอกประเทศ

ข้อ 14 สิทธิที่จะขอลี้ภัยในประเทศอื่น

ข้อ 15 สิทธิในการถือสัญชาติ

ข้อ 16 สิทธิในการสมรสและสร้างครอบครัว

ข้อ 17 สิทธิที่จะมีทรัพย์สิน

ข้อ 18 สิทธิเสรีภาพในการนับถือศาสนา

ข้อ 19 สิทธิเสรีภาพในความคิดเห็น การแสดงออก และการรับหรือ

เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ข้อ 20 สิทธิในการชุมนุมอย่างสงบ

ข้อ 21 สิทธิในการเลือกตั้งและได้รับบริการสาธารณะ

ข้อ 22 สิทธิในสวัสดิการทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

ข้อ 23 สิทธิในการทำงานร่วมในสหภาพแรงงาน

ข้อ 24 สิทธิในการพักผ่อนและมีวันหยุด

ข้อ 25 สิทธิในมาตรฐานการครองชีพ มารดาและเด็กจะต้องได้รับการ

ดูแลเป็นพิเศษ

ข้อ 26 สิทธิในการศึกษา ต้องมีการศึกษาแบบให้เปล่าในการศึกษาภาค

บังคับ

ข้อ 27 สิทธิในการเข้าร่วมศิลปวัฒนธรรม

ข้อ 28 สิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากระเบียบของสังคม

ข้อ 29 บุคคลย่อมมีหน้าที่ต่อชุมชน สิทธิเสรีภาพจะถูกจำกัดได้ด้วย
กฎหมายเท่านั้น

ข้อ 30 ห้ามตีความปฏิญญาไปในทางลดทอนเสรีภาพของบุคคล

ปฏิญญาโดยสรุปทั้ง 30 ข้อ สามารถจำแนกได้ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง

ข้อที่ 1 และ 2 ว่าด้วยมนุษย์มีสิทธิคิดตัวเองแต่เกิด มีศักดิ์ศรี และมีความเสมอภาคกัน จึงต้องห้ามเลือกปฏิบัติต่อกันและควรปฏิบัติต่อกันฉันท์พี่น้อง สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ รัฐจึงมีหน้าที่สร้างหลักประกันแก่ทุกชีวิต ภายใต้การเคารพหลักการสิทธิเสรีภาพตามปฏิญญาฉบับนี้ เพื่อความมุ่งหมายให้สิทธิมนุษยชนเกิดเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับปฏิบัติต่อผู้คนในสังคม

ส่วนที่สอง

สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ข้อ 3 ถึง 21)

สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ประกอบด้วย สิทธิในชีวิต เสรีภาพ ความมั่นคงในชีวิต สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิในความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก เสรีภาพสื่อมวลชน เสรีภาพในการชุมนุม การรวมกลุ่ม และสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ส่วนที่สาม

สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ข้อ 22 ถึง 27)

สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ได้แก่ สิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐและได้รับผลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง สิทธิในการศึกษา สิทธิด้านแรงงาน การคุ้มครองแม่และเด็ก สิทธิในการได้รับความคุ้มครองทางศิลปวัฒนธรรม ลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร

ส่วนที่สี่

กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคล สังคมและรัฐ โดยรัฐมีหน้าที่สร้างหลักประกันการคุ้มครองสิทธิที่ปรากฏตามสิทธิในปฏิญญาฉบับนี้อย่างจริงจัง ห้ามรัฐกระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจำกัดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น

(2) สิทธิมนุษยชนมี 2 ระดับ ได้แก่

1. สิทธิที่ติดตัวแต่เกิด ไม่สามารถถ่ายโอนแก่ผู้อื่นได้ อยู่เหนือกฎหมายและอำนาจของรัฐ สิทธิเหล่านี้ได้แก่สิทธิในชีวิตและร่างกาย ที่ห้ามฆ่าหรือทำร้ายต่อชีวิต ห้ามการค้ามนุษย์ การทรมานอย่างโหดร้าย เราทุกคนมีสิทธิในความเชื่อต่อศาสนา ลัทธิต่างๆ รวมถึงเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้อยู่ในมโนสำนึกของแต่ละคน แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติก็ถือเป็นเรื่องผิดบาปต่อจารีตประเพณีหรือศาสนา

2. สิทธิที่ต้องมีการเขียนกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือแนวนโยบายรับรอง ได้แก่ การได้รับสัญชาติ การมีงานทำ การได้รับความคุ้มครองในฐานะแรงงาน ความเสมอภาคของชายหญิง สิทธิของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันการว่างงาน การได้รับบริการทางสาธารณสุข การแสดงออกด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณี ฯลฯ

(3) สิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

1. สิทธิที่ติดตัวคนทุกคนมาแต่เกิดทุกคนเกิดมาย่อมมีสิทธิในสิทธิชีวิต ร่างกาย มีความมั่นคงในชีวิต โดยไม่ถูกบังคับให้เป็นทาส ไม่ถูกทรมานทารุณ โดยโหดร้าย ผิดมนุษย หรือถูกจับกุมคุมขัง หรือเนรเทศโดยพลการ ทั้งมีเสรีภาพในการนับถือศาสนา ลัทธิโดยเสรี รวมทั้งมีสิทธิในความเป็นส่วนตัว มีสิทธิเลือกคู่ครองและตั้งครอบครัว

2. สิทธิที่ได้รับการรับรอง (รับรองโดยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย นโยบาย หรือมติคณะรัฐมนตรี) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิทำงานอยู่ในประเทศไทยตามมติคณะรัฐมนตรี และได้รับความคุ้มครองในฐานะแรงงาน ทั้งยังได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ มีสิทธิได้รับบริการสุขภาพ มีสิทธิพักผ่อนและมีเวลาพักจากการทำงาน รวมทั้งมีสิทธิชุมนุมโดยสงบและรวมกลุ่ม ส่วนผู้ติดตามที่เป็นแม่และเด็กย่อมได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานการครองชีพเป็นพิเศษ เด็กลูกแรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. กรณีตัวอย่างการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว

9.1 กรณีตัวอย่างการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

กรณีศึกษา : นางสาวเย็น

นางสาวเย็น ชาวมอญ อายุ 16 ปี เมื่อเดือนเมษายน 2550 มีนายหน้าจากประเทศพม่าพาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อมาอยู่กับอาที่กรุงเทพฯ และหางานทำ แต่ยังไม่ทันหางานได้ ก็มีผู้แจ้งให้ตำรวจที่กรุงเทพฯ จับกุมตัวข้อหาหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งตำรวจค้นตัวจนพบหมายเลขโทรศัพท์ของอา หลังจากนั้นจึงแจ้งให้อ่านำเงิน 2,000 บาท มาเป็นค่าไถ่ เมื่ออาทราบเรื่องก็ไม่กล้าเข้าช่วยเหลือเพราะไม่มีเงินพอและกลัวตำรวจ ส่วนนางสาวเย็นก็ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้

ต่อมาตำรวจที่จับกุมได้ส่งตัวให้ตำรวจที่สมุทรสงครามเพื่อหาคนในชุมชนมอญสมุทรสงครามที่จะช่วยเหลือไถ่ตัว จนกระทั่งได้พบกับอาสาสมัครขององค์กรพัฒนาเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งตำรวจรู้จักเคยมาขอข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ จึงต่อรองกับตำรวจจนสามารถรับตัวนางสาวเย็นอย่างไม่มีเงื่อนไขไปฝากให้ชุมชนชาวมอญดูแลและเป็นการป้องกันไม่ให้นางสาวเย็นถูกพาตัวไปที่อื่นอีก สุดท้ายจึงสามารถประสานกับญาติที่ประเทศพม่าให้ไปรับตัวที่ชายแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตากโดยสวัสดิภาพ

การละเมิดสิทธิในกรณีนางสาวเย็น ได้แก่

(1) การที่กลุ่มตำรวจนำตัวนางสาวเย็นไปเรียกค่าไถ่จากผู้อื่น โดยแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม (เป็นการกระทำที่เข้าข่ายจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลใด ด้วยวิธีการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว หนีฉลุลอกหลวงใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยอาศัยความอ่อนด้อยประสบการณ์หรือความรู้ของบุคคล หรือโดยการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นเพื่อให้ได้รับความยินยอมของผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น) ถือเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ตามมาตรา 4 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(2) กรณีผู้เสียหายเป็นเด็กอายุไม่ถึงสิบแปดปี ย่อมเป็นการละเมิดอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ 9 และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 4

9.2 กรณีตัวอย่างการละเมิดสิทธิแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิด้านคุ้มครอง แรงงาน

กรณีศึกษา : กรณีโรงงานเคซาเหอวน จังหวัดขอนแก่น

โรงงานมีแรงงานทั้งหมด 2,763 คน มีแรงงานข้ามชาติ 565 คน คนงานได้รับ
ค่าจ้างวันละ 180 บาทเศษ (ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดขอนแก่น 144 บาท) มีทำงานล่วงเวลา
วันละ 1.30 ชั่วโมง คนงานเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย มีใบอนุญาตทำงาน

ข้อเสนอของแรงงานข้ามชาติ (พม่า)

1. ขอลดเวลาทำงาน
2. ขอเพิ่มค่าจ้างโดยให้หักอุปกรณที่อยู่อาศัยได้
3. ขอประกอบอาหารเอง โดยให้โรงงานจัดข้าวเปล่าได้
4. ขอให้ดูแลเรื่องความปลอดภัยจากการทะเลาะวิวาท
5. ให้มีการกั้นห้องพักให้แรงงานที่มีครอบครัวสัดส่วน
6. ขออนุญาตออกนอกโรงงานในวันหยุดประจำสัปดาห์
7. ขอหยุดตามประเพณีวันสำคัญของประเทศพม่า
8. การจัดทำบัตร เอ.ที.เอ็ม.
9. การขอโทรศัพท์มือถือ

แนวทางที่ได้ดำเนินการ

ข้อเสนอนที่ 1-6 นายจ้างได้เจรจาไกล่เกลี่ยให้แก่ลูกจ้าง ส่วนการขออนุญาต
ออกนอกโรงงานในวันหยุดประจำสัปดาห์และขอหยุดตามประเพณีวันสำคัญของประเทศ
พม่า นั้น ทางโรงงานจะพิจารณาตามความเหมาะสม ส่วนข้อเสนอนที่นายจ้างไม่สามารถ
ดำเนินการให้ได้คือ การจัดทำบัตร เอ.ที.เอ็ม. และ โทรศัพท์มือถือ

มีการลงนามร่วมกันระหว่างผู้แทนฝ่ายพม่า 8 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน
และเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นเป็นพยาน 1 คน มี
ผลบังคับใช้ 1 กันยายน 2548 นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างแก่กลุ่มแรงงานพม่าเดินทางกลับ
ประเทศด้วยความสมัครใจ

กรณีศึกษา : แรงงานข้ามชาติประท้วงถูก โกงค่าแรง

เหตุการณ์แรงงานชาวพม่ากว่า 300 คน ที่ทำงานในโครงการก่อสร้างด้าน
ศุลกากรแม่สาย จังหวัดเชียงราย บริเวณสะพานข้ามแม่น้ำสายแห่งที่ 2 รวมตัวกันประท้วง
หลังไม่ได้รับค่าแรง แต่สุดท้ายยอมสลายตัว โฟร์แมนระบุว่า 200 แรงงานข้ามชาติไม่ได้
ขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องแต่ไม่มีการจับกุม

เมื่อเวลา 17.00 น. วันที่ 29 สิงหาคม 2550 แรงงานชาวพม่ากว่า 300 คน ที่
ทำงานโครงการก่อสร้างด้านศุลกากรแม่สาย จังหวัดเชียงราย บริเวณสะพานข้ามแม่น้ำสาย
แห่งที่ 2 บ้านสันผักสี ตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้รวมตัวกันก่อม็อบ
ประท้วง หลังจากไม่ได้รับค่าจ้างที่ทำงานในช่วงระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม ที่ผ่านมา
รวมทั้งหมดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้นร่วม 1 ล้านบาท

ตำรวจ สกอ.แม่สาย กว่า 30 นายได้เข้าไปควบคุมม็อบให้อยู่ในความสงบ
และติดต่อเจ้าหน้าที่ของบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) ผู้รับเหมางานจากกรมศุลกากร
และบริษัท อาเคโก้ จำกัด บริษัทรับเหมาผู้รับช่วงจากบมจ.พัฒน์กล มาเจรจากับคนงาน ซึ่ง
เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลานานกว่า 2 ชั่วโมง จึงสามารถสลายม็อบได้ โดยบริษัทที่เป็นนายจ้าง
สัญญาว่าจะนำเงินมาจ่ายในวันจันทร์ที่ 3 กันยายน

นายชาย นามบุญ โฟร์แมนบริษัท อาเคโก้ จำกัด กล่าวว่า ปกติค่าแรงของ
คนงานจะออกทุกวันที่ 20 ของเดือน แต่ค่าแรงงวดประจำวันที่ 1-15 สิงหาคม ซึ่งต้องออก
จ่ายให้คนงานในวันที่ 20 สิงหาคม กลับไม่ออกมาให้คนงาน ทำให้คนงานต้องรวมตัวกัน
ออกมาประท้วง โดยแรงงานพม่าที่ทำงานในโครงการก่อสร้างด้านศุลกากรแม่สายแห่งนี้
ประมาณ 100 คน ได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่อีกประมาณกว่า
200 คน ไม่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้อง เป็นแรงงานที่ทำงานรายวันเช้าทำงานเย็นกลับ

โครงการก่อสร้างด้านศุลกากรแม่สาย มีแรงงานชาวพม่าเข้ามาทำงานเป็น
จำนวนมาก และส่วนใหญ่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องกฎหมาย ที่ผ่านมา
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นตำรวจท้องที่ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ไม่ได้มีการเข้ามา
ตรวจสอบหรือจับกุมแต่อย่างใด โดยเกือบทั้งหมดของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเหล่านี้ได้
เข้ามาเช่าบ้านและปลูกเพิงพักอยู่ในพื้นที่ตำบลแม่สายและตำบลใกล้เคียง

9.3 กรณีตัวอย่างการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ทางการค้า

กรณีศึกษา : บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด

บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด ในเครือสหพัฒน์ รับจ้างผลิตรองเท้ายี่ห้อ “รีบอค” ของสหรัฐอเมริกา ได้จ้างแรงงานชาวกะเหรี่ยงกว่า 200 คน เข้าทำงานที่โรงงานแม่สอด จังหวัดตาก (แรงงานทั้งหมดมาจากค่ายพักพิงชั่วคราวห้วยกะโหลก ห่างจากโรงงานราว 7 กิโลเมตร)

หน่วยสิทธิมนุษยชนมาตรฐานผลิตภัณฑ์รีบอค (Reebok Human Right Production Standard) ซึ่งเป็นหน่วยงานของบริษัท รีบอค อินเตอร์เนชั่นแนล สหรัฐอเมริกา คู่ค้าของบริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด ตรวจสอบการละเมิดสิทธิแรงงาน เนื่องจากจ่ายค่าจ้างแรงงานกะเหรี่ยงไม่เท่าแรงงานไทย บริษัทรีบอคที่สหรัฐส่งจดหมายถึงบริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด โดยยื่นเงื่อนไข 2 ประการ คือ ให้ยกเลิกโรงงานแห่งนี้ และให้จ่ายค่าแรงเท่ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด ชี้แจงว่า สามารถปฏิบัติตามได้ แต่สร้างความลำบากใจแก่บริษัทในประเด็นความชัดเจนของกฎหมายไทยว่า ให้ความคุ้มครองคนงานเหล่านี้หรือไม่ อย่างไร อีกทั้งกฎหมายและคำสั่งของหน่วยงานรัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้องยังขาดความสอดคล้องและชัดเจนเพียงพอที่จะให้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งผลดังกล่าวทำให้บริษัทหยุดพักดำเนินการของโรงงานชั่วคราว

9.4 กรณีตัวอย่างการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย

กรณีศึกษา : บริษัท รัญญาแพ้ว ซีฟู้ดส์ จำกัด

กรณีที่เกิดขึ้นกับบริษัท รัญญาแพ้ว ซีฟู้ดส์ จำกัด เป็นเหตุให้เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2550 สมาคมกุ้งรัฐหลุยส์เซียน่า (Louisiana Shrimp Association : LSA) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้อ้างเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นเป็นเหตุโจมตีกุ้งไทยที่ไปขายยังสหรัฐอเมริกา โดยได้มีจดหมายเวียนถึงสมาชิกรัฐสภาสหรัฐฯ เรียกร้องให้ตรวจสอบการดำเนินการธุรกิจ และการปฏิบัติการทางการค้าที่ไม่เป็นธรรมของประเทศไทยเกี่ยวกับการบังคับใช้

แรงงานเด็กและกักขังบังคับใช้แรงงานพม่า ทำให้กึ่งไทยสามารถขายได้ในราคาที่ต่ำกว่าประเทศอื่น เป็นการเอาเปรียบประเทศที่ดำเนินธุรกิจค้ากึ่ง ซึ่งเหตุการณ์การจับกุมดำเนินคดี บริษัท รัญญาแพ้ว ซีฟูคส์ จำกัด ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

บริษัท รัญญาแพ้ว ซีฟูคส์ จำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 101 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานสาขที่ตั้งอยู่เลขที่ 104 หมู่ 6 ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบกิจการผลิตและขายส่ง กุ้งเนื้อ รับจ้างแกะกุ้ง มีนางสาวรัญญา บุญมี เป็นกรรมการผู้จัดการ

วันที่ 14 กันยายน 2549 เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านแพ้ว กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สถานทูตสหรัฐอเมริกา มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก และมูลนิธิรักไทย สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เข้าตรวจแรงงานบริษัทฯ ทั้งสองแห่ง พบว่า

สำนักงานใหญ่ มีลูกจ้างสัญชาติพม่า 712 คน เป็นชาย 200 คน หญิง 512 คน ไม่พบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

สำนักงานสาขา มีลูกจ้างสัญชาติพม่า 516 คน เป็นชาย 151 คน หญิง 365 คน พบการใช้แรงงานเด็กชายอายุต่ำกว่า 15 ปี 6 คน มีการทำร้ายร่างกายแรงงานเด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ไม่แจ้งการใช้แรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน และจ้างแรงงานต่างด้าวโดยไม่ขออนุญาต 52 คน

ด้านคดีแรงงาน

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินการดังนี้

1.1 ร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านแพ้วให้ดำเนินคดีบริษัทฯ และผู้กระทำการแทนในข้อหาฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวม 8 ข้อหา ได้แก่

1.1.1 มาตรา 44 จ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี

1.1.2 มาตรา 45 ไม่แจ้งการใช้แรงงานเด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ต่อพนักงานตรวจแรงงาน

1.1.3 มาตรา 28 ไม่จัดวันหยุดประจำสัปดาห์

1.1.4 มาตรา 29 ไม่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี

1.1.5 มาตรา 30 ไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

1.1.6 มาตรา 108 ไม่จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

1.1.7 มาตรา 112 ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง

1.1.8 มาตรา 114 ไม่จัดให้มีเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

1.2 คำเนิรการเปรียบเทียบปรับบริษัท รัญญาแพ้ว ซีฟูคส์ จำกัด และนาง รัญญา บุญมี ผู้กระทำการแทนบริษัทฯ รายละเอียด 34,000 บาท รวมเป็นเงิน 68,000 บาท (หกหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

1.3 คำเนิรการให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่างด้าว 2 ครั้ง ครั้งแรก จำนวน 70 คน เป็นเงิน 123,341 บาท ครั้งที่สอง จำนวน 206 คน เป็นเงิน 434,927 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 558,268 บาท (ห้าแสนห้าหมื่นแปดพันสองร้อยหกสิบแปดบาทถ้วน)

2. สำนักงำนกณหมาย เอส อาร์ นำลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 66 คน ยื่นฟ้อง บริษัทฯ ต่อศาลแรงงานกลาง เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นเงินทั้งสิ้น 70,353,529 บาท (เจ็ดสิบล้านสามแสนห้าหมื่นสามพันห้าร้อยยี่สิบเก้าบาทถ้วน) และศาลฯ นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาทำสัญญาประนีประนอม 5 ครั้ง บริษัทฯ ยอมจ่ายค่าจ้าง เป็นเงิน 3,431,984 บาท และค่าทำงานในวันหยุด เป็นเงิน 168,016 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,600,000 บาท บริษัทฯ นำเงินมาจ่ายในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2550 ณ ศาลแรงงานกลาง ลูกจ้างถอนฟ้องคดีแรงงาน โดยมีเงื่อนไขไม่ยอมความในคดีอาญา

ด้านคดีอาญา

1. พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านแพ้ว ดำเนินคดีอาญานายจ้าง 3 คน ซื้อหาร่วมกันให้ที่พักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยเหลือด้วยประการใดๆ เพื่อให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้นพ้นจากการจับกุม ซึ่งศาลจังหวัดสมุทรสาครพิพากษาจำคุก

คนละ 1 ปี ปรับคนละ 31,000 บาท จำเลยทั้งสามให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณามีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษให้กึ่งหนึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา คงจำคุกคนละ 6 เดือน ปรับคนละ 25,000 บาท จำเลยไม่เคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ มีกำหนด 1 ปี ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุม จำนวน 70 คน พบว่า 18 คน ถูกต้องตามกฎหมาย อีก 52 คน เป็นบุคคลต่างด้าวเดินทางเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาต จะนำส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อผลักดันออกนอกราชอาณาจักรต่อไป

2. กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการนำลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 66 คน เป็นชาย 3 คน หญิง 63 คน ซึ่งตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ไปพักที่สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการเพื่อพนักงานสอบสวนจะดำเนินการขยายผลทางคดีอาญาต่อไป

3. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการนำตัวแทนลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 8 คน แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ให้จับกุมนางสาวรัญญา บุญมี กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ โดยพนักงานสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหา 4 ข้อหา ดังนี้

3.1 ร่วมกันหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่นหรือกระทำด้วยประการใดให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกายและให้ผู้อื่นนั้นกระทำการใดให้แก่ผู้กระทำหรือบุคคลอื่น

3.2 ร่วมกันเพื่อเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส นำเข้าในหรือส่งออกไปนอกราชอาณาจักร พามาจากที่ใด ชื่อ ชาย จำหน่าย รับหรือหน่วงเหนี่ยวซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด

3.3 ร่วมกันโดยทุจริตรับไว้ จำหน่าย เป็นธุระจัดหา ล่อไปหรือพาไปซึ่งบุคคลอายุเกินสิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปี แม้ผู้นั้นยินยอมก็ตาม

3.4 สมคบกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้าหญิงหรือเด็ก ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด รับ หน่วงเหนี่ยวหรือกักขัง ซึ่งหญิงหรือเด็กหรือจัดให้หญิงหรือเด็กกระทำการเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

กรณีศึกษา : การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน (Public Hearing) ของประเทศสหรัฐอเมริกา

วันที่ 28 พฤษภาคม 2551 กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกาได้เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน (Public Hearing) ในการจัดทำรายการสินค้าจากประเทศต่างๆ ที่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานที่ถูกกดขี่ มีผู้เข้าร่วมแสดงความเห็นจำนวน 6 คน ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเทศไทย ได้แก่ Ms.Thea Mei Lee ซึ่งเป็นผู้แทนของสมาพันธ์แรงงาน – สภากงคักรอุตสาหกรรมอเมริกัน (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization : AFL - CIO) ได้ขอให้กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกาพิจารณาระบุรายการสินค้ากึ่งจากไทยและบังคลาเทศไว้ในรายการสินค้าที่มีการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ การกดขี่แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าว โดยยกกรณีบริษัท รัฐญาแพ้ว ซีฟู๊ดส์ จำกัด เป็นตัวอย่าง

10. รายงานการลักลอบค้ามนุษย์ประจำปี 2551

รายงานการลักลอบค้ามนุษย์ประจำปี 2551 ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดกลุ่มประเทศต่างๆ ในการจัดทำรายงานการค้ามนุษย์ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มประเทศที่รัฐบาลปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่รัฐบัญญัติป้องกันเหยื่อค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาคำหนดไว้ (Tier 1) จำนวน 29 ประเทศ

(2) กลุ่มประเทศที่รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่รัฐบัญญัติฯ ของสหรัฐฯ กำหนดไว้อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว (Tier 2) จำนวน 70 ประเทศ

(3) กลุ่มประเทศที่รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่รัฐบัญญัติฯ ของสหรัฐฯ กำหนดไว้อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว และเป็นกลุ่มประเทศที่จำนวนเหยื่อค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น รวมทั้งไม่สามารถหาหลักฐานว่ามี ความพยายามปราบปรามการค้ามนุษย์ (Tier 2 Watch List) จำนวน 40 ประเทศ

(4) กลุ่มประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำและไม่มีความพยายามดำเนินการดังกล่าว (Tier 3) จำนวน 14 ประเทศ

รายงานดังกล่าวกำหนดให้ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มที่ 2 (Tier 2) และรายละเอียดของรายงานมีดังนี้

ประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง สำหรับการค้าผู้ขาย ผู้หญิง และเด็กเพื่อการแสวงประโยชน์ทางเพศ และการบังคับใช้แรงงาน การที่ประเทศไทยก่อนข้างเจริญทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งต้องการหนีความยากจนหรือการปราบปรามของรัฐบาลอย่าง เช่น ในประเทศพม่า เดินทางเข้ามาในประเทศไทย การที่คนต่างชาตินานาชาติเดินทางเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย เปิดโอกาสให้พ่อค้ามนุษย์บังคับ หรือหลอกลวงแรงงานต่างชาติที่ไม่มีเอกสารประจำตัวเหล่านี้มาใช้แรงงานเยี่ยงทาสหรือแสวงประโยชน์ทางเพศ ผู้หญิงและเด็กชาวพม่า กัมพูชา ลาว สาธารณรัฐประชาชนจีน เวียดนาม รัสเซีย และ อุซเบกิสถานถูกนำมาค้าให้ธุรกิจทางเพศในไทย และมีผู้หญิงและเด็กหญิงชาวพม่า กัมพูชา และเวียดนามจำนวนหนึ่งที่เดินทางผ่านชายแดนทางใต้ของไทยเข้าไปค้าประเวณีในมาเลเซีย ชนกลุ่มน้อยเช่นชาวเขาในภาคเหนือของไทยซึ่งไม่ได้รับสถานภาพให้พำนักอาศัยอยู่อย่างถูกต้องกฎหมาย หรือไม่มีสัญชาติเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ เช่น บาห์เรน ออสเตรเลีย แอฟริกาใต้ สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น ฮังการี ยุโรป และสหรัฐอเมริกา ชายไทยบางคนที่ถูกว่าจ้าง ให้ไปทำงานแบบแรงงานไร้ฝีมือในไต้หวัน เกาหลีใต้ อิสราเอล สหรัฐอเมริกา และประเทศแถบอ่าวเปอร์เซีย ต้องถูกบังคับใช้แรงงานและถูกบังคับให้ทำงานใช้หนี้ หลังจากเดินทางไปถึง

หลังจากเดินทางเข้ามาในประเทศไทยด้วยความสมัครใจของตนเอง ชาย หญิง และเด็ก ซึ่งส่วนใหญ่มาจากพม่าถูกนำมาบังคับใช้แรงงานภาคเกษตร โรงงาน ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจประมงและอาหารแปรรูปจากสัตว์ทะเล คนรับใช้ตามบ้านและขอทาน แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ เช่น ในไต้หวัน มาเลเซีย สหรัฐอเมริกา และตะวันออกกลาง มักต้องจ่ายค่านายหน้าจำนวนมากก่อนออกเดินทางซึ่งทำให้ตกเป็นหนี้ และในบางกรณีทำให้คนเหล่านี้ถูกแสวงประโยชน์อย่างผิดกฎหมายเพื่อบังคับใช้แรงงานเด็กจากพม่า ลาว และกัมพูชา ถูกค้าและบังคับให้ขอทานและใช้แรงงานในประเทศไทย ภาคเศรษฐกิจสำคัญของไทย (ได้แก่ ประมง ก่อสร้าง เกษตรเชิงพาณิชย์ และ

แรงงานรับใช้ตามบ้าน) ฟังหาแรงงานผิดกฎหมายจากพม่าอย่างมาก ซึ่งในกลุ่มนี้มีแรงงานเด็กรวมอยู่ด้วย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีค่าแรงถูกและสามารถแสวงประโยชน์ได้ง่าย

รัฐบาลไทยยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ในการกำจัดการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลก็ได้ดำเนินการความพยายามที่สำคัญในการแก้ปัญหา โดยในเดือนพฤศจิกายน 2550 สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ มีผลบังคับใช้ในเดือนมิถุนายน 2551 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวจะห้ามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบรวมทั้งการค้ามนุษย์ที่เป็นชาย และการค้ามนุษย์เพื่อใช้แรงงาน กฎหมายยังกำหนดให้ผู้ที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ โดยการเป็นธุระจัดหา ซ่อขาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใดโดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว น้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์แก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือเป็นธุระจัดหา ซ่อ ขาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ ซึ่งมีโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาท บทลงโทษที่เข้มงวดและเป็นโทษหนักเหมือนกับอาชญากรรมร้ายแรงอื่นๆ เช่น การข่มขืน นอกจากนี้ กฎหมายยังทำให้การค้ามนุษย์เป็นความผิดมูลฐานสำหรับการดำเนินคดีภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานว่าในเดือนมิถุนายน 2550 มีการดำเนินคดีค้ามนุษย์เพื่อธุรกิจทางเพศ 144 คดี ในเดือนเมษายน 2550 นายจ้างชาวไทยรายหนึ่งถูกพิพากษาจำคุกนานกว่า 10 ปี ในข้อหาบังคับใช้แรงงานเด็ก ซึ่งนับเป็นคดีแรกที่มีการพิจารณาลงโทษภายใต้ประมวลกฎหมายอาญาคือต่อต้านการเอาคนลงเป็นทาส พ.ศ. 2499 ผู้เสียหายในคดีนี้เป็นหญิงรับใช้ในบ้านซึ่งทำงานโดยไม่ได้รับเงินเดือนและถูกทารุณร่างกายมาเป็นเวลาสี่ปี ในเดือนธันวาคม ศาลอาญาสั่งพิพากษาจำคุกพ่อค้ามนุษย์สองรายเป็นเวลาเจ็ดปี ในข้อหาหลอกลวงเด็กหญิงวัย 15 ปี ไปค้าประเวณีที่สิงคโปร์ ในเดือนพฤษภาคม 2550

สำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดตั้งศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศขึ้นภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด ศูนย์แห่งนี้มีอัยการประจำอยู่แปดคน ซึ่งมีหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ทั้งหมดในไทย

ในการดำเนินการคุ้มครอง รัฐบาลไทยยังคงให้การคุ้มครองอย่างดีมากต่อชาวต่างชาติที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์เพื่อธุรกิจทางเพศในไทย และให้การคุ้มครองแรงงานเหยื่อต่างชาติที่ถูกนำมาบังคับใช้แรงงาน รัฐบาลอนุญาตให้เหยื่อค้ามนุษย์ทุกคนที่เป็นหญิงไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างชาติ ให้ได้รับที่พักพิงและสวัสดิการสังคมระหว่างที่รอการส่งตัวกลับประเทศหรือจังหวัดบ้านเกิด อย่างไรก็ตามรัฐบาลไม่ได้เสนอทางเลือกทางกฎหมายอื่นๆ ให้เหยื่อค้ามนุษย์นอกเหนือจากการถูกส่งตัวกลับประเทศ ซึ่งคนเหล่านี้อาจต้องเผชิญกับความยากลำบากหรือถูกแก้อ้ำแค้น โดยเฉพาะการถูกปราบปราม เช่น ในพม่า รัฐบาลสนับสนุนให้เหยื่อการค้ามนุษย์ที่เป็นหญิงมีส่วนร่วมในการสอบสวนและดำเนินคดีกับการค้ามนุษย์เพื่อธุรกิจทางเพศ ส่วนในคดีที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุให้นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติแล้วมีแรงงานต่างด้าวเพียงไม่กี่รายที่สามารถดำเนินการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลไทย ค่าใช้จ่ายที่สูงในการดำเนินคดีตามกฎหมาย ภาษา ความล่าช้าในระบบราชการ และการโยกย้ายถิ่นฐาน ล้วนเป็นอุปสรรคสำหรับแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่จะเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมตามกฎหมายของไทย โดยทั่วไปผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์เพื่อธุรกิจทางเพศจะไม่ถูกจำคุกหรือส่งตัวกลับประเทศ ในขณะที่ผู้ถูกนำมาค้าแรงงานและผู้ขายอาจถูกส่งกลับประเทศ ในฐานะคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รัฐบาลไทยจะส่งเหยื่อการค้ามนุษย์เพื่อธุรกิจทางเพศและเหยื่อค้ามนุษย์ที่เป็นเด็กไปพักอาศัยในบ้านพักคุ้มครองของรัฐบาล 1 ใน 7 แห่งที่ตั้งอยู่ในแต่ละภูมิภาค โดยเหยื่อเหล่านี้จะได้รับคำปรึกษาจากนักจิตวิทยา มีอาหาร ที่พัก และได้รับการรักษาพยาบาล ในเดือนเมษายน 2551 กระทรวงแรงงานได้เผยแพร่แนวปฏิบัติในกรณีมีผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในอนาคต แนวทางดังกล่าวรวมถึงบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานเหยื่อค้ามนุษย์จากการถูกดำเนินคดีเนื่องจากการเดินทางเข้าเมืองหรือความผิดฐานค้าประเวณี และให้เหยื่อค้ามนุษย์ที่เป็นคนต่างชาติสามารถพักพิงชั่วคราวในไทยระหว่างรอคำตัดสินจากศาล

คดีอาญาหรือคดีแพ่ง และในปี 2550 รัฐบาลไทยยังได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและการเพิ่มจิตสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับการค้ามนุษย์เพื่อธุรกิจทางเพศและการบังคับใช้แรงงาน รวมทั้งธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อซื้อบริการทางเพศ ความพยายามของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายของไทย ในการลดความต้องการบริการทางเพศที่ผิดกฎหมายและการท่องเที่ยวเพื่อซื้อบริการทางเพศกับเด็ก จำกัดอยู่เพียงการบุกเข้าค้นและสั่งปิดช่องโสเภณีเป็นครั้งคราว ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลไทยก็ดำเนินโครงการรณรงค์เพื่อเพิ่มจิตสำนึกโดยเฉพาะในหมู่นักท่องเที่ยว เพื่อลดธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อซื้อบริการทางเพศกับเด็กและการนำเด็กมาเป็นโสเภณี นอกจากนี้ รัฐบาลไทยยังร่วมมือกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของต่างประเทศหลายแห่ง ในการจับกุมและเนรเทศชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อซื้อบริการทางเพศกับเด็ก ในปี 2550 รัฐบาลไทยแจกเอกสารแผ่นพับและโปสเตอร์ในเขตที่เป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยว เช่น เชียงใหม่ เกาะสมุย พัทยา และภูเก็ต เพื่อเตือนนักท่องเที่ยวว่าการซื้อบริการทางเพศกับเด็กถือเป็นความผิดอาญาร้ายแรง ทั้งนี้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันพิธีสารสหประชาชาติว่าด้วยการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2543

บทที่ 4

วิเคราะห์ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก

การดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้มีการพัฒนาปรับปรุงมาตามยุคตามสมัย เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะกระแสโลกในด้านสิทธิมนุษยชน แต่ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่าสิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดในปัจจุบัน คือภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก และผลที่จะตามมาก็คือ การหยิบยกขึ้นเป็นประเด็นในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ การที่จะทำให้ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลกมีความชัดเจน โปร่งใสเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ในการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. นโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจ กลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมาย ก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่างๆ อย่างมากมายเช่นเดียวกัน ได้แก่ ผลกระทบทางด้านสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านความมั่นคง รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เช่น มีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และขออนุญาตทำงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งโดยทั่วไป จะเป็นนโยบายหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะสั้น

ยังขาดความชัดเจนแน่นอนและยังขึ้นอยู่กับบทบาทของฝ่ายการเมืองในแต่ละยุคแต่ละสมัยเป็นสำคัญ

สำหรับในด้านนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวแรงงานต่างด้าวโดยตรง ซึ่งควรยกระดับความสำคัญขึ้นสู่ระดับชาติ เพราะว่าเป็นสิ่งที่จะแสดงออกถึงภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงของรัฐ ถือหลักในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายหรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และในกรณีของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนั้นจะได้ขึ้นทะเบียนหรือไม่ได้ขึ้นทะเบียนก็ตาม ถ้าหากว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยถือว่านโยบายการคุ้มครองแรงงาน เป็นนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้วย แต่อย่างไรก็ดีสิ่งที่ยึดถือปฏิบัตินี้ยังไม่เป็นที่รับทราบหรือเข้าใจตรงกันของทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการกิจการและฝ่ายลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนั้นรัฐบาลควรให้ความสำคัญ โดยมีการกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และภูมิภาคโดยส่วนรวม

2. มาตรฐานแรงงานไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ปัจจุบันการค้าบนเวทีโลก ได้มีการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขให้ปฏิบัติตามความร่วมมือกันขององค์การระหว่างประเทศ 2 องค์การ คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การการค้าโลก (WTO) อันเป็นการร่วมมือกันทางด้านแรงงานและการค้า เพื่อให้แน่ใจได้ว่าสินค้าที่มีการผลิตภายใต้สภาพที่มีการละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่อาจเข้าสู่ระบบการค้าระหว่างประเทศได้ เนื่องจากองค์การการค้าโลกได้อนุญาตให้มีการลงโทษทางการค้าได้ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ขององค์การ แต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่มี ซึ่งกระบวนการที่เกิดขึ้นสรุปได้ว่า การสอดคล้องดูแล

ให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทางการค้ามีองค์การระหว่างประเทศที่เชี่ยวชาญเฉพาะ คือ องค์การการค้าโลก ส่วนทางด้านที่เกี่ยวกับแรงงาน องค์การที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ไม่มีองค์การระหว่างประเทศที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการค้ากับแรงงาน ความร่วมมือกันของทั้ง 2 องค์การ จึงเป็นแนวทางในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้า

สำหรับหลักของสิทธิมนุษยชนที่ได้พัฒนาขึ้นมาอย่างมากในปัจจุบันแต่มี ปัญหาในการบังคับใช้ ได้มองเห็นว่ามาตรฐานสิทธิมนุษยชน ถือเป็นส่วนหนึ่งของ มาตรฐานแรงงาน ได้แก่ สิทธิในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและต่อรองร่วมกัน การห้ามใช้แรงงานบังคับ การกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก การ ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน สภาพการทำงาน รวมถึงค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และ สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และเนื่องจากแรงงานคือส่วนที่เข้าไปใน กระบวนการผลิตสินค้าเข้าสู่ระบบการค้าระหว่างประเทศ จึงอ้างว่าการละเมิดมาตรฐาน แรงงานระหว่างประเทศ ควรจะถูกบังคับโดยใช้การลงโทษทางการค้า

กระทรวงแรงงานได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขผลกระทบที่ เกิดจากการนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า โดยการ ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ตามแนวมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชน และมีนโยบายสนับสนุนให้ สถานประกอบการกิจการนำไปปฏิบัติและให้การรับรอง เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มี ระบบการจัดการแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของภาครัฐที่มุ่งมั่นให้ความคุ้มครองด้านสิทธิแรงงาน อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมทั้งแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เป็นการสร้างโอกาสทางการแข่งขันทางการค้าบนเวที โลก มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ถือว่าเป็นการสร้างความแตกต่างในยุคของ การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศต่างๆ ทำให้การเผชิญกับปัญหาการกีดกันทางการค้าลด น้อยลง และสามารถเข้าแข่งขันในตลาดโลกได้

อย่างไรก็ดีการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน คือ เจ้าของสถานประกอบการถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั่วไปแล้วความคิดริเริ่มต่างๆ ของผู้ประกอบการมักจะเกิดจากความสมัครใจ เพื่อตอบสนองแรงจูงใจทางการตลาดมากกว่าการปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย ถึงแม้ว่าจะมีผลจากความกดดันทางสังคม เช่น ในกรณีที่มีกิจการต่างๆ ปฏิบัติต่อแรงงานโดยผิดกฎหมายหรือไ้มนุชยธรรม การส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกอันดีในการปฏิบัติต่อแรงงานหรือลูกจ้าง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ทางการค้าและการลงทุนแก่ผู้ประกอบการ น่าจะเป็นการช่วยสร้างความสมัครใจในการปฏิบัติตามกฏมากกว่าการบังคับด้วยข้อกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยนำมาจัดทำเป็นประมวลข้อปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อให้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานมีสภาพที่ดีขึ้น มีสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันบริษัทข้ามชาติถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในสถานประกอบการทั่วโลก และมีบทบาทสูงขึ้นเรื่อยๆ การขยายตัวเพิ่มขึ้นของบริษัทเหล่านี้ ควรจะต้องตระหนักถึงสังคมเพิ่มขึ้นด้วย ความถูกต้อง โปร่งใส และการให้ความร่วมมือจึงเป็นปัจจัยสำคัญ การปลูกจิตสำนึกทางสังคมจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนในด้านการปฏิบัติของการใช้มาตรฐานแรงงาน

3. การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในประเทศไทยเป็นจำนวนมากนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมมากมาย เพราะยังมีปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถให้การป้องกันแก้ไขได้ การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานต่างด้าวให้บังเกิดผล โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายประเภทที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนนั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากยิ่ง โดยมีปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาคังนี้

(1) แรงงานต่างด้าวไม่กล้าเรียกร้องสิทธิกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย เพราะกลัวถูกจับดำเนินคดี ถึงแม้ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายประเภทที่ขึ้นทะเบียนแล้วและได้รับอนุญาตให้ทำงานก็ตาม ก็ยังมีความกลัวอยู่ว่าจะถูกเลิกจ้าง ไม่มีงานทำ และไม่มีรายได้

(2) แรงงานต่างด้าวมีปัญหาด้านภาษาและการศึกษา ไม่มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพียงพอและไม่รู้สิทธิความคุ้มครองต่างๆ ตามกฎหมาย รวมทั้งมีการยินยอมโดยสมัครใจกับนายจ้าง ทั้งๆ ที่เห็นว่านายจ้างเอาเปรียบ เพราะคิดว่า ที่จะไม่มียานทำ

(3) นายจ้างไม่สนใจปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพราะต้องการที่จะลด ต้นทุนในการผลิต เพื่อให้มีกำไรสูงและแข่งขันกันได้ และเห็นว่าแรงงานต่างด้าว ไม่กล้า ร้องเรียน รวมทั้งยังมีร่วมมือกันกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ขึ้นทะเบียนและขออนุญาต ทำงาน

(4) นายจ้างบางส่วนไม่ทราบว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและ บางรายก็เป็นผู้มีอิทธิพลไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการ ไม่สนใจปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ยากที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้าถึง

(5) จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการตรวจดูแลให้ความคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวในสถานประกอบการซึ่งมีอยู่จำนวนมากได้อย่างทั่วถึง มีปัญหาการใช้ภาษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่บางส่วนก็ยังไม่เข้าใจชัดเจนในทางปฏิบัติในการใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงานกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยเฉพาะประเภทที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน ทำให้การ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

(6) ไม่สามารถควบคุมไม่ให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เข้ามาในประเทศไทย ทำให้มีแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้ง ไม่มีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจังกับนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิด กฎหมายโดยไม่ขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานให้ถูกต้อง

4. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและ ทำการจดทะเบียนในปี 2550 มีจำนวน 546,272 คน ลดลงไปจากข้อมูลในปี 2549 จำนวน 116,992 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 จากตัวเลขที่ลดลงไปนี้ ไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน

ว่าเป็นแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับภูมิลำเนาในประเทศของตนจำนวนเท่าไร และไม่มีข้อมูลชัดเจนว่ามีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาใหม่จำนวนเท่าไร ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้ขึ้นทะเบียนแล้วส่วนหนึ่งได้แปรสภาพไปเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายประเภทชั่วคราวพิเศษสัญชาติ ซึ่งก็ยังมีจำนวนน้อยและจากข้อมูลของกระทรวงมหาดไทยจำนวนผู้หลบหนีเข้าเมืองในประเทศไทยก็ไม่ลดลง จึงเป็นไปได้ว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เคยจดทะเบียนส่วนใหญ่ยังคงทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยไม่มีการขึ้นทะเบียนด้วยเหตุผลต่างๆ หลายประการ เช่น แรงงานต่างด้าวเองมีฐานะยากจน ไม่สามารถจ่ายค่าขึ้นทะเบียนซึ่งค่อนข้างสูงได้และมีความยุ่งยากสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งหลบหนีเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งอาจไม่ทราบว่าจะต้องมีการขึ้นทะเบียน นายจ้างเองก็ไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายแทนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต และแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มมักจะเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้นายจ้างเสียเงินเปล่า การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าใช้จ่ายที่สูงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สนใจขึ้นทะเบียน มีผลทำให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอยู่ในประเทศไทยจำนวนมาก โดยไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าจำนวนเท่าไร แต่คาดว่าไม่น่าจะน้อยกว่าจำนวนของแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายที่ได้ขึ้นทะเบียน ซึ่งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้จะเป็นตัวปัญหาสำคัญ ที่ทำให้การดูแลให้ความคุ้มครองทางด้านคุ้มครองแรงงานเข้าไปไม่ถึงหรือเข้าถึงได้ยาก เพราะทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ต่างช่วยกันปกปิดซ่อนเร้น รวมทั้งผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายกันจนเคยชิน มีส่วนทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบาก ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการละเมิดสิทธิแรงงานอันเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้

5. ปัญหาผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

5.1 ผลกระทบในทางบวก

- (1) เป็นการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยประเภทแรงงาน

ไร้ฝีมือ เนื่องจากแรงงานไทยไม่สนใจที่จะทำ ได้แก่ ประเภทงานกรรมกรในกิจการต่างๆ เช่น งานก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรม และประมง รวมทั้งงานผู้รับใช้ในบ้าน การเลือกทำงานของแรงงานไทย ทำให้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทนในตำแหน่งงานที่ว่าง

(2) ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิต ทำให้มีผลผลิต GDP เพิ่มขึ้น เสริมธุรกิจโดยรวมขยายตัว และการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้การตั้งตัวของตลาดแรงงานในระดับล่างลดลงและทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

(3) เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการ เพราะแรงงานต่างด้าวมียาค่าจ้างที่ต่ำกว่า เป็นการอาศัยความได้เปรียบจากค่าจ้างที่ต่ำให้เกิดประโยชน์ทางการแข่งขัน ทำให้สินค้าหรือบริการราคาอาจจะไม่สูงมากนัก นอกจากนี้แรงงานประเภทผู้รับใช้ในบ้านก็มีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยมาก

5.2 ผลกระทบในทางลบ

(1) ผลกระทบทางด้านสังคม

(1.1) ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียนมีจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาด้านอาชญากรรมมากมาย เช่น การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายกันเอง การมั่วสุมและการลักทรัพย์ รวมทั้งปัญหายาเสพติด และมีผลกระทบลุกลามไปถึงประชาชนคนไทยในชุมชนต่างๆ ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ก่อปัญหาอาชญากรรมขึ้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน เพราะแรงงานกลุ่มนี้ไม่มีการจัดทำประวัติเพื่อยืนยันตัวตนบุคคลได้ จึงก่อปัญหาต่างๆ ขึ้นโดยไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย

(1.2) ปัญหาการค้ำมนุษย์

จากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองปัจจุบันคาดว่า มีผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวมียาจำนวนประมาณ 1 - 1.5 ล้านคน ซึ่งคนกลุ่มนี้ก็คือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิง และเด็ก ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์มาก และแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศไทย ส่วนหนึ่งได้เข้ามาโดยขบวนการค้ำมนุษย์หรือค้าแรงงาน

เดือนและนายหน้าฝึกกฎหมาย ดังที่ได้ปรากฏความรุนแรงของการค้าแรงงานเดือนตาม ข่าวสารต่างๆ อยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญประเด็น การค้ามนุษย์ด้านแรงงานมาก มีการจัดทำรายงานการลักลอบค้ามนุษย์ประจำปี และในปี 2551 ได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่ 2 คือ กลุ่มประเทศที่รัฐบาลไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐบัญญัติป้องกันเหยื่อค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา กำหนดไว้อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว (Tier 2) พร้อมแสดง รายละเอียดเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะของการค้ามนุษย์

(1.3) ปัญหาด้านการศึกษา

แรงงานต่างด้าวฝึกกฎหมายส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไทยกันทั้งครอบครัว และส่วนหนึ่งก็มาอาศัยและตั้งครอบครัวกันในประเทศไทย โอกาสทางการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวฝึกกฎหมายมี 2 ลักษณะ คือ การศึกษา จากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการในกลุ่มหรือชุมชนแรงงานต่างด้าวฝึกกฎหมาย และการเข้า เรียนในสถานศึกษาของไทย แต่โอกาสการเข้ารับการศึกษามือเด็กไทยเป็นไปได้ไม่ เต็มที่ และมีผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทย ที่รัฐจะต้องแบกภาระด้านงบประมาณ ในการช่วยเหลือแก่เด็กต่างด้าวเหล่านี้

(2) ผลกระทบด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวฝึกกฎหมายในประเทศไทย มีเพิ่มมากขึ้นตามปริมาณการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวฝึกกฎหมาย มีผลกระทบต่อชุมชนที่ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม ความสกปรก และความไม่มีระเบียบ รวมทั้ง การเป็นพาหะนำโรคต่างๆ มาสู่ประเทศไทย ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจึงได้ให้ มีการตรวจสุขภาพ นอกจากนั้นกระทรวงสาธารณสุขได้มีกองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายแก่ โรงพยาบาลที่รับการรักษาผู้ป่วยซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว โดยยึดหลักการให้สิทธิในการ รักษาเช่นเดียวกับคนไทย แต่แรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นทะเบียนและได้รับการตรวจสุขภาพ มีจำนวนน้อยกว่าแรงงานต่างด้าวฝึกกฎหมายที่ไม่มาขึ้นทะเบียน ซึ่งแรงงานต่างด้าวกลุ่ม ที่ไม่ได้มาขึ้นทะเบียนจะเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมากในเรื่อง การแพร่ระบาดหรือกระจายโรคติดต่อ และการให้การรักษาเมื่อเจ็บป่วย ก็เป็นผลกระทบ

ที่รัฐจะต้องแบกภาระทั้งทางด้านงบประมาณและบุคลากร รวมทั้งมีผลกระทบไปถึงคนไทยในการให้บริการสาธารณสุขร่วมกันด้วย

(3) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

(3.1) ประเทศที่พัฒนาแล้วอาจใช้กรณีการจ้างแรงงานต่างด้าวผลิตสินค้า โดยการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า โดยอาศัยความร่วมมือกันขององค์การการค้าโลกและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(3.2) การใช้แรงงานไร้ฝีมือ ค่าจ้างแรงงานต่ำ จะทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการขาดความสนใจในการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต อันเป็นการปิดกั้นการพัฒนาทางเทคโนโลยีการผลิต ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถผลิตสินค้าในระดับสูงเพื่อแข่งขันในตลาดโลกได้ อาจทำให้การพัฒนาประเทศไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร

(4) ผลกระทบด้านความมั่นคง

แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย ได้กระจายกันอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน ซึ่งไม่มีข้อมูลจำนวนที่แน่นอน ไม่มีข้อมูลประวัติบุคคลและที่อยู่อาศัย รวมทั้งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านการเมืองการปกครองโดยตรง รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา ปัญหาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จึงมีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยส่วนรวม

บทที่ 5

สรุป ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. สรุป

การศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนด เกิดจากหลักการและเหตุผลที่เห็นว่า ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการค้าและชื่อเสียงของประเทศไทย การศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การทบทวนองค์ความรู้ทางด้านแนวคิด กฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติต่างๆ รวมทั้งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผลการศึกษาถือว่าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาทุกประการ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย คือ คนต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตามข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2550 แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวน 805,764 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวเข้าเมือง โดยถูกกฎหมาย หรือแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย จำนวน 209,151 คน และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองหรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จำนวน 596,613 คน แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทตลอดชีพ ประเภทชั่วคราว ประเภทส่งเสริมการลงทุน และประเภทที่ได้รับการยกเว้น แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ชนกลุ่มน้อยจำนวน 50,341 คน และแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งคณะกรรมการได้มีมติผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนเพื่อทำงาน จำนวน 546,272 คน ทั้งนี้ไม่นับรวมถึงคนต่างด้าวหรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทุกสัญชาติและแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน ซึ่งตามข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองคาดว่าจะมีจำนวนประมาณ 1 - 1.5 ล้านคน

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เริ่มมีบทบาทมาตั้งแต่สมัยที่มีผู้อพยพหรือผู้หนีภัยจากการสู้รบจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทย และกลายเป็นปัญหาที่

รัฐบาลแต่ละสมัยได้พยายามแก้ไขมาโดยตลอด โดยได้มีนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวมาตั้งแต่ปี 2521 ตามที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และเริ่มมีการผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวโดยการจดทะเบียนเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าตั้งแต่ปี 2535 และในปี 2539 ก็ได้มีนโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่บริเวณจังหวัดชายแดน จนกระทั่งในปี 2544 จึงได้มีนโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ในพื้นที่ทั่วประเทศมาจนถึงปัจจุบันเป็นนโยบายผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2547 – 2550 โดยมีงานที่อนุญาต 2 ประเภท คือ งานกรรมกรและงานผู้รับใช้ในบ้าน แยกออกเป็น 11 ประเภทกิจการได้แก่ ประมงทะเลหรือประมงน้ำจืด ต่อเนื่องประมงทะเล เกษตรและปศุสัตว์ โรงสีข้าว โรงอิฐ โรงน้ำแข็ง ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ ก่อสร้าง เหมืองแร่หรือเหมืองหิน ผู้รับใช้ในบ้าน และอื่นๆ ตามที่แต่ละพื้นที่จังหวัดพิจารณา แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานและไม่ได้ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหญ่ที่เป็นประโยชน์และมีความจำเป็นในทางเศรษฐกิจ เป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านผลิต และทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยได้ แต่การผ่อนผันอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานเป็นนโยบายระยะสั้นประกอบกับไม่มีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจนแน่นอน การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จึงก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่างๆ มากมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคง และเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เป็นปัญหาต่อภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมากที่สุด

ในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียนซึ่งถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหญ่ที่สุด และเป็นบ่อเกิดของปัญหาต่างๆ ได้ดำเนินการเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการตามหลักความเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้ดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนด แต่จากการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มาขึ้นทะเบียนลดลง แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไม่ได้ขึ้นทะเบียนมีจำนวนเพิ่มขึ้น ยังมีผลทำให้การ

คุ้มครองแรงงานต่างด้าวยิ่งเข้าถึงได้ยาก หรือไม่อาจเข้าถึงได้ เพราะปัจจัยต่างๆ หลายประการ โดยเฉพาะการปกปิดซ่อนเร้น เพราะกลัวถูกจับกุมดำเนินคดี และการไม่สนใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงานของนายจ้างผู้ประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานและปรากฏภาพตามสื่อต่างๆ อันเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงปัญหาภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอย่างมาก ได้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการต่างๆ มาโดยตลอด เพื่อให้มีความทันสมัย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ และไม่เป็นเหตุให้มีการหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นในการกีดกันทางการค้า โดยในด้านนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง ซึ่งยังไม่ได้มีการกำหนดขึ้นมาเป็นการเฉพาะ แต่ได้ถือหลักการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายหรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จะได้ขึ้นทะเบียนหรือไม่ก็ตาม ถ้าหากว่าได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ย่อมได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ จึงถือว่านโยบายการคุ้มครองแรงงานเป็นนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้วย แต่ในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เพราะมีปัจจัยทั้งทางด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน และนายจ้างผู้ประกอบการซึ่งเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและขาดจิตสำนึก รวมทั้งการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยการให้ขึ้นทะเบียนก็ยังไม่บรรลุผลและยังไม่มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนมีจำนวนลดลง

อย่างไรก็ดีสิ่งที่ประเทศไทยคำนึงถึงและให้ความสำคัญมาโดยตลอด คือ เรื่องมาตรฐานแรงงาน โดยได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ในปี 2546 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน ขึ้นต่ำตามแนวมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการนำไป

ปฏิบัติและให้การรับรอง อันเป็นการผลักดันให้ระบบการจัดการแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการคุ้มครองแรงงานซึ่งรวมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2. ปัญหาอุปสรรค

จากการศึกษาพบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านนโยบาย

รัฐบาลได้มีนโยบายในการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้าเมืองและทำงานอยู่ในประเทศไทยให้เป็นระบบ เพื่อที่ทางราชการจะสามารถให้การดูแลได้และเป็นไปตามกฎหมาย โดยในปัจจุบันเป็นการผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ในงานที่ขาดแคลนแรงงานไทย ได้แก่ งานกรรมกร และงานผู้รับใช้ในบ้าน โดยการขออนุญาตทำงานตามห้วงระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ซึ่งนโยบายดังกล่าวเป็นลักษณะของนโยบายเฉพาะหน้าเป็นครั้งคราว ไม่ถาวร ขึ้นอยู่กับแนวนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคแต่ละสมัย ซึ่งในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ก็มีนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ รองรับ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนด แต่เนื่องจากความไม่ชัดเจนในนโยบายหลักทำให้มีผลกระทบถึงนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ในระดับล่าง จึงสรุปได้ว่านโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียนยังไม่มี ความชัดเจน กฎหมายที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงาน ในบางประเด็นยังไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในกรณีที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้องนั้นๆ และจากการที่ในปัจจุบัน จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนมีมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนมากขึ้นกว่าเดิม ประกอบกับสถิติที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้น

ทะเบียนลดจำนวนลงทุกปี และในปี 2550 ลดลงไปถึงร้อยละ 16.39 แสดงให้เห็นว่านโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่สัมฤทธิ์ผล ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ด้านบริหารจัดการ

การดำเนินการต่างๆ ตามนโยบายรัฐบาลในการผ่อนปรนและอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติทำงานชั่วคราวในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2539 จะต้องมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ชัดเจนรองรับ โดยเฉพาะนโยบายการบริหารจัดการ แต่ส่วนใหญ่ค่านโยบายที่ออกมาเป็นนโยบายที่หวังผลชั่วคราว ตามความไม่ชัดเจนของนโยบายผ่อนปรนซึ่งเป็นนโยบายหลัก ยังไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการที่จริงจังถาวร และส่วนใหญ่เป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง ไม่เป็นการบูรณาการในภาพรวม จึงสรุปได้ว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ และเพราะเกี่ยวเนื่องกับการที่ไม่มีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน ทำให้กลไกการดำเนินการในภาพรวมของหน่วยงานที่รับผิดชอบยังมีปัญหา การบังคับใช้กฎหมายต่างๆ ขาดความร่วมมือกันเท่าที่ควรของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความจริงจังในการบังคับใช้กฎหมายจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของทุกภาคส่วนในสังคมยังไม่มี รวมทั้งจิตสำนึกของนายจ้างผู้ประกอบการ ยังเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมหรือประเทศชาติ โดยไม่คำนึงถึงภาพลักษณ์ต่างๆ ที่ไม่ดีบนเวทีโลก การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวก็ยังมีปัญหา ไม่สามารถดำเนินการให้บังเกิดผล ทำให้เกิดปัญหาผลกระทบต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคง

2.3 ด้านคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ถือปฏิบัติตามหลักการของนโยบายการคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้สำหรับแรงงานไทย โดยตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าทั้งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้ขึ้นทะเบียนแล้วหรือยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน ถ้าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ก็ย่อมได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ ปัญหาอุปสรรคด้านคุ้มครองแรงงาน เน้นอนว่าส่วนหนึ่งมาจากการที่นโยบายในระดับสูงขาดความชัดเจน

แน่นอน และสาเหตุใหญ่จะมาจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้จดทะเบียนมีจำนวนมาก ความไม่รู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย รวมทั้งการปกปิดซ่อนเร้น เพราะกลัวความผิดหากที่การคุ้มครองแรงงานจะเข้าถึงหรือเข้าถึงได้ยาก จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย สรุปได้ว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ยังไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติโดยเฉพาะในการตรวจคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียน และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อความรู้ความเข้าใจด้านการคุ้มครองแรงงานยังไม่ทั่วถึงทุกเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และจากผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก สรุปได้ดังนี้

3.1 แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

3.1.1 ด้านนโยบาย

(1) รัฐบาลควรกำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง และกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความชัดเจน

(2) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และให้มีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับนายจ้างผู้ประกอบการ

(3) รัฐบาลควรพิจารณาในการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลในการสร้างมาตรฐานแรงงานสู่สากล โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวกัน การอพยพเพื่อการทำงาน และการอพยพเข้ามาทำงาน โดยไม่ถูกคดโกง

(4) ปรับปรุงและอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยการพิจารณาให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้บ่อยขึ้น และเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนให้น้อยที่สุด

3.1.2 ด้านมาตรการ

(1) ปรับปรุงกลไกการดำเนินการต่างๆ ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยส่งเสริมให้องค์กรเอกชน องค์กรนายจ้าง และองค์กรชุมชนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม

(2) การบังคับใช้กฎหมายต่างๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานความร่วมมือกันให้เกิดผลและมีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งการเฝ้าระวังติดตามดูแลไม่ให้เกิดการฝ่าฝืน

(3) ควรมีการอบรมให้ความรู้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องแก่สถานประกอบการมากขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานรวมทั้งสร้างมาตรฐานการตรวจที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

(4) ปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนและนายจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างเข้มงวดจริงจัง เพื่อเป็นการสร้างความชอบธรรมแก่ผู้ที่จ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายหรือมีการขึ้นทะเบียน

3.1.3 ด้านบริหารจัดการทั่วไป

(1) รัฐควรมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ปลุกจิตสำนึกนายจ้างผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้บริโภคให้ตระหนักถึงเรื่องสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายในสังคมควรร่วมมือกันแก้ปัญหา

(2) ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการเพิ่มเทคโนโลยีการผลิต เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในระยะยาว

(3) อนุรักษ์ป้องกันไม่ให้ นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และไม่ยอมปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตเพื่อการประหยัดแรงงาน

(4) ให้การอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว รวมทั้งสิ่งที่เป็นแรงงานต่างด้าว

ควรรู้เกี่ยวกับประเทศไทยโดยเฉพาะในเรื่องสิทธิและหน้าที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง

(5) กำกับถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะผลกระทบต่อแรงงานไทย ไม่เป็นการแข่งขันกับคนไทย รวมทั้งผลกระทบด้านสาธารณสุขและความมั่นคง และที่สำคัญคือภาพลักษณ์ที่ปรากฏบนเวทีโลก

(6) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายซึ่งไม่ได้ขึ้นทะเบียน

(7) เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานต่างด้าว ลดความหวาดกลัว ไม่หลบซ่อนและก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม ป้องกันการเหยียดหยามเป็นข้ออ้างขององค์การการค้าโลก เกี่ยวกับการใช้แรงงานทาส หรือการบังคับใช้แรงงาน โดยขาดหลักสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงาน

3.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

3.2.1 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

(1) ประกาศให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย รวมทั้งผู้ติดตามขึ้นทะเบียนโดยไม่มีความคิด

(2) กำหนดระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนให้ยาวขึ้น และให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายพร้อมผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนด้วยตัวเอง

(3) เก็บค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนในอัตราต่ำ หรือไม่เก็บเลย เพื่อเป็นการจูงใจมาขึ้นทะเบียน

(4) จัดทำทะเบียนประวัติและการตรวจสุขภาพเป็นระบบฐานข้อมูล ให้สามารถเชื่อมต่อกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

(5) ให้แรงงานต่างด้าวสามารถขออนุญาตทำงานได้ด้วยตัวเอง โดยจัดทำบัตรอนุญาตทำงานแยกต่างหากจากบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว

(6) ให้แรงงานต่างด้าวต้องมีการรายงานตัวในระหว่างการจ้าง และกำหนดระยะเวลาต่อทะเบียนให้ยาวขึ้นมากกว่า 1 ปี รวมทั้งให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนตัวนายจ้างได้

(7) อบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 มาตรการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน

(1) แรงงานต่างด้าวที่มาขึ้นทะเบียนตามกำหนดถือว่าไม่มีความผิดตามกฎหมาย และได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานได้

(2) การลดหรือยกเลิกค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรก รวมทั้งค่าตรวจสุขภาพและค่าประกันตน

(3) แรงงานต่างด้าวที่ได้ขึ้นทะเบียนและมีบัตรประจำตัวแล้ว มีสิทธิรับบริการของรัฐตามโครงการหลักประกันสุขภาพ

3.2.3 การขึ้นทะเบียนนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(1) ให้นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้นทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าว และให้นำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จ้างอยู่แล้วแต่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนภายในระยะเวลาที่กำหนด

(2) ให้นายจ้างมีการต่ออายุการขึ้นทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าว และให้มีบัตรประจำตัวนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วย

(3) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่สูงเกินไป

3.2.4 กวาดล้างจับกุมแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน

(1) ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกวาดล้างจับกุมแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างต่อเนื่องจริงจัง หลังจากพ้นระยะเวลาที่ผ่อนผัน

(2) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารการดำเนินการกวาดล้างจับกุมให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ทราบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและไม่กล้ากระทำความผิด

3.2.5 การเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(1) เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยจัดให้มีหน่วยตรวจคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานและการใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว

(2) จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียน และจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งการเรียนการใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว

(3) จัดทำสื่อรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นภาษาต่างด้าวเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานต่างด้าวในแต่ละสัญชาติ

(4) ร่วมมือกับองค์กรเอกชนต่างๆ ที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องทางด้านแรงงานในการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

(5) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ถูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับตามกฎหมาย เช่นเดียวกับแรงงานไทย

(6) สร้างเครือข่ายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยการเสาะหาแรงงานต่างด้าวที่มีบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำเข้ามารับการอบรม เพื่อกลับไปทำหน้าที่เครือข่ายให้แก่ภาครัฐในการดูแลคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

(7) ปลุกกระแสสังคมให้ร่วมกันต่อต้าน ประณาม แจ้งเบาะแสนายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะการกดขี่ ทารุณ กักขังหน่วงเหนี่ยวหรือบังคับใช้แรงงาน

(8) จัดทำสัญญามาตรฐานสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวไม่ถูกเอาเปรียบและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนเองมากขึ้น

3.2.6 การควบคุมไม่ให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้น

(1) เข้มงวดกวดขันการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามแนวชายแดน

(2) ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยเฉพาะขบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในลักษณะของการค้ามนุษย์

3.2.7 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

(1) ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นต้นทางของแรงงานต่างด้าวในการรณรงค์ให้ทราบถึงข้อเสียของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและข้อดีของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย เพื่อโน้มน้าวให้มีการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย

(2) ขยายโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย รวมถึงโครงการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

3.2.8 การดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

(1) ต้องใช้หลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดในการควบคุมดูแลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

(2) ไม่เลือกปฏิบัติโดยยึดหลักการให้ความคุ้มครองดูแลตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในสถานภาพเดียวกันกับแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้ขึ้นทะเบียนหรือไม่ได้ขึ้นทะเบียนก็ตาม

(3) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐาน สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. การบริหารแรงงานปี 2550. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอก บล็อก, 2550.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, 2549.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 - 2548. กรุงเทพฯ : สดใสการพิมพ์, 2548.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2551. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551.
- กำธร นากชื่น. อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงและเด็ก, เอกสารประกอบการสัมมนา วิชาการด้านคุ้มครองแรงงานประจำปี 2549. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549.
- กุลศ สุนทรดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. โครงการศึกษาวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548.
- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. โครงการจัดทำแผนการบริหารจัดการแรงงานผิดกฎหมาย ที่ลักลอบเข้ามาทำงาน. สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ, 2547.
- ตัวทอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท ไร่ไทยพรส จำกัด.
- ทวีวัฒน์ เสนาะล้ำ. องค์การการค้าโลก (WTO) กับแนวคิดเรื่องมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน ประเด็นปัญหาและทางเลือก. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

- ผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. การคุ้มครองแรงงานแนวใหม่มุ่งสู่มาตรฐานสากล. เอกสาร โครงการสัมมนาวิชาการการคุ้มครองแรงงานแนวใหม่มุ่งสู่มาตรฐานสากล. สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550.
- พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522. กรุงเทพฯ : ศูนย์ไพศาลการพิมพ์, 2546.
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551. สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็กฯ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทพเพ็ญวานิสัย, 2551.
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2551, จาก [http : //www.Thaichicago.net/ebook/law/workpermit51.pdf](http://www.Thaichicago.net/ebook/law/workpermit51.pdf).
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : บริษัท เสี่ยงสามกราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด, 2549.
- มาโนช แสงประเสริฐ. การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการนำนโยบายการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปี 2547 ไปปฏิบัติ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2551.
- ขมาภรณ์ กิตติจรต. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทย กรณีศึกษา มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สถาพร จารุภา. ตัวชี้วัดด้านคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานประจำปี 2549. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริง และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรฯ. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2550.

- สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา. รายงานการลักลอบค้ามนุษย์ประจำปี 2551. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2551, [http : //thai.bangkok.usembassy.gov/utills/eprintpage.html](http://thai.bangkok.usembassy.gov/utills/eprintpage.html).
- สุวรรณ โสภาสานนท์. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 . กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2544.
- สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาวและกัมพูชา. สถาบันพระปกเกล้า, 2550.
- สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คำชี้แจงการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานในปีงบประมาณ 2550. สำนักคุ้มครองแรงงาน, 2549.
- อารีวรรณ ศัพทอนันต์. การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทยกับการกีดกันทางการค้า. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546.