



## ผลงานลำดับที่ 2

เรื่อง

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก

โดย

นางศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์

ผู้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน

(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.)

ตำแหน่งเลขที่ 303

สำนักคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

14258

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดคือ เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย รวมทั้งผลกระทบและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะ แนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหา โดยการศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักฐานต่างๆ ตามขอบเขตของการศึกษา ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักสิทธิมนุษยชน นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารการดำเนินงานและการศึกษาวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้เริ่มมาจากการที่มีคนต่างด้าวในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นและทำงานอยู่ในประเทศไทย จนเป็นปัญหาที่รัฐบาลจำเป็นต้องจัดการดูแล โดยจะเห็นภาพชัดเจนได้ในปี 2521 รัฐบาลได้มีนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและได้ตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เนื่องจากได้มีผู้อพยพหรือผู้หนีภัยจากการสู้รบจากประเทศเพื่อนบ้านหลังไหลเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและหาเลี้ยงชีพด้วยการรับจ้างทำงาน จนกระทั่งในปัจจุบันก็ยังมีคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองคาดว่า ปัจจุบันมีคนต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยประมาณ 2 ล้านคน และตามข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ณ เดือนธันวาคม 2550 มีคนต่างด้าวที่เป็นแรงงานต่างด้าวจำนวน 805,764 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายหรือแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย จำนวน 209,151 คน และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองหรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จำนวน 596,613 คน ซึ่งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ชนกลุ่มน้อย จำนวน 50,341 คน และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามที่ได้มีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงาน จำนวน 546,272 คน ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ยังไม่รวมถึงคนต่างด้าวหรือ

แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทุกสัญชาติ และแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน คาดว่ามีจำนวนมากกว่า 1 ล้านคน ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายผ่อนผันการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยอนุญาตให้ทำงาน 2 ประเภท คือ งานกรรมกรและงานผู้รับใช้ในบ้าน แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานและไม่ได้ขึ้นทะเบียน ถือเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เป็นปัญหาต่อภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมากที่สุด ถึงแม้ว่า แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิตและทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยได้ แต่การที่มีนโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนเป็นนโยบายระยะสั้น และไม่มีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ดีพอ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จึงก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคง

ในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียนซึ่งถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด รัฐบาลได้ดำเนินการให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทยตามหลักการเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนด แต่จากการที่นโยบายการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มาขึ้นทะเบียน มีสถิติลดลงทุกปี และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนมีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงมีผลทำให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวยังเข้าถึงได้ยากหรือไม่อาจเข้าถึงได้ เพราะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้ส่วนใหญ่มีการปกปิดซ่อนเร้น เนื่องจากกลัวถูกจับดำเนินคดี รวมทั้งการไม่สนใจปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างผู้ประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือสิทธิแรงงาน ปรากฏตามสื่อต่างๆ อันเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามการดำเนินงานในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้มีการพัฒนาปรับปรุงมาโดยตลอด เพื่อให้ทันสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และไม่เป็นเหตุให้ถูกยกขึ้นมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า โดยในด้านนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

ในประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดขึ้นมาเป็นการเฉพาะ แต่ได้ถือปฏิบัติตามหลักมนุษยธรรม และหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย ได้ขึ้นทะเบียนหรือไม่ก็ตาม หากเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานแล้วย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย จึงกล่าวได้ว่านโยบายการคุ้มครองแรงงานได้หมายรวมถึงนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้วย แต่ในการบังคับใช้กฎหมายนั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เพราะปัจจัยสำคัญอยู่ที่ตัวลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างต่างด้าวกลุ่มที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไม่ให้ความร่วมมือ และนายจ้างผู้ประกอบการขาดจิตสำนึก นอกจากนี้เรื่องมาตรฐานแรงงาน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญมาโดยตลอด โดยได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานสิทธิแรงงานและมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามแนวมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการนำไปปฏิบัติและให้การรับรอง อันเป็นการผลักดันให้ระบบการจัดการแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ดีผู้ขอรับการประเมินพบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบรรลุผลสำเร็จเป็นภาพลักษณ์ที่ดีบนเวทีโลก ได้แก่ ด้านนโยบายไม่มีความชัดเจนต่อเนื่อง ด้านบริหารจัดการยังไม่มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่เป็นภาพรวมในลักษณะของการบูรณาการการบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และในด้านการคุ้มครองแรงงาน การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะ โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงสรุปได้ดังนี้

(1) กำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเพิ่มบทลงโทษแก่ผู้กระทำผิด โดยเฉพาะนายจ้างผู้ประกอบการ

(2) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความชัดเจน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องให้

สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และพิจารณาให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

(3) ปรับปรุงกลไกดำเนินงานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยการส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

(4) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง เพื่อส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกนายจ้างผู้ประกอบการรวมทั้งผู้บริโภคให้ตระหนักถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายในสังคมควรร่วมมือกันแก้ปัญหา

(5) อบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ่งที่แรงงานต่างด้าวควรรู้เกี่ยวกับประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องสิทธิและหน้าที่ต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ

(6) ปรับปรุงและอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการพิจารณาให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้บ่อยขึ้น และเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนให้น้อยที่สุด

(7) กำหนดมาตรการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้นทะเบียน เช่น การลดหรืองดการเก็บค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรก และมีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตามโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อเป็นการง่ายแก่ภาครัฐในการเข้าไปดูแลคุ้มครองสิทธิ

(8) ขึ้นทะเบียนนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้มีบัตรประจำตัวนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และกำหนดการเก็บค่าธรรมเนียมที่ไม่สูงเกินไป

(9) กวาดล้างจับกุมและลงโทษแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน และนายจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนนายจ้างอย่างเข้มงวดและต่อเนื่องจริงจัง เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ลง เป็นการสร้างความชอบธรรมแก่นายจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ขึ้นทะเบียน

(10) เพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการ จัดตั้งหน่วยตรวจแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะกิจหรือโดยเฉพาะ และจัดทำคู่มือแนว ปฏิบัติในการตรวจแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(11) สร้างเครือข่ายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยการเสาะหาแรงงานต่างด้าว ที่มีบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำเข้ามารับการอบรม เพื่อกลับไปทำหน้าที่เครือข่ายให้แก่ภาครัฐ ในการดูแลคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

(12) ปลุกกระแสสังคมให้ร่วมกันต่อต้าน ประณาม แจ้งเบาะแสนายจ้างที่ปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะการกดขี่ ทารุณ กักขังหน่วงเหนี่ยวหรือบังคับใช้แรงงาน

(13) ควบคุมไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการเข้ามาโดยขบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในลักษณะ ของการค้ามนุษย์

(14) ขยายโครงการการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รวมทั้งโครงการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

(15) ให้การดูแลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดแก่แรงงานต่างด้าวตาม มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย หรือผิดกฎหมาย จะขึ้นทะเบียนหรือไม่ก็ตาม

(16) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวใน ประเทศไทย โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐาน สิทธิมนุษยชนและ สิทธิแรงงานตามมาตรฐานของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการ เผยแพร่ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก

## คำนำ

การศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก เป็นเอกสารประเมินผลงานทางวิชาการตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน (นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.) ของนางศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์ ผู้รับการประเมิน โดยเหตุผลที่เห็นว่าภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก เป็นเรื่องสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์และศักดิ์ศรีของประเทศไทย โดยเฉพาะการหยิบยก ขึ้นมาเป็นประเด็นการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศในยุคของการเปิดเสรีทางการค้า

ผู้รับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และเป็นแนวทางเสริมสร้างภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก

ศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์

กันยายน 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ฉ
สารบัญ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมา หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
3. ขอบเขตของการศึกษา	3
4. วิธีการศึกษา	4
5. นิยามศัพท์	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	6
1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ	6
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	9
3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	11
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	12
5. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	13
6. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	15
7. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551	16
8. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	17
9. หลักสิทธิมนุษยชน	21
10. นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	23
11. นโยบายการคุ้มครองแรงงาน	27
12. นโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว	29



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
13. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าว	29
14. แนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคู้ครอง แรงงานต่างด้าว	31
<b>บทที่ 3 ภาพลักษณ์การคู้ครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยบนเวทีโลก</b>	<b>34</b>
1. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	34
2. การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	40
3. ประโยชน์และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว	43
4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	44
5. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	46
6. การคู้ครองแรงงานต่างด้าวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	52
7. การคู้ครองแรงงานต่างด้าวกับการเปิดเสรีทางการค้า	55
8. การคู้ครองสิทธิมนุษยชน	59
9. กรณีตัวอย่างการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว	63
10. รายงานการลักลอบค้ามนุษย์ประจำปี 2551	70
<b>บทที่ 4 วิเคราะห์ภาพลักษณ์การคู้ครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย บนเวทีโลก</b>	<b>75</b>
1. นโยบายการคู้ครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	75
2. มาตรฐานแรงงานไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	76
3. การบังคับใช้กฎหมายคู้ครองแรงงาน	78
4. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	79
5. ปัญหาผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	80

# 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 แต่อย่างไร ก็คือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ 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 แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง 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) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 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 หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน 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 หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นแก่ผู้ปกครอง 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 กลุ่มคนองมิให้ผู้อื่นล่วงละเมิดสิทธิได้ เช่น สิทธิในชีวิตร่างกาย สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในเคหสถาน สิทธิในเกียรติยศชื่อเสียง ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นต้น

หน้าที่ หมายถึง สิ่งที่กฎหมายกำหนดให้มนุษย์ต้องปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นหรือส่วนรวม ถ้าฝ่าฝืนอาจเสียประโยชน์หรือมีความผิดได้รับโทษ ตัวอย่างเช่น หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย หน้าที่เสียภาษีอากร เป็นต้น

เสรีภาพ หมายถึง ความอิสระที่จะกระทำหรือละเว้นกระทำโดยไม่อยู่ในการครอบงำของบุคคลอื่น 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 ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานในเรื่องนี้เพิ่มเติมที่ 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 ในจำนวนนี้เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 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 คนต่างด้าวจะต้องตรวจสุขภาพก่อน

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

#### 14.2 การขุมนุมเรียกร้องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน

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