

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 เป็นต้นมา ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน เพื่อมุ่งหวังให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการที่ดีอันจะส่งผลให้ผู้ใช้งานมีความมั่นคงในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้า ยั่งยืน สำหรับแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้ว ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายโดยยึดถือหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานไทย ทั้งนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นได้รับนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดำเนินการใน 4 ประเด็นสำคัญด้วยกันคือ

1. การส่งเสริมความรู้ให้นายจ้างลูกจ้างและผู้ประกอบกิจการได้เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยการจัดระบบให้ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดทำเอกสารเผยแพร่สิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2. การตรวจแรงงาน ในสถานประกอบกิจการทั่วไปและสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานเพื่อให้คำแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายที่กำหนด

3. การดำเนินการในกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามขั้นตอนของการตรวจแรงงานโดยการออกคำสั่ง

ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง รวมทั้งการรับเรื่องคำร้องกรณีแรงงานต่างด้าวใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ดำเนินการให้ได้รับสิทธิ ทั้งนี้ ให้เป็นตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2547

4. เกี่ยวกับการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจพบว่ามีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีขอบ เช่น การบังคับ ข่มขู่ การกักขังหน่วงเหนี่ยว หากพนักงานตรวจแรงงานพบว่ามีกรกระทำผิดนอกจากเรื่องที่ต้องอยู่ในการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว จะต้องประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตลอดจนหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรเอกชน NGO เพื่อร่วมกันทำงานช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานต่างด้าวให้ได้รับความเป็นธรรมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการในการทำงาน พื้นฐานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชาและแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน MOU ในจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อทราบสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่มในจังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสมในการคุ้มครองดูแล ส่งเสริมสวัสดิการในการทำงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวและการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

3. ประเด็นการศึกษา

ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดประเด็นในการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์สำหรับการคุ้มครองดูแลลูกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ ได้แก่ ลาว พม่า และกัมพูชา แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน MOU โดยมีประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และ กัมพูชา) ในจังหวัดขอนแก่น
2. สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานที่นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา)
3. ประเด็นปัญหาที่เกิดจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หลักการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ หลักการไต่ถามไต่สวนและการระงับข้อพิพาท ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ
5. สรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4. วิธีการศึกษา

ผู้ทำการศึกษา ได้ทำการศึกษาแต่เพียงผู้เดียวโดยใช้ข้อมูลจากการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานการปฏิบัติงานในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและจากเอกสารกฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติ หนังสือราชการเป็นฐานความรู้ในการศึกษานำมาสรุปและการจัดทำแบบสอบถามนายจ้างเพื่อนำมาวิเคราะห์สรุปทำข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต่อไป

5. ขอบเขตการศึกษา

ผู้ทำศึกษามีเป้าหมายการศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา) และจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน MOU ในเขตท้องที่จังหวัดขอนแก่น และสถานการณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าชุกชุม ประท้วงยื่นข้อเรียกร้องในสถานประกอบการห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวนเดชาพานิช โรงงาน 2 จังหวัดขอนแก่น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
2. แรงงานต่างด้าว หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

3. แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมือง แต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายคนเข้าเมือง

4. แรงงานต่างด้าว MOU หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติที่รัฐบาลไทย ส่งบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน Memorandum of Understanding (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศคือ ลาว พม่า และกัมพูชา

5. การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การกำกับ ส่งเสริมและดูแลให้แรงงาน ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

6. แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย หมายถึง แรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

7. พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมแต่งตั้งตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้ เพื่อบริหาร ส่งเสริม หรือบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

8. สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน หมายถึง อัตราจ้างเวลาทำงานปกติ วันทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

9. สวัสดิการ หมายถึง การจัดให้มีที่พัก อาหาร ห้องน้ำห้องส้วม ชุดทำงาน การรักษาพยาบาล ความปลอดภัยในการทำงานทั้งที่กฎหมายกำหนดและไม่กำหนด

10. นายจ้างประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานทอewn โรงงานน้ำแข็ง โรงงานทำขนม ฯลฯ

11. นายจ้างประเภทพาณิชยกรรม หมายถึง นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงาน ขายของหน้าร้าน ขายอาหาร ขายสินค้าเบ็ดเตล็ด ฯลฯ

12. นายจ้างประเภทงานอาชีพส่วนตัว เช่น

- งานรับจ้างทั่วไป หมายถึง รับจ้างงานก่อสร้าง รับจ้างยกของ รับจ้างเชือดไก่ เป็นต้น
- งานรับใช้ในบ้าน หมายถึง คนรับใช้ในบ้าน แม่บ้าน คนดูแลคนแก่และเด็ก
- งานเกษตรกรรม หมายถึง งานรับจ้างทำนา ทำไร่ ปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับรู้ปัญหาสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการในการทำงานพื้นฐานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา)
2. มีข้อเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานในการส่งเสริมสวัสดิการในการทำงานที่เหมาะสมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองดูแลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมในการทำงานซึ่งจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการต่อไป

บทที่ 2

ข้อมูลสภาพทั่วไปของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

(ลาว พม่า กัมพูชา) ในจังหวัดขอนแก่น

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อกระบวนการลงทุนและการจ้างงาน ทำให้ผู้ประกอบการและนายจ้างต้องหามาตรการในการบริหารจัดการปรับปรุงกระบวนการผลิต ตลอดจนมาตรการลดต้นทุนเพื่อให้กิจการสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป ประกอบกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านแรงงานของประเทศเป็นอย่างมาก มีการยกระดับฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความชำนาญ มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ทำให้แรงงานไทยมีการพัฒนาสามารถทำรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ได้ดีกว่าอดีตที่ผ่านมา และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานที่เป็นแรงงานพื้นฐานกลับหาแรงงานได้ยากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการและนายจ้างในประเทศไทยให้ความสนใจในการหาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ามาทดแทน¹ ภาวะดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมากประกอบกับกลไกการควบคุมการทำงานภายในประเทศยังไม่เข้มแข็งรัดกุมทำให้มีความยากลำบากต่อการจัดระบบก่อให้เกิดผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สาธารณสุขการศึกษาและความมั่นคงของประเทศ

จังหวัดขอนแก่นก็เช่นเดียวกันมีนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการที่มีความประสงค์ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในปี 2551 นี้มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานกับนายจ้างในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 2,242 คน แยกเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 57 คน คนต่างด้าวเข้าเมืองตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองเป็นการชั่วคราว จำนวน 578 คน คนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง

1 กรมประชาสัมพันธ์, คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว : คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กปร.), คู่มือการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว, (กรุงเทพฯ:2550), หน้า 1.

ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานเป็นการชั่วคราว 911 คน และคนต่างด้าวที่รัฐบาลไทยทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน Memorandum of Understanding (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือลาว กัมพูชาและพม่า ซึ่งในจังหวัดขอนแก่น มีนายจ้างที่มีคนต่างด้าว MOU ทำงานอยู่กับนายจ้าง จำนวน 15 ราย มีคนต่างด้าวทั้งหมด 696 คน แยกเป็นลาว 682 คน กัมพูชา 14 คน ดังนี้ (ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น วันที่ 22 ตุลาคม 2551)

ที่	นายจ้าง	คนต่างด้าว (MOU) (คน)		
		ลาว	กัมพูชา	รวม
1	บริษัท ซี เค ซูส์ ประเทศไทย จำกัด	489	-	489
2	บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด โรงงาน 2 สาขาพอร์จูน	137	14	151
3	บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด	15	-	15
4	บริษัท แสงจันทร์ วิไลเคิล จำกัด	25	-	25
5	นางสาวเซียมกี แซ่พั้ว	1	-	1
6	นางจิตติมา พิรกมล	1	-	1
7	นายไพฑูรย์ พิรกมล	1	-	1
8	ร้านอาหารหม้อดิน	3	-	3
9	นางฉวีวรรณ มุขดี	1	-	1
10	นายวัชรินทร์ แสงสุวรรณ	1	-	1
11	นางรัชณี ศรีเดชะ	1	-	1
12	นายครรชิต คงสมของ	1	-	1
13	นายธีรพงษ์ เดิมเสวีวงษ์	3	-	3
14	นางสาวนรินทร์ คงสมของ	2	-	2
15	นายสาวสายฝน สมศรีแสง	1	-	1
รวม		682	14	696

นายจ้างจำนวน 15 รายนี้ มีนายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ จำนวน 4 แห่ง นอกจากนั้นเป็นนายจ้างที่มีลูกจ้างเพียง 1-2 คน และสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่งคือ

1. บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบกิจการผลิตรองเท้าส่งออก มีลูกจ้างคนไทย 2,210 คน ขอใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งกระทรวงแรงงานอนุมัติให้นำเข้าได้ 940 คน มีคนต่างด้าวอนุญาตทำงานแล้ว 729 คน แจกออก 240 คน ปัจจุบันมีคนต่างด้าวทำงานอยู่ 489 คน เป็นคนลาวทั้งหมด

2. บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด โรงงาน 2 (สาขาฟอร์จูน) ประกอบกิจการผลิตแหอวน มีลูกจ้างคนไทย 687 คน ขอใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งกระทรวงแรงงานอนุมัติให้นำเข้าได้ 560 คน มีคนต่างด้าวขออนุญาตทำงานแล้ว 334 คน แจกออก 183 คน ปัจจุบันมีคนต่างด้าวทำงานอยู่ 151 คน เป็นลาว 137 คน กัมพูชา 14 คน

3. บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด ประกอบกิจการผลิตพื้นรองเท้า มีลูกจ้างไทย 530 คน ขอใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งกระทรวงแรงงานอนุมัติให้นำเข้าได้ 43 คน มีคนต่างด้าวขออนุญาตทำงานแล้ว 35 คน แจกออก 20 คน ปัจจุบันมีคนต่างด้าวทำงานอยู่ 15 คน เป็นคนลาวทั้งหมด

4. บริษัท แสงจันทร์ รีไซเคิล จำกัด ประกอบกิจการค้าของเก่า ได้ขอใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งกระทรวงแรงงานอนุมัติให้นำเข้าได้ 56 คน มีคนต่างด้าวขออนุญาตทำงานแล้ว 37 คน แจกออก 12 คน ปัจจุบันมีคนต่างด้าวทำงานอยู่ 25 คน เป็นคนลาวทั้งหมด

ข้อมูลของนายจ้างที่ขอใช้แรงงานต่างด้าว MOU นี้จะมีภูมิลำเนาตั้งอยู่ในเขตท้องที่อำเภอเมืองขอนแก่นทั้งหมด

ทั้งนี้ มีนายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา จำนวน 245 ราย เป็นลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว 118 คน พม่า 780 คน กัมพูชา 13 คน รวม 911 คน กระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ทั้ง 26 อำเภอ ของจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

ที่	อำเภอ	นายจ้าง (ราย)	จำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าว (คน)			
			ลาว	พม่า	กัมพูชา	รวม
1	อำเภอเมือง	71	40	650	3	693

2	อำเภอบ้านฝาง	10	6	4	-	10
3	อำเภอพระยืน	3	2	1	-	3
4	อำเภอหนองเรือ	16	7	9	1	17
5	อำเภอชุมแพ	12	5	7	1	13
6	อำเภอสีชมพู	12	4	6	2	12
7	อำเภอน้ำพอง	13	4	11	-	15
8	อำเภออุบลรัตน์	6	1	5	-	6
9	อำเภอกระนวน	11	6	3	2	11
10	อำเภอบ้านไผ่	16	7	45	-	52
11	อำเภอเปือยน้อย	3	2	1	-	3
12	อำเภอพล	8	1	9	-	10
13	อำเภอเวียงใหญ่	3	1	2	-	3
14	อำเภอเวียงน้อย	3	-	4	-	4
15	อำเภอหนองสองห้อง	9	2	7	-	9
16	อำเภอภูเวียง	11	9	2	-	11
17	อำเภอมัญจาคีรี	7	3	3	1	7
18	อำเภอชนบท	1	-	1	-	1
19	อำเภอเขาสมอแข	7	4	3	-	7
20	อำเภอภูผาม่าน	2	2	-	-	2
21	อำเภอขามสูง	3	1	3	-	4
22	อำเภอโคกโพธิ์ไชย	3	3	-	-	3
23	อำเภอบ้านแฮด	1	1	-	-	1
24	อำเภอหนองนาคำ	2	1	1	-	2
25	อำเภอโนนศิลา	4	2	-	2	4
26	อำเภอเวียงเก่า	8	4	3	1	8
รวม		245	118	780	13	911

มีท้องที่อำเภอที่ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากที่สุดคืออำเภอเมือง มีนายจ้างขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองถึง 71 รายเป็นลูกจ้างแรงงานลาว 40 คน พม่า 650 คน กัมพูชา 3 คน รวม 693 คน อำเภอที่รองลงมาคืออำเภอบ้านไผ่ มีนายจ้างขออนุญาต

ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 16 ราย เป็นลูกจ้างแรงงานลาว 7 คน พม่า 45 คน ไม่มีกัมพูชา รวมลูกจ้างต่างด้าว 52 คน และอำเภอที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากเป็นอันดับ 3 คืออำเภอหนองเรือ เป็นนายจ้าง 16 ราย แรงงานลาว 7 คน พม่า 9 คน กัมพูชา 1 คน รวม 17 คน

จากข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 911 คนนี้แยกเป็นงานและอาชีพที่คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา) ขออนุญาตทำงานและได้รับอนุญาตให้ทำงานในจังหวัดขอนแก่นผู้ขอทำผลงานขอแบ่งเป็นงานจำนวน 8 งานได้ดังนี้

ที่	งาน	นายจ้าง	จำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าว (คน)			
			ลาว	พม่า	กัมพูชา	รวม
1	งานรับใช้ในบ้าน	141	64	76	8	148
2	งานกรรมกรในเกษตร - ปศุสัตว์	58	24	32	2	58
3	งานกรรมกรรับจ้างทั่วไป	12	6	18	-	24
4	งานผลิตและจำหน่ายอาหาร	13	6	9	2	17
5	งานค้าขายจำหน่ายสินค้า	14	10	8	1	19
6	งานกรรมกร โรงงานน้ำแข็ง	1	8	-	-	8
7	งานกรรมกรในโรงงาน	5	-	40	-	40
8	งานกรรมกรในโรงงานทออวน	1	-	597	-	597
รวม		245	118	780	13	911

จากข้อมูลการขออนุญาตและได้รับอนุญาตให้ทำงานดังกล่าวข้างต้นนี้ได้ข้อเท็จจริงว่า งานรับใช้ในบ้าน งานกรรมกรในเกษตร - ปศุสัตว์ และงานกรรมกรรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่จะเป็นคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานแล้ว และจากการออกตรวจเยี่ยมการทำงานของคนต่างด้าวพบว่าคนต่างด้าวทั้ง 3 กลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีครอบครัวโดยมีสามีหรือภรรยาเป็นคนไทยมีครอบครัวอยู่อย่างถาวรแล้ว จึงขออนุญาตโดยให้สามีหรือภรรยาหรือพ่อ-แม่ของสามีภรรยา ที่เป็นคนไทยเป็นผู้แจ้งขออนุญาตในฐานะนายจ้างขอใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นสามีหรือภรรยาหรือลูกเขย

ถูกสะก๊วให้ทำงานในตำแหน่งงานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรมทำนา – เลี้ยงสัตว์ และ
กรรมกรรับจ้างทั่วไป

ส่วนงานในลำดับที่ 4 – 5 นั้น เป็นงานผลิตและจำหน่ายอาหาร งานค้าขาย
จำหน่ายสินค้า จะมีนายจ้างจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยรายละ 1 – 2 คนเท่านั้น และ
งานในลำดับที่ 6 เป็นงานกรรมกรโรงงานน้ำแข็งแห่งเดียวที่นายจ้างขออนุญาตใช้แรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาว จำนวน 8 คน โรงงานน้ำแข็งตั้งอยู่ใน เขตท้องที่
อำเภอเมืองขอนแก่น สำหรับงานในลำดับที่ 7 คืองานกรรมกรในโรงงานอื่นปรากฏว่ามี
นายจ้างแจ้งขออนุญาตใช้ลูกจ้างแรงงาน ต่างด้าวเพียง 5 ราย

และในงานลำดับที่ 8 งานกรรมกรในโรงงานทอวน ปรากฏว่ามีนายจ้าง
ได้ยื่นคำขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าและนำแรงงานพม่าเข้า
ทำงานตามคำขอที่รับอนุญาตจำนวน 1 รายปัจจุบัน (กันยายน 2551) มีลูกจ้างต่างด้าว
สัญชาติพม่าที่ได้รับอนุญาตจำนวน 593 คน คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงงานทอวนเดชาพานิช
โรงงาน 2 ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอเมืองขอนแก่น ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้นำมาเป็นกรณีศึกษา
ในครั้งนี้อย่างสืบเนื่องจากมีเหตุการณ์ที่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในโรงงานนี้ได้
มีการชุมนุมยื่นข้อเรียกร้องในปี 2548 ตั้งแต่ปีที่โรงงานแห่งนี้ได้รับอนุญาตให้นำแรงงาน
ต่างด้าวสัญชาติพม่ามาทำงานเป็นครั้งแรกตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2547

จากข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดขอนแก่น
ดังกล่าวข้างต้นเป็นข้อมูลที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ได้จัดทำทะเบียนแรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชาที่นายจ้างเจ้าของสถานประกอบ
กิจการได้แจ้งขออนุญาตคนต่างด้าวทำงานจำนวน 245 ราย และคนต่างด้าวที่ได้รับ
อนุญาตทำงานจำนวน 911 คน ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นสุดในวันที่ 20 มกราคม 2552
28 กุมภาพันธ์ 2532 และ 30 มิถุนายน 2552

2. เหตุการณ์และสถานการณ์แรงงานพม่าประท้วงในสถานประกอบกิจการ

ได้เกิดเหตุการณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบกิจการของ
ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงงานทอวนเดชาพานิช โรงงาน 2 ตั้งอยู่เลขที่ 191 ถนนมิตรภาพ

ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ชุมชนประท้วงยื่นข้อเรียกร้องในระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม ถึงวันที่ 3 กันยายน 2548

ผู้ทำการศึกษาในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น เข้าไปติดตามสถานการณ์ร่วมแก้ไขปัญหากับสถานประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ปกครองเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม 2548 ซึ่งเป็นวันเริ่มต้นเกิดเหตุ จนถึงวันที่ 3 กันยายน 2548 มีเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยสรุปดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการคือห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงงานทอ อวนเคชาพานิช ประกอบกิจการผลิตแหอวน จำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ

ลักษณะการทำงาน แปรรูปเม็ดพลาสติกเป็นเส้นใยเข้าเครื่องถักทอเป็นตาข่ายขนาดเล็ก - ใหญ่ ตามความต้องการตัดแต่งเป็นผืนตามขนาดต่าง ๆ ส่งเข้าเครื่องฟอก ย้อม อบ ส่งจำหน่าย ถ้ามีซำรุคจะส่งให้พนักงานซ่อมภายในโรงงานและมีบางส่วนส่งออกไปซ่อมนอกโรงงานเป็นลักษณะของการเอางานไปให้ผู้ใช้แรงงานทำงานที่บ้าน

สภาพการทำงาน มีเครื่องจักรแปรรูปเม็ดพลาสติก เครื่องจักร ถักทอเส้นใย มีหม้อไอน้ำสำหรับอบใช้อบเส้นใย และใช้กำลังแรงงาน งานควบคุมเครื่องจักร และซ่อมในส่วนที่ซำรุค

เจ้าของผู้ประกอบการ มีโรงงาน จำนวน 2 โรง คือ

โรงงานที่ 1 ตั้งอยู่เลขที่ 618 ซอยวุฒาราม ถนนรื่นรมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ขณะนั้น (ปี 2548) มีลูกจ้างคนไทย 902 คน ชาย 253 คน หญิง 649 คน

โรงงานที่ 2 ตั้งอยู่เลขที่ 191 ถนนมิตรภาพ ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ขณะนั้น (ปี 2548) มีลูกจ้างคนไทย 2,763 คน ชาย 708 คน หญิง 2,055 คน

มีการขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าโดยนายจ้างได้รับแรงงานพม่าจากจังหวัดตากมีคนงานเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า 565 คน โดยจัดที่พักให้อยู่เป็นห้องพักที่นายจ้างจัดให้ ตั้งอยู่ในบริเวณโรงงาน 2 ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีห้องอาบน้ำรวม แยกชายหญิง มีห้องส้วมรวมแยกชายหญิง มีโรงอาหาร มีร้านขายของชำในบริเวณที่พักคนงานและนายจ้างจัดศาลาไว้เพื่อให้แรงงานพม่าใช้ไหว้พระสวดมนต์

2.2 ลำดับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

2.1 วันที่ 8 พฤศจิกายน 2547 จังหวัดขอนแก่น ได้พิจารณาอนุญาตให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวนเคซาพานิช นำแรงงานพม่ามาทำงาน ณ โรงงานทออวนเคซาพานิช ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทำการศึกษาได้ออกไปตรวจสอบสถานที่ทำงานและที่พักของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวเพื่อดูความพร้อมของนายจ้างว่าได้มีการจัดเตรียมที่พัก สวัสดิการเรื่องห้องน้ำห้องส้วมไว้ให้ถูกจ้างอย่างเพียงพอหรือไม่และได้ทำบันทึกข้อตกลงในการจ้างแรงงานพม่าให้นายจ้างลงชื่อรับรองว่าจะปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับลูกจ้างแรงงานคนไทยเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และต่อจากนั้นนายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในโรงงาน ฯ โดยทำการขออนุญาตต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการนำแรงงานเข้ามาทำงานต่อเนื่องเป็นระยะถึง 11 ครั้ง จนถึงวันที่เกิดเหตุมีจำนวนแรงงานพม่าทั้งหมดรวม 565 คน

2.2 ต่อมาเมื่อวันอาทิตย์ที่ 28 สิงหาคม 2548 ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงาน ได้มีการออกกำลังกายเตะฟุตบอลระหว่างคนงานไทยกับคนงานพม่าซึ่งในการแข่งขันกันนั้นได้มีการเดิมพันต่อรองกันระหว่าง 2 ทีม ปรากฏว่าผลการแข่งขันทีมไทยแพ้ 3 ประตู ไม่จ่ายเงินเดิมพันและได้ก่อการวิวาทกับแรงงานพม่าขึ้น ทำให้แรงงานพม่ายื่นข้อเรียกร้องให้โรงงาน ฯ เลิกจ้างยารักษาการณืที่เป็นผู้ก่อกวนต้นเหตุของการทะเลาะกันซึ่งทางผู้บริหารของโรงงานให้ตกลงยินยอมตามข้อเสนอของกลุ่มแรงงานพม่า

จากเหตุการณ์ดังกล่าว แรงงานพม่าได้ตั้งตัวแทนขึ้น 8 คน ทำการยื่นข้อเรียกร้องต่อรองกับโรงงานเพิ่มเติมในวันที่ 30 สิงหาคม 2551 และแจ้งขอให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น เข้าไปช่วยเหลือ ผู้ทำการศึกษา จึงสั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปร่วมเจรจาระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงานพม่ากับนายจ้าง จนได้ข้อยุติเมื่อเวลา 16.30 น. ของวันที่ 3 กันยายน 2548 โดยใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์ การไกล่เกลี่ยหรือการยุติปัญหาข้อขัดแย้ง โดยไม่ต้องใช้ขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นการยุติปัญหาโดยใช้ระบบทวิภาคี คือให้นายจ้างลูกจ้างทำความเข้าใจปรึกษาหารือ หาข้อยุติร่วมกันไม่ต้องถึงขั้นกรณีพิพาทซึ่งจะต้องใช้หลักการไตรภาคี ซึ่งผลปรากฏว่า มีสาระสำคัญของข้อเรียกร้องสรุปได้ 11 ข้อคือ

(1) ขอลดเวลาทำงานจากวันละ 10 ชั่วโมงเป็นวันละ 9 ชั่วโมง ซึ่งข้อเท็จจริงนายจ้างมีข้อตกลงให้แรงงานต่างด้าวพม่าเริ่มทำงานเวลา 07.00 – 19.00 น. วันละ 12 ชั่วโมง เป็นเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง ทำงานล่วงเวลา 2.30 ชั่วโมง พัก 30 นาทีต่อการทำงานล่วงเวลา จึงมีเวลาทำงานทั้งสิ้น 10.30 ชั่วโมง

ผลการเจรจนายจ้างตกลงให้ทำงานได้ตั้งแต่เวลา 07.00 – 17.30 น.

(2) ขอเพิ่มค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2548 โดยให้หักค่าอุปกรณ์ ที่อยู่อาศัยและค่าอื่น ๆ ได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจโรค ค่าธรรมเนียม ขออนุญาตทำงานรายปี แต่ต้องให้คงเหลือค่าจ้างวันละ 140 บาท

ผลการเจรจนายจ้างตกลงตามขอ

(3) เรื่องอาหาร แรงงานพม่าขอประกอบอาหารเองโดยขอให้นายจ้างจัดข้าวเปล่าให้

ผลการเจรจา นายจ้างตกลงให้แรงงานพม่าประกอบอาหารรับประทานเองได้แก่ไม่จัดข้าวเปล่าให้เพราะได้จัดค่าจ้างให้ได้รับวันละ 140 บาทตามขอแล้ว ซึ่งแรงงานพม่าตกลง

(4) เรื่องความปลอดภัยและการข่มขู่ทำร้ายร่างกายซึ่งกลุ่มแรงงานพม่ากลัวจะเกิดขึ้น ขอให้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

ผลการเจรจา นายจ้างตกลงตามเสนอแต่หากคนงานคนใดทำงานไม่มีประสิทธิภาพจะพิจารณาส่งกลับทันที

(5) การขออนุญาตออกไปนอกโรงงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ของโรงงานจะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป หากคนใดทำงานดีครบ 3 เดือนแล้วจะเพิ่มวันหยุดให้ 1 วัน และจะมีเงินเพิ่มให้

(6) การขอยุติตามประเพณีและวันสำคัญของพม่าขอให้นายจ้างจัดให้ด้วย ซึ่งนายจ้างรับว่าจะจัดพิจารณาให้ตามความเป็นจริงต่อไป

(7) การลาป่วย และการไปพบแพทย์จะต้องไปพบแพทย์เพื่อให้แพทย์ตรวจรักษาและวินิจฉัยถ้าไม่ป่วยจริงจะถือว่าขาดงาน

(8) การขอกลับไปเยี่ยมญาติที่อยู่ชายแดนจังหวัดตาก นายจ้างจะพิจารณาอนุญาตตามเหตุจำเป็นและต้องปฏิบัติตามกฎหมายคือการเดินออกนอกเขตท้องที่ จะต้องขออนุญาตจากทางราชการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(9) เรื่องการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โรงงานรับรองว่าจะดูแล
อยู่ภายใต้ระบบการประกันสุขภาพและมีจัดคำรักษาพยาบาลให้ตามสัญญาข้อตกลง

(10) กรณีการทำบัตร A.T.M. ทางนายจ้างชี้แจงว่าจำนวนเงินของลูกจ้าง
แรงงานพม่าเพิ่งเริ่มทำงานจำนวนเงินยังน้อยอยู่ยังไม่เหมาะสม ซึ่งสรุปว่ายังไม่ทำ

(11) การดูแลแรงงานหญิงของพม่า หัวหน้าคนงานพม่าที่ทางนายจ้างจัด
ให้ควบคุมดูแลหอพักนั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมซึ่งนายจ้างรับว่าจะดำเนินการ
ควบคุมดูแลให้เหมาะสมต่อไป

และการดูแลแรงงานพม่าที่มาทำงานเป็นคู่สามี ภรรยาเป็นครอบครัวนั้น
ขอให้นายจ้างจัดแยกสัดส่วนให้เหมาะสมซึ่งนายจ้างรับว่าจะจัดให้อย่างเหมาะสม
ทั้งนี้ ได้เรียกเก็บค่าวัสดุกันห้องคู่ละ 300 บาท ซึ่งแรงงานพม่าตกลงตามเสนอ

จากข้อตกลงทั้ง 11 ข้อ พนักงานตรวจแรงงานได้จัดทำบันทึกและให้
ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนแรงงานพม่าทั้ง 8 คนลงนามไว้เป็นหลักฐาน โดยกำหนดให้เริ่ม
ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2548 เป็นต้นไป

2.3 ต่อมาในวันศุกร์ที่ 2 กันยายน 2548 เวลาประมาณ 06.00 น. มีแรงงาน
พม่าจำนวนประมาณ 150 คน เดินเท้าออกจากที่พักมานอกโรงงาน 2 ประมาณ 1 กิโลเมตร
อ้างว่าจะไปรับเพื่อนที่ทำงานกะดึกระหว่างเวลา 19.00-05.30 น. ที่โรงงาน 1 สาเหตุเนื่องจาก
แรงงานพม่าที่ออกงานกะดึกของโรงงาน 1 เวลา 05.30 น. ยังไม่มีรถไปรับกลับทำให้กลุ่ม
แรงงานต่างด้าวออกเดินทางด้วยการเดินเท้ากลับมาที่โรงงาน 2 และแรงงานพม่าทั้ง 2 กลุ่ม ได้
เดินทางพบกันที่บ้านโนนม่วงซึ่งอยู่ระหว่างทางของโรงงาน 1 และโรงงาน 2 เหตุการณ์ไม่ยุติ
กลุ่มตัวแทนพม่า ทั้ง 8 คน ได้ยื่นข้อเสนอดำเนินการกับเจ้าของโรงงานเวลาประมาณ 08.00 น.
ว่าจะขอปกครองดูแลกันเองโดยทางโรงงานไม่ต้องจัดคนดูแลอีกต่อไปและขอให้เจ้าของ
โรงงานจัดรถไปรับส่งคนงานให้ตรงเวลาด้วย ซึ่งขณะนั้นผู้รับการประเมินได้รับทราบ
เหตุการณ์ทางโทรศัพท์จึงสั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้เดินทางเข้าไปดูแลสถานการณ์ที่โรงงานแล้ว

ปรากฏว่ากลุ่มแรงงานพม่าได้ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวเพิ่มเติมทางด้าน
นายจ้าง ได้ดำเนินการประสานส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้คือ

(1) นายจ้างได้แก้ไขปัญหาโดยขอคำสั่งส่วนราชการมาเฟีาระวังสถานการณ์ และขอปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ของจังหวัด ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้หน่วยกำลังตำรวจ ทหาร และหน่วยงานด้านปกครองอาสารักษาดินแดนอยู่รักษาการณ์ที่บริษัทด้วย

(2) นายจ้างได้เจรจาเพื่อขอให้กลุ่มตัวแทนแรงงานพม่า แกนนำทั้ง 8 คน เดินทางกลับจังหวัดตาก เพื่อรักษาความเรียบร้อยซึ่งตัวแทนพม่ายินยอมกลับโดยนำ ครอบครัวอีก 6 คน รวม 14 คน กลับไปด้วย

(3) เวลาประมาณ 18.00 น. ของวันที่ 2 กันยายน 2547 กลุ่มแรงงาน พม่าที่เข้าทำงานโรงงาน 1 กะเช้าประมาณ 200 คนเลิกงานเวลา 17.30 น. เดินทาง กลับถึงที่พักโรงงาน 2 ทราบว่านายจ้างส่งตัวแทนทั้ง 8 คน และครอบครัวกลับจังหวัดตาก จึงทำให้ไม่พอใจพากันประท้วงอยู่หน้าโรงงาน 2 เพื่อให้ นายจ้างติดตามนำตัวแทน แกนนำ 8 คน พร้อมครอบครัวกลับมาที่โรงงาน ภายหลังได้ทราบว่าตัวแทน 8 คน พร้อมครอบครัวกลับจังหวัดตากโดย มีปัญหาบ้างในการเดินทางโดยอาศัยรถตู้ (ตู้ทึบ) เจ้าหน้าที่พนักงานตรวจแรงงาน ได้โทรศัพท์พูดคุยกับตัวแทนลูกจ้างทั้ง 8 คน และ ขอให้ นายจ้างสั่งการให้เปิดประตูรถออกเพื่อให้คนงานมีอากาศหายใจระหว่างเดินทาง แต่สุดท้ายก็ถึงที่หมายจังหวัดตากโดยปลอดภัย

(4) ฝ่ายนายจ้างได้แจ้งให้กลุ่มแรงงานที่ชุมนุมอยู่นั้นทราบว่าตัวแทนทั้ง 8 คน พร้อมครอบครัวได้เดินทางกลับจังหวัดตากแล้ว และได้มีการติดต่อทางโทรศัพท์ ทำให้ทราบว่ารถยนต์คันที่นำตัวแทนพม่าไปส่งนั้นได้ออกเดินทางไปรอพักรถอยู่ที่สถานี ตำรวจภูธรอำเภอบ้านฝาง เพื่อรอให้มีการเก็บสัมภาระข้าวของเครื่องใช้ของแรงงานพม่าดังกล่าว เสร็จแล้วจึงเดินทางออกจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านฝางในช่วงเวลาประมาณ 18.00 น.

กลุ่มแรงงานพม่าที่ประท้วงอยู่หน้าโรงงานยื่นคำขอให้ นายจ้างขอตัวแทน ทั้งหมดกลับมาที่โรงงานภายในเวลา 01.00 น. หากไม่ดำเนินการขอกลับมาก็จะก่อเหตุ วุ่นวายและจะไม่รับรองความปลอดภัยในโรงงานและอาจจะเผาโรงงาน สถานการณ์เวลา ในขณะนั้นมีสภาพการตึงเครียดมาก กลุ่มแรงงานพม่าที่พักอยู่ในหอพักได้ออกมาร่วม สมทบและยังมีแรงงานพม่าที่อยู่ในหอพักไม่ออกมาประท้วงก็มาก ซึ่งในขณะนั้นไม่ สามารถประเมินได้ว่าแรงงานพม่าทั้งที่ชุมนุมประท้วงและเดินเข้าออกบริเวณหอพักจะก่อ เหตุวุ่นวายอะไรขึ้นมา ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ปกครองระดมกำลังตำรวจและ

กำลังอาสาสมัครดินแดนจัดกำลังพลพร้อมรถดับเพลิงเข้ามาสมทบยังทำให้เหตุการณ์ตั้งเครียดเพิ่มขึ้น

จนถึงเวลา 01.00 น. ไม่มีเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้นแต่แรงงานพม่าได้ทำการเคลื่อนกำลังย้ายไปย้ายมาภายในหอพักและดับไฟมีดหมด ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องครึ่งกำลังเตรียมพร้อมรักษาความสงบจนถึงเช้าวันเสาร์ที่ 3 กันยายน 2548 เวลา 05.00 น. นายจ้างได้ประกาศแจ้งให้แรงงานพม่าผู้ที่ประสงค์จะกลับจังหวัดตาก ขอให้แจ้งความจำนงและสมัครใจพร้อมจะจ่ายค่าจ้างให้ กลุ่มแรงงานพม่าได้แยกเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายกลุ่มที่จะเดินทางกลับได้เข้าไปเก็บสัมภาระและรอรับเงินพร้อมทยอยเดินทางขึ้นรถบัสที่ทางโรงงานเตรียมมารอรับหน้าโรงงานจำนวน 5 คัน แต่ละคันมีเจ้าหน้าที่ตำรวจติดตามเดินทางไปด้วย รวมมีแรงงานกลับไปทั้งหมด 264 คน

(5) ขณะเดียวกันในเวลาประมาณ 14.30 น. ของวันที่ 3 กันยายน 2548 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในขณะนั้นคือนายสมศักดิ์ เทพสุทิน พร้อมคณะเจ้าหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมการจัดหางาน และคณะผู้ติดตาม ได้เดินทางไปติดตามสถานการณ์แรงงานพม่า ณ โรงงานทออวนเดชาพานิช โรงงาน 2 โดยได้พบกับตัวแทนแรงงานพม่าสมัครใจอยู่ทำงานต่อ และเจรจาพูดคุยกับตัวแทนพม่าและผู้บริหารสถานประกอบการและหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดขอนแก่นที่เกี่ยวข้องและได้แถลงข่าวต่อสื่อมวลชนในสถานการณ์แรงงานที่เกิดขึ้น

(6) ได้มีการติดต่อไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทำให้ทราบว่าตัวแทนพม่าและครอบครัวทั้ง 14 คน เมื่อได้ถึงอำเภอแม่สอดได้ส่งตัวกลับไปถึงพม่าแล้ว และกลุ่มแรงงานพม่าที่เดินทางกลับไปทั้ง 250 คนนั้นไปถึงตอนเย็นของวันที่ 3 กันยายน 2548 เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอำเภอแม่สอดได้ทำแผน ผลักดันส่งตัวกลับไปประเทศพม่าเนื่องจากถือว่าเป็นผู้เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต้องเนรเทศส่งตัวกลับออกไปทางด่านของประเทศไทยที่ติดต่อกับชายแดนประเทศพม่า

ซึ่งในข้อเท็จจริง กลุ่มผู้ใช้แรงงานพม่าดังกล่าวได้หลบหนีเข้าเมืองมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง เมื่อเข้ามาในราชอาณาจักรไทยได้ดิ้นรนแสวงหางานทำโดยวิธีการต่าง ๆ นานา เมื่อได้งานทำแล้วก็ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกระบวนการขออนุญาตทำงานต่อกรมการจัดหางาน โดยอาศัยหลักการของแนวทางการขออนุญาตทำงาน

องคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน ทำงานเป็นการจัดการ ซึ่งรัฐบาลไทยได้มีนโยบาย เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ.2539 ซึ่งคนต่างด้าวแรงงานพม่าที่หางานส่วนจำกัด โรงงานทอวนเคซาพานิช ส่งกลับครั้งนี้มีปัญหาเดือดร้อนคือเมื่อนายจ้างส่งกลับไม่รับเป็น นายจ้าง ของแรงงานกลุ่มนี้แล้วทำให้คนต่างด้าวกลุ่มนี้ไม่มีสถานะภาพเป็นลูกจ้างทำงานได้ตาม พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ทำให้ต้องตกเป็นผู้ต้องหาเข้าเมืองผิดกฎหมายตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ต้องถูกส่งกลับประเทศพม่าสถานเดียวในทางปฏิบัติรัฐบาล พม่าก็ไม่ยอมรับบุคคลเหล่านี้เป็นประชาชนพม่าและรัฐบาลพม่าถือว่าคนพม่าเหล่านี้เป็น ชนกลุ่มน้อย เมื่อเข้าประเทศพม่าก็จะถูกรัฐบาลพม่าจับกุมขังคุกและอาจจะมีการทำร้ายจนถึง แก่ชีวิตได้จึงทำให้กระทบถึง กลุ่มองค์กรเอกชนและองค์กรสิทธิมนุษยชนต้องออกมาเคลื่อนไหว เพื่อปกป้องคุ้มครองชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ซึ่งกลุ่มแรงงานพม่าดังกล่าวกลุ่มนี้มีความเข้าใจว่า เมื่อเดินทางกลับไปถึงอำเภอแม่สอดจังหวัดตากแล้ว ก็จะไปสมัครงานกับนายหน้า คนจัดหางานที่อำเภอแม่สอดอีกครั้งได้ เพื่อไปหางานทำกับนายจ้างคนไทยรายใหม่ต่อไป ไม่คิดว่าเมื่อกลับไปถึงอำเภอแม่สอดแล้วจะถูกส่งกลับประเทศพม่า

เหตุการณ์ครั้งนี้ สื่อมวลชนได้ติดตามตลอดระยะเวลา รวมทั้งกลุ่มองค์กร เอกชนได้เข้ามาดูแลเพื่อเรียกร้องภาครัฐ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้เพิ่มมาตรการปกป้อง สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน จนในที่สุดจังหวัดขอนแก่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้ง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ตำรวจ ต้องเข้าไปชี้แจง ข้อเท็จจริงกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อยุติปัญหากับภาคองค์กรเอกชนลำดับต่อมา และจากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ทุกภาคส่วนได้มีความตื่นตัว และให้ความสนใจเรื่องของ แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันกับ แรงงานคนไทยอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน และนายจ้างต้องจัดสวัสดิการความเป็นอยู่เรื่อง ที่พัก ห้องน้ำ ห้องส้วมต้องได้รับการดูแลให้ถูกสุขลักษณะปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี

บทที่ 3

กรอบแนวคิด กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษา มีเป้าหมายจะนำเสนอแนวทางการคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคนเข้าเมือง กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีสาระสำคัญที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

1.1 ลักษณะของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะรวมกันอยู่ทั้งกฎหมายมหาชน (Public Law) และกฎหมายเอกชน (Privet law) มิได้เป็นกฎหมายมหาชนหรือกฎหมายเอกชนเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเพราะมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐเข้าไปมีบทบาทในการวางกฎเกณฑ์ควบคุม กำกับดูแล และกำหนดมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนข้อตกลงระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างอาจจะทำให้ความสัมพันธ์เป็นโมฆะหรือต้องได้รับโทษอาญา²

กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี เพราะกฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติที่มุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณะชนคือผู้ใช้แรงงานทั้งหลายให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานมากกว่าจะคำนึงถึงเสรีภาพในการทำสัญญา³ (Freedom of Contract) และความศักดิ์ในการแสดงเจตนา (Autonomy of will) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีในการทำสัญญาตามกฎหมายเอกชนโดยทั่วไป

² มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรุงเทพฯ : มิถุนายน 2541), หน้า 27.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

1.2 ความหมายของกฎหมายแรงงาน⁴

Harold S Roberts: กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่คุ้มครองหรือปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนงานตลอดจนถึงสิทธิของสมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนส่วนรวม (Dictionary Of Industrial Relation , P.19)

ศาสตราจารย์ ออเดอร์ คาลฟรอนเดน แห่งมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด ประเทศอังกฤษ : กฎหมายแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจของสังคมโดยรวมข้อกำหนดเกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายจัดการในองค์กรของลูกจ้าง

กล่าวโดยสรุปกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เป็นทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของบุคคลที่เป็นนายจ้าง ลูกจ้างรวมทั้งองค์กรนายจ้างลูกจ้างต้องการให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน มีมาตรฐานในการกำกับดูแลหากฝ่าฝืนมีมาตรการลงโทษทางอาญาด้วย

2. กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

มาตรา 4 สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคมความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแต่รัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

⁴เรื่องเดียวกัน., หน้า 29.

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายทางเศรษฐกิจดังต่อไปนี้

๑๗๑

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัย ๑๗๑ ทำงานมีงานทำคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรีจัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของคนจัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๑๗๑

กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เป็นกฎหมายสูงสุด ซึ่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิเสรีภาพและความเสมอของมนุษย์ทั้งชายหญิง โดยยึดหลักแห่งความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ ๑๗๑ ย่อมได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและโดยเฉพาะในวงการผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายทางด้านสังคมของประเทศ ย่อมได้รับการคุ้มครองดูแลเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

3. แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงาน⁵ ได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะช่วยแก้ไขความยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ประมาณกลางคริสต์ศตวรรษที่ 18 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่คน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปควบคุมคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามสมัครใจ

⁵ ประยูร ชะมะผลิน, รายงานการศึกษาวิเคราะห์เรื่องแนวทางการสร้างหลักประกันความมั่นคงและการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (มกราคม 2548), หน้า 21.

คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตนและในทำนองเดียวกับนายจ้าง ก็มีเสรีภาพจะว่าจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานเด็ก แรงงานหญิงหรือแรงงานชายก็ตาม นายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างจะปล่อยออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างขาดพลังที่จะระงับและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะเสียเปรียบอย่างยิ่งเนื่องจากยึดหลักว่าได้เงินน้อยดีกว่าไม่ได้เลย

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้าง ซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้มองเห็นลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลด ต้นทุนการผลิตก็คือทำงาน โดยใช้ลูกจ้างทำงานมากชั่วโมงในการผลิตเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะที่เดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย ใช้แรงงานหญิงและเด็กให้มาก เพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่ายและไม่ค่อยมีปากเสียง นายจ้างมักไม่ให้ความสำคัญหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบะนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสมีสภาพที่น่าเศร้าสลด คือนอกจากเด็กๆ จะถูกใช้ทำงานด้วยความทารุณแล้ว สภาพในที่ทำงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืดทึบ สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควร และได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก ความยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศต่าง ๆ ต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานที่เกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์⁶ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ก็ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เหตุผลในทางเศรษฐกิจถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอันหนึ่งในการผลิต และการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงใดนั้นแรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้นแรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ชาติ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมแทนที่จะก่อประโยชน์มากจะกลายเป็นการลดผลผลิตให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้

2. เหตุผลในทางสังคม การให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้าง จะช่วยให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบต่าง ๆ ในการจ้างงานมีโอกาสได้รับหลักประกันในชีวิตการทำงานมากขึ้น เช่น หลักประกันในเรื่องเงินชดเชยที่ถูกเลิกจ้าง ค่าตอบแทนเมื่อเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างได้รับการดูแลในเรื่องชั่วโมงการทำงาน การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถทำงานหาเลี้ยงชีพต่อไปไม่เป็นภาระต่อสังคม หลักการคุ้มครองแรงงานนี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีความรู้สึกถึงความเอาใจใส่ของรัฐที่พยายามจะสร้างความเป็นธรรมในสังคม

3. เหตุผลในทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณอย่างประเทสในทางตะวันตกสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม มีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้แรงงานมากเกินไปอันขัดต่อศีลธรรมอันดี และมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงมีแก่กัน

นอกเหนือจากเหตุผลดังกล่าวแล้วการที่ประเทศไทยซึ่งกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน เป็นผลมาจากอิทธิพลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งมีชื่อย่อว่า ไอ แอล โอ องค์การดังกล่าวจัดตั้งขึ้น

⁶ เรื่องเดียวกัน., หน้า 22-24.

เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2462 (ค.ศ.1919) ถึงปัจจุบันมีอายุกว่า 89 ปีแล้ว และเป็นองค์การระหว่างประเทศองค์การเดียวที่ยืนหยัดฝ่าคลื่นลมมาจนถึงปัจจุบันได้ทั้ง ๆ ที่องค์การซึ่งตั้งคู่กันมาคือสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิก และเมื่อมีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น องค์การแรงงานนี้จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ชื่อว่าเป็นองค์การที่เน้นเรื่องนโยบายและปัญหาแรงงานสังคมมากที่สุด บทบาทขององค์การนี้ได้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางสังคมแก่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่เป็นสมาชิก ใคร ๆ ก็ตามที่ทำงาน 8 ชั่วโมงในขณะนี้ หรือมีค่าจ้างพอสมควรมีสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เลวเกินไป ตลอดจนไม่ถูกเลือกปฏิบัติและแม้กระทั่งสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ควรต้องคำนึงในบุญคุณขององค์การนี้ไม่มากนักน้อย เพราะสิ่งต่างๆ ที่กล่าวข้างต้นเป็นเรื่องพื้นฐานที่องค์การแห่งนี้ได้มีการกำหนดไว้ และมีอิทธิพลทำให้ประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะพัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาได้กำหนดแนวนโยบายทางด้านสังคมขึ้นใช้กับประชาชนในชาติของตน อิทธิพลขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศนั้นไม่ได้จำกัดแค่เพียงการที่ประเทศหนึ่งได้ยอมรับข้อเสนอแนะ หรือให้สัตยาบันแก่นุสัญญาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หลาย ๆ ประเทศได้ร่างกฎหมาย หรือแนวนโยบายทางสังคม โดยยึดหลักการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเอาไว้ไม่มากนักน้อย

3.2 สาระสำคัญของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541⁷

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีกฎหมายสังคมมิไว้เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อกฎหมายส่วนใหญ่จึงบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัยมีสุขภาพอนามัย และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ประกอบกับการที่เป็นกฎหมายใหญ่ที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนมาจากกฎหมายฉบับเดิม ในสาระสำคัญจึงมีทั้งส่วนดีที่คงไว้และส่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบัน ซึ่งโดยสรุป พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีสาระสำคัญและประเด็นสำคัญ ดังนี้

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 29 -33.

1. กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (เดิมกำหนดตามประเภทงาน)
2. ให้จัดวันหยุดประจำปีสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี
วันหยุดตามประเพณีให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น “ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณีได้ให้ตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชยหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน”
3. ใช้สิทธิลาพัก ลาเพื่อทำหมั้น และลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มจากสิทธิลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร
4. กำหนดพิกัดน้ำหนักขั้นสูงที่ให้ลูกจ้าง ยก แบก หาม เพื่อคุ้มครองทั้งลูกจ้างชายหญิง และเด็ก และเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญา ไอแอลโอ ฉบับที่ 127
5. ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์
6. ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก จาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอนุสัญญา ไอแอลโอ
7. การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันเพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของเด็ก ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการคุ้มครองแรงงานเด็กผู้ด้อยโอกาส
8. ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้ได้มีโอกาสพักผ่อนเปลี่ยนอิริยาบถ ขณะที่กำหนดเวลาพักลูกจ้างทั่วไปน้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะจัดเวลาพักครั้งเดียวหลังจากทำงานมาแล้ว ไม่เกิน 5 ชั่วโมง หรือจัดเป็นช่วง ๆ ก็ได้ โดยรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ
9. ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเวลาวิกาล เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี ห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และงานบางประเภทที่เป็น

ผลร้ายต่อเด็ก ขณะที่ลูกจ้างทั่วไปนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ถ้า ลูกจ้างยินยอมโดยมีชั่วโมงทำงานไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเว้นงานบางประเภทที่ นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำให้ได้เท่าที่จำเป็น แต่ห้ามใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานใน วันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

10. การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน ได้กำหนดประเภทหนี้ที่นำมา หักค่าตอบแทนในการทำงานได้ และกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพของ ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

11. ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้างให้มีขอบข่ายที่กว้างขึ้น กว่าเดิม และปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ระดับคือ

11.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อใช้ เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

11.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะ กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตรา ไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำพื้นฐาน ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถืออัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

12. กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติ เพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และให้ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประจำสถานประกอบกิจการควบคุมดูแลการจัด สวัสดิการให้นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

13. ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยระดับชาติ เพื่อกำหนดทิศทางการ บริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้มีองค์กร เอกชนให้บริการทางด้านวิชาการและเทคนิคแก่สถานประกอบกิจการได้ภายใต้การ ควบคุมดูแลของภาครัฐ

14. กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงาน เพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างเว้น แต่มีข้อบังคับหรือข้อตกลงกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า 5% ของค่าจ้าง

15. กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น 5 อัตรา คือ ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ 180 วัน ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปีได้ 240 วัน และทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ได้ 300 วัน เว้นแต่เข้าช้อยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด เพราะทั้งนี้เพื่อความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งโอกาสที่จะหางานใหม่เป็นไปได้ยาก

16. กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชยปกติกรณี นายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีโดยลูกจ้างต้องทำงานมาครบ 6 ปีขึ้นไป และได้ค่าชดเชยพิเศษปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมแล้วไม่เกิน 360 วัน

17. ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้งห้องที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้ารังชีพตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว โดยให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ถ้าไม่ประสงค์จะย้ายตาม โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินช่วยเหลือ

18. จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยให้นายจ้างที่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเท่ากับจำนวนเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างของลูกจ้างนำส่งเข้ากองทุน เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง เจตนารมณ์ในการจัดตั้งกองทุนนี้เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน ป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้าง

19. ห้ามเรียกเก็บเงินประกันจากลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างจะทำงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สิน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

20. กำหนดให้บรรดาเงินตาม พ.ร.บ.นี้ ที่นายจ้างค้างจ่ายลูกจ้าง และเงินสะสม เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิลำดับเดียวกับภาษีอากร เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการได้รับในการได้รับชำระหนี้มิให้ลูกจ้างหนี้ในลำดับอื่นขอรับไปหมด

21. การรับเหมาค่าแรงให้เจ้าของสถานประกอบการ และผู้รับเหมาค่าแรงต่างมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหา

22. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

23. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามบทบัญญัติ ป.พ.พ.บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงานด้วย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถช่วยเหลือทางคดีแก่ลูกจ้างได้

24. กำหนดเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาและถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย ถ้าไม่ระบุไว้ นายจ้างจะยกข้อยกเว้นขึ้นอ้างในภายหลัง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่ได้

25. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชาย โดยเท่าเทียมกันในการจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

26. ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชายหญิงและเด็ก เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้บุคคลดังกล่าวใช้อำนาจในทางมิชอบโดยการกล่าวถ้อยคำหยาบคาย วิวาทษ์วิจารณ์ทางเพศ ลวนลาม ซึ่งพฤติการณ์บางอย่างไม่รุนแรงถึงขั้นอนาจาร แต่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและเด็ก

27. ปรับปรุงบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดโทษอัตราเดียวเป็นการกำหนดโทษตามหลักความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำ โดยมีอัตราสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน 5,000 บาท และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าว มีอำนาจเปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นี้ ได้ตามที่เห็นสมควร นอกนั้นเป็นการแก้ไขเล็กน้อย

กล่าวโดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีไว้เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เป็นธรรมในสังคม ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงการแรงงาน โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเป็นหลักให้ได้ปฏิบัติในเรื่องการให้แรงงานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานและให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี มีสวัสดิการความเป็นอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจและสังคม และเป็นองค์การชำนาญพิเศษ องค์การแรงงานของสหประชาชาติจัดตั้งขึ้น⁸ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ให้การยอมรับและเคารพสิทธิมนุษยย์ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานการเพิ่มผลผลิต การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคมและการสหกรณ์

งานหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนอกจากให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและงานด้านการวิจัยคือ การพัฒนามาตรฐานแรงงาน จนถึงปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผ่านการรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นอนุสัญญา (Convention) จำนวน 185 ฉบับ ข้อแนะ (Recommendation) จำนวน 195 ฉบับ มีขอบเขตครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานนโยบายสังคม สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ปัญหาการจ้างงาน การประกันสังคม การแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน การใช้แรงงานสตรี การใช้แรงงานผู้เยาว์และเด็ก เป็นต้น ซึ่งอนุสัญญาเป็นเครื่องมือที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างข้อผูกพันให้เกิดแก่ประเทศต่าง ๆ ที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานั้น ๆ ในขณะที่ข้อแนะเป็นการออกแนวทางปฏิบัติให้ประเทศต่าง ๆ นำไปปฏิบัติและได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานเป็น 4 หมวดใหญ่คือ หมวดว่าด้วยแรงงานบังคับหมวดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและต้องเจรจาต่อรองและบทบาทว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

ซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมติรับรองเมื่อปี 2541 มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักรวม 4 เรื่อง 8 ฉบับ โดยกำหนดพันธกิจให้ประเทศสมาชิกเคารพและปฏิบัติ แม้มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักดังกล่าวนี้ก็ตามและให้ถือว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานนี้ตามอนุสัญญาเป็นสิทธิมนุษยชนด้วยได้แก่

⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ด้วบทสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า 3.

1. เรื่องการห้ามใช้แรงงานบังคับ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการจ้างแรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957

2. เรื่อง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1989

3. เรื่องการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งมีค่าเท่ากัน ค.ศ.1951

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ค.ศ.1958

4. เรื่องการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ถูกระงับเอาเปรียบ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ทำการศึกษาเห็นว่าคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องได้รับการปฏิบัติคุ้มครองแรงงานให้ความเป็นธรรมในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สอดคล้องกับหลักมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศภูมิภาคเอเชียเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติภายในภูมิภาค ต้นเหตุที่การอพยพเพื่อหางานทำนอกประเทศเกิดจากปัจจัยดึงดูดของเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่า หรือโอกาสในการมีงานทำที่มากกว่า ฯลฯ และเกิดจากปัจจัยผลักดันทางสังคมและการเมืองของประเทศต้นทาง ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือเพื่อทำงานหนักบางประเภททำให้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านอพยพ

เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก การอพยพเข้าประเทศไทยของแรงงานกลุ่มนี้มีหลายลักษณะด้วยกัน เช่น การอพยพตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด การลักลอบเข้าเมือง ตลอดจนการเข้าเมืองโดยการค้ำมนุษย์ ทั้งนี้ เป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่าคนงานต่างด้าวที่อพยพเข้าประเทศไทยอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีความเสี่ยงสูงในการถูกละเมิดสิทธิ ทั้งในด้านสิทธิมนุษยชนนั้นทั่วไปและสิทธิแรงงาน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการเพื่อป้องกันการละเมิดและการให้การคุ้มครองแรงงานแก่คนงานอพยพทั้งกลุ่มคนงานที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ตาม โดยยึดถือในหลักการว่าคนงานอพยพมีสิทธิได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกันกับแรงงานไทย

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ฉบับที่ 100 ว่าด้วยการตอบแทนที่เท่าเทียมกันหรือฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ และกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 4 สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ฯลฯ มาตรา 84 (7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ฯลฯ และกฎหมายแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

กล่าวโดยสรุปประเทศไทยในฐานะเป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องปฏิบัติและยึดหลักการในการจ้างแรงงาน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมีมาตรการบังคับควบคุม

ส่งเสริมในการประกอบอาชีพการทำงานในการจ้างแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักสิทธิแรงงานคือสิทธิมนุษยชน

5. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

5.1 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์⁹

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 นับเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีเหตุผลในการออกกฎหมายเพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่แรกตั้ง (พ.ศ.2462) เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงานส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมายฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลได้ปรึกษาหารือร่วมกับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติของมหาชน กฎหมายฉบับนี้บัญญัติทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติเรื่องการเรียกร้อง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นับว่าได้้นำระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่เข้ามาใช้ เมื่อมีการปฏิบัติโดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ พ.ศ. 2501 ได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 บรรดาสหภาพแรงงาน ที่ได้จัดตั้งขึ้นต้องยุบเลิกไป หากมีปัญหาการพิพาทแรงงานก็ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัย ต่อมา พ.ศ.2508 สืบเนื่องจากได้มีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน เกิดขึ้นมากรัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 ขึ้น ซึ่งได้บัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พ.ศ.2515 คณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ

⁹ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, กองแรงงานสัมพันธ์, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพฯ: กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน), หน้า 1-4.

ฉบับที่ 103 ยกเลิก ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 ขณะเดียวกันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ โดยนำหลักการแรงงานสัมพันธ์ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มาใช้อีก แต่ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กรของตนเองขึ้นได้ แต่เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง พ.ศ.2518 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ขึ้นโดยเฉพาะเพื่อใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักการวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับสมาคมลูกจ้างก็ได้เปลี่ยนมาเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีบัญญัติในเรื่องของคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นระบบการปรึกษาหารือร่วมกันภายในสถานประกอบการไว้ด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ.2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยได้ออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษา การใช้สิทธินัดหยุดงานและบทลงโทษ และต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2534 เพื่อแก้ไขมิให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจซึ่งได้มีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะ

แต่ในปี พ.ศ.2536 เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น จึงได้โอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

และในปี พ.ศ.25... เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานขึ้นก็ได้โอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่ ได้แก่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของคนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย
3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้าง ได้หารือในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน
4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

5.2 การปรึกษาหารือการร่วมมือในสถานประกอบการ¹⁰

ปรัชญาและกรอบความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์

ตราขจนกระทั่งถึงขณะนี้ นายจ้างและฝ่ายจัดการจำนวนมากในประเทศไทยยังคงยึดมั่นกับปรัชญาและแนวคิดในเรื่อง “สิทธิ” และ “อำนาจ” ในการบริหารจัดการภายในองค์กรธุรกิจว่าเป็นของตนแต่เพียงผู้เดียว สิทธิและอำนาจของสหภาพแรงงานถูกมองว่าเป็น “สิ่งเปี่ยงเบน” และเป็น “อำนาจทำลาย” นายจ้าง

ค่อนข้างชัดเจนว่าปรัชญาและกรอบคิดในการบริหารงานดังกล่าวเป็นการเน้นอำนาจการบังคับบัญชาในแนวตั้ง (Vertical authority) ดังนั้นเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่หรือบริบทใหม่ภายในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง จึงนำไปสู่สิ่งที่ฝ่ายจัดการเรียกว่า “การทำลาย” หรือ “การแข็งข้อ” ของลูกจ้างจนสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากขึ้น เช่นการปิดงานจ้าง การเลิกจ้าง การนัดหยุดงาน ฯลฯ สถานประกอบการส่วนใหญ่ในประเทศไทย เมื่อเกิดภาวการณ์เผชิญหน้าระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง สถานการณ์มักจะพัฒนาไปสู่ความตึงเครียด ทั้งนี้ เนื่องมาจากปรัชญาและกรอบคิดในการบริหารงานแบบเก่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานในปัจจุบันได้ แต่มีบางสถานประกอบการที่สามารถร่วมมือกันและปรองดองผลประโยชน์ระหว่างกันได้ สาเหตุเป็นเพราะว่าทั้งสองฝ่ายต่างมีประสบการณ์และตระหนักถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปค่อนข้างสูงอันเนื่องมาจากการเผชิญหน้า

¹⁰ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ, (กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ตุลาคม 2547), หน้า 1-7.

ปรัชญาแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ จะเน้นทางด้านการจัดการภายในสถานประกอบการร่วมกัน ซึ่งภายใต้ปรัชญาใหม่นี้กรอบความคิดใหม่ในการทำงานจะเน้นเรื่องการให้ข่าวสารข้อมูล (information)1 และการปรึกษาหารือ (consultation) ร่วมกับพนักงานให้มากขึ้น ในเรื่องของการเจรจาต่อรอง(negotiation) ยังคงมีอยู่ แต่ไม่ได้มุ่งหน้าที่จะทำลายกันเช่นในอดีต การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กรจะเป็นไปตามกระบวนการปรึกษาหารือกัน ซึ่งฝ่ายจัดการต้องใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการอธิบายให้พนักงานได้เข้าใจมากขึ้น ด้วยเหตุนี้การปฏิสัมพันธ์ (interaction) แบบใหม่ระหว่างฝ่ายจัดการกับพนักงานจะค่อย ๆ ก่อรูปขึ้นเป็นวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร

ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งเสริมระบบการปรึกษาหารือ และการร่วมมือในสถานประกอบการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายจัดการ

1. ปรัชญาด้านแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่เน้นการให้ข่าวสารข้อมูลการปรึกษาหารือ การร่วมมือและการเจรจาต่อรองร่วมแบบมีเหตุผล โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการแถลงนโยบายและมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยให้ลูกจ้างได้ทราบถึงความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ ซึ่งการแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่นี้จะเน้นทั้งด้านสันติสุขและประสิทธิภาพในสถานประกอบการควบคู่กันไปโดยฝ่ายจัดการต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ

การสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจกัน การสื่อสารสองทาง การที่พนักงานมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของบริษัท ความยุติธรรม วิทยุทัศน์ การเปิดเผยจริงใจ การทำงานเป็นหมู่คณะ ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติ คุณภาพชีวิตของพนักงาน ความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและมีลักษณะที่สร้างสรรค์ รวมทั้งมีกระบวนการยื่นข้อร้องเรียนร้องทุกข์ ที่ต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ การทำกิจกรรมกลุ่มย่อยมีการปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรองร่วม

การแปรปรัชญาด้านแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ไปสู่การสร้างกรอบคิดและแนวปฏิบัติ นั้น ก่อนอื่นฝ่ายจัดการจะต้องสร้างความเชื่อใจต่อกัน (mutual trust) และจะต้องมีการปฏิบัติ (action) ทั้งที่เป็นรูปธรรม (ทางด้านวัตถุ) และนามธรรม (ทางด้านจิตใจ)

2. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการตัดสินใจภายในบริษัทเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความไว้วางใจกันระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ ดังอย่างการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในระดับต้น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม QCC 5ส และ คณะกรรมการสโมสร เป็นต้น

3. การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจและการเงินของบริษัทแก่ตัวแทนลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน โดยมีการให้ข่าวสารข้อมูลเป็นระยะ ๆ ข่าวสารข้อมูลที่บริษัทควรเปิดเผยแก่ตัวแทนลูกจ้าง เช่น สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและทางการเงินของบริษัท ผลการดำเนินงานของบริษัท เป็นต้น

4. การสื่อสารทั้งทางเดียวและสองทางที่มีประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีการขจัดปรัชญาและกรอบคิดด้านแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมออกไปและควรดูแทนที่ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารนอกจากคณะกรรมการสหภาพ คณะกรรมการลูกจ้าง ฯลฯ ยังมีเครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ในการสื่อสารของสองฝ่าย เช่นกิจกรรมข้อเสนอแนะQCCใบปลิวและประกาศ เป็นต้น

เนื้อหาการสื่อสารควรครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้:

- เงื่อนไขการทำงาน การรับสมัครงาน การโยกย้ายงาน และการเลิกจ้างงาน
- สภาพการทำงาน
- การฝึกอบรมและโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- การควบคุมดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ข้อเสนอแนะในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน
- กระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์และ การแก้ไขปัญหา
- สวัสดิการของพนักงาน (อาทิเช่น การรักษาพยาบาล สุขภาพ ห้องอาหาร ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เงินออม เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ การช่วยเหลือทางการเงิน ฯลฯ)

5. การฝึกอบรมและการศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการปรึกษาหารือฝ่ายจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานจะต้องได้รับการอบรมในเรื่องการสื่อสารและทักษะในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การเสนอแนะในการปรับปรุงงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ฝ่ายจัดการและพนักงานควรได้รับการอบรมในหลักสูตรเดียวกัน เพื่อให้เกิดทัศนคติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกันด้วย

6. การประชุมพิเศษและการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบของบริษัท ประสิทธิภาพต่าง ๆ ของบริษัท วิวัฒนาการและวัฒนธรรมขององค์กร อุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อของบริษัท จุดมุ่งหมาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัท

7. ส่งเสริมองค์กรลูกจ้างให้เข้มแข็งและสร้างนักสหภาพแรงงานมืออาชีพ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของปรัชญาแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ โดยบริษัทจะต้องให้การยอมรับสหภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้างให้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทพร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้องค์กรสหภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้างเติบโตและเข้มแข็ง กรรมการสหภาพแรงงานจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็น “นักสหภาพแรงงานมืออาชีพ” มีความรอบรู้เรื่องภายในองค์กร ตลอดจนสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

การสนับสนุนให้สหภาพแรงงานเข้มแข็ง ฝ่ายจัดการอาจทำได้ดังต่อไปนี้คือ

(1) ผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานควรได้รับการสนับสนุนให้ทำกิจกรรมแก่สมาชิกเต็มเวลา

(2) ฝ่ายจัดการควรจัดหาสำนักงานให้แก่สหภาพแรงงาน พร้อมทั้งจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

(3) สนับสนุนค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาและการอบรมของสหภาพแรงงาน

(4) หักเงินค่าสมาชิกสหภาพแรงงานให้เป็นรายเดือน เพื่อให้สหภาพมีรายได้ที่แน่นอนและสามารถวางแผนการทำงานได้ง่ายขึ้น

(5) ส่งกรรมการสหภาพแรงงานไปทัศนศึกษาบริษัทที่มีระบบปรึกษาหารือและการร่วมมือที่ดี

8. ให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการเงิน (financial participation) และให้การยอมรับ (recognition) เรื่องการกระจายดอกผลความสำเร็จของบริษัทแก่ลูกจ้าง โดยการแบ่งปันผลกำไร (profit-sharing) หรือผลิตภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้น (productivity gains sharing scheme) เพื่อเป็นกำลังใจแก่พนักงานที่ทุ่มเท อุทิศและมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรอย่างเอาใจเอาตนเอง

ฝ่ายสหภาพแรงงาน

นักสหภาพแรงงานต้องมุ่งสร้างองค์กรของตนให้เข้มแข็ง โดยมีวัตถุประสงค์และขอบเขตการทำงานที่กว้างกว่าเดิม คือ มีส่วนร่วมและสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถ

ในการทำธุรกิจของฝ่ายจัดการ และส่งเสริมผลิตภาพการผลิต ดังนั้น การศึกษาและการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานจึงต้องครอบคลุมทั้งในเรื่องการค้า การเงิน ธุรกิจ การลงทุน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สหภาพแรงงานและสมาชิกจะต้องมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายจัดการในการปรับปรุงการบริหาร การจัดการการควบคุมคุณภาพสินค้า ผลิตภาพการผลิต ฯลฯ เป็นเรื่องที่เราเห็นได้ชัดว่า สหภาพแรงงานแบบใหม่นี้จะมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างจากสหภาพแรงงานแบบเดิมที่คำนึงถึงแต่ประเด็นเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของสมาชิกเท่านั้น

รูปแบบของการปรึกษาหารือและการร่วมมือ

ประการแรก รูปแบบของการร่วมมือในแต่ละสถานประกอบการอาจมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิวัฒนาการทางด้านวัฒนธรรมขององค์กรความจำเป็นและความพร้อมของสถานการณ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร

ประการสอง การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทุกปัญหาที่นายจ้างและลูกจ้างต้องการได้ แต่นี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ของทั้งสองฝ่ายที่ต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมและท่าทีที่มีต่อกัน

ประการที่สาม การมีส่วนร่วมมิได้หมายความว่าจะทำให้ความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงอย่างสิ้นเชิง แต่กระบวนการและพัฒนาการของทั้งสองฝ่ายจะสามารถลดปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ลงได้เป็นลำดับ

ประการที่สี่ การร่วมมือมิได้มีแต่วิวัฒนาการที่เจริญไปข้างหน้า (evolution) เพียงอย่างเดียว แต่อาจมีวิวัฒนาการถอยกลับ (devolution) ได้ปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนตัวบุคคลที่สำคัญในฝ่ายจัดการหรือฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ทั้งสองฝ่ายอาจควบคุมไม่ได้ (เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง)

ประการที่ห้า ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สันติสุข จำเป็นต้องได้ผู้แทนลูกจ้างที่ถูกเลือกตั้งมาอย่างโปร่งใส มีความเป็นอิสระและได้รับการยอมรับจากสมาชิกอย่างกว้างขวาง

ประการสุดท้าย ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่จะต้องไม่ถูกมองจากสหภาพแรงงานว่าเป็นการมุ่งทำลายพวกเขา เพื่อนำรูปแบบหรือองค์กรใหม่มาแทนที่องค์กรสหภาพแรงงานที่มีอยู่แต่เดิม

การดำรงอยู่ร่วมกันระหว่างการปรึกษาหารือกับการเจรจาต่อรองร่วม

หลายประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างสูง พบว่าการปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรองร่วมสามารถทำงานร่วมกัน และเป็นกลไกหรือวิถีทางที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปรองคองผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการได้ในที่สุด ฉะนั้น การปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรองร่วมจึงสามารถเป็นส่วนประกอบของกันและกันที่ทำให้กลไกด้านแรงงานขององค์กรมีความสมบูรณ์ จากประสบการณ์ของประเทศตะวันตกพบว่าแม้การเจรจาต่อรองร่วมจะช่วย เพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันธุรกิจแต่จะ ไม่ยั่งยืนหากไม่มีรูปแบบการมีส่วนร่วมอื่นๆ ให้การสนับสนุน

ความแตกต่างระหว่างการปรึกษาหารือกับการเจรจาต่อรองร่วม บางกรณีเป็นเรื่องของขอบเขตประเด็นที่รับผิดชอบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีหลายบริษัทที่ในอดีตได้นำเรื่องที่มีการต่อรองบนโต๊ะเจรจามาปรึกษาหารือกัน

ในความเห็นของผู้ทำการศึกษา เห็นว่านายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ มีความจำเป็นที่จะต้องมอบให้ฝ่ายจัดการ ได้มีการนำปรัชญาและกรอบคิดในการบริหารงาน ภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารจัดการกับฝ่ายลูกจ้าง ในแนวทางกรอบความคิดใหม่ในการทำงานเน้นเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) และการปรึกษาหารือ (Consultation) ร่วมกับพนักงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ยังคงให้มีหลักการแนวคิดเรื่องการเจรจาต่อรอง (Negotiation) คงอยู่ ทั้งนี้นายจ้างแต่ละคนหรือสถานประกอบการแต่ละแห่งจะต้องปรับให้เข้ากับลักษณะงาน ในองค์กรของตนเอง

5.3 ระบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ¹¹ (Joint Consultation Committees)

ระบบของคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม เป็นระบบทวิภาคีรูปแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นบนพื้นฐานของความสมัครใจ เป็นระบบของการช่วยเหลือไขปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์ และส่งเสริมการสื่อสารความเข้าใจในการทำงานร่วมกันไปในทางเดียวกัน เกิดประโยชน์แก่กิจการ ในลักษณะความร่วมมือและร่วมใจซึ่งจะก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ

¹¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองแรงงานสัมพันธ์, งานคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือและระบบการยุติข้อร้องทุกข์ (กรุงเทพฯ: กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กสร.21/2543), หน้า 1-6.

คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือประกอบด้วย

1. ฝ่ายจัดการ จะมีจำนวนเท่าใดนั้นแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน แต่อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยระดับสูง 1 คน ระดับกลาง 1 คน หัวหน้างาน 1 คน และผู้จัดการฝ่ายบุคคล คณะกรรมการจากฝ่ายจัดการนี้ฝ่ายจัดการเป็นผู้แต่งตั้ง

2. ฝ่ายลูกจ้าง (หรือพนักงาน) จะต้องเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากคนงานซึ่งประจำอยู่ฝ่ายต่าง ๆ ผู้แทนลูกจ้างจะมีจำนวนเท่าใดก็ขึ้นกับการจำแนกองค์การนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามไม่ควรน้อยกว่าฝ่ายจัดการแต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกควรจะได้ผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อย 1 คน และได้รับการเลือกตั้งจากคนงานในฝ่ายหรือแผนกนั้น ๆ โดยตรง ไม่ใช่เป็นการเลือกตั้งคะแนนรวมเหมือนกับการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเพื่อทำการเจรจาทอรองกับนายจ้าง การที่ใช้การเลือกตั้งในลักษณะนั้นก็เพราะเพื่อได้ตัวแทนที่แท้จริงของฝ่ายลูกจ้าง

ในกรณีที่สถานประกอบการใดที่มีสหภาพแรงงานอยู่ด้วย ตัวแทนลูกจ้างผู้ได้รับเลือกตั้งอาจจะเลือกจากสหภาพแรงงานของกิจการนั้นเข้าร่วมเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างด้วยก็ได้

คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ มีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษามีโซ่มเจรจาต่อรอง อำนาจการตัดสินใจที่จะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งยังอยู่กับฝ่ายจัดการระดับสูงอย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ฝ่ายจัดการตัดสินใจที่จะดำเนินการประการใดแล้วก็อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ มิใช่ว่าเมื่อเกิดการผิดพลาดแล้วปิดความรับผิดชอบไปที่คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ

ทางฝ่ายจัดการเองก็ต้องระบุอำนาจ หน้าที่ ขอบเขตของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือให้ชัดเจนว่าไม่มีหน้าที่เจรจาทอรองและคณะกรรมการเช่นว่าจะไม่นำกรณีลูกจ้างขอเจรจาทอรองเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดเงินรางวัลประจำปี ฯลฯ เพราะสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการ

เรื่องที่น่ามาพิจารณาในคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ

ควรจะเป็นเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขสบาย ความสะดวกในการปฏิบัติงานของคนงาน ประสิทธิภาพของผลงาน ฉะนั้นส่วนมากจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1. กำหนดการผลิต ต้นทุนการผลิต ข้อดีชมของลูกค้า การผลิตทางเดินของงาน การลดความสูญเสียสิ้นเปลืองของวัตถุดิบ การใช้เครื่องจักรให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เป็นต้น
2. การฝึกอบรมและการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ระบบการประเมินผลงาน รวมถึงการจัดหลักสูตรอบรมแนะนำงาน การปฐมนิเทศ หลักสูตรพิเศษอื่น ๆ ในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน ตลอดจนถึงสถาบันที่ให้การฝึกต่าง ๆ
3. การคัดเลือก บรรจุคนงาน ได้แก่ วิธีการเลือก หลักการเลื่อนขั้น
4. การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุ การใช้เครื่องป้องกันอันตราย การหาวิธีป้องกัน การจัดจูงต่าง ๆ
5. การสื่อสารเรื่องราวในงาน การส่งข่าวสารต่างๆ การแจ้งเรื่องราวให้ทราบโดยผ่านคณะกรรมการร่วมปรึกษา ระบบการเสนอแนะนำของลูกจ้าง
6. สวัสดิการและวิธีการ แผนงานเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โรงอาหาร การจัดรถรับส่ง หอพัก บ้านพัก ฯลฯ

วิธีดำเนินการของคณะกรรมการร่วมปรึกษารือ

1. การเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

1.1 จำนวนผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบกิจการ แต่อย่างไรก็ตามอย่างน้อยคนงาน 50-100 คน ควรมีผู้แทนลูกจ้างได้ 1 คน แต่จำนวนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างก็ไม่ควรเกินกว่า 20 คน

1.2 คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

1.2.1 ควรจะทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ผู้แทนลูกจ้างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการของตนเป็นอย่างดี

1.2.2 เป็นผู้ที่อ่านออกเขียนได้

1.3 การสมัครเข้ารับเลือกตั้ง เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนี้ผู้สมัครจะต้องมีผู้รับรองอย่างน้อย 3 คน

1.4 ฝ่ายจัดการจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการเลือกตั้ง กำหนดวัน เวลา สถานที่ที่จะทำการเลือกตั้ง บัตรลงคะแนนเลือกตั้ง บัญชีรายชื่อลูกจ้าง ป้ายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง หีบเลือกตั้ง ฯลฯ และควรแจ้งให้คนงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน

1.5 ประกาศผลการเลือกตั้ง ทางฝ่ายจัดการควรจะได้ประกาศไว้ที่ปิดประกาศของบริษัทฯ เพื่อให้คนงานทุกคนได้ทราบและเป็นการแสดงถึงความตั้งใจและเจตนาที่ว่าฝ่ายจัดการมีความเชื่อถือและศรัทธาคณะกรรมการให้คำปรึกษาหารือร่วมกันเช่นว่านี้

2. การประชุม

2.1 การประชุมของคณะกรรมการร่วมปรึกษานี้ไม่ควรเกินกว่าเดือนละ 1 ครั้งยกเว้นกรณีเหตุจำเป็น

2.2 ทางฝ่ายจัดการอาจจะสงวนสิทธิในการจัดระเบียบวาระการประชุมที่สามารถทำได้แต่ทางที่ดีแล้ว ก็ควรจะได้ปรึกษาหารือกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างด้วยว่า เหตุผลที่จัดระเบียบวาระการประชุมดังกล่าวเพราะอะไร

2.3 ในการประชุมแต่ละครั้ง ควรจะได้มีการสับเปลี่ยนประธานที่ประชุม ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้เป็นประธาน

2.4 ฝ่ายจัดการต้องแสดงให้เห็นชัดชัดว่ามีความเชื่อถือในการร่วมให้คำปรึกษาหารือของลูกจ้าง และยอมรับนับถือความคิดเห็นส่วนบุคคลอย่างแท้จริง สนใจต่อความเป็นอยู่ของทุกคนในกิจการและพร้อมที่จะเรียนรู้ความต้องการและปัญหาของลูกจ้าง

2.5 ฝ่ายจัดการจะต้องเป็นผู้จัดทำรายงานผลการประชุมและปิดประกาศให้ลูกจ้างทุกคนได้ทราบเรื่องราวดังกล่าวหรืออาจจะทำเป็นจดหมายข่าวหรือเอกสารอย่างอื่นแจกแก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อช่วยเหลือผู้แทนลูกจ้างที่อาจจะไปให้ข่าวสารเกี่ยวกับการประชุมไม่กระจ่างชัดได้

3. ระยะเวลาของคณะกรรมการร่วมปรึกษา ไม่ควรน้อยกว่า 1 ปี และไม่ควรเกิน 2 ปี และเมื่อพ้นสภาพจากระยะเวลาดังกล่าวก็จัดให้มีการเลือกตั้งใหม่หรือเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นผู้แทนเพราะเหตุใดก็ตาม (ให้ออกลาออกจากบริษัทฯ ไป) ก็ต้องดำเนินการเลือกตั้งซ่อม แต่ให้เป็นผู้แทนได้เท่าที่ระยะเวลายังเหลืออยู่

ข้อเปรียบเทียบในการมีระบบปรึกษาหารือร่วมกัน

ข้อดี

1. เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างได้มีการระบายสิ่งที่ตนคิดว่าได้รับการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมซึ่งฝ่ายจัดการก็จะได้ทราบและหาทางแก้ไข

2. เป็น “คัชนี่” ที่จะทำให้ทางฝ่ายจัดการทราบแนวทำที่และทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อสถานประกอบกิจการและฝ่ายนายจ้าง เมื่อทางฝ่ายจัดการประสงค์จะแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวก็จะทำได้โดยถูกต้อง

3. เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เรียนรู้ถึงวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการแสดงออกถึงพลังกลุ่ม ตลอดจนการปลูกฝังวิธีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยนับตั้งแต่การมีการเลือกตั้ง การประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น

4. ในกรณีที่มีการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่มีส่วนได้เสียกับลูกจ้างทางฝ่ายจัดการก็จะได้รับการดำเนินจากฝ่ายลูกจ้างน้อยมาก ทั้งนี้ เพราะได้มีการปรึกษาหารือกับฝ่ายลูกจ้างแล้ว

ข้อเสีย

1. ทางฝ่ายจัดการต้องเสียเวลาเตรียมตัวในการดำเนินการ นับตั้งแต่การเลือกตั้ง การประชุม การทำรายงาน ตลอดจนระยะเวลาที่จะต้องประชาสัมพันธ์ให้ฝ่ายลูกจ้างได้เข้าใจถึงระบบของการปรึกษาหารือร่วมกัน

2. ค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้ในระบบปรึกษาหารือร่วมกันนี้ กรณีที่มีการร้องขอให้จัดกิจกรรมใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างทางบริษัท ฯ ก็ต้องเตรียมตัวเตรียมใจพร้อมที่จะจัดให้ตามการร้องจากผลการมีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือนี้

3. ถ้าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้น้อย การตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาก็จะไม่ได้รับผลเท่าที่ควรดังกล่าวไว้

ข้อตกลงร่วมในการใช้ระบบปรึกษาหารือ

1. ฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร จะต้องเคารพหลักฐานของความเป็นประชาธิปไตย และสำนึกเสมอว่าต่างฝ่ายต้องร่วมมือกันและแต่ละฝ่ายจะมีบทบาทและหน้าที่เฉพาะของตน

2. ฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารจะต้องตระหนักว่าการปรึกษาหารือควรจะเป็นไปอย่างอิสระ บนความเสมอภาคกันและการตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่เป็นผลจากการร่วมปรึกษาหารือกันจะต้องเป็นความรับผิดชอบของทั้งสองฝ่าย

กล่าวโดยสรุป การจัดให้มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือนี้เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์โดยยึดหลักระบบทวิภาคีเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์

และส่งเสริมการสื่อสารข้อความให้เกิดการเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และให้ถือว่าเหตุเกิดที่ไหนต้องระวังเหตุที่นั่น เช่น เหตุเกิดที่โรงงานก็เป็นหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย ถือนายจ้างและลูกจ้างต้องปรึกษาหารือกันในรูปแบบทวิภาคีซึ่งจะเกิดความร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

5.4 ระบบการยุติข้อร้องทุกข์¹² (Grievance Settlement)

หลักการและเหตุผล (Policy Statement-Principle and Reason)

โดยที่ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างคนเดียวหรือหลายคนซึ่งเป็นปัญหาเล็กน้อย แต่มิได้ระงับให้เรื่องนั้น ๆ สิ้นสุดลงก่อนที่จะลุกลามไปเป็นปัญหาใหญ่จนเกิดความเสียหายร้ายแรง ถือได้ว่าเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของขบวนการผลิตและบริการอันเป็นเหตุให้มีผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศไทยโดยรวม

กระบวนการร้องทุกข์ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการยุติปัญหาข้อขัดแย้งและช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งควรจะได้ดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยทั้งสองฝ่ายยอมรับและยึดถือหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ต่อไปนี้

1. นายจ้าง ลูกจ้าง พึงยอมรับสถานภาพของกันและกัน
2. ทั้งนายจ้างและลูกจ้างพึงส่งเสริมและสร้างบรรยากาศ การร้องทุกข์ให้

เป็นไปได้โดยสะดวก

3. ทั้งสองฝ่ายควรยอมรับว่าการร้องทุกข์นั้นเป็นสิ่งจำเป็น
4. ทั้งสองฝ่ายควรสร้างแนวทางการสื่อข้อความให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
5. ทั้งสองฝ่ายไม่พึงนำข้อร้องทุกข์มาเป็นเหตุกลั่นแกล้งต่อกัน
6. นายจ้างและลูกจ้าง ควรรับผิดชอบในการเผยแพร่ระเบียบ วิธีการ ร้องทุกข์
7. ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสอง

ฝ่ายจัดให้มีการศึกษาอบรมเกี่ยวกับวิธีการวิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์โดยยึดถือมาตรฐานวิธีปฏิบัติที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับ

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 7-9.

การร้องทุกข์ (Grievance)

การร้องทุกข์ คือ การร้องขอจากลูกจ้างหรือนายจ้างให้อีกฝ่ายหนึ่งได้จัดการแก้ไข หรือคลี่คลายเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อระงับข้อขัดแย้งระหว่างกันในขอบข่ายดังต่อไปนี้

1. เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่

- 1.1 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน
- 1.2 สัญญาข้อตกลงร่วมหรือสัญญาส่วนบุคคล
- 1.3 ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่ง
- 1.4 ธรรมเนียมประเพณี

2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน

3. การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและละเมิดศักดิ์ศรีของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

4. เกี่ยวกับการตีความ การปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง

วิธีดำเนินการร้องทุกข์ เป็นวิธีการเพื่อยุติข้อขัดแย้งตามวิธีที่ตกลงกันแล้วระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรงในสถานประกอบการนั้น

วิธีดำเนินการร้องทุกข์ (Grievance procedure)

1. การร้องทุกข์จะกระทำเป็นรายบุคคล หรือกระทำในนามของกลุ่มลูกจ้าง หรือในนามของสหภาพแรงงานในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้างก็ได้
2. การพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ควรกำหนดให้ปฏิบัติได้ง่าย รวดเร็ว และภายในเวลาอันสมควร ทั้งให้มีพิธีการน้อยที่สุด
3. ข้อร้องทุกข์ควรจะให้มีการพิจารณา และดำเนินการภายในสถานประกอบการนั้น
4. ให้มีคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ โดยให้มีตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างร่วมอยู่ด้วย
5. ข้อร้องทุกข์ควรได้รับการพิจารณาหารือเบื้องต้นระหว่างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดเป็นอันดับแรก
6. ผู้ร้องทุกข์หรือผู้แทนของผู้ร้องทุกข์ มีสิทธิเข้าชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ แสดงหลักฐานเอกสาร หรือพยานบุคคล หรือร่วมดำเนินการอื่น ในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์โดยตลอด

7. ผู้ร้องทุกข์ควรจะได้รับการทราบทูลกระยะว่าได้มีการพิจารณาคำเนิการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์นั้น ๆ ไปแล้วเพียงใด อย่างไรบ้าง

ขั้นตอนของการร้องทุกข์ (Grievance Steps)

1. ผู้ร้องทุกข์ หรือตัวแทน เสนอข้อร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาด้วยวาจา
2. ผู้ร้องทุกข์ / ตัวแทนสหภาพยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อพิจารณา (3-5 วัน)
3. ผู้ร้องทุกข์ หรือตัวแทน ยื่นอุทธรณ์ต่อฝ่ายบุคคลเพื่อพิจารณา (3-5 วัน)
4. ผู้ร้องทุกข์ หรือตัวแทน นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ให้พิจารณาฝ่ายจัดการต้องยอมรับผลการพิจารณาของคณะกรรมการ (7 วัน)

กล่าวโดยสรุป ผู้ทำการศึกษาเห็นว่าปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น เป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นเพียงแต่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบริหารจัดการที่ถูกต้องถูกวิธี สมประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการป้องกันและมีกิจการที่สร้างความเข้าใจความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ถ้าหากเกิดมีปัญหาคัดแย้งที่ไม่สามารถยุติได้ หลักและกระบวนการร้องทุกข์ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการยุติปัญหาได้ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องเปิดใจยอมรับและยึดถือหลักการความเป็นธรรมในสิทธิและหน้าที่ มีหลักการกระบวนการซึ่งอาจต้องพึ่งพาให้เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีพนักงานตรวจแรงงานประจำอยู่ทุกท้องที่ได้ให้การช่วยเหลือแนะนำส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาอบรมโดยยึดหลักมาตรฐานวิธีปฏิบัติที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับ

5.5 เทคนิคการเจรจาต่อรอง¹³

การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งด้านแรงงานสัมพันธ์ (Collective Bargaining) ของนายจ้างและลูกจ้างและองค์กรของทั้งสองฝ่าย เป็นสิทธิควบคู่และต่อเนื่องจากสิทธิอีกประการหนึ่งคือ สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างและนายจ้าง (Freedom of Association) ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงาน

¹³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; สำนักแรงงานสัมพันธ์, เทคนิคการเจรจาต่อรอง, (กรุงเทพฯ: พฤษภาคม 2546), หน้า 5-9:18-27

ระหว่างประเทศที่ 98 และ 87 ตามลำดับ ซึ่งแม้ประเทศไทยจะยังมีได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว แต่ก็ได้ยอมรับและนำเอาหลักการทั้งสองประการมาปฏิบัติตามความจำเป็นและเหมาะสมแก่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าและบริการของประเทศอยู่แล้ว ดังปรากฏชัดเจนในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง และการจัดตั้งองค์กรนายจ้าง ได้แก่ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์กรนายจ้างตามลำดับ รวมทั้งสิทธิในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองของผู้แทนทั้งสองฝ่ายเพื่อกำหนดสภาพการจ้างที่เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย

สิทธิว่าด้วยการรวมตัวกันของลูกจ้างและนายจ้าง (Freedom of Association) และสิทธิว่าด้วยการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Right) นั้น เป็นสิทธิที่มีความสัมพันธ์ควบคู่กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากในการร่วมเจรจาต่อรองของลูกจ้างหรือนายจ้างก็ตามต้องอาศัย “อำนาจต่อรอง” (Bargaining Power) เป็นองค์ประกอบหรือเครื่องมือสนับสนุนในการเจรจาซึ่งอำนาจการต่อรองจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมตัวกัน (โดยเฉพาะสำหรับฝ่ายลูกจ้าง) เช่นเดียวกับที่เราพบเห็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนในสาขาอาชีพการผลิตอื่น ๆ ได้แก่ “สหกรณ์ผู้ผลิตสินค้าการเกษตร” เป็นการรวมตัวกันของเกษตรกรในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเพื่อสร้างอำนาจต่อรองในการกำหนดราคาพืชผลของสมาชิก “สมาคมผู้ส่งออกข้าวออกแห่งประเทศไทย” เป็นการรวมตัวของบริษัทผู้ส่งออกข้าวไปจำหน่ายยังต่างประเทศ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับประเทศคู่ค้าในกลุ่มทวีปต่าง ๆ หรือกับบริษัทที่รับขนส่งสินค้าทางทะเล หรือ “สหกรณ์ผู้เลี้ยงสุกรอำเภอ.....” เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงหมูในชุมชนใดชุมชนหนึ่งเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับผู้รับซื้อและจัดหาอาหารสุกรราคาถูกลงให้สมาชิก เป็นต้น

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าอำนาจการต่อรองเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรวมตัวกันนั่นเอง หรือกล่าวอีกอย่างได้ว่าการ “รวมตัวกัน” ก่อให้เกิด “อำนาจต่อรอง” และ “อำนาจต่อรอง” ก็เป็นเครื่องมือหรือปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปใช้ใน “การร่วมเจรจาต่อรอง” ให้สัมฤทธิ์ผลอีกต่อหนึ่ง สิทธิทั้งสองประการจึงมีความสัมพันธ์ควบคู่กันไปเป็นทั้งเหตุและผลซึ่งกันและกันนั่นเอง

ในเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ก็เช่นกัน หลักการทั้งสองประการข้างต้นได้ถูกกำหนดไว้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นหลักสากลที่ยอมรับและ

นำไปปฏิบัติกันทั่วไป รวมทั้งประเทศไทยเหตุผลที่ต้องกำหนดให้หลักการทั้งสองประการดังกล่าวเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทุกฝ่ายต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันก็ด้วยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้แต่ละฝ่ายนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใด ๆ ซึ่งอาจมีขึ้นจากการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างและการทำงานร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยในด้านแรงงานทั้งในระดับสถานประกอบการและระดับอุตสาหกรรม

การร่วมเจรจาต่อรองจึงเป็นเรื่องของทั้งสองฝ่ายที่ต้องให้การยอมรับและตระหนักในความสำคัญ เพราะอาจนำมาซึ่งการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้กิจการเจริญก้าวหน้าเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย หรืออาจนำมาซึ่งความขัดแย้งรุนแรงก่อให้เกิดความเสียหายจนยากที่จะเยียวยาอีกด้วย

ความหมาย

เพื่อให้เข้าใจความหมายของ “การร่วมเจรจาต่อรอง” จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำบางคำเสียก่อน คือ

“การเจรจาต่อรอง” (Negotiation) คือ การเจรจาระหว่างบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของกันและกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อยุติหรือข้อตกลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรือได้ข้อยุติอันเป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

“การเจรจาต่อรอง” จัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในเรื่องของ “การแรงงานสัมพันธ์” และ “การบริหารแรงงาน” ตามลำดับ ซึ่งนอกจากมีความเป็นศาสตร์ในตัวเองแล้ว ยังรวมเอาลักษณะของความเป็นศิลปะเข้าไว้อีกด้วย ลักษณะของความเป็นศาสตร์ คือ เป็นวิชาหรือองค์ความรู้ที่ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์หรือตรรกที่มีรูปแบบชัดเจน มีขั้นตอน จุดกำเนิด สถานะการดำรงอยู่ และจุดสิ้นสุด เหมือนหนึ่งศาสตร์แขนงอื่นทั่วไป ส่วนลักษณะของความเป็นศิลปะนั้น กล่าวได้ว่าอะไรที่เป็นศิลปะย่อมไร้ขอบเขต ไร้รูปแบบ สามารถสรรสร้างขึ้นได้ไม่จำกัดสุดแต่จินตนาการ ความรู้ความคิด ตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคนจะอำนวยให้ ซึ่งการเจรจาต่อรองก็มีลักษณะดังกล่าวเช่นกัน กล่าวคือ สามารถผสมผสานหลักและวิธีการต่าง ๆ ในการเจรจาเข้าด้วยกันได้หลากหลายรูปแบบไม่จำกัดขึ้นกับสถานการณ์ในเวลาใดเวลาหนึ่งจะเป็นเครื่องชี้นำว่าจะใช้วิธีการใดจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

“การต่อรอง” (Bargaining) เป็นกรรมวิธีหนึ่งภายใต้กระบวนการของการเจรจาต่อรอง (Negotiation) โดยคู่เจรจาใช้วิธีเสนอและระงับเงื่อนไขของกันและกันไปพิจารณาและพยายามปรับเข้าหากัน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีมาตรการหรือแรงงานกดดันอะไรบางอย่างต่อกันและกัน (ที่กฎหมายรองรับ) ที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งอาจได้รับความเสียหายหรือเกิดความเสียหายหรือเกิดความสูญเสียอะไรบางอย่าง หากไม่ยอมรับข้อเสนอหรือเงื่อนไขที่เจรจากันเช่น สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ก็เป็นสถานะของอำนาจต่อรองของลูกจ้างหรือเป็นมาตรการหรือเครื่องมือของลูกจ้างที่อาจนำมาใช้กดดันนายจ้างได้ระหว่างการเจรจา ขณะเดียวกันสิทธิในการปิดงานของนายจ้างก็เป็นมาตรการหรือเครื่องมือกดดันของนายจ้างได้เช่นกัน เป็นต้น หรือถ้าจะเปรียบเทียบในทางคณิตศาสตร์ก็อาจกล่าวได้ว่า การเจรจาต่อรอง (Bargaining) เป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเซตย่อย (SubSet) ของการเจรจาต่อรองนั่นเอง

“การเข้าร่วมโดยการรวมตัวกัน” (Collective) คือ การรวมตัวกันของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง เวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อดำเนินกิจกรรม ๆ ใดก็ตามที่ไม่ขัดต่อกฎหมายให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ประสงค์และเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ที่มีอยู่

เมื่อพิจารณาความหมายของคำทั้งสามประกอบเข้าด้วยกัน โดยปรับให้สอดคล้องกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์แล้ว เราสามารถสรุปความหมายของคำว่า “การร่วมเจรจาต่อรอง” (Collective Bargaining) ได้ ดังนี้ คือ “การเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างฝ่ายหนึ่งและลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งฝ่ายนายจ้างอาจเป็นเจ้าของสถานประกอบการ กรรมการผู้ถือหุ้น หุ้นส่วนผู้จัดการหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้แทนในการเจรจา สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอาจเป็นตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานแล้วแต่กรณี ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง เพื่อให้ได้ข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย” หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า คือ การเจรจาระหว่างผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์กรของทั้งสองฝ่ายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง โดยใช้กระบวนการของการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เพื่อให้ได้ข้อยุติหรือข้อตกลงอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายนั่นเอง

เทคนิคการเจรจาต่อรอง

1. **ทักทายและพูดคุยกันด้วยเรื่องทั่วไป** เมื่อเริ่มเจรจจะเป็นการพบปะกันครั้งแรกบนโต๊ะเจรจา ก็ควรจะมีการทักทายแนะนำและพูดคุยกันในสิ่งที่ยังไม่ใช่ประเด็นการเจรจาโดยตรงการใช้เวลาสั้น ๆ เพื่อเป็นการผูกมิตรและให้เกิดความเป็นกันเอง เป็นการเริ่มต้นด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีนั่นเอง ในขั้นนี้หลังจากที่ทักทายกันแล้ว ฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้องอาจขอให้อีกฝ่ายหนึ่งชี้แจงเหตุผลความเป็นมาของข้อเรียกร้องก็ได้ก่อนเริ่มเจรจาต่อไป ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องก็ควรชี้แจงให้เหตุผล โดยสรุปเอาเฉพาะสาระสำคัญของข้อเรียกร้องมาชี้แจงเท่านั้นก็พอ

2. **ให้ความสำคัญและยอมรับ** คู่เจรจาแต่ละฝ่ายควรให้ความสำคัญและยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องสถานะและบทบาทว่าแต่ละฝ่ายต่างก็มีความรู้สึกนึกคิด มีเกียรติ และศักดิ์ศรีเหมือนกันยอมรับกฎเกณฑ์ การพึ่งพาอาศัยอยู่ร่วมกัน มีผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ควรคิดว่าอีกฝ่ายเป็นคนละพวกเป็นศัตรูกัน ปัญหาของใครก็ของมันและอย่าคิดว่าใครเหนือกว่าใคร จะทำให้การเจรจาต่อรองไม่ราบรื่นหรือล้มเหลวตั้งแต่แรก

3. **ใช้ความสุภาพในการเจรจา** เมื่อได้ทักทายสร้างบรรยากาศที่ดีและให้การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นการเริ่มต้นแล้ว การพูดจาในการเจรจาต่อไปก็ควรเป็นไปด้วยความสุภาพมีมโนล ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน จะช่วยรักษาความรู้สึกและความสัมพันธ์ภาพที่มีต่อกันไว้ได้ ไม่เคยปรากฏที่ใครเลยไม่ว่าจะเป็นการเจรจาในเรื่องใดก็ตามที่การใช้วาจาหยาบคาย ข่มขู่ก้าวร้าวจะก่อให้เกิดประโยชน์และความสำเร็จในการเจรจา

4. **ใช้หลักการของเหตุผลเป็นกฎในการต่อรอง** คือ การต่อรองนั้นให้กระทำกันด้วยพื้นฐานของเหตุผลเป็นที่ตั้ง ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่เราพูดออกไปหรือรับฟังเข้ามาให้วิเคราะห์พิจารณาด้วยเหตุผล จะต้องมีเหตุผลและหลักฐานสนับสนุนอยู่เสมอ ไม่ใช่พูดเลื่อนลอย พูดตอบโต้สิ่งที่ได้ฟังมาด้วยอารมณ์จะทำให้เสียบรรยากาศขาดความเชื่อถือและได้รับการดูถูกเอาได้ ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือปมค้อยผู้อื่นมาใช้เป็นเครื่องมือบีบบังคับอีกฝ่ายบนโต๊ะเจรจา

5. **ตั้งใจฟังและพูดให้เข้าใจง่าย** เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของการสื่อสาร ควรพูดให้ชัดเจนเกิดความน่าสนใจ พูดอย่างมีจุดหมายให้เข้าใจประเด็นด้วยถ้อยคำที่เข้าใจกันง่าย ๆ ให้แน่ใจว่าอีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจได้ การฟังก็เช่นกันต้องมีสมาธิและตั้งใจฟังพยายามวิเคราะห์

ทำความเข้าใจในสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งพูดให้หมดจดอย่างฟังได้แย้งโต้ตอบกลางคัน เป็นการให้เกียรติฝ่ายตรงข้ามและจะช่วยให้เข้าใจประเด็นความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ในการเจรจาต่อรอง บางครั้งก็อาจมีการแสดงออกด้วยวาจาหรือท่าทาง ในลักษณะที่เป็นการท้าทายไม่ให้เกียรติขั้วหรือข่มขู่ ก็ต้องรู้จักอดทนระงับอารมณ์ไม่ตอบโต้ไปในลักษณะเดียวกันจะทำให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งขึ้นไปอีก

6. **ไม่ควรใช้เทปบันทึกเสียง** ในการประชุมเจรจาทั่วไปนั้น การใช้เทปบันทึกเสียงเพื่อบันทึกสาระการประชุม ไม่ใช่เรื่องสำคัญที่เป็นปัญหาแต่อย่างใดเพียงแต่แจ้งให้อีกฝ่ายทราบว่า จะใช้เทปบันทึกการเจรจาเท่านั้น แต่ในการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เรากำลังพูดถึงอยู่นี้มีอยู่บ่อยครั้งที่เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด นำเทปบันทึกเสียงเข้ามาบนโต๊ะเจรจา แล้วทำให้อีกฝ่ายเสียความรู้สึกและไม่อยากจะเจรจาดูเหมือนเป็นเพราะเกรงว่าจะเป็นหลักฐานที่อีกฝ่ายหนึ่ง อาจนำไปฟ้องร้องหมิ่นประมาทในภายหลังก็เป็นได้ หรืออาจเป็นการแสดงความไม่ไว้ใจกัน ดังนั้นจึงเสนอแนะว่า ไม่ควรที่จะนำเทปบันทึกเสียง ไปใช้บันทึกเนื้อหาการประชุมบนโต๊ะเจรจาการทำบันทึกผลการเจรจา โดยการลงลายมือชื่อผู้แทนของทั้งสองฝ่ายกำกับไว้เป็นหลักฐานก็เป็นการเพียงพอแล้ว แต่ถ้าคุณมีแสดงความยินยอมพร้อมใจที่จะใช้เทปบันทึกการเจรจาก็มิได้เป็นข้อห้ามแต่ประการใด

7. **ไม่เปิดเผยความลับจากเจรจา** ในการเจรจาต่อรองกันนั้นบางครั้งก็มีการพูดจาเกิน หรือมีการนำเอารายละเอียดข้อมูลที่เป็นความลับของแต่ละฝ่ายมาเปิดเผยกันบนโต๊ะเจรจา ไม่ควรนำมาเปิดเผยนอกห้องประชุมให้กับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางกิจการที่เป็นที่สนใจของสื่อมวลชนในลักษณะที่ไม่สร้างสรรค์ หรือทำให้เสียบรรยากาศในการเจรจาต่อรอง เพียงชี้แจงถึงความลับหน้าของการเจรจาต่อรองเป็นระยะก็พอ

8. **เริ่มต้นด้วยเรื่องง่าย ๆ** เมื่อเริ่มต้นเจรจาเข้าไปในข้อเรียกร้องควรเริ่มต้นด้วยเรื่องที่เป็นเรื่องง่ายในการเจรจา ไม่สลับซับซ้อนจนเกินไปนัก เพื่อเป็นการเริ่มต้นสร้างบรรยากาศที่เบา ๆ ไม่ตึงเครียดดังคำกล่าวที่ว่าเริ่มต้นดีก็เหมือนสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

9. **เมื่อติดขัดให้ข้ามไป** ข้อเรียกร้องข้อใดที่เจรจากัน แล้วติดขัดไม่มีความคืบหน้าแม้ว่าจะได้ใช้ความพยายาม และเวลาไปมากแล้วก็ตามก็ควรพักไว้ก่อน โดยข้าม

ไปเจรจากันในข้อเรียกร้องข้ออื่นก่อนแล้วค่อยย้อนกลับมาคุยกันใหม่ที่หลัง อาจจะได้ความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ ให้เกิดข้อยุติในภายหลังได้

10. **ตกลงในหลักการก่อนรายละเอียด** ในข้อเรียกร้องแต่ละข้อนั้นควรหาข้อยุติกันในหลักการเสียก่อนแล้วค่อยไปพิจารณากันในรายละเอียด เช่น เรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี ควรหาข้อยุติเสียก่อนว่าจะให้มีการปรับหรือไม่ ถ้าตกลงให้มีการปรับจะปรับกันอย่างไรเท่าใดค้อยกว่ากัน ในรายละเอียดต่อไป เป็นต้น ปกติถ้าตกลงกันในหลักการได้แล้วรายละเอียดมักไม่ค่อยมีปัญหา

11. **เจรจาทันทีอยู่เบื้องหลัง** ถ้าพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าสาระสำคัญของข้อเรียกร้องแต่ละข้อนั้น จะมีเหตุผลรองรับอยู่เบื้องหลังเสมอว่าเรามีไว้เพื่ออะไร มีจุดประสงค์อย่างไร เหตุผลที่อยู่เบื้องหลังนี้เองที่เป็นกุญแจนำไปสู่เนื้อหาสาระ ที่สามารถหยิบยกขึ้นมาเจรจาคัดรอกันได้และทำให้หาข้อยุติได้ง่ายขึ้น

12. **ยึดผลประโยชน์เป็นสำคัญไม่ใช่จุดยืน** การร่วมเจรจาคัดรอกันเป็นผลเกิดจากความต้องการปรับปรุงสภาพการจ้าง หากการเจรจาคัดรอกันประสบผลสำเร็จ ผลประโยชน์ก็จะตกกับฝ่ายที่เรียกร้องนั้น ซึ่งปกติมักเป็นฝ่ายลูกจ้าง จึงเห็นได้ว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับกับผลสำเร็จของการเจรจามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นในการร่วมเจรจาคัดรอกันจึงควรตระหนักถึงผลประโยชน์ในนั้นปลายเป็นสำคัญ

13. **ใช้บรรทัดฐานที่วัดได้ประกอบการตัดสินใจ** ในการเจรจาคัดรอกันบางครั้ง อาจประสบปัญหาได้เช่นกันในเรื่องวิธีการหรือหลักเกณฑ์ของใครจะดีกว่า เหมาะสมกว่า คู่กรณีก็อาจใช้บรรทัดฐานที่วัดได้เป็นเครื่องมือช่วยเหลือในการพิจารณาหาข้อยุติได้อีกทางหนึ่ง บรรทัดฐานที่วัดได้นี้ก็ได้แก่

- | | |
|-----------------------|----------------------------------|
| - ขนบธรรมเนียมประเพณี | - ข้อมูลทางสถิติ |
| - คำพิพากษาของศาล | - ต้นทุน |
| - หลักความยุติธรรม | - ตัวอย่างที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ |
| - หลักทางวิทยาศาสตร์ | - มาตรฐานของมืออาชีพ |
| - หลักการแพทย์ | - อื่น ๆ |

14. **ให้อาใจเขามาใส่ใจเรา** คนเรานั้นมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นและอารมณ์ อันเป็นที่มาของความขัดแย้ง

ทั้งหลายที่เราพบเห็นกันอยู่เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ภายในจิตใจภายในสมองหรือความคิดของแต่ละคน คือคนเรามักจะมองคนอื่นหรือพิจารณาเหตุผลต่าง ๆ ในลักษณะที่โน้มเอียงไปตามความรู้ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และผลประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ มองเห็นแต่จุดดีของตนแต่กลับไปเห็นแต่จุดเสียของคนอื่นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เองที่เป็นอุปสรรคหรือหรือข้อเสียของการเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี การเรียนรู้ให้เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งให้ได้นั้นจะช่วยให้เราหันมาปรับความคิด หรือวิธีการของเราอันอาจจะเป็นการลดสภาวะความขัดแย้งลงได้เป็นอย่างดี แต่มิได้หมายความว่า เป็นการยอมจำนนหรือยอมรับตามความคิดของอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นคนละเรื่องกัน การที่จะให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นก็ด้วยวิธีเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยสมมุติว่าถ้าเราเป็นเขา หรือถ้าเขาเป็นเราในสถานการณ์เดียวกันจะรู้สึกหรือคิดอย่างไรนั่นเอง

15. หลีกเลี่ยงคำพูดปฏิเสธที่ทำให้เสียบรรยากาศการเจรจา การตอบรับข้อเสนอของคู่เจรจาอีกฝ่ายหนึ่งนั้น สามารถกระทำได้หลายลักษณะหลายวิธี แต่ละลักษณะก็จะส่งผลต่อท่าทีและความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายอย่างเช่นกัน เป็นต้นว่า อาจทำให้คู่เจรจาคิดว่าเราไม่สุภาพถูกบีบบังคับให้ยอมจำนน คู่เจรจาไม่ยืดหยุ่นประนีประนอมคู่เจรจาต้องการตัดบทไม่อยากจะเจรจาดู ทำทนายเชิงขู่บังคับหรือแม้กระทั่งอาจถูกเอาได้ว่า ค้อยความรู้และประสบการณ์ในการเจรจา

16. ใช้ปัญหาเป็นเครื่องจูงใจ ข้อเรียกร้องไม่ว่าที่ใดก็ตามถ้าสำรวจดูจะพบว่าส่วนใหญ่จะมีปัญหาเป็นแรงกดดันอยู่เบื้องหลังทั้งสิ้นจึงหยิบยกปัญหาเหล่านั้นมาใช้เป็นเครื่องมือจูงใจ หรือชักจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นด้วยในหลักการเสียก่อน เช่น การเรียกร้องให้ทางบริษัทจัดหาสถานที่เล่นกีฬาให้แก่ลูกจ้างเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยอ้างเหตุผลเพื่อเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยนั้น ก็สามารถหยิบยกเอาปัญหาขึ้นมาชี้แจงได้ว่า ถ้าลูกจ้างไม่มีสุขภาพที่ดี อัตราการเจ็บป่วยก็จะสูง จำนวนวันขาดวันลา ก็จะสูงตามไปด้วยประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง ผลเสียก็จะตกอยู่กับบริษัท

การหยิบเอาปัญหาขึ้นมาเป็นเครื่องมือ ในกาชรัจจูงใจนี้เป็นวิธีที่ดีและเข้าใจง่าย ถ้าจะให้ดีก็ควรเสนอแนะ วิธีการแก้ปัญหานั้น อาจจะเสนอเป็นทางเลือกหลาย ๆ ทางให้อีกฝ่ายหนึ่งได้พิจารณาไปด้วยก็จะดียิ่งขึ้น

17. ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้น การตั้งคำถามหลาย ๆ คำถามติดต่อกันที่มีคำตอบแน่นอนเป็นกฎเกณฑ์แห่งความจริง หรือสอดคล้องกับเหตุผลของเรา เป็นยุทธวิธีที่น่าสนใจอันหนึ่ง เพื่อที่จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งคล้อยตามความคิดเหตุผลหรือความต้องการของเราโดยใช้ข้อเท็จจริง หลักฐานข้อมูลตลอดจนบรรทัดฐานที่วัดได้เป็นหลักฐานสนับสนุน

18. การปรึกษาหารือในระหว่างเจรจา ในระหว่างการเจรจากำลังดำเนินอยู่ อาจมีบางประเด็นที่เป็นเรื่องสำคัญ ที่ต้องให้ผู้แทนเจรจาทุกคนตัดสินใจร่วมกันว่าจะตกลงหรือไม่ (อาจโดยการลงมติในระหว่างผู้แทนด้วยกัน) หรือต้องอาศัยเวลาในการพิจารณา หลักฐาน ข้อมูลในเรื่องนั้นร่วมกันสักระยะหนึ่งอาจจะ 10-15 นาที จึงจะให้คำตอบได้ ก็อาจจะขอพักการเจรจากับอีกฝ่ายหนึ่งได้เป็นระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อปรึกษาหารือในหมู่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน (การจัดเตรียมสถานที่ในการร่วมเจรจาดังรองควรเตรียมสำรองห้องประชุมไว้อีกห้องหนึ่งเพื่อการนี้โดยเฉพาะ) เมื่อหารือกันเสร็จแล้วจึงค่อยกลับไปดำเนินการร่วมเจรจาดังรองต่อไป

19. หลีกเลี่ยงการเจรจาในข้อกฎหมาย ทุกครั้งที่มีการนำข้อกฎหมายมาพูดบนโต๊ะเจรจา มักจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีเสมอในลักษณะของการเป็นศัตรูกันทำลายหรือเอาแพ้ชนะกัน ใครดีใครอยู่ เป็นต้น เพราะข้อกฎหมายเป็นเรื่องของการชี้ถูกชี้ผิดเป็นข้อกำหนดที่วางไว้ให้บุคคลต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีบทกำหนดโทษเป็นเครื่องมือกำกับดูแลอีกทีหนึ่ง กฎหมายจึงเป็นเรื่องบังคับมิใช่ต่อรอง แต่การร่วมเจรจาดังรองเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จัดอยู่ในเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดี การประนีประนอมและยอมรับการดำรงอยู่ซึ่งกันและกัน การยกเอาข้อกฎหมายขึ้นมาเจรจากันจะไม่ใช่ผลดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ เช่น ในระหว่างเจรจามีการนำเอาประเด็นขึ้นตอนแจ้งข้อเรียกร้องหรือการเป็นผู้แทนเจรจาว่าชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ขึ้นมาเจรจา หรือในระหว่างเจรจาดังรอง ฝ่ายลูกจ้างยกเอาประเด็นที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่องการจ่ายค่าจ้างที่ดี การจ่ายค่าล่วงเวลาหรือวันลาต่าง ๆ ก็ตีมาเป็นเครื่องมือต่อรอง ฯลฯ จะทำให้เสียบรรยากาศในการเจรจา ถ้าเห็นว่ามีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องใดแล้ว กฎหมายก็ได้ให้สิทธิในการเรียกร้อง และกำหนดช่องทางการใช้สิทธินั้นไว้เป็นที่แน่นอนแล้ว แต่มิใช่มาดำเนินการกันบนโต๊ะเจรจา

20. ใช้วิธีการ “คนดีกับคนเลว” (The Good and The Bad) เป็นการแสดงบทบาทในการเจรจาต่อรองอย่างหนึ่งของทีมเจรจาต่อรองที่ให้คนใดคนหนึ่งของทีมเจรจาแสดงบทบาทเป็น “คนเลว” คือ ทำที่เจรจาในลักษณะแข็งกร้าวโจมตีฝ่ายตรงข้ามอยู่หนึ่ง ในทีมเจรจาแสดงบทบาทเป็น “คนดี” คือเจรจาด้วยความประนีประนอม แสดงความเห็นอกเห็นใจฝ่ายตรงข้าม คอยชมเชยฝ่ายตรงข้ามเสมอเมื่อมีจังหวะที่สำคัญคือ จะคอยปราม “คนเลว” เพื่อดึงความสนใจและความสำคัญมาอยู่ที่ “คนดี” เสียก่อนแล้วจึงใช้ “คนดี” นี้แหละทำให้ฝ่ายตรงข้ามโอนอ่อนยืดหยุ่นตามที่เราต้องการ วิธีการดังกล่าวข้างต้นนี้มีได้ให้หลักประกันว่าจะใช้ได้ผลเสมอ ขึ้นอยู่กับโอกาสและลักษณะของคู่เจรจาของเราด้วยว่าเป็นอย่างไร แต่ก็มีผู้นำไปใช้และใช้ได้ผลอยู่เนือง ๆ

21. ขอคำแนะนำจากคนกลาง กรณีที่การร่วมเจรจาต่อรองไม่เป็นผลจนถ่วงเข้าสู่ขั้นตอนที่ต้องมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าดำเนินการแต่ก็ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้อีกนั้น ในระหว่างการเจรจากู่เจรจาอาจขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเพื่อยุติจากพนักงานประนอม ๆ ในประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ที่ได้ เพราะพนักงานประนอม ๆ เป็นคนกลางที่อยู่ในลักษณะที่สามารถแยกตัวบุคคลออกจากปัญหาได้ ไม่ยึดจุดยืนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งข้อเสนอแนะหรือข้อยุติที่ได้จากพนักงานประนอม ๆ นี้จะช่วยรักษาหน้าของทั้งสองฝ่ายไว้ได้เป็นอย่างดี

22. พิจารณาภาพรวมประกอบ ในการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับปรุงสภาพการจ้างนั้น ปรากฏเสมอว่าฝ่ายที่เรียกร้องไม่ได้คาดหวังที่จะได้รับตามที่ต้องการทุกข้อที่เรียกร้องไป บางทีเป็นการเรียกเผื่อต่อหรือเรียกร้องไปยังนั่นเองเพื่อจะได้บ้าง ในขณะที่การร่วมเจรจาต่อรองกำลังดำเนินไปนั้นควรที่ฝ่ายเรียกร้องจะได้พิจารณาตามไปด้วยทุกขณะว่าผลการเจรจาต่อรองที่ผ่านมาโดยภาพรวมเป็นอย่างไร คือไม่พิจารณาเป็นรายข้อพิจารณารวม ๆ กันไปทั้งหมดจับว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงในการที่ดีขึ้นหรือได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือยังมากน้อยแค่ไหน เป็นที่น่าพอใจหรือไม่อีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบสนองให้พอเพียงที่จะทำให้มาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างหรือสถานการณ์ดีขึ้นเป็นที่น่าสนใจหรือยัง

6. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2552

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2552 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยยกเลิกพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2493 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2497 ซึ่งบังคับใช้กับคนต่างด้าวหมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยกำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองคณะหนึ่งตามมาตรา 6 กำหนดให้มีปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ อธิบดีกรมตำรวจ อธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมอัยการ เลขาธิการ คณะความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการและผู้บังคับบัญชาของตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรรมการและเลขานุการและให้คณะกรรมการมีหน้าที่ตามมาตรา 7 ดังนี้คือ

- (1) เพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง
- (2) พิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา 36 วรรคสอง
- (3) อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง
- (4) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวซึ่งขอเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร เงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และเงื่อนไขอื่นตามมาตรา 41 วรรคสอง
- (5) กำหนดหลักเกณฑ์การมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 41 วรรคสี่
- (6) อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 43 วรรคหนึ่ง และกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการแสดงฐานะทางการเงินของคนต่างด้าวดังกล่าวตามมาตรา 43 วรรคสอง
- (7) อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตและกำหนดเงื่อนไขในการอนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งได้ยื่นคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปพลางก่อนตามมาตรา 45 วรรคหนึ่งและวรรคสอง

(8) ส่งระงับการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 47 วรรคสาม

(9) อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งเคยเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปตามมาตรา 51 วรรคหนึ่ง

(10) พิจารณาการเพิกถอนการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 53

(11) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความเห็นแก่รัฐมนตรีในการวางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านหรือพนักงานอื่นเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติหรือในการออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัตินี้

(12) พิจารณาให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับคนเข้าเมืองตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

บุคคลซึ่งเดินทางเข้าเมืองหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานีหรือท้องที่และตามกำหนดเวลา และห้ามมิให้คนต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12 คือ

(1) ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและยังสมบูรณ์อยู่ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เช่นว่านั้นจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศหรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ

การตรวจลงตราและการยกเว้นการตรวจลงตราให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การตรวจตราตาม (1) ให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2) ไม่มีปัจจัยในการยังชีพตามควรแก่กรณีที่เข้ามาในราชอาณาจักร

(3) เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการหรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

(4) วิกจริตหรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) ยังไม่ได้ปลูกฝีป้องกันไข้ทรพิษหรือฉีดวัคซีน หรือปฏิบัติการอย่างอื่นตามวิชาการแพทย์ เพื่อป้องกันโรคติดต่อตามที่กฎหมายบัญญัติและไม่ยอมให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองการทำงานเช่นว่านั้น

(6) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายหรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎหมาย

(7) มีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อถือเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคมหรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแต่ราชอาณาจักรหรือบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ

(8) มีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อการค้าประเวณีการค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากรหรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(9) ไม่มีเงินติดตัวหรือไม่มีประกันตามที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 14

(10) รัฐมนตรีไม่อนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 16

(10) ถูกรัฐบาลไทยหรือรัฐบาลต่างประเทศ หรือถูกเพิกถอนสิทธิการอยู่อาศัยในราชอาณาจักรหรือในต่างประเทศมาแล้ว หรือถูกพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยรัฐบาลไทยเสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐมนตรีได้พิจารณายกเว้นให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

การตรวจวินิจฉัยโรค ร่างกายหรือจิต ตลอดจนการปฏิบัติการเพื่อป้องกันโรคติดต่อให้ใช้แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง

คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหากเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรให้ถือว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวดังกล่าวเป็นการสิ้นสุด แต่ถ้าก่อนเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรได้อีก และคนต่างด้าวนั้นได้กลับเข้ามาในราชอาณาจักร โดยไม่เป็นผู้ต้องหาตามมาตรา 12 ถ้าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรยังมีเหลืออยู่ให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้เท่าระยะเวลาที่ยังเหลืออยู่นั้น

การขออนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกให้คนต่างด้าวยื่นคำขอตามแบบและเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 คือ

มาตรา 37 (1) ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตมีความผิดตามมาตรา 75 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (บันทึกคณะกรรมการเปรียบเทียบมอบอำนาจให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ทำการเปรียบเทียบปรับในกรณีเข้ามอบตัวหรือมาตามหมายเรียก ไม่ต่ำกว่า 5,000 บาท กรณีถูกจับ ปรับไม่ต่ำกว่า 10,000 บาท)

มาตรา 37 (4) ถ้าเดินทางไปต่างจังหวัดใดและอยู่ในจังหวัดนั้นเกินยี่สิบสี่ชั่วโมงให้แจ้งเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีท่องเที่ยวภายในสี่สิบแปดชั่วนับแต่เวลาที่ไปถึง

มาตรา 41 คนต่างด้าวจะเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมิได้เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการและด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ทั้งนี้ ภายในจำนวนรัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40 และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47 แล้ว

เพื่อให้การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศให้มากที่สุด ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวซึ่งขอเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยคำนึงถึงรายได้ สินทรัพย์ ความรู้ ความสามารถ ในด้านอาชีพและฐานะในครอบครัวของคนต่างด้าว ดังกล่าวกับบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทยเงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติหรือเงื่อนไขอื่นตามความเหมาะสมเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

การขออนุญาตคนต่างด้าวจะขอก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรหรือขอภายหลังได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแล้วก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 34 อาจยื่นคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรได้

คนต่างด้าวซึ่งได้รับการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรต่อเมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและ

ได้ยื่นรายการและผ่านการอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 18 วรรคสอง และไม่เป็นผู้ต้องห้ามตามมาตรา 12 และมาตรา 44 และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47 แล้ว ในระหว่างรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้คนต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรไปพลางก่อนได้

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้กับการที่คนต่างด้าวที่เป็นบุคคลธรรมดาไม่มีสัญชาติไทยเข้ามาในราชอาณาจักรไทยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวตามมาตรา 41 แห่ง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

7. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

ได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา ซึ่งได้ยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.2544 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองทำงานอันหมายถึงคนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ความว่า

คนต่างด้าวดังต่อไปนี้จะทำงานใดก็ได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศดังกล่าว รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ก็ได้ตามที่เห็นสมควร

- (1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ
- (2) คนต่างด้าวที่เกิดอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร
- (3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 377 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น
- (4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 377 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

ต่อมาได้ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวันแต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาตนายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาตการขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาตและการแจ้งตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแผนและวิธีการที่กำหนดในกฎหมาย

อธิบดีจะวางระเบียบหรือกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสองให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่ขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเกณฑ์ดังต่อไปนี้อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

(5) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ประกาศตามวรรคหนึ่งคณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตาม
วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และ
พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้
คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรจะทำงานหรือประกอบอาชีพได้ต้องปฏิบัติตาม
หลักเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดและจ้างงานใดได้ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติที่
กำหนดให้คนต่างด้าวทำได้หรือห้ามทำ ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าในขณะที่
กำหนดศึกษาอยู่ในช่วงที่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว
บังคับใช้ทั้ง 2 ฉบับมีความต่อเนื่องกันจึงอ้างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว

8. ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องการรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวและ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการขออนุญาตให้คนต่างด้าวเป็นจำนวนมากเข้ามาอยู่ ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (สำหรับผู้ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติไว้ใน พ.ศ.2549)

กระทรวงแรงงานได้มีประกาศเรื่องการรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว
ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2550 ให้กรมการจัดหางานรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว
สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองและอยู่ระหว่างราชการส่งกลับออกนอก
ราชอาณาจักร ซึ่งกระทรวงแรงงานได้จัดระบบบริหารจัดการหรือที่ได้รับอนุญาตให้เข้า
มาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่ง
ราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่นซึ่งต้องปฏิบัติในการรับแจ้งตามรายละเอียด
แนบท้ายประกาศดังกล่าว

และกระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศเรื่องการขออนุญาตให้คนต่างด้าว
บางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ(สำหรับผู้ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติไว้
ในปี พ.ศ.2549) ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2550 ซึ่งหมายถึงคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้
เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับหมายถึงคนต่างด้าวหลบหนี
เข้าเมืองสัญชาติลาว พม่า กัมพูชา ซึ่งได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประชาชนตาม
กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการ
ทำงานของคนต่างด้าวตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการขออนุญาตให้คนต่างด้าว

บางจำนวนเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2549 ซึ่งได้ไป รายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อ ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2550

จากประกาศกระทรวงแรงงานและประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวมี ผลให้คนต่างด้าวสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดขอนแก่นได้รับอนุญาตให้ ทำงานได้ซึ่งในปัจจุบัน ขณะที่ผู้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจัดทำผลงานนี้มีนายจ้างจำนวน 260 คน มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนทั้งสิ้น 1,607 คน โดยแบ่งเป็น

คนงานต่างด้าวเข้าเมืองที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 อยู่ระหว่างรอการส่งกลับจำนวน 911 คน เป็นลาว 118 คน พม่า 780 คน กัมพูชา 13 คน

คนต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้เป็นกรณีพิเศษตามบันทึกความ เข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน MOU จำนวน 696 คน เป็นลาว จำนวน 682 คน กัมพูชา 14 คน

ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามข้อมูลที่แสดงไว้ในบทที่ 2

จากข้อมูลของการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ดังกล่าว ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ คนต่างด้าวต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมซึ่งจะได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 และ มีความเห็นสรุปไว้ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 4

บทวิเคราะห์สภาพปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

(ลาว พม่า และกัมพูชา)

ผู้ทำการศึกษาได้แสวงหาแนวทางการศึกษาสภาพปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานในหลักการเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวให้ได้รับความเป็นธรรมมีกลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษาจากนายจ้างในจังหวัดขอนแก่นที่จ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราว จำนวน 245 ราย และนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้เป็นกรณีพิเศษตามข้อตกลงร่วม MOU กับประเทศลาว พม่า และกัมพูชา จำนวน 15 ราย รวมนายจ้างกลุ่มเป้าหมายจำนวน 260 ราย

ผู้ทำการศึกษาได้แบ่งกลุ่มนายจ้างเป้าหมายทั้ง 260 รายเป็นประเภทกิจการ 3 ประเภทกิจการ ดังนี้คือ

1. ประเภทอุตสาหกรรม
2. ประเภทพาณิชย์กรรม
3. ประเภทงานอาชีพส่วนตัว เช่นรับจ้างทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม เป็นต้น

และมีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำการศึกษาคือทำงานอยู่กับนายจ้างจำนวน 1,607 คน ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้แบ่งเป็น 2 กลุ่มประเภทคือ

1. กลุ่มประเภทลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวเรียกกลุ่มลูกจ้างกลุ่มนี้ว่า “ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง” มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 911 คน เป็นลาว 118 คน พม่า 780 คน กัมพูชา 13 คน

2. กลุ่มประเภทลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้นายจ้างนำเข้ามาทำงานได้เป็นกรณีพิเศษตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านประเทศลาว พม่า และกัมพูชา เรียกกลุ่มลูกจ้างกลุ่มนี้ว่า “ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว MOU” มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 696 คน เป็นลาว 682 คน กัมพูชา 14 คน พม่าไม่มี

เมื่อได้กลุ่มเป้าหมายคือจำนวนนายจ้างที่ต้องการผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแบบสอบถามเป็นแบบง่าย ๆ เพื่อใช้สอบถามถึงข้อมูลพื้นฐาน เรื่อง อัตราการจ่ายค่าจ้าง เพื่อต้องการทราบว่ามีการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานต่างด้าวต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่หรือไม่ รวมทั้งเรื่องวัน เวลาทำงาน วันหยุด การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด เรื่องสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม อาหาร ที่พัก เป็นต้น และเก็บข้อมูลโดยให้พนักงานตรวจแรงงานช่วยเก็บข้อมูลประกอบการตรวจแรงงานปกติและใช้วิธีการ โดยเดินสอบถามตามข้อมูลที่ต้องการเมื่อเก็บข้อมูลได้จึงนำมาวิเคราะห์กับข้อมูลที่มีอยู่ จากผลสรุปการตรวจของพนักงานตรวจแรงงาน

1. นายจ้างกลุ่มประเภทกิจการที่ทำการศึกษา

1. ประเภทอุตสาหกรรม

มีนายจ้างกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมขอใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 11 ราย ดังนี้

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนลูกจ้าง (คน)			
		ลาว	พม่า	กัมพูชา	รวม
1. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	7	8	637	-	645
2. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว MOU	4	666	-	14	680
รวม	11	694	637	14	1,352

นายจ้างที่ลูกจ้างแรงงานหลบหนีเข้าเมืองมีจำนวน 7 ราย แรงงานต่างด้าว 645 คน เป็นลาว 8 คน พม่า 637 คน กัมพูชาไม่มี นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวเรียงตามลำดับมากหาน้อย คือ

1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวนเดชาพาณิชย์ ผลิตแหทออวน จำนวนพม่า 597 คน
2. นายบุญชนะ ปรีชาเลิศ ผลิตและจำหน่ายอาหาร ลูกจ้างพม่า 31 คน
3. โรงน้ำแข็งสมชัย (นายเรืองศักดิ์ รุ่งไมตรี) ลูกจ้างลาว 8 คน
4. นายสาธิต โฆษภัทรพิมพ์ ทำขนมเบเกอรี่ ลูกจ้างพม่า 6 คน
5. บริษัท ขอนแก่นฟงศ์ไพบูลย์ ผลิตตาข่ายพลาสติก ลูกจ้างพม่า 1 คน

6. บริษัท รอยัลเท็กซ์แมนูเฟกเจอร์ ตัดเย็บเสื้อผ้า ลูกจ้างพม่า 1 คน

7. นายสมพงษ์ แซ่เต็ง ผลิตเสื้อพลาสติก ลูกจ้างพม่า 1 คน

นายจ้างที่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว MOU จำนวน 4 ราย รวมลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 680 คน เป็นลาว 666 คน กัมพูชา 14 คน พม่าไม่มี นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวเรียงความสำคัญมากไปหาน้อย คือ

1. บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตรองเท้าส่งออก ลูกจ้าง 489 คน
2. บริษัทขอนแก่นเหวนจำกัด ผลิตและทออวน ลูกจ้างลาว 137 คน กัมพูชา 14 คน
3. บริษัท แสงจันทร์ รีไซเคิล จำกัด ลูกจ้างลาว 25 คน
4. บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด ผลิตพื้นรองเท้า ลูกจ้างลาว 15 คน

2. ประเภทพาณิชย์กรรม

มีนายจ้างกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมขอใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 37 ราย ดังนี้

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนลูกจ้าง (คน)			
		ลาว	พม่า	กัมพูชา	รวม
1. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	27	16	17	3	36
2. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว MOU	10	15	-	14	15
รวม	37	31	17	3	51

จากข้อมูลของนายจ้างประเภทพาณิชย์กรรม จำนวน 37 รายนี้ มีนายจ้างขอใช้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 3 คน อยู่ 3 ราย ลูกจ้าง 9 คน ประกอบกิจการร้านอาหารตามสั่ง 2 รายและขายของหน้าร้าน 1 ราย มีนายจ้างที่ขอใช้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 2 ราย อยู่ 8 ราย ลูกจ้าง 16 คน ส่วนนายจ้างอีก 26 ราย จ้างลูกจ้างรายละ 1 คน

3. ประเภทงานอาชีพส่วนตัว เช่น รับจ้างทั่วไป งานรับใช้ในการงานเกษตรกรรม

มีนายจ้างกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบกิจการประเภทกิจกรรมรับจ้างทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม (ทำนา เลี้ยงสัตว์) จำนวน 212 ราย ดังนี้

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนลูกจ้าง (คน)			
		สาว	พม่า	กัมพูชา	รวม
1. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	211	94	126	10	230
2. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว MOU	1	1	-	-	1
รวม	212	95	126	10	231

จากข้อมูลของนายจ้างประเภทงานอาชีพส่วนตัว นายจ้าง จ้างลูกจ้างไว้รับใช้ในบ้านและงานเกษตรกรรม จำนวน 212 รายนี้เป็นนายจ้างรับเหมาก่อสร้าง 2 ราย ซึ่งรายแรกมีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวลาว 6 คน รายที่ 2 มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวลาว 5 คน และมีนายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้านรายละ 2 คน จำนวน 10 ราย คงมีนายจ้างอีกจำนวน 200 คน ที่จ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าว รายละ 1 คน

จากข้อมูลนายจ้างประเภทกิจการ 3 กิจการ ดังกล่าว พบสภาพการจ้างสภาพการทำงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงาน ดังนี้

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างสภาพการทำงาน

สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน	จำนวนนายจ้างซึ่งกำหนด 3 ประเภท รวม 260 ราย		
	อุตสาหกรรม 11 ราย	พาณิชยกรรม 37 ราย	งานอาชีพส่วนตัว 212 ราย
1. อัตราค่าจ้าง			
1.1 รายวัน			
- มากกว่า 180 บาท	-	-	29
- วันละ 154 – 179 บาท	11	7	36
- วันละ 100 – 153 บาท	-	15	8
- ต่ำกว่าวันละ 100 บาท	-	-	-
1.2 รายเดือน			
- มากกว่า 5,400 บาท	-	2	-
- เดือนละ 4,620 – 5,399 บาท	-	4	73
- เดือนละ 3,000 – 4,619 บาท	-	9	82
- ต่ำกว่าวันละ 3,000 บาท	-	-	4

2. เวลาทำงานปกติ			
- วันละมากกว่า 8 ชั่วโมง	-	-	49
- วันละ 8 ชั่วโมง	11	36	163
- วันละต่ำกว่า 8 ชั่วโมง	-	1	-
3. การทำงานล่วงเวลา			
- ไม่มีทำงานล่วงเวลา	7	25	163
- ล่วงเวลาไม่เกิน 4 ชั่วโมง	4	12	49
- ล่วงเวลาเกิน 4 ชั่วโมง	-	-	-
4. วันทำงานปกติ			
- สัปดาห์ละ 6 วัน	11	19	157
- ทำทุกวัน	-	15	55
- อื่น ๆ	-	3	-
5. วันหยุดประจำสัปดาห์			
- สัปดาห์ละ 1 วัน	11	19	157
- สัปดาห์ละมากกว่า 1 วัน	-	-	-
- ไม่มีวันหยุด	-	15	55
- เดือนละ 2 วัน	-	2	-
6. วันหยุดประเพณี			
- ปีละ 13 วัน	11	25	196
- ปีละมากกว่า 13 วัน	-	12	-
- ปีละน้อยกว่า 13 วัน	-	-	6
7. การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดประเพณี			
- จ่าย	11	27	42
- ไม่จ่าย	-	10	170
8. วันหยุดพักผ่อนประจำปี			
- จัดให้	11	3	-
- ไม่จัดให้	-	24	212

8. วันหยุดพักผ่อนประจำปี			
- จัดให้	11	3	-
- ไม่จัดให้	-	24	212
9. ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี			
- จ่าย	11	-	-
- ไม่จ่าย	-	27	212
10. กำหนดการจ่ายค่าจ้าง			
- ทุกวัน	-	-	-
- ทุกสัปดาห์	-	-	-
- ทุกเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง	8	37	135
- เดือนละ 2 ครั้ง	3	-	75
- ปีละ 1 ครั้ง	-	-	2
- แล้วแต่ตกลงกัน	-	-	-

3. ข้อมูลโดยสรุปเรื่องสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

ประเภทอุตสาหกรรม

นายจ้าง 11 ราย จำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 1,325 คน พบข้อมูลโดยสรุปดังนี้

1. พบว่านายจ้างประเภทกิจการอุตสาหกรรมจะจ้างลูกจ้างเป็นรายวันโดยอัตราค่าจ้างเดินไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่จังหวัดขอนแก่น คือ วันละ 154 บาท

ลูกจ้างรายเดือนไม่มี

2. เวลาทำงานปกติ

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง ตามระเบียบของสถานประกอบการทุกแห่ง

3. นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน

4 ชั่วโมง ตามกฎหมายกำหนดจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามอัตรา 1.5 เท่าของเวลาทำงานปกติ

4. นายจ้างกำหนดวันทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน

5. นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้สัปดาห์ละ 1 วัน

6. นายจ้างจัดวันหยุดประเพณีให้ลูกจ้างปีละ 13 วัน
7. นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประเพณีได้ครบ 13 วัน
8. นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ 6 วัน
9. นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ครบ
10. กำหนดการจ่ายค่าจ้าง
 - จ่ายให้เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 3 แห่ง
 - จ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง จำนวน 11 แห่ง

ประเภทพาณิชย์กรรม

จากการเก็บข้อมูลนายจ้างประเภทพาณิชย์กรรมนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 27 ราย ลูกจ้าง 36 คน และนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว MOU 10 ราย ลูกจ้าง 15 คน รวมนายจ้าง 37 ราย ลูกจ้าง 51 คน พบว่ามีข้อมูลโดยสรุปได้ดังนี้

1. นายจ้างจำนวน 37 ราย

1.1 นายจ้างจ่ายค่าจ้างลูกเป็นจ้างรายวัน 22 ราย

- ค่าจ้างวันละ 154 – 179 บาท จำนวน 7 ราย
- ค่าจ้างวันละ 140 – 150 บาท จำนวน 15 ราย

1.2 นายจ้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้างเป็นรายเดือน 15 ราย

- ค่าจ้างเดือนละมากกว่า 5,400 บาท 2 ราย
- ค่าจ้างเดือนละ 4,620 – 5,399 บาท 4 ราย
- ค่าจ้างเดือนละ 3,500 – 4,500 บาท 9 ราย

2. เวลาทำงานปกติ

นายจ้างแจ้งว่าให้ลูกจ้างทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง 36 ราย น้อยกว่า 8 ชั่วโมง 1 ราย

3. การทำงานล่วงเวลา

มีนายจ้างจำนวน 12 ราย แจ้งว่าให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยจ่ายค่าล่วงเวลาให้นอกจากนั้นแจ้งว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลา

4. การกำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน จำนวน 19 ราย ส่วนอีก 15 ราย ให้ลูกจ้างทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดส่วนอีก 3 รายให้หยุดเดือนละ 2 วัน

5. การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ มีนายจ้างที่จัดวันหยุดให้ลูกจ้าง สัปดาห์ละ 1 วัน จำนวน 19 ราย ส่วนใหญ่จะเป็นวันอาทิตย์กรณีลูกจ้างแรงงานพม่าที่ นับถือมุสลิมจะวันหยุดศุกร์เนื่องจากต้องไปทำละหมาด

6. การจัดวันหยุดประเพณี มีนายจ้างแจ้งว่าให้ลูกจ้างหยุดตามวันหยุด ประเพณี 13 วัน 25 ราย มากกว่า 13 วัน 12 ราย

7. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประเพณี มีนายจ้างแจ้งว่าจ่ายค่าทำงานในวันหยุดประเพณีให้จำนวน 27 ราย ไม่จ่ายจำนวน 10 ราย

8. การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีนายจ้างแจ้งว่ามีวันหยุดพักผ่อน ประจำปีให้เพียง 3 ราย นอกนั้นไม่ได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้

9. การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่มีนายจ้างแจ้งการจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

10. การกำหนดการจ่ายค่าจ้างนายจ้างทุกรายแจ้งว่ากำหนดจ่ายค่าจ้าง เดือนละ 1 ครั้ง แต่ส่วนใหญ่จะให้ลูกจ้างเป็นล่วงหน้าได้

ประเภทงานอาชีพส่วนตัว

จากการเก็บข้อมูลนายจ้างประเภทกิจการนี้ มีนายจ้างที่จ้างลูกจ้างเป็นกรรมกร รับจ้างทั่วไป 12 ราย ลูกจ้าง 24 ราย งานรับใช้ทั่วไปในบ้าน 141 ราย ลูกจ้าง 148 ราย และคนงาน เกษตรกรรมนายจ้าง 58 ราย ลูกจ้าง 58 ราย และมีนายจ้างที่ลูกจ้างต่างค้า MOU ทำงานบ้าน 1 ราย ลูกจ้าง 1 คน รวมนายจ้าง ประเภทกิจการนี้ 212 ราย ลูกจ้าง 231 คน ได้ข้อมูลโดยสรุปดังนี้

1. นายจ้าง จำนวน 212 ราย

1.1 นายจ้างแจ้งว่าลูกจ้างรายวัน จำนวน 73 ราย

- ค่าจ้างวันละมากกว่า 180 บาท จำนวน 19 ราย
- ค่าจ้างวันละ 154 – 179 บาท จำนวน 46 ราย
- ค่าขั้นต่ำต่ำกว่า 154 บาท จำนวน 8 ราย

1.2 นายจ้างแจ้งว่าลูกจ้างรายเดือนจำนวน 139 ราย

- ค่าจ้างเดือนละ 4,620 – 5,000 บาท จำนวน 73 ราย
- ค่าจ้างเดือนละ 3,000 – 4,619 บาท จำนวน 62 ราย
- ค่าจ้างเดือนละต่ำกว่า 3,000 บาท จำนวน 4 ราย

2. เวลาทำงานปกติ
นายจ้างแจ้งว่ามีเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง จำนวน 163 ราย เกิน 8 ชั่วโมง จำนวน 49 ราย
3. การทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 4 ชั่วโมง จำนวน 49 ราย นอกนั้นไม่มีการทำงานล่วงเวลา
4. ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน จำนวน 150 ราย ทำงานทุกวัน จำนวน 55 ราย
5. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน จำนวน 157 ราย ไม่มีวันหยุด 55 ราย
6. มีการจัดวันหยุดประเพณี 13 วัน จำนวน 196 ราย น้อยกว่า 13 วัน 16 ราย
7. มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดประเพณี จำนวน 42 ราย ไม่จ่าย จำนวน 170 ราย
8. การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างไม่ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้
9. ไม่มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด
10. การทำงานการจ่ายค่าจ้าง
 - จ่ายทุกเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง จำนวน 135 ราย
 - เดือนละ 2 ครั้ง จำนวน 75 ราย
 - ปีละ 1 ครั้ง จำนวน 2 ราย

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ	จำนวนนายจ้างซึ่งกำหนด 3 ประเภท 260 ราย		
	อุตสาหกรรม 11 ราย	พาณิชย์กรรม 37 ราย	รับจ้างทั่วไป ฯ 212 ราย
1. ที่พักอาศัย			
- ไม่ได้จัดให้	4	4	11
- จัดให้	7	33	201

• ไม่คิดเงิน	-	29	198
• คิดเงิน	7	4	3
2. ห้องนำ ห้องสวม เพียงพอหรือไม่			
- ที่ทำงาน			
• เพียงพอ	11	37	212
• ไม่เพียงพอ	-	-	-
3. อาหาร			
- ไม่ได้จัดให้	4	4	11
- จัดให้	7	33	201
• คิดเงิน	7	29	-
• ไม่คิดเงิน	-	4	201
4. ชุดทำงาน			
- ไม่ได้จัดให้	-	35	212
- จัดให้	11	2	-
• ไม่คิดเงิน	-	-	-
• คิดเงิน	11	-	-
5. การช่วยเหลือลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย			
- ใช้บริการจากสำนักงาน	4	10	1
ประกันสังคม			
- ใช้บริการจากบัตรประกันสุขภาพ	7	27	211
แรงงาน			
- จ่ายให้กับลูกจ้างโดยตรง	-	-	-
- ให้ลูกจ้างช่วยเหลือตนเอง	-	-	-
6. การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล			
- ไม่ได้จัดให้	-	37	194
- จัดให้	11	-	18
• ไม่เก็บเงิน	11	-	18
• เก็บเงิน	-	-	-

5. ข้อมูลโดยสรุปเรื่องการจัดสวัสดิการ

ประเภทอุตสาหกรรม

นายจ้าง 11 ราย จำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 1,325 คน ข้อมูลโดยสรุปดังนี้

1. นายจ้างจัดที่พักให้กับลูกจ้าง จำนวน 11 ราย
 - ไม่คิดเงินจำนวน 6 ราย
 - คิดเงิน เป็นห้องรวมพักได้ 2-3 คน ห้องละ 1,000 บาท 1 ราย
 - คิดเงิน เป็นห้องรวมพักได้ 2-3 คน ห้องละ 600 บาท 3 ราย
 - คิดเงิน เป็นห้องรวมพักได้ 3-4 คน คนละ 250 ต่อเดือน 1 ราย
2. นายจ้างจัดห้องน้ำห้องส้วมให้ลูกจ้างทุกแห่ง
3. นายจ้างจัดอาหารให้ จำนวน 8 ราย
 - คิดเงินจากลูกจ้าง จำนวน 8 ราย
 - ไม่จัดอาหารให้ จำนวน 3 ราย
4. นายจ้างจัดชุดทำงานให้ 11 ราย
 - คิดเงินจากลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างผ่อนส่งเป็นรายเดือน
5. การช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย
 - นายจ้างให้ลูกจ้างใช้บริการจากบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
6. นายจ้างจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้กับลูกจ้างทั้ง

11 ราย เช่น หมวกนิรภัย รองเท้าเซฟตี้ ถุงมือ เข็มปลั๊ก ผ้าปิดจมูก

ข้อมูลโดยสรุป นายจ้างประเภทกิจการอุตสาหกรรม นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เช่นเกี่ยวกับลูกจ้างแรงงานไทยและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องกำหนดและปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเภทพาณิชย์กรรม

นายจ้าง 37 ราย ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 51 คน ข้อมูลโดยสรุปดังนี้

1. ที่พักอาศัย

นายจ้างส่วนใหญ่จัดที่พักให้อยู่กับนายจ้างโดยไม่คิดเงินมีเพียง 2 รายที่คิดค่าห้องพักจากลูกจ้างเดือนละ 250 บาท ลูกจ้าง 2 คน และอีกหนึ่งรายเช่าบ้านให้อยู่เดือนละ 1,000 บาท นายจ้างจ่ายให้ 500 บาท

2. ห้องน้ำ ห้องส้วม นายจ้างทุกรายแจ้งว่าจัดให้เพียงพอเนื่องจากมีลูกจ้างเพียง 1 – 2 คน
 3. อาหารในกรณีที่นายจ้างจัดที่พักให้อยู่อาศัยด้วยจะมีอาหารให้โดยไม่คิดเงิน
 4. ชุดทำงานนายจ้างไม่ได้จัดให้เนื่องจากไม่ต้องใช้แบบฟอร์ม ลูกจ้างจัดหาเอง
 5. กรณีลูกจ้างเจ็บป่วย นายจ้างทุกรายแจ้งส่งให้การช่วยเหลือทุกรายโดยใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
 6. การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเนื่องจากเป็นงานพาณิชย์ ไม่เป็นงานอันตรายจึงไม่จัดให้
- ประเภทงานรับจ้างทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม**

นายจ้าง 212 ราย ลูกจ้าง 231 คน ข้อมูลโดยสรุปดังนี้คือ

1. ที่พักอาศัยนายจ้างจัดที่พักให้ 203 ราย ไม่คิดเงิน
2. ห้องน้ำ ห้องส้วม นายจ้างให้เพียงพอ
3. อาหาร ในกรณีพักกับนายจ้างจะมีอาหารให้ฟรี
4. ชุดทำงาน นายจ้างไม่จัดให้
5. กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและใช้บริการจากบัตรประกันสุขภาพ

6. นายจ้างไม่ได้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการศึกษาเห็นว่านายจ้างยังมีการปฏิบัติในเรื่องสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสวัสดิการขั้นพื้นฐานยังไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่บ้าง ในกรณีนายจ้างประเภทพาณิชย์กรรมและประเภทงานอาชีพส่วนตัว แต่ถ้าศึกษาจากข้อเท็จจริงนายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้างและมีอาหารให้ซึ่งถ้าพิจารณาตามหลักรัฐศาสตร์ก็จะมีคุณสมบัติที่สมประโยชน์ และมีความพึงพอใจด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ส่วนสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมนั้นนายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีก็เรื่องการจัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องคำนึงถึงเพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะให้ลูกจ้างได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างเอง

บทที่ 5

สรุป ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

จากการที่ผู้ทำการศึกษา ได้ศึกษาข้อมูลและสภาพการจ้างสภาพการทำงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานขั้นพื้นฐานของนายจ้างที่จัดให้กับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 260 ราย ในจังหวัดขอนแก่น ประกอบกับข้อมูลในการตรวจแรงงานของ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทำการศึกษาในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานดูแลให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในท้องที่ความรับผิดชอบ ให้ได้รับการคุ้มครองดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานในเรื่องค่าจ้าง ค่าตอบแทนเวลาทำงานวันหยุด ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการดำรงชีพประจำวันให้ได้รับความเป็นธรรม ประกอบกับผู้ทำการศึกษาได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดขอนแก่น ตามคำสั่งของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ที่ 3/2547 ตั้ง ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2547 โดยปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะประธานคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว มีหน้าที่ให้คำแนะนำหรือปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดประเภทกิจการและการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เข้าทำงานและปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการ ฯ มอบหมาย

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2547 ณ ห้องประชุมเสียงแคน ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เป็นประธานอนุกรรมการมีจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ซึ่งที่ประชุมได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2547 เห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยให้กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเริ่มดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี 2547 มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำทะเบียนรายภูมิลำเนาสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

โดยให้เจ้าบ้านหรือนายจ้างพาคนต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ณ ที่ว่าการอำเภอ / กิ่งอำเภอ สำนักงานเทศบาล ระหว่างวันที่ 1 - 31 กรกฎาคม 2547

ขั้นตอนที่ 2 การจดทะเบียนนายจ้างที่แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างที่ได้รับอนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวคือ เจ้าบ้านบุคคลทั่วไป เจ้าของสถานประกอบการ ที่มาขอแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน โดยมาขอขึ้นทะเบียนได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ตั้งแต่วันที่ 1-31 กรกฎาคม 2547

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพต่างด้าว คนต่างด้าวที่ได้ขึ้นทะเบียนแล้วมีประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องไปตรวจสอบสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนดระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม 2547 - 31 ตุลาคม 2547

ขั้นตอนที่ 4 การอนุญาตทำงาน เมื่อผ่านการตรวจสอบสุขภาพแล้วนายจ้างที่ได้รับหนังสือแจ้งผลให้จ้างคนต่างด้าวหรือโบ โควตาต้องพาคนต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทยหรือแบบ ทร. 38/1 ไปยื่นขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ที่เป็นสถานที่ตั้งสถานที่ทำงาน ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม 2547 - วันที่ 15 พฤศจิกายน 2547

และจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ในฐานะอนุกรรมการและเลขานุการ คณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดขอนแก่น ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกรมการจัดหางานกำหนด ซึ่งในระหว่างวันที่ 1 - 31 กรกฎาคม 2547 มีนายจ้างในจังหวัดขอนแก่น แจ้งความต้องการ จำนวน 740 ราย ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 3,928 คน เป็นสัญชาติพม่า 1,020 คน สัญชาติลาว 2,220 คน และสัญชาติกัมพูชา 688 คน มีนายจ้าง 126 ราย ที่ยังไม่มีแรงงานต่างด้าว แต่แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว มีนายจ้างที่แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 4 รายได้แก่

(1) บริษัท ลุ่มโขง เพิ่มคำ จำกัด ประกอบกิจการขายเฟอร์นิเจอร์และล้างขวดเบียร์ ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 100 คน เพื่อให้ทำงานล้างขวดเบียร์

(2) บริษัท ไซโยเอเอ จำกัด ประกอบกิจการรับซื้อไม้ยูคาลิปตัส ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 165 คน เพื่อให้ทำงานขนไม้ขึ้นรถบรรทุก

(3) บริษัท เพิ่มพูนพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ สาลี่คัตตันบัทและกล่องกระดาษ ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 100 คน เป็นพนักงานในโรงงาน

(4) ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอวนเดชาพานิช ประกอบกิจการผลิตแหวน แข็งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 1,800 คน (สัญชาติพม่า ชาย 100 คน หญิง 500 คน สัญชาติลาว ชาย 100 คน หญิง 500 คน และสัญชาติกัมพูชา ชาย 100 คน หญิง 500 คน) มติที่ประชุมได้เห็นชอบตามจำนวนนายจ้างที่แจ้งความต้องการทั้ง 740 ราย และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แจ้งความต้องการใช้ 3,928 คน ที่ขอ

ต่อมาได้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2547 ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดขอนแก่น ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น หลังใหม่ ชั้น 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่นายจ้างแจ้งความต้องการมีข้อมูลแจ้งต่อที่ประชุมมีนายจ้างแจ้งค่าขอใช้แรงงานต่างด้าวแล้ว 168 ราย เป็นลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 244 คน (สัญชาติพม่า 47 คน สัญชาติลาว 176 คน สัญชาติกัมพูชา 21 คน) ซึ่งปรากฏมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียน ณ สำนักงานทะเบียนอำเภอและสำนักงานทะเบียนท้องถิ่น จำนวน 1,902 คน แต่นายจ้างแจ้งความต้องการไว้ 4,199 คน จำนวนที่นายจ้างแจ้งความต้องการนั้นไม่สามารถหาแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างตามที่นายจ้างยื่นความต้องการไว้และผู้ที่เป็นนายจ้างจำนวน 168 รายนั้น ส่วนใหญ่เป็นนายจ้างที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวรายละ 1-2 คน ซึ่งมีการทำงานกันมาอยู่เดิมแล้ว ส่วนความต้องการแรงงานต่างด้าวจำนวนมากนั้นนายจ้างได้ขอให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนจากจังหวัดอื่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมติที่ประชุมมอบให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นพิจารณาซึ่งได้มีการประชุมในครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2547 ได้เห็นชอบให้นายจ้างสามารถนำแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนจากจังหวัดอื่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่นได้ ปรากฏว่าห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอวนเดชาพานิช ซึ่งแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ 1,800 คนนั้น ได้แจ้งขออนำแรงงานพม่าที่จดทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก มาทำงานที่ โรงงานทอวนเดชาพานิช สาขา 2 ต้องอยู่ที่ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มติที่ประชุมเห็นชอบ

ผู้ทำการศึกษาในฐานะสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น และอนุกรรมการพิจารณาจากการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดขอนแก่น จึงได้เข้าไปตรวจดูสถานประกอบกิจการห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอวนเคซาพานิช เนื่องจากเห็นว่าสถานประกอบกิจการแห่งนี้ขอใช้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากสถานประกอบกิจการจะมีความต้องการในการจัดการเรื่องสวัสดิการที่พัก ห้องน้ำห้องส้วม และเรื่องอาหาร รวมทั้งการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยอย่างไร ซึ่งได้พบกับเจ้าของและผู้บริหารของสถานประกอบกิจการ ได้สำรวจสถานที่พักอาศัย การจัดสาธารณูปโภคเบื้องต้นก่อนที่จะนำแรงงานต่างด้าวมา ซึ่งเห็นว่าเจ้าของสถานประกอบกิจการได้มีการเตรียมพร้อมรองรับไว้แล้ว จึงได้มอบหมายให้นิติกรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ทำการบันทึกปากคำนายจ้างเอาไว้ เพื่อเป็นการยืนยันว่าจะปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานการคุ้มครองแรงงาน เรื่อง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างแรงงานคนไทยจะต้องจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานต่อการยังชีพประจำวัน เช่น เรื่องที่พักอาศัย ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้กับลูกจ้างตามสมควร ซึ่งผู้ทำการศึกษาให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ ได้รายงานด้วยวาจาเป็นการเบื้องต้น

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการใช้แรงงานต่างด้าวของห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอวนเคซาพานิช ได้มีการนำแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่จดทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก มาเป็นชุด ๆ ครั้งละ 70 – 80 คน และมีแรงงานต่างด้าวบางคนเมื่อมาถึงโรงงานแล้วไม่ประสงค์จะทำงาน ก็จะนำตัวกลับไปส่งจังหวัดตากและนำคนใหม่มาแทนเพิ่ม กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มาทำงานอยู่รวมกันในโรงงาน จึงมีหลายกลุ่มหลายพวก บางกลุ่มมาจากต่างเผ่าต่างพื้นที่ไม่ถูกกัน เมื่อมีกิจกรรมก็อาจจะทะเลาะกันได้ทางนายจ้างจึงต้องจัดระบบการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณที่พัก และต่อมาได้เกิดเหตุชุมนุมประท้วงเกิดขึ้นซึ่งผู้ทำการศึกษาได้รายงานไว้ในเรื่องข้อมูลสภาพทั่วไปบทที่ 2 แล้ว ซึ่งจากเหตุการณ์สถานการณ์ดังกล่าว เมื่อมีการชุมนุมยื่นข้อเรียกร้องเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการไม่ว่าจะมีลูกจ้างเป็นแรงงานคนไทยหรือลูกจ้างแรงงานต่างด้าวก็ตามพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อบริหาร ส่งเสริม หรือบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามคำสั่งโดยมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตามตรวจสอบ ถามข้อเท็จจริงและกรณีที่มีการ

ชุมชนยื่นข้อเรียกร้องพนักงานตรวจแรงงานจะต้องใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์ เทคนิควิธีการไกล่เกลี่ย การระงับข้อพิพาท ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการ

ด้วยมีนายจ้างในจังหวัดขอนแก่น ได้แจ้งความประสงค์ยื่นคำขอใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต้องการมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่จริงในจังหวัด ต่อมาจังหวัดขอนแก่น โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ได้ดำเนินการให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการยื่นความประสงค์ขออนุญาตนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน และเพื่อเป็นการแก้ไขการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองมาหางานทำ โดยให้สอดคล้องกับที่รัฐบาลไทยได้ทำบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน Memorandum of Understanding (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศคือ ลาว พม่า และกัมพูชา ซึ่งในจังหวัดขอนแก่นมีคนต่างด้าว MOU ที่นายจ้างแจ้งความประสงค์ขอจ้างแรงงานต่างด้าว 2 ประเทศ คือ ลาวและกัมพูชา ปรากฏมีนายจ้างที่ขอใช้แรงงานต่างด้าวอยู่จำนวน 15 ราย และมีแรงงานต่างด้าว MOU อยู่ในปัจจุบัน 696 คน รายละเอียดปรากฏในข้อมูลบทที่ 2

จากการที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น มีหน้าที่ต้องตรวจแรงงานในสถานประกอบการทุกแห่ง รวมทั้งสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 และแก้ไขฉบับที่ 3 พ.ศ.2551 และกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องให้นายจ้างมีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานเร่งรัดการตรวจแรงงานให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และได้สำรวจข้อมูลตามแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการจ้างสภาพการทำงาน และสวัสดิการขั้นพื้นฐานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา) หรือเป็นข้อมูลในการดูแลคุ้มครองให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้อง ต่อไป

2. ปัญหาอุปสรรค

ในปีงบประมาณ 2549 ผู้ทำการศึกษาได้รับรายงานจากการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น

ได้เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในช่วงเดือนเมษายน 2549 ถึงเดือนสิงหาคม 2549 จำนวน 54 แห่งมีลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 340 คน (พม่า 260 คน ลาว 85 คน กัมพูชา 1 คน) และระหว่างวันที่ 7-8 สิงหาคม 2549 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางเข้าร่วมตรวจสถานประกอบกิจการจำนวน 12 แห่ง ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 53 คน

เรื่องที่พบจากการตรวจแรงงานสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวพอสรุปได้ 4 ประเด็น คือ

(1) ปัญหาคุ้มครองแรงงาน พบว่ายังมีการปฏิบัติไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่อง

- การจ่ายค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง การหักค่าจ้าง
- เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา
- วันหยุด วันลา
- ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล
- การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก ห้องน้ำ ห้องส้วม อาหาร

ร้านค้า สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย เป็นต้น

(2) ปัญหาด้านสังคมซึ่งเป็นปัญหาที่อาจกระทบต่อสังคมและชุมชนส่วนรวม เช่น

- เรื่องการทะเลาะวิวาทระหว่างคนต่างด้าวด้วยกันเองและระหว่างคนต่างด้าวกับคนในชุมชนใกล้เคียง (ในเวลาเลิกงาน / วันหยุดประจำสัปดาห์ / วันหยุดตามประเพณี) โดยเฉพาะการดื่มสุราและร้านค้าที่มีการร้องเพลง

- เรื่องสภาพความเป็นอยู่ที่แออัด สภาพแวดล้อมที่สกปรก
- เรื่องยาเสพติด
- เรื่องการออกนอกเขตพื้นที่การประสูติเหตุทางจราจร

(3) ปัญหาด้านสาธารณสุข โรคจากการทำงาน โรคติดต่ออื่น ๆ เช่น โรคเท้าช้าง โรคไขกาทหลังแอ่น โรควัณโรค โรคเอดส์ ปัญหาทางเพศ การวางแผนครอบครัว ฯลฯ

(4) เรื่องอื่น ๆ ที่ปัญหาที่อาจกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากถ้าหากนายจ้างมีการปฏิบัติที่แตกต่างหรือเลือกปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างลูกจ้างคนไทยกับคนต่างด้าวมักมีผลต่อการค้าระหว่างประเทศ

ผู้ทำการศึกษาได้ตระหนักในเรื่องการคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นภารกิจที่หลายภาคส่วนจะต้องให้ความร่วมมือประสานงานการดำเนินการเป็นภาคีร่วมกันทั้งภาครัฐ องค์กรเอกชน นายจ้าง จึงได้เชิญสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับทราบปัญหาที่ปฏิบัติในวันจันทร์ที่ 27 พฤศจิกายน 2549 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น และพร้อมทั้งได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้าร่วมประชุมชี้แจงข้อมูลปัญหาข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ในวันจันทร์ที่ 27 พฤศจิกายน 2549 เวลา 13.30 – 15.30 น.

ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ภาครัฐประกอบด้วยสังกัดป้องกันจังหวัด ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด นายอำเภอเมืองขอนแก่น นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น อุตสาหกรรมจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค 4 สาธารณสุขจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดขอนแก่น พัฒนาการจังหวัด แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภาค 6 จังหวัดขอนแก่น และภาคเอกชนประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มเพื่อนเด็ก ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานนักวิจัยอิสระ ผู้จัดการมูลนิธิไทยอาทร ผู้สื่อข่าวอีตานีริวิว ผู้ทำการศึกษาในฐานะสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพร้อมพนักงานตรวจแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้ร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองมาหางานทำในจังหวัดขอนแก่น ได้รับรู้รับทราบและปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่นพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2521 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้น

ซึ่งในความเห็นที่ประชุมได้รับทราบสภาพปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นปัญหาที่สรุปได้ 4 ประเด็นดังข้างต้นและนายอำเภอเมืองขอนแก่นได้เสนอมาตรการในการแก้ไขปัญหา 2 มาตรการคือ

1. มาตรการป้องกันเพื่อวางแผนร่วมกันในการบริหารการจัดการปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การตรวจแรงงานร่วมกัน ผู้ประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต้องคุยกันเพื่อปรึกษาหารือหรือทำความเข้าใจให้ถูกต้องจะได้ปฏิบัติในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. มาตรการปราบปรามใช้กำลังสนธิเข้าปฏิบัติการเมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

และป้องกันจังหวัดขอนแก่น ได้กล่าวถึงปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในจังหวัดขอนแก่น กรณีของห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทอวนเคซาพานิช ว่าเมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่มีการเตรียมการไว้ก่อน ขาดความร่วมมือประสานงาน

และอุตสาหกรรมจังหวัด ได้แจ้งข้อมูลต่อที่ประชุมว่ามีผู้ประกอบการหลายแห่งต้องการมาตั้งฐานการผลิตในจังหวัดขอนแก่น แต่มีปัญหาเรื่องแรงงานซึ่งมีไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ผู้บริหารของบริษัทต่าง ๆ ตัดสินใจเปลี่ยนไปตั้งโรงงานในจังหวัดอื่นและมีข้อเสนอเกี่ยวกับการใช้แรงงาน คือ

1. การมีฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะข้อมูลแรงงานภาคเกษตรและแนวโน้มของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาสู่จังหวัดขอนแก่นมากขึ้น

2. นโยบายการป้องกันได้เสนอว่าให้ผู้ประกอบการมีการวางแผนก่อนนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรม เช่น ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมวิธีการทำงาน ที่ถูกต้อง ระเบียบวินัยอุตสาหกรรม

ส่วนผู้แทนผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 4 ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่าข้อมูลแรงงานต่างด้าวกับการค้าของเสพติดในจังหวัดขอนแก่น ข้อมูลของศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดยังไม่มี และยินดีให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานและหากมีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวทำงานศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พร้อมให้การสนับสนุนนำยาตรวจปัสสาวะ

ผู้ทำการศึกษา ในฐานะเลขานุการที่ประชุม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว ได้สรุปข้อมูลการประชุมเป็นประเด็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ในอนาคตข้างหน้าของจังหวัดขอนแก่น เพราะจังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางการลงทุนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากจึงสรุปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามาจากระดับล่างสู่ระดับบนได้ดังนี้คือ

1. เห็นควรให้มีศูนย์ปฏิบัติการ มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานคนต่างด้าวของจังหวัด ด้านสังคมและสาธารณสุขเหมือนอำเภอเมืองขอนแก่น ที่มีศูนย์อำนวยการจัดระเบียบสังคมอำเภอซึ่งทุกหน่วยงานร่วมตรวจในเขตท้องที่ของอำเภอเมืองขอนแก่น

2. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดเข้ามาทำงาน เห็นควรประสานแจ้งข้อมูลให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ประสานรับทราบข้อมูลร่วมกัน

3. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมก่อนให้ทำงานนายจ้างจะต้องมีหน้าที่อบรมให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้งานและข้อกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน รวมทั้งกฎหมายขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นทราบ

4. ผู้ประกอบกิจการจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างคนไทย ไม่เลือกปฏิบัติโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรับแจ้งนำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องกำชับสั่งการให้นายจ้างไปปรับถือปฏิบัติ และแจ้งให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทราบ เพื่อจะได้ใช้เป็นฐานข้อมูลในการตรวจแรงงานต่อไป

5. ประเด็นที่ได้จากการประชุมของผู้ประกอบกิจการในช่วงเข้าได้เสนอขอให้ภาครัฐ โดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทุกส่วนจัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานต่างด้าวระดับเขตหรือระดับภาคขึ้น เพื่อลดขั้นตอนในการพิจารณาอนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว และสามารถแก้ไขปัญหาการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศด้วย

6. ประเด็นเรื่องสุขภาพอนามัย การรักษาโรค การป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งการวางแผนครอบครัว การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานใดให้หน่วยงานนั้นรับทราบและนำไปวางแผนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของจังหวัดต่อไป

ในเรื่องการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการควบคุมดูแล นายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ผู้ทำการศึกษา

ได้จัดทำแบบสอบถามถึงนายจ้างผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวประเภทหลบหนีเข้าเมืองจำนวน 245 ราย ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว MOU จำนวน 15 ราย ได้แบ่งประเภทกิจการเป็น 3 ประเภทกิจการหลัก ประกอบด้วย 1. ประเภทอุตสาหกรรม 2. ประเภทพาณิชยกรรม 3. ประเภทรับจ้างทั่วไป รับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม พอสรุประเค้นปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการจัดสวัสดิการในการทำงานของนายจ้างจัดให้กับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ได้ดังนี้

1. เรื่องสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน

(1) เรื่องอัตราค่าจ้าง พบว่า นายจ้างประเภทอุตสาหกรรม จ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนนายจ้างประเภทงานพาณิชยกรรมและงานรับจ้างทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม มีการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำประมาณครึ่งหนึ่งแต่ดูจากข้อเท็จจริงเป็นรายที่นายจ้างจัดให้พักอาศัยอยู่ด้วยและจัดอาหารให้

(2) เรื่องเวลาการทำงานปกติ พบว่านายจ้างประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมปฏิบัติถูกต้อง เนื่องจากมีการกำหนดเวลาที่แน่นอน ส่วนลูกจ้างประเภทรับใช้ในบ้าน และแรงงานเกษตรกรรมมีการทำงานเกินเวลาปกติตามกฎหมายกำหนดวันละ 8 ชั่วโมง เนื่องจากส่วนใหญ่ลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่เป็นสามีภรรยา

(3) การทำงานล่วงเวลา นายจ้างประเภทอุตสาหกรรมจะมีงานให้ลูกจ้างทำล่วงเวลาและจ่ายค่าจ้างให้ ส่วนงานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลาแต่ข้อเท็จจริง เวลาทำงานไม่สามารถกำหนดชั่วโมงทำงานที่แน่นอนได้

(4) จัดวันทำงานปกติและวันหยุดประจำสัปดาห์นายจ้างประเภทอุตสาหกรรมและกรณีจะกำหนดให้ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน มีงานพาณิชบางรายไม่มีวันหยุดส่วนใหญ่จะเป็นงานขายของหน้าร้าน งานเชือดไก่ งานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ ซึ่งเป็นงานฤดูกาล

(5) วันหยุดประเพณีและค่าทำงานในวันหยุดประเพณี งานทุกประเภทระบุว่าวันหยุดประเพณีให้ ส่วนงานรับจ้างทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานเกษตรกรรมแจ้งว่ามีวันหยุดแต่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประเพณี

(6) วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อน นายจ้างประเภทอุตสาหกรรมจัดให้มีและแจ้งว่าจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ส่วนงานอื่นไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้

(7) การทำงานการจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง

สรุปสภาพการจ้างและสภาพการทำงานพบว่านายจ้างยังมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงานอยู่บ้าง แต่ในงานอุตสาหกรรมนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวจะปฏิบัติถูกต้อง ที่ปรากฏไม่ถูกต้องเนื่องจากนายจ้างจัดที่พักมีอาหารให้ และที่บอกว่านายจ้างปฏิบัติถูกต้องเนื่องจากมีความต้องการแรงงานมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน

2. เรื่องสวัสดิการด้านแรงงาน

พบว่านายจ้างจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดในเรื่อง หอพักห้องส้วม ส่วนเรื่องการเจ็บป่วย การรักษาพยาบาล ถ้าเป็นคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจะใช้บริการจากบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าว MOU จะใช้บริการจากสำนักงานประกันสังคม

ส่วนนายจ้างรายใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากได้จัดที่พักอาศัยให้ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้กำชับให้ดูแลเรื่องสุขลักษณะและจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นได้

3. ข้อเสนอแนะ

ในเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าว ถึงแม้จะได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคคนต่างด้าวเข้าเมืองที่ไม่ถูกต้อง ให้ดำเนินการให้ถูกต้องสามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับนั้น นายจ้างปกติส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือด้วยดี ตั้งแต่แจ้งจำนวนความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและประสงค์จะนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน จะพบว่านายจ้างกลุ่มนี้ไม่ฝ่าฝืนหรือมีการปฏิบัติถูกต้องและให้ความร่วมมือด้วยดี แต่สำหรับนายจ้างที่แอบจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ยังมีอยู่ นั้น จะมีปัญหาเพราะไม่สามารถรู้ได้ว่าอยู่ที่ไหน จำนวนเท่าไร มีสภาพการจ้าง สภาพความเป็นอยู่อย่างไร คนงานแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะได้รับ

ความเป็นธรรมหรือไม่ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในการสอดส่องดูแลเพื่อให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป ดังที่ผู้ทำการศึกษาได้เร่งรัดให้พนักงานตรวจแรงงานได้เข้าไปติดตามให้คำแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง และได้หามาตรการและแนวทางโดยได้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ประกอบการ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้องและรับฟังรับทราบปัญหาข้อขัดข้องเพื่อช่วยคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้ง ร่วมประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับหน่วยงานภาคส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบทบาทในการดูแลและใกล้ชิดกับสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจะต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดข้อมูลจะต้องเชื่อมประสานกันตลอดจะต้องไม่ต่างคนต่างทำ เมื่อมีกรณีเกิดปัญหาหรือเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ปกติเกิดขึ้นจะได้เข้าไปร่วมกันแก้ไขปัญหาซึ่งตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงงานทออวนเดชาพานิช โรงงาน 2 ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ในระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม 2549 ถึงวันที่ 3 กันยายน 2549 นั้น เป็นตัวอย่างได้ดี

ซึ่งเหตุการณ์ครั้งนั้น ครั้งแรกที่ก่อให้เกิดเหตุคนงานแรงงานพม่าต้องประท้วงเรียกร้องเนื่องจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่โรงงานทออวนเดชาพานิช ไปปรับมาจากอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก นั้น โรงงานได้ไปมาหลายครั้ง ๆ ละ 70-80 คน จนถึงเดือนที่เกิดเหตุได้ปรับคนงานติดต่อกัน 11 ครั้ง คนงานพม่ารวม 565 คน คนงานพม่าที่นายจ้างพาเข้านั้นมาจากหลายพื้นที่ของประเทศพม่า ซึ่งแต่ละพื้นที่ของประเทศพม่าก็มีขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกัน การมาอยู่ร่วมกันระหว่างคนพม่าเองก็มีปัญหาภายในแบ่งเป็นกลุ่มเป็นฝักฝ่าย มีพม่าเผ่ากระเหรี่ยงพุทธ เผ่ากระเหรี่ยงคริสต์ มีไทยใหญ่ มีกลุ่มมุสลิม เป็นต้น เมื่อมาอยู่ร่วมกันก็มักมีปัญหากระทบกระทั่งกันและประกอบกับมีการต้องมีกิจกรรมที่ต้องสัมผัสกับคนงานไทยอีก ก็อาจนำไปสู่ปัญหาหลาย ๆ ปัญหา การที่แรงงานพม่าชุมนุมเรียกร้องครั้งนั้น ก็เกิดจากเรื่องของสวัสดิการความเป็นอยู่ เรื่องความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน การจะออกนอกเขตพื้นที่ที่ควบคุมเพื่อเข้าไปในตัวเมือง การซื้อหาอาหาร รวมทั้งเรื่องข้อจำกัดในการทำงาน เวลาทำงาน ส่วนในเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทนนั้น แรงงานต่างด้าวถือว่าไม่มีปัญหาเพราะก่อนเดินทางมาทำงานนั้น ได้มีเงื่อนไขการกู้ยืมนายจ้างจ่ายเงินเครดิตให้ใช้จ่ายไว้ก่อนแล้ว แต่เรื่องสำคัญคือเรื่องของ

สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจะต้องดูแล กรณีที่เกิดขึ้นกลุ่มแรงงานพม่าได้มีการติดต่อมาที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากมีข้อมูลที่องค์กรคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่อำเภอแม่สอดให้คำแนะนำให้ขอคำปรึกษาซึ่งผู้ทำการศึกษา ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานรีบเข้าไปดำเนินการช่วยเหลือให้คำแนะนำโดยยึดหลักแรงงานสัมพันธ์ใช้วิถีไกล่เกลี่ยซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ เทคนิคและวิธีการ และรู้ขั้นตอนกระบวนการยุติเข้าเรียกร้องหรือกระบวนการระงับข้อพิพาท เนื่องจากจะมีเรื่องของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย และถ้าต้องมีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานหลายๆ หน่วยงานก็จะต้องมีการให้ข้อปรึกษาหารือทำความเข้าใจข้อมูลต่างๆ ต้องตรงกันและเข้าใจกระบวนการบริหารจัดการต่อสภาวะการณ์และต้องฟังความเห็นของทุกฝ่าย ต้องสำนึกถึงผลได้ ผลดี ผลเสีย ผลตรวจที่จะตามมาซึ่งคนงานแรงงานพม่าเมื่อได้รับการแนะนำ ไกล่เกลี่ย ทำความเข้าใจแล้ว เหตุการณ์ทุกอย่างก็ยุติ แต่เนื่องจากความไม่เข้าใจของฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นทั้งภาคราชการหรือฝ่ายนายจ้างไม่เข้าใจหลักของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อกลุ่มแรงงานว่าจะก่อเหตุการณ์วุ่นวายทำให้บ้านเมืองไม่สงบสุขและพ่วงเล็งเอาผิดกับผู้แทนแรงงานพม่าที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนในการเจรจาเนื่องจากสามารถพูดภาษาไทยได้และเหตุการณ์ยิ่งบานปลาย เมื่อหลายหน่วยงานเข้าไปในสถานการณ์ฉุกเฉินต่างก็เสนอให้ตัดปัญหาเพียงเอาตัวแทนของกลุ่มคนงานกลับจังหวัดตากเท่านั้น แต่เหตุการณ์กลับทำให้บานปลายไม่ยุติง่าย ถึงต่อมาจะยุติแต่ก็ไม่สมประโยชน์เพราะจริงๆ คนงานที่เดินทางกลับ 264 คน นั้นยังต้องการทำงานไม่ต้องการเดินทางกลับแต่ก็ต้องเดินทางกลับเพราะเหตุการณ์บังคับ สาเหตุเบื้องลึกจริงๆ แล้ว กลุ่มแรงงานพม่าเพียงแค่นี้ต้องการให้นายจ้างปรับปรุงเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ ความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางไปกลับทำงาน ถึงแม้จะไม่มีกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของการใช้ชีวิตประจำวัน

ผู้ทำการศึกษามีความเห็นว่ มาตรการบังคับตามกฎหมายนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติถ้าฝ่าฝืนก็มีมาตรการลงโทษเรื่องคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เช่นเดียวกัน ลูกจ้างถึงแม้จะเป็นแรงงานต่างด้าวก็ต้องได้รับการคุ้มครอง นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดเรื่องของนายจ้าง ลูกจ้างนั้น

ไม่เพียงแต่นำเรื่องกฎหมายมาบังคับเท่านั้น ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังมีความสำคัญเพราะถ้านายจ้าง ลูกจ้าง มีความสัมพันธ์มีความเข้าใจเห็นใจกัน มีการให้ มีสวัสดิการที่ดี มีความเข้าใจอันดีต่อกันสังคมแรงงานก็จะสงบสุข

ผู้ทำการศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะในกรณีการใช้แรงงานต่างด้าว ดังนี้คือ

1. นายจ้างผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องมีความเข้าใจ รับทราบข้อมูล และข้อควรปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคนเข้าเมือง กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. นายจ้างผู้ประกอบการที่มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก จะต้องมีการเตรียมรับในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พัก หอพัก ห้องครัว การสาธารณสุข โภชนาการ สาธารณสุข รวมทั้งเรื่องความสงบเรียบร้อย และจะต้องแจ้งความพร้อมให้หน่วยงานทางราชการที่รับผิดชอบทราบเพื่อประกอบการพิจารณา

3. ส่วนราชการในจังหวัดเองจะต้องมีการเตรียมรับเช่นเดียวกัน ต้องทำความเข้าใจเตรียมกับสภาพต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งแผนดังกล่าวนี้ สามารถกำหนดแยกเป็นหลายแบบ เช่น ทางด้านความมั่นคง แผนทางสังคม แผนทางเศรษฐกิจ

4. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าวหรือมีกฎหมายที่ต้องรับผิดชอบการใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลข่าวสาร เช่น จำนวนสถานประกอบการ จำนวนแรงงานต่าง ๆ ในแต่ละเดือนมีการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงอย่างไร ควรติดตามนายจ้างในการปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามกฎหมาย ข้อกำหนด เงื่อนไขสัญญาจ้างหรือไม่ เป็นต้น

5. ผู้ประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องแจ้งและประสานงานการปฏิบัติกับส่วนราชการอย่างเปิดเผยซึ่งจะเป็นการถูกต้องทำให้ต้องไปฝ่าฝืนหรือจำกัดในเรื่องปฏิบัติ

6. เมื่อมีเหตุการณ์ข้อขัดแย้งขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างแรงงานไทยหรือลูกจ้างแรงงานพม่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการยุติข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งจะเข้าใจหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,การพัฒนา
ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,ตุลาคม
2543.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กองแรงงานสัมพันธ์,ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์.กรุงเทพฯ: กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กองแรงงานสัมพันธ์,ระบบคณะกรรมการร่วม
ปรึกษาหารือและระบบยุติการร้องทุกข์.กรุงเทพฯ : กองแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2543.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,สำนักมาตรฐานแรงงาน,ตัวบทสัญญาพื้นฐานของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.กรุงเทพฯ:สำนักมาตรฐานแรงงาน,กรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน;สำนักแรงงานสัมพันธ์.เทคนิคการเจรจาต่อรอง.
กรุงเทพฯ: พฤษภาคม 2546.
- กรมประชาสัมพันธ์.คณะกรรมการประชามติสัมพันธ์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว :
คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.).คู่มือการ
จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว.กรุงเทพฯ:2550.
- ประยูร ชะมะผลิน,รายงานการศึกษาวิเคราะห์เรื่องแนวทางการสร้างหลักประกันความ
มั่นคง และการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล .ผลงานทาง
วิชาการ.,กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,มกราคม 2548.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง,สถาบันวิจัยและพัฒนา.รายงานการศึกษาแนวทางพัฒนารูปแบบ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541. กรุงเทพฯ:มิถุนายน 2541.