



เอกสารหมายเลข 3

ผลงานเรื่อง

**บทบาทของกระทรวงแรงงาน**

**ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์**

โดย

**นายสุนันท์ โพธิ์ทอง**

ตำแหน่งรองอธิบดี (นักบริหาร 9)

ตำแหน่งเลขที่ 3

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

(นักวิชาการแรงงาน 10 ชช.)

ตำแหน่งเลขที่ 11

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

14278

2553

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง บทบาทของกระทรวงแรงงานในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรการและนโยบายระดับชาติ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และอนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่เชื่อมโยงกับ การกำหนดมาตรการและกลไกการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน การศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย และต่างประเทศ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนการเสนอแนะแนวทาง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีบทบาทและอำนาจ หน้าที่ในการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้วยการลงนามในบันทึก ข้อตกลง (Memorandum of Understanding : MOU) และบทบาทจากการที่ประเทศไทย ให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปัญหาการค้ามนุษย์ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย ไม่เป็นธรรม หรือที่เรียกว่าแรงงานบังคับ (Forced Labour) โดยมากจะพบ ในแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และถูกบังคับใช้แรงงานแบบกดขี่ ไม่เป็นธรรม บางรายก็ถูกล่อลวงละเมิดทางเพศ กล่าวได้ว่าการดำเนินการของกระทรวง แรงงาน แม้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ แต่ก็เป็นส่วน สำคัญของการปราบปรามอาชญากร ค้ามนุษย์ในรูปแบบของสหวิชาชีพ

สถานการณ์การค้ามนุษย์ในปัจจุบัน ได้กลายเป็นปัญหาในระดับโลก ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เรียกร้องให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกตระหนักว่า การค้ามนุษย์เป็น “อาชญากรรมที่ทำให้เราทุกคนอับอาย” และให้ประเทศต่างๆ ร่วมมือกัน ต่อต้านขบวนการค้ามนุษย์ สำหรับประเทศไทยการค้ามนุษย์ได้เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน เนื่องจากสภาพภูมิประเทศเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ประเทศไทยอยู่ในสถานะประเทศ ดันทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตามประเทศไทย ได้พยายามป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มาโดยตลอด แต่มีอุปสรรคหลาย ประการที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้นไปได้ อาทิ ปัญหา ขอบกพร่องในด้านการ ประสานงาน การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งดำเนินการใน

รูปแบบสหวิชาชีพ การขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานร่วมกับกลุ่มองค์กร เอกชน ภาคประชาชนในลักษณะของแนวร่วม หรือเครือข่าย การแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ โดยต้นเหตุของปัญหาที่แท้จริงของกระบวนการค้ามนุษย์นั้นอยู่ลึกและซับซ้อน ซ้อนทับ ด้วยผลประโยชน์และอิทธิพลมืด ยากที่จะเจาะเข้าไปสืบค้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีข้อเสนอแนะให้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงของกฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละฉบับ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการหารือร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบสหวิชาชีพ เพื่อกำหนดขั้นตอนและจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงาน ให้องค์กรเอกชน (NGOs) เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับภาครัฐ ให้มีแนวร่วม หรือเครือข่ายเจาะเข้าไปแทรกซึมในขบวนการค้ามนุษย์เพื่อแจ้งเบาะแสและรายงาน ความเคลื่อนไหว การแก้ปัญหาที่ต้นเหตุของขบวนการค้ามนุษย์ การปลูกฝังจิตสำนึก ของประชาชนและผู้ประกอบกิจการให้ตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และ ร่วมรับผิดชอบประณามการค้ามนุษย์เป็นอาชญากรรมที่ทำให้เราทุกคนอับอาย การจัดให้มีหน่วยงานประสานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การกำหนดนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ ตลอดจน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ควรจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยหวังให้ประเทศไทยได้ประกาศในเวทีโลกได้ว่า การดำเนินการตามอนุสัญญา ฉบับที่ 29, 105, 182 มีผลสืบหน้า ไม่เป็นเพียงให้คำรับรองเท่านั้น

## คำนำ

ปัญหาการค้ำมนุษย์เป็นปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง และเป็นปัญหาที่บั่นทอนความมั่นคงของมนุษย์ องค์การสหประชาชาติจึงประกาศเจตนารมณ์ในประชาคมโลกร่วมมือกันปราบปรามแก้ไขปัญหานี้ให้หมดสิ้นไปภายในทศวรรษที่ 27 ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงมีความพยายามที่จะป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีภารกิจหลักประการหนึ่ง คือ การคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน จึงเกี่ยวข้องโดยตรงที่จะต้องป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานที่เข้าลักษณะการค้ำมนุษย์ ผู้เขียนในฐานะมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลงานด้านการคุ้มครองแรงงานเห็นว่า ความพยายามในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ในทางปฏิบัติยังขาดการบริหารจัดการกลไกต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเท่าทันกับวิวัฒนาการของการค้ำมนุษย์ จึงได้จัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ขึ้นเพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และการดำเนินงานแก้ไขปัญหาดังกล่าวในและต่างประเทศ บทบาทหน้าที่กระทรวงแรงงานและอุปสรรคของการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ต่อทิศทางการทำงานของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นายสุนันท์ โพธิ์ทอง

พฤศจิกายน 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน	3
วัตถุประสงค์การศึกษา	6
ขอบเขตการศึกษา	6
วิธีการศึกษา	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด อนุสัญญา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์	8
สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย	8
นโยบายป้องกันการค้ามนุษย์กระทรวงแรงงาน	9
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	11
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 การดำเนินการของกระทรวงแรงงานในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	29
การดำเนินการร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	29
การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	32

	หน้า
<b>บทที่ 4</b> เปรียบเทียบการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา	
การข้ามนุษย์ในประเทศต่างประเทศ	44
การดำเนินการของกลุ่มประเทศภูมิภาคอาเซียน	44
การดำเนินงานด้านการค้ามนุษย์ของประเทศไทยกับ	
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	49
การดำเนินงานด้านการค้ามนุษย์ของประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น	53
การประชุม Vienna Forum to Fight Human Trafficking	58
กรณีตัวอย่างการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือแรงงานเกี่ยวกับ	
การค้ามนุษย์ในประเทศไทย	66
<b>บทที่ 5</b> บทสรุปและข้อเสนอแนะ	73
บทสรุป	73
ข้อเสนอแนะ	77
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>81</b>
<b>ภาคผนวก</b>	
1. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 57/2549 ลงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2549	
เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงาน	
เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	
2. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 168/2549 ลงวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2549	
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบ	
ที่เลวร้าย (เพิ่มเติม)	
3. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 301/2551 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2551	
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนร่างแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้	
แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	
4. สรุปนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบ	
ที่เลวร้าย	

5. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
6. บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการต่อต้านการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง
7. บันทึกข้อตกลง เรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าเด็กและหญิง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546
8. การประชุม Vienna Forum to Fight Human Trafficking ระหว่างวันที่ 13 – 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ณ กรุงเวียนนา สาธารณรัฐออสเตรีย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

ประชาคมโลกได้ให้การยอมรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights) ว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระเสรี และเสมอภาคในทุกด้าน... แต่ละคนมีสิทธิในชีวิต ความปลอดภัยในร่างกาย... ห้ามเอาคนลงมาเป็นทาสหรือตกอยู่ในภาวะจำยอม” ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกองค์การสหประชาชาติที่มีมติยอมรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแต่ทว่าปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศยังไม่มีการแก้ไขให้หมดลง

การค้ามนุษย์ไม่เพียงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่ยังเป็นอาชญากรรมทางสังคมซึ่งทำลายคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างร้ายแรง องค์การสหประชาชาติจึงประกาศเจตนารมณ์ให้ประชาคมโลกจะต้องร่วมมือกันปราบปราม แก้ไขปัญหานี้ให้หมดสิ้นไปในศตวรรษที่ 21

เนื่องจากการค้ามนุษย์มีลักษณะเป็นอาชญากรรม และเป็นการลักลอบดำเนินการ จึงไม่มีสถิติตัวเลขที่ปรากฏชัด แต่ประมาณการว่าปัจจุบันทั่วโลกมีผู้ถูกบังคับใช้แรงงาน 12 ล้านคน ในจำนวนนี้ 2.5 ล้านคนถูกบังคับใช้แรงงานจากขบวนการค้ามนุษย์ ในลักษณะของการบังคับค้าประเวณี ซึ่งสร้างรายได้ให้กับขบวนการค้ามนุษย์ถึงกว่า 32,000 ล้านดอลลาร์ และกว่า 3,800 ล้านดอลลาร์ มาจากการบังคับค้าแรงงาน<sup>1</sup> เหลือส่วนมากจะถูกหลอกลวงมาจากประเทศที่มีความรุนแรงหรือมีความยากจนภายในประเทศจากทวีปเอเชีย แอฟริกา อเมริกาใต้ โดยจะถูกหลอกให้หลงเชื่อว่าจะได้พบกับโอกาสที่ดีกว่า มีรายได้สูงพอที่จะหลุดพ้นจากความยากจน สุดท้ายจบลงด้วยการถูกบังคับให้ค้าประเวณี ทำงานในธุรกิจบริการทางเพศหรือถูกบังคับให้ทำงานในโรงแรม กภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงงานอุตสาหกรรม งานเกษตร งานประมงทะเล รวมถึงงานรับใช้ในบ้าน เหลืออาชญากรรมมักถูกทารุณให้ต้องทนทุกข์ทรมาน อยู่ในความหวาดกลัวและไม่มีหลักฐานเอกสารใดติดตัว

---

<sup>1</sup> มูลนิธิผู้หญิง, การค้ามนุษย์, [www.accomthailand.wordpress.com](http://www.accomthailand.wordpress.com)



ในทวีปเอเชียมีจำนวนผู้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์สูงสุดถึง 9.4 ล้านคน และภูมิภาคอาเซียนเป็นภูมิภาคที่ประสบปัญหาการค้ามนุษย์ข้ามแดนมากที่สุดภูมิภาคหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงถูกจัดเป็นแหล่งแสวงหาประโยชน์จำนวนมหาศาลจากการค้ามนุษย์

ในรอบหกทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วผนวกกับความไร้เสถียรภาพทางการเมือง และความยากจนในประเทศเพื่อนบ้านมีผลทำให้ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในแหล่งแสวงหาประโยชน์จากการค้ามนุษย์ใน 3 สถานะ กล่าวคือ สถานะประเทศต้นทาง เพื่อแสวงหาประโยชน์ทั้งภายในและต่างประเทศ สถานะเป็นทางผ่าน โดยเป็นทางผ่าน นำเหยื่อไปสู่ประเทศอื่น และสถานะประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นแหล่งสุดท้ายของการนำเหยื่อมาแสวงหาประโยชน์และล่วงละเมิดสิทธิ แม้จะไม่สามารถประมาณการจำนวนเหยื่อของการค้ามนุษย์ในประเทศไทยได้แน่ชัด แต่หากพิจารณาสถิติจำนวนเด็กและหญิงที่ถูกแสวงหาประโยชน์จากการค้ามนุษย์ซึ่งได้รับการสงเคราะห์ไว้ในสถานสงเคราะห์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าในปี 2547 มีจำนวน 15,750 คน ปี 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 20,572 คน และในปี 2549 มีจำนวน 18,617 คน<sup>2</sup> ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงของการค้ามนุษย์ในประเทศไทยยังคงมีอยู่และอาจเพิ่มจำนวนมากขึ้นท่ามกลางการเติบโตของระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ

รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มาโดยตลอด โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง พ.ศ. 2471 ขึ้นมาใช้บังคับเป็นฉบับแรก ซึ่งต่อมากฎหมายฉบับนี้ได้มีการปรับปรุง แก้ไข และได้มีการประกาศใช้ เป็นพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์สอดคล้องกับพันธกรณีของอนุสัญญาและพิธีสารเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนอันเป็นสากล และเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลไทยจึงได้ทำการปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้อีกครั้งหนึ่ง

<sup>2</sup> สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รายงานสถิติจำแนกเพศของประเทศไทย, หน้า 133

โดยได้ประกาศเป็นพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2551

สำหรับการดำเนินการระหว่างประเทศ ได้มีการจัดทำบันทึกความเข้าใจกับประเทศเพื่อนบ้าน ดังนี้

1. บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย กับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา เรื่อง ความร่วมมือทวิภาคีว่าด้วยการขจัดการค้าเด็กและหญิง และการช่วยเหลือเหยื่อของการค้ามนุษย์ ลงนามเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ณ เมืองเสียมราฐ ราชอาณาจักรกัมพูชา
2. บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการต่อต้านการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ ได้แก่ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาชนจีน และราชอาณาจักรไทย ลงนามเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2547 ณ กรุงย่างกุ้ง สหภาพพม่า
3. บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าด้วยความร่วมมือต่อต้านการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก ลงนามเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2548 ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

### ความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นปัญหาที่มีผลต่อทุกประเทศ เพราะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่รุนแรง สหรัฐอเมริกาได้ทำการตรวจสอบประเทศต่างๆ ทั่วโลกเป็นประจำทุกปี และจัดสถานะปัญหาของการค้ามนุษย์ทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยถูกจัดเป็นกลุ่มประเทศที่รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่รัฐบัญญัติป้องกันเหยื่อการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาคำหนดไว้อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว (Tier 2)

การค้ามนุษย์ตามพิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ มี 7 ประเภท คือ การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอทาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

ดังนั้น การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์จึงต้องดำเนินการร่วมกันหลายหน่วยงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานจะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในฐานะที่มีภารกิจคุ้มครองดูแลกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งรวมถึงการเฝ้าระวังกลุ่มเสี่ยงที่เป็นแรงงานต่างด้าวอพยพซึ่งอาจตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินมาตรการสำคัญในการป้องกัน แก้ไขการค้ามนุษย์ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายให้การคุ้มครองและตรวจสอบติดตามการใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

2. กำหนดแนวทางการตรวจสอบกลุ่มเสี่ยงอย่างเคร่งครัด (โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงที่เป็นเด็กและหญิง)

3. ดูแลคุ้มครองแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มุ่งเน้นจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยมีให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน และกำหนดให้การว่าจ้างแรงงานเด็กอายุ 15 ปี 18 ปี ต้องขออนุญาตก่อน

5. กระทรวงแรงงานได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็ก และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อปฏิบัติตามพันธะผูกพันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ด้วย โดยได้จัดทำนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและนำไปใช้เป็นแผนแม่บทให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

6. ดำเนินภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ความร่วมมือภายในประเทศและระหว่างประเทศ และในระดับภูมิภาค เช่น บันทึกข้อตกลงเรื่องแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าเด็กและหญิง พ.ศ. 2546 ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ MOU Thai – Lao on Cooperation to Combat Trafficking in Persons, Especially Woman and Children

7. การดำเนินการให้ความช่วยเหลือสิทธิแก่แรงงานที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ โดยการดำเนินคดีตามกฎหมาย

ในฐานะที่ผู้ขอรับการประเมิน มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลงานด้านการคุ้มครองแรงงาน ประสานความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นผู้แทนหน่วยงานในการเข้าประชุมระดับนานาชาติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ (Vienna Forum to Fight Human Trafficking) ณ กรุงเวียนนา ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มีความเห็นว่าภายใต้โครงสร้างระบบเศรษฐกิจที่สลับซับซ้อน นั้น สถานการณ์ด้านการค้ามนุษย์มีแนวโน้มรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเสี่ยง คือ แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย ที่มีได้จดทะเบียนซึ่งคาดว่ามีความจํานวนมากกว่าแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องประมาณว่ามีจำนวนถึง 1 ล้านคนทั่วประเทศ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะถูกส่งมาทำงานเป็นแรงงานระดับล่างในงานที่คนไทยน้อยคนจะทำเพราะเป็นงานที่สกปรก (Dirty) ยากลำบาก ยากลำบาก (Difficult) และงานอันตราย (Dangerous) จะอยู่ในโรงงานขนาดเล็กในชุมชน โรงงานอาหารแปรรูป กิจการประมงทะเลและต่อเนื่องจากประมงทะเล ในลักษณะแพกิ้ง แพปลา หรือล้าง งานเกษตรกรรม ตลอดจนงานรับใช้ในบ้าน ผนวกกับการที่ประเทศไทยมีสถานะเป็นทั้งประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง จึงเป็นปัจจัยเอื้อให้แรงงานอพยพเหล่านี้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ดังจะพิจารณาได้จากกรณีการลักลอบนำแรงงานพม่าเข้าจังหวัดระนอง โดยซ่อนมากับห้องเย็นบนรถบรรทุกปลาเป็นเหตุให้ชาวพม่าถึง 54 คน เสียชีวิต เมื่อเดือนเมษายน 2551 ไม่นับรวมกรณีแรงงานที่ถูกหลอกให้ลงเรือประมงทะเลที่ต้องทำงานเยี่ยงทาส เจ็บป่วย หรือสูญหายระหว่างอยู่กลางทะเล หรือกรณีกระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการจัดหางานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบุกเข้าตรวจค้นโรงงานแปรรูปกุ้งที่จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อเดือนมีนาคม 2551 พบว่ามีแรงงานพม่า 300 คน ถูกเอาเปรียบจากการทำงาน และในจำนวนนี้ 74 คน เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือสิทธิตามกฎหมาย สถานการณ์เหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าอุปสงค์ของขบวนการค้ามนุษย์ ยังคงดำเนินอยู่และจะพัฒนารูปแบบไม่หยุดนิ่ง

ประเทศไทยจึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นเป็นที่จับตามองของประชาคมโลก การพยายามป้องกันแก้ไขปัญหาของรัฐบาลไทย ตลอดจนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นมาตรการในระดับนโยบายที่มุ่งผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาระบบ

ซึ่งความสำเร็จของมาตรการเหล่านี้ จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการ กลไกตั้งแต่ระดับปฏิบัติให้มีความเข้มแข็ง มีความร่วมมือและประสานส่งต่องานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นสมควรที่จะมีการสรุปวิเคราะห์สถานการณ์ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติจนถึงระดับนโยบาย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างยิ่ง ซึ่งความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์จะนำมาซึ่งภาพลักษณ์ที่ดี แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นอารยประเทศและมีมาตรฐานการปฏิบัติต่อมนุษยชาติ บนพื้นฐานของการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
2. เพื่อศึกษาการบริหารในเชิงรุกของกระทรวงแรงงานด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ในลักษณะการบูรณาการภารกิจงานด้านคุ้มครองแรงงาน การค้า มนุษย์และการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

### ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาจากบทบัญญัติของกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการ ค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551
2. ศึกษาจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
3. ศึกษาจากแผนระดับชาติ แนวปฏิบัติ ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนบทบาท ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

## วิธีการศึกษา

1. เอกสารทางวิชาการต่างๆ ข้อมูลสารสนเทศรวมถึงรายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

2. การไปร่วมประชุม สัมมนา ทั้งตัวผู้ขอรับการประเมินไปร่วมประชุมสัมมนาเอง และจากรายงานของผู้แทนที่ส่งไปร่วมประชุม รวมถึงการเป็นประธานคณะทำงานปรับปรุงแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระทรวงแรงงานสามารถกำหนดขอบเขต บทบาท อำนาจหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

2. กระทรวงแรงงานมีมาตรการ กลยุทธ์การบริหารงานในเชิงรุกเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

3. กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนและเพื่อให้การดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลง (Memorandum of Understanding) สัมฤทธิ์ผล

## บทที่ 2

### แนวคิด อนุสัญญา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

#### สถานการณ์การค้ามนุษย์ด้านแรงงานในประเทศไทย

จากการที่ประเทศไทยได้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 จนถึงปัจจุบันประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดมีการขยายตัวของเศรษฐกิจ ทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม มากขึ้น ประกอบกับการขาดเสถียรภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของ ประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นปัจจัยให้มีการอพยพของประชากรประเทศเพื่อนบ้านเข้ามา ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นการลักลอบ เข้ามาในประเทศอย่างผิดกฎหมาย เพื่อเป็นแรงงานระดับล่างทำงานในงานที่สกปรก ยากลำบาก และอันตราย ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำเป็นผลให้ถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานหรือ ถูกทารุณกรรมเพื่อให้ทำงานซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการค้ามนุษย์

การค้ามนุษย์ในประเทศไทย กล่าวได้ว่าเป็นประเทศภูมิภาคผู้นำโจงประเทศหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบจากการที่องค์กรอาชญากรรมข้ามชาติใช้ประเทศไทยเป็นแหล่งแสวงหา ประโยชน์จากการค้ามนุษย์โดยเฉพาะการค้าหญิงและเด็ก เนื่องจากมีปัจจัยที่เอื้อ ประโยชน์ต่อการค้ามนุษย์หลายประการทำให้ประเทศไทยอยู่ในสถานะประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง ดังนี้

1. ประเทศต้นทาง คือ ประเทศที่มีการส่งเด็กและหญิงไปค้าประเวณีใน ต่างประเทศ
2. ประเทศทางผ่าน คือ ประเทศที่รับเด็กและหญิงมาจากประเทศอื่น ทั้งใน ประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน และนอกภูมิภาคเข้ามา แล้วส่งต่อไปยังประเทศอื่น
3. ประเทศปลายทาง คือ การนำเด็กและหญิงจากต่างประเทศเข้ามาค้าบริการ ทางเพศในประเทศไทย การบังคับใช้แรงงาน การบังคับขู่เชื้อให้เป็นขอทาน รวมถึงการ กระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม

ในปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่ให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ามนุษย์ อาทิ กฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิด พระราชบัญญัติ

ค่าตอบแทนผู้เสียหาย ค่าทดแทน และค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 แต่กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังคุ้มครองเหยื่อไม่ทั่วถึง เนื่องจากวิวัฒนาการของขบวนการค้ามนุษย์ และความหลากหลายของการนำระบบสารสนเทศเทคโนโลยีการสื่อสาร อีกทั้งความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งทำให้การค้ามนุษย์มิได้จำกัดเพียงเฉพาะเหยื่อที่เป็นเด็กและหญิงเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงเหยื่อที่เป็นชาย และกฎหมายก็ยังไม่คุ้มครองชายที่กระทำทางเพศต่อชาย ซึ่งกฎหมายยังถือเป็นพื้นฐานความผิดอนาจารเท่านั้น แต่ยังไม่ถือเป็นพื้นฐานความผิดกระทำชำเรา ตลอดจนการค้ามนุษย์ในอดีตสังคมไทยมองเพียงแต่ว่าเป็นการค้าประเวณีเท่านั้น แต่ในปัจจุบันการค้ามนุษย์ยังรวมไปถึงการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายด้วย

กระทรวงแรงงานในฐานะองค์กรภาครัฐ ซึ่งดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และจากการลงนามในบันทึกข้อตกลง (Memorandum Of Understanding : MOU) เรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าหญิงและเด็ก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 จึงเป็นผลให้กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในภาระหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะแรงงานประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานทำในประเทศอย่างผิดกฎหมาย

### นโยบายป้องกันการค้ามนุษย์กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลง (Memorandum Of Understanding : MOU) เรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าหญิงและเด็ก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ และเพื่อให้การดำเนินการของแต่ละหน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การลงนามในบันทึกข้อตกลงดังกล่าว จึงเป็นผลผูกพันให้กระทรวงแรงงานดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โดยกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตามข้อตกลง ซึ่งภายใต้บันทึกข้อตกลงฯ ฉบับนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานเป็นเรื่องของแนวทางปฏิบัติกรณีเด็กหรือหญิงต่างด้าวที่เข้าประเทศไทย



อย่างผิดกฎหมายและตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ รวมถึงกรณีของเด็กหรือหญิงต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและภายหลังได้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ข้อตกลงฯ กำหนดไว้ว่ากรณีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมดำเนินการตามกฎหมายแรงงานรวมทั้งปฏิบัติต่อเด็กและหญิงต่างด้าวนั้นในฐานะที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ตามการวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ ทั้งนี้ เด็กและหญิงที่ถือว่าเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์และพึงได้รับการช่วยเหลือต้องเป็นผู้ที่ถูกล่อลวง ขู่เข็ญ ทุบตี ทุบตี ใช้อำนาจครอบงำ หรือถูกข่มขืนใจ ด้วยประการอื่นใดให้ตกอยู่ในสถานะที่จำยอมกระทำการหรือยอมรับการกระทำใดๆ อันมิชอบด้วยกฎหมายในเรื่องต่างๆ รวมทั้ง การใช้แรงงานโดยทารุณ กดขี่ หรือเอาเปรียบในทางแรงงานประการอื่น หรือการเอาเปรียบค่าจ้างแรงงานซึ่งโดยนับแล้วการช่วยเหลือเหยื่อจากการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงานจะเป็นการคุ้มครองดูแลแรงงานหญิง แรงงานเด็ก และแรงงานต่างด้าวที่ถูกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงานนั้น มีกรอบแนวปฏิบัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ โดยอาศัยบทบัญญัติตามมาตรา 4 และมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 โดยต้องพิจารณาว่าหากการใช้แรงงานจากผู้ตกเป็นเหยื่อนั้น เข้านิยามของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หรือเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในเรื่องของการช่วยเหลือผู้เสียหาย การประสานงาน และการดำเนินคดี

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์จึงมีความเชื่อมโยงกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานทั่วไป การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ทั้งที่เป็นแรงงานสัญชาติไทยรวมถึงแรงงานต่างด้าว ตลอดจนความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยที่การคุ้มครองแรงงานผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะเหยื่อที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติภายใต้นโยบายการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุง แก้ไขกฎหมายให้เกิดประโยชน์และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

3. ดำเนินการให้มีการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงาน ยังเป็นผลพวงมาจากการที่ประเทศไทยให้สัตยาบันกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉะนั้น การคุ้มครองแรงงานผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ก็จะได้รับ การคุ้มครองภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเช่นเดียวกัน การปฏิบัติตาม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ
2. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ
3. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

#### อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศไทยให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เพื่อเป็นพันธะสัญญาว่าประเทศไทยจะปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ซึ่งปัจจุบันอนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันไปแล้ว มีจำนวน 15 ฉบับ และมีอนุสัญญาซึ่งเกี่ยวข้องสอดคล้องกับการดำเนินการด้านการค้ามนุษย์ที่สำคัญ ดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ
2. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ
3. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน
4. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้

5. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

ข้อกำหนดที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไว้ มีดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention Concerning Forced or Compulsory Labour) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับตามอนุสัญญาฉบับนี้ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เข็ญ การลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง โดยที่การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับจะไม่หมายรวมถึง การเกณฑ์หรือการบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ซึ่งประเทศที่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องมิให้มีการดำเนินการทุกรูปแบบที่เป็นการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ การกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้าง โดยห้ามมิให้มีการหักค่าจ้างของลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะต้องได้รับสิทธิเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน และหากกรณีมีการฝ่าฝืนหรือใช้แรงงานบังคับอย่างผิดกฎหมาย นายจ้างจะต้องถูกลงโทษตามกฎหมาย

2. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Convention Concerning the Abolition of Forced Labour) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2510 โดยที่ประเทศซึ่งให้สัตยาบันตามอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องดำเนินการระงับไม่ใช้การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ที่เป็นการบังคับทางการเมือง หรืออุดมการณ์ตรงกันข้ามกับระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ การระดมและใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ การลงโทษจากการนัดหยุดงาน และการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางศาสนา สัญชาติ สังคมหรือเชื้อชาติ

3. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (Convention Concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 โดยกำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีทำงานใต้ดินในเหมืองและเป็นหน้าที่ของประเทศสมาชิกที่จะต้องจัดให้มีการตรวจแรงงานอย่างเหมาะสม เพื่อจุดประสงค์ในการ

ควบคุมการปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญา โดยที่กฎหมายของประเทศสมาชิก จะต้องกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้

4. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (Convention Concerning Minimum Age for Admission to Employment) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 อนุสัญญาฉบับนี้เป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับอายุขั้นต่ำของเด็กที่ประเทศสมาชิกสามารถให้ทำงานได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็ก ทั้งนี้ในอนุสัญญากำหนดว่าจะต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี สำหรับงานบางชนิดซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานน่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก ซึ่งเด็กจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และโดยที่อายุขั้นต่ำที่สามารถอนุญาตให้จ้างเด็กทำงานได้นั้น อย่างน้อยต้องครอบคลุมในกิจการทำเหมือง การทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริหารสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสารคมนาคม การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่นๆ โดยนายจ้างจะต้องระบุรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของเด็กไว้ด้วย และจากการที่ประเทศไทยให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอายุของเด็กที่ห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กทำงาน โดยห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานทุกประเภท สำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 - 18 ปี นายจ้างอาจจ้างเด็กทำงานบางชนิดได้ โดยที่ลักษณะของงานต้องมีความเหมาะสม และปลอดภัยต่อสุขภาพกายและจิตของเด็ก ตลอดจนข้อห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด สำหรับการค้ามนุษย์นั้น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ก็ได้บัญญัติถึงค่านิยมของคำว่า “เด็ก” เช่นกัน โดยให้หมายถึง บุคคลผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ดังนั้น ในการดำเนินการของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ จึงครอบคลุมไปถึงแรงงานเด็กที่เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ทั้งที่เป็นเด็กสัญชาติไทยและเด็กต่างด้าว

5. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 อนุสัญญาฉบับนี้กล่าวถึง

การใช้แรงงานเด็ก โดยให้ความหมายว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และกำหนดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งประกอบด้วย

5.1 ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับทาส เช่น การค้าและการซื้อขายเด็ก แรงงานขูดหิน แรงงานไพร่ตืดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ

5.2 การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก

5.3 การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

5.4 งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันตามอนุสัญญา จะต้องกำหนดกลไกที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา โดยให้มีการจัดทำแผนการดำเนินการที่ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และให้ถือเป็นภารกิจเร่งด่วนสำหรับประเทศสมาชิกในการปฏิบัติตามแผน ในการดำเนินการประเทศสมาชิกต้องคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดการใช้แรงงานเด็ก และกำหนดมาตรการในการดำเนินการเพื่อ

(1) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(2) จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็ก และบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม

(3) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วย ในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม

(4) ระบุดัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ

(5) คำนึงถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กและหญิง

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและตามอนุสัญญานี้

การปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดข้อเสนอแนะหมายเลข 190 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก เพื่อให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม การกำหนดแผนการดำเนินงานของประเทศสมาชิกจะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกับ สถาบันของรัฐที่เกี่ยวข้อง องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง การพิจารณาแจ้งผลกระทบ ที่เด็กจะได้รับโดยตรงจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ครอบครัวของเด็ก ซึ่งแผนงานจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) ระบุและประมาณรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(2) ป้องกันเด็กมิให้เข้าไปเกี่ยวข้อง หรือนำเด็กออกมาให้พ้นจากรูปแบบที่

เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก คุ้มครองเด็กให้พ้นจากการเติบโตด้วยกำลัง และจัด ให้มีการฟื้นฟู และการบูรณาการทางสังคมผ่านมาตรการต่างๆ ซึ่งคำนึงถึงความจำเป็น ทางด้านการศึกษา ด้านร่างกาย และสภาพจิตใจ

(3) ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อ

(ก) เด็กเล็ก

(ข) เด็กหญิง

(ค) ปัญหาของสถานภาพการทำงานที่แอบแฝง ซึ่งเด็กหญิงมีความเสี่ยง

เป็นพิเศษ

(ง) กลุ่มเด็กอื่นๆ ที่มีความเปราะบาง หรือมีความต้องการเป็นพิเศษ

(4) ระบุ เข้าถึง และทำงานร่วมกับชุมชนที่เด็กมีความเสี่ยงเป็นพิเศษ

(5) แจ้งให้ทราบ กระตุ้น และระดมความคิดเห็นสาธารณะ และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเด็กและครอบครัว

สำหรับการพิจารณากำหนดประเภทงาน และการระบุแหล่งงานให้พิจารณาถึง

(1) งานที่แสดงถึงการละเมิดต่อเด็กในทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือทางเพศ

(2) งานใต้ดิน ใต้น้ำ ที่สูงในระดับที่เป็นอันตราย หรือในพื้นที่ที่ถูกจำกัดขอบเขต

(3) งานที่ต้องใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ที่เป็นอันตราย หรือ งานซึ่งเกี่ยวข้องกับการขนส่ง หรือควบคุมสิ่งของหนักด้วยแรงกาย

(4) งานในสภาพแวดล้อมที่ผิดสุขลักษณะ ซึ่งอาจทำให้เด็กต้องสัมผัสกับสาร วัตถุ หรือกระบวนการที่เป็นอันตราย หรืออยู่ในอุณหภูมิ ระดับเสียง หรือความสั่นสะเทือน ที่ทำลายสุขภาพ

(5) งานภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ เช่น งานที่ใช้เวลานาน หรืองานในระหว่างกลางคืน หรืองานที่เด็กถูกจำกัดพื้นที่ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง โดยไม่ สมเหตุสมผล

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ ปัจจุบันอยู่ใน ขั้นตอนของการจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบ ที่เลวร้าย เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อจัดทำเป็นแผน แม่บท สำหรับกระทรวงแรงงาน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการดำเนินการป้องกันและแก้ไข ปัญหา การค้ามนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กโดยครอบคลุมทั้งแรงงานเด็กไทย และเด็กต่างด้าว

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

#### 1. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมาย ซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อการดำเนินการช่วยเหลือ กลุ่มครอบครัว และเพื่อเป็นการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ในการดำเนินงานเพื่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงานได้กำหนดตามค่านิยมและรายละเอียด ตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ตามมาตรา 4 และมาตรา 6 ดังนี้

มาตรา 4 “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหา ประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหา ประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอตาน การบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือบริการอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการทุจริตบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เชือดด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

“องค์กรอาชญากรรม” หมายความว่า คณะบุคคลซึ่งมีการจัดโครงสร้างโดยสมคบกันตั้งแต่สามคนขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง และไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างแน่นอน หรือมีความต่อเนื่องของสมาชิกภาพหรือไม่ ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกระทำความผิดงานใดงานหนึ่งหรือหลายงานที่มีอัตราโทษจำคุกขั้นสูงตั้งแต่สี่ปีขึ้นไป หลังกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดอันมิชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

“เด็ก” หมายความว่า บุคคลผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี

มาตรา 6 “ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฆ้อนหลอกหลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์”

มาตรา 52 ผู้ใดกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปีและปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาท

กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองดูแลลูกจ้างหรือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เพื่อมิให้ถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์จะดำเนินการในส่วนที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และกรอบของกฎหมาย คือ การคุ้มครองดูแลแรงงาน หรือลูกจ้างที่เป็น



เหยื่อการค้ามนุษย์ที่เกิดจากการบังคับใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและหญิงที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ งานที่รับไปทำที่บ้าน งานเกษตรกรรม รวมถึงงานที่รับใช้ในบ้าน ทั้งนี้ การตรวจคุ้มครองแรงงานยังรวมไปถึงการค้ามนุษย์ในแรงงานชายอีกด้วย โดยการคุ้มครองดูแลลูกจ้างที่ทำงานในสถานะที่มีสภาพการจ้าง สภาพการทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การจัดเวลาที่ไม่เหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในอัตราที่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด สถานที่ทำงานมีความไม่ปลอดภัยในการทำงานอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

## 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการคุ้มครอง ดูแล สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ยังได้ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างในงานภาคเกษตร งานที่รับไปทำที่บ้าน และงานรับใช้ในบ้าน การคุ้มครองดูแลมิให้ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิ หรือการกระทำใดๆ จากนายจ้างอันเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม โดยครอบคลุมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน จากกรณีที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้หลายฉบับ ดังนั้นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ก็จะครอบคลุมในรายละเอียดตามอนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันไว้ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงหลักสิทธิมนุษยชนด้วย ซึ่งสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของกฎหมาย หรือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีขึ้นสำหรับลูกจ้าง และกำหนดบทลงโทษหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายมหาชนคือเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน บทลงโทษที่กำหนดไว้จึงมีทั้งบทลงโทษในทางแพ่งและในทางอาญา

สำหรับในด้านการให้ความคุ้มครองนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคนโดยไม่จำกัดเพศและวัย อาทิ การคุ้มครองเด็ก โดยบัญญัติไว้ในข้อกฎหมายว่าห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีไว้ทำงานเป็นลูกจ้าง หรือ

กรณีที่ได้เกออายุระหว่าง 15 ปีแต่ยังไม่ครบ 18 ปี นายจ้างอาจจ้างไว้ทำงานเป็นลูกจ้างได้ สำหรับงานบางชนิดที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้ โดยต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็ก ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด การกำหนดข้อห้ามสำหรับนายจ้าง ในการห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องแจ้งการจ้างแรงงานเด็กให้กับอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่มีการจ้างแรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกด้วย เจตนารมณ์ของกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็ก เนื่องจากวัยเด็กเป็นวัยที่ต้องศึกษาเล่าเรียนเพื่อสร้างอนาคต และเป็นวันที่ต้องการเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ดังนั้น เมื่อเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนเวลาอันควร จะทำให้เด็กขาดโอกาสทางการศึกษา การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอจะทำให้เด็กขาดพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งไม่อาจเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ได้ นอกจากนี้ เด็กจะมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าผู้ใหญ่ เมื่อเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทำงานในสถานประกอบการ ความเสี่ยงของเด็กต่อการประสบอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน จึงมีมาก ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องมีการควบคุมเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

กรณีการคุ้มครองแรงงานทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงและชายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้จะคำนึงถึงความเป็นลูกจ้าง และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์โดยไม่แบ่งแยกสัญชาติไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันทำงาน วันหยุด วันลาต่างๆ ฯลฯ นอกจากนี้ยังให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้สูงอายุ โดยบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ซึ่งหมายความว่า หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุว่า ลูกจ้างเกษียณอายุแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์นั้น จะเห็นได้ว่าจะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในส่วนที่มีการจ้างแรงงานเกิดขึ้น และอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมาย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีความเป็นพิเศษ

สำหรับการนำมาใช้ในขบวนการการค้ามนุษย์ กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะให้ความคุ้มครองทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น การเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ ต้นทาง ทางผ่าน หรือปลายทางก็ตาม แรงงานต่างด้าวก็จะได้รับการคุ้มครองดูแลตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ทั้งนี้ ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวนั้น จะได้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2541 ก็ตาม หากแต่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับใบอนุญาตก็อาจจะมีการจับกุมหรือดำเนินการกับ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตกับนายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มี ใบอนุญาตไว้ทำงาน ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แต่มิได้ ตัดสิทธิประโยชน์ที่แรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตจะได้รับจากการทำงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ ความเป็นพิเศษของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอีกประการหนึ่งก็คือ มีการคุ้มครองแรงงานทุกเพศ ทุกวัย คือ ทั้งที่เป็นแรงงานเด็ก แรงงานหญิง และแรงงานชาย ซึ่งการค้ามนุษย์นั้นจะให้ความ สำคัญกับการค้ามนุษย์ที่เป็นหญิงและเด็ก และสำหรับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การค้ามนุษย์มิได้จำกัดอยู่เพียงเฉพาะหญิงและ เด็กเท่านั้น แต่รวมถึงการค้ามนุษย์ในชายด้วย โดยเฉพาะในเรื่องของการค้าประเวณี การถูกคุกคาม ล่วงเกินทางเพศ ซึ่งแรงงานชายก็มีโอกาสและความเสี่ยงต่อการถูกละเมิด หรือถูกคุกคาม ล่วงเกินทางเพศได้เช่นเดียวกัน และไม่เพียงแต่เฉพาะการคุ้มครอง เกี่ยวกับการถูกคุกคาม ล่วงละเมิดทางเพศเท่านั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคุ้มครองแรงงานชายเช่นเดียวกับแรงงานหญิงและเด็กในเรื่องอื่นๆ อีกด้วย

การคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) ที่สำคัญ เช่น

- 2.1 การเรียกหรือรับเงินประกัน
- 2.2 การปฏิบัติต่อแรงงานชาย และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน
- 2.3 การคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ
- 2.4 การบอกเลิกสัญญาจ้าง
- 2.5 การกำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก
- 2.6 การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

2.7 การจัดวันหยุดประจำปีประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2.8 การกำหนดวันลา

2.9 การกำหนดอัตราเงินค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงาน ยก แยก ห้าม ทูน ลาก หรือเงินของหนัก

2.10 การใช้แรงงานหญิง

2.11 การใช้แรงงานเด็ก

2.12 การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

วันหยุด

2.13 การจัดสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง

2.14 การพักผ่อน

2.15 การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย

2.16 การยื่นคำร้อง

2.17 การขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

### 3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติบางมาตราในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบทบัญญัติที่แก้ไขนั้นเป็นเรื่องของหลักประกันการทำงาน บุริมสิทธิของหนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายหรือเงินที่ชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การรับเหมาค่าแรง การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สัญญาจ้างทดลองงาน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา การแจ้งการดำเนินการของนายจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน การกำหนดเวลาทำงาน การกำหนดเวลาทำงานและการทำงานล่วงเวลาของหญิงมีครรภ์ ลักษณะของงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำ ลักษณะงานที่ห้าม มิให้แรงงานเด็กทำ การจ่ายค่าจ้างของเด็กให้บุคคลอื่น งานซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทน การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี การหยุดกิจการชั่วคราว อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง

และสภาพการทำงาน การย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก และสอดคล้องกับการค้ำมนุษย์นั้น ในส่วนของ การใช้แรงงานหญิง กำหนดให้งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ห้ามมิให้ แรงงานหญิงทำ ยกเว้นกรณีที่สภาพการทำงานจะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ของลูกจ้างหญิงนั้น การกำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานใน ระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 นาฬิกา หรือทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ยกเว้น เมื่อหญิงมีครรภ์นั้นทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานที่ เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง และต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง ส่วนกรณีของเด็กนั้นเป็นการกำหนดข้อห้ามสำหรับงานที่ห้ามมิให้ นายจ้างให้เด็กทำงานในสถานบริการ และข้อห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของเด็กให้แก่ บุคคลอื่น รวมถึงข้อห้ามการเรียกรับหรือรับหลักประกันในการทำงานจากเด็ก ซึ่งในการ คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กนั้น จะครอบคลุมถึงการคุ้มครองผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการ ค้ำมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือ ได้รับใบอนุญาตในการทำงานหรือไม่ ทั้งนี้การคุ้มครองแรงงานจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของ หลักมนุษยชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

#### 4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไข บทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ซึ่งเกี่ยวข้องกับ อัตราค่าจ้าง โดยแก้ไข “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็น “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” การแก้ไขอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการค่าจ้าง โดยหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งแรงงานที่เป็นเหยื่อของการค้ำมนุษย์ที่ทำงานใน สถานประกอบกิจการก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานของอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่า แรงงานไทย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยและมีใบอนุญาต ให้ทำงาน หรือแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายและ

ไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน หรือแรงงานที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ เมื่อทำงานเป็นลูกจ้าง ในสถานประกอบการกิจการแล้ว ต่างก็ได้รับสิทธิในอัตราค่าจ้างโดยเท่าเทียมกันทุกประการ

#### 5. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 บัญญัติขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติใดๆ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ โดยไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ผู้ปกครองของเด็กจะต้องให้การอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และพัฒนาเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแลตามควรแก่ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมแห่งท้องถิ่น โดยผู้ปกครองจะต้องไม่กระทำการใดๆ ต่อเด็ก ดังต่อไปนี้

(1) ทอดทิ้งเด็กไว้ในสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานพยาบาล บุคคลที่รับจ้างเลี้ยงเด็ก ที่สาธารณะหรือสถานที่อื่นใด โดยเจตนาจะไม่รับเด็กกลับคืน

(2) ทิ้งเด็กไว้โดยไม่จัดให้มีการป้องกันดูแลสวัสดิภาพ หรือให้การเลี้ยงดูที่เหมาะสม

(3) จงใจ หรือละเลยไม่ให้สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต หรือสุขภาพอนามัย จนน่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจของเด็ก

(4) ปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะที่เป็นการขัดขวางการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการของเด็ก

(5) ปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะที่เป็นการเลี้ยงดูโดยมิชอบ

สำหรับบุคคลที่มีใช้ผู้ปกครอง พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก ยังกำหนดข้อห้ามที่มีให้บุคคลใดกระทำการกับเด็ก ดังนี้

(1) กระทำการหรือละเว้นการกระทำที่เป็นการทารุณกรรมต่อร่างกายหรือจิตใจต่อเด็ก

(2) จงใจหรือละเลยไม่ให้สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต หรือการรักษาพยาบาล แก่เด็กที่อยู่ในความดูแลของตนจนน่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจของเด็ก

(3) บังคับ ชูเชื้อ ชักจูง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กประพฤติตนไม่สมควร หรือน่าจะทำให้เด็กมีความประพฤติดีเลียงต่อการกระทำผิด

(4) โฆษณาทางสื่อมวลชนหรือเผยแพร่เพื่อรับเด็กหรือยกเด็กให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติของเด็ก ยกเว้นกรณีที่มีการโฆษณาหรือเผยแพร่ของทางราชการ

(5) บังคับ ชู่เจี๋ย ชักจูง ส่งเสริม ยินยอมให้เด็กไปเป็นขอทาน เร่ร่อน หรือใช้เด็กเป็นเครื่องมือในการขอทาน หรือการกระทำผิด หรือการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบจากเด็ก

(6) ใช้ จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ มีผลกระทบต่อการศึกษาเติบโตหรือขัดขวางต่อพัฒนาการของเด็ก

(7) บังคับ ชู่เจี๋ย ใช้ ชักจูง บุยง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กเล่นกีฬา หรือกระทำการเพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการค้า อันมีลักษณะเป็นการขัดขวางต่อการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการของเด็ก หรือทารุณกรรมต่อเด็ก

(8) ใช้หรือยินยอมให้เด็กเล่นการพนัน หรือเข้าไปในสถานที่เล่นการพนัน สถานค้าประเวณี หรือสถานที่ที่ห้ามมิให้เด็กเข้า

(9) บังคับ ชู่เจี๋ย ใช้ ชักจูง บุยง ส่งเสริม ยินยอมให้เด็กแสดงหรือกระทำการอันมีลักษณะลามก อนาจาร

(10) จำหน่าย แลกเปลี่ยน หรือให้สุรา บุหรี่แก่เด็ก

นอกจากนี้ ใช้ด้านการเผยแพร่ โฆษณาผ่านสื่อต่างๆ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กยังกำหนดข้อห้ามมิให้ผู้ใดโฆษณาหรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชน หรือสื่อสารสนเทศ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็ก หรือผู้ปกครองของเด็ก โดยมีเจตนาที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่จิตใจ ชื่อเสียง เกียรติคุณ หรือสิทธิประโยชน์ของเด็ก หรือเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์จากเด็ก

กล่าวได้ว่าการคุ้มครองเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 จะเชื่อมโยงกับการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในด้านการให้ความคุ้มครองดูแลเด็กให้มีความปลอดภัยทั้งสภาพร่างกายและจิตใจของเด็ก และเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในเด็ก

## 6. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 บัญญัติขึ้นเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยให้มีการทำงานและการปฏิบัติตามกรอบที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการปฏิบัติของนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ทำงานในสถานประกอบกิจการ ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคมในประเทศไทย รวมถึง

เสถียรภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมที่ดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ปัจจัยเหล่านี้กลายเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาแล้วหารายได้ในประเทศไทย ประกอบกับความต้องการของนายจ้าง ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ทำงาน โดยเฉพาะในกิจการที่แรงงานไทยไม่ประสงค์จะทำงาน เช่น งานสกปรก งานที่มีความยากลำบาก และเสี่ยงอันตราย เป็นต้น แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่นิยมและเป็นที่ต้องการของบรรดานายจ้างเหล่านี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว อีกทั้งปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องมีการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้นิยามความหมาย “คนต่างด้าว” ไว้ว่าหมายถึง “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” ซึ่งจากคำนิยามจะเห็นได้ว่า “คนต่างด้าว” จะระบุไว้เฉพาะบุคคลเท่านั้น กรณีของนิติบุคคล จะไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “คนต่างด้าว”

ในการจ้างงานหรือการรับแรงงานต่างด้าวเข้าไว้ทำงาน พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดให้นายจ้าง ผู้ประกอบการ กำหนดงานที่ให้แรงงานต่างด้าวทำนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญต่างๆ อันได้แก่

- (1) ความมั่นคงของชาติ
- (2) โอกาสในการทำงานของคนไทย คือ ต้องไม่เป็นการแย่งอาชีพของคนไทย
- (3) ความต้องการแรงงานต่างด้าว ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

แรงงานต่างด้าว ที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทย จะต้องแสดงความประสงค์ยื่นเรื่องขอรับใบอนุญาตจากหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ โดยมีเงื่อนไขว่า คนต่างด้าวที่ขอรับใบอนุญาตต้องมีส่วนที่อยู่ในราชอาณาจักร ต้องได้รับอนุญาตให้นำมาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง ทั้งนี้ใบอนุญาตจะมีอายุไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันที่หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องออกใบอนุญาตให้ ซึ่งหมายความว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้ 2 ปี โดยระบุตัวนายจ้างที่แรงงานต่างด้าวจะทำงานด้วย แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตจากหน่วยงานของรัฐแล้ว มีหน้าที่ในการส่งเงินจากกองทุนเพื่อวัตถุประสงค์สำหรับการประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวนั้น กลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยพระราชบัญญัติคำนี้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างต่างด้าว และนำส่งเข้ากองทุน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับ



ใบอนุญาตจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด เงื่อนไขที่ได้วางไว้ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม เงื่อนไขในการขออนุญาตก็จะถูกพักถอนใบอนุญาตนั้น และหาเป็นกรณีที่แรงงานต่างด้าว ได้นำส่งเงินจากกองทุนแล้วและกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยใช้ค่าใช้จ่ายของตนเอง ก็มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างที่ถูกหักไว้ และนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยการยื่นคำร้องขอรับเงิน คืนจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

สำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวไว้เข้า ทำงานเป็นลูกจ้างให้นายจ้างแจ้งความประสงค์ต่อนายทะเบียน พร้อมกับชำระ ค่าธรรมเนียมต้องการทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ และหากนายจ้างประสงค์ จะจ้างคนต่างด้าวที่อยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานกิจการของตนภายในราชอาณาจักร นายจ้างต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตพร้อมกับจะชำระค่าธรรมเนียมแทนแรงงานต่างด้าวนั้น ก็ได้ การที่นายจ้างประสงค์จะรับแรงงานต่างด้าวไว้เข้าทำงาน นายจ้างต้องปฏิบัติตาม กฎหมายซึ่งก็คือจะรับไว้ทำงานเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตเท่านั้น หากเป็น แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตจากหน่วยงานของรัฐแล้ว นายจ้างไม่สามารถรับเข้า ทำงานได้ หากรับไว้ทำงานจะเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการ กระทำความผิด และต้องได้รับโทษตามบทบัญญัติของกฎหมาย

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 บทบัญญัติที่เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวมีความสอดคล้องกับ ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 นี้จะมีความเกี่ยวข้องกับ การจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ สัญชาติลาว กัมพูชา และพม่า ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ดังนี้

(1) การเพิ่มบทลงโทษนายจ้าง และแรงงานต่างด้าวที่ทำผิด หรือไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้ให้มากขึ้น เช่น เมื่อพบว่าแรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าวต้องได้รับโทษโดยแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาท หรือทั้ง จำทั้งปรับแต่หากยินยอมเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่กำหนด (30 วัน) ก็จะยกเว้นโทษจำคุกให้เหลือเพียงโทษปรับสำหรับนายจ้างที่ได้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ที่ไม่มีใบอนุญาต จะต้องถูกปรับตั้งแต่ 10,000 บาท ถึง 100,000 บาท ต่อแรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งคน

(2) การจ่ายเงินรางวัลนำจับให้แก่ผู้แจ้งเบาะแสการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย หรือไม่ขออนุญาตทำงานซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างกระทรวงการคลังพิจารณาอนุญาตให้หักค่าปรับจากการทำผิดไว้เป็นเงินสินบนรางวัลและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้

(3) การอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวแบบไปกลับ (มาเข้ากลับเย็น) หรืองานตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ต่อเนื่องกับพื้นที่ชายแดนได้ โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น หนังสือข้ามแดน เป็นต้น

(4) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยกรมการจัดหางานจะมีหน้าที่เก็บเงินจากนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้ทำหน้าที่หักค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวนำส่งเข้ากองทุนเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ ทั้งนี้เป็นการผ่อนเบาภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล

(5) การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการชำระค่าธรรมเนียมการจ้าง เพื่อเป็นการจำกัดการจ้างแรงงานต่างด้าว

(6) การเปลี่ยนจากงานที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำไปเป็นงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ โดยพระราชบัญญัติการำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้แทนงานที่ห้ามแรงงานทำ 39 อาชีพ ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติที่กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามงานต่างด้าวทำซึ่งออกตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

(7) การกำหนดอายุใบอนุญาตทำงานใหม่ โดยกำหนดให้ใบอนุญาตมีอายุไม่เกินสองปี และอนุญาตให้ต่อใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่เกิน 2 ปี

(8) แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนย้ายงาน นายจ้าง และสถานที่ทำงานได้

(9) คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว เป็นผู้ที่ทำหน้าที่พิจารณาคำอุทธรณ์ กรณีที่แรงงานต่างด้าวร้องเรียนในเรื่องที่นายทะเบียนไม่อนุญาตให้ทำงาน

(10) เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าไปในสถานที่ที่สงสัยจะมีแรงงานต่างด้าวทำงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบในช่วงระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตกโดยไม่จำเป็นต้องมี

หมายค้น และกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับใบอนุญาตและสั่งให้ไป  
รายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวนั้นไม่ยินยอมหรือ  
คิดจะหลบหนีให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถจับคนต่างด้าวนั้นได้โดยไม่ต้องมีหมายจับ  
และให้นำตัวไปยังสถานีตำรวจได้โดยทันที

### บทที่ 3

#### การดำเนินการของกระทรวงแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องมีการกระทำร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพราะรูปแบบการค้ำมนุษย์มีหลายรูปแบบ เกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การค้าประเวณี การนำคนมาขอทาน เกี่ยวข้องกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การเอาคนลงเป็นทาส การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือ สื่อลามก เกี่ยวข้องกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การบังคับใช้แรงงานเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพหลักในเรื่องนี้ เพราะผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ำมนุษย์จะต้องได้รับการบำบัดฟื้นฟู ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางกายหรือจิตใจ การเตรียมให้สังคมยอมรับเพื่อส่งผู้ตกเป็นเหยื่อกลับคืนสู่สังคม เป็นงานในหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์

#### การดำเนินการร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

##### 1. นโยบายและแผนระดับชาติ

วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัตินโยบายและแผนระดับชาติเรื่อง การป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็กภายในประเทศและข้ามชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการประกอบเข้าแผนระดับชาติ 3 โครงการ ในแผนป้องกัน 2 โครงการ คือ โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน และในแผนการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครอง 1 โครงการ คือ ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก ซึ่งได้ดำเนินการตามโครงการต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และทบทวนปรับปรุงใช้ต่อไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 – 2553

##### 2. ศูนย์ปฏิบัติการด้านการค้ำมนุษย์

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2548 เห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านการค้ำมนุษย์ในระดับชาติ ระดับจังหวัดและต่างประเทศ เพื่อเป็นกลไก

ประสานงานด้านการค้ามนุษย์ ซึ่งได้มีคำสั่งแต่งตั้งศูนย์ปฏิบัติการค้ามนุษย์แห่งชาติขึ้น มีปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้แทนกรมการจัดหางาน ร่วมเป็นกรรมการด้วย

ในระดับจังหวัดได้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการค้ามนุษย์จังหวัดแล้วในทุกจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยมีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและจัดหางานจังหวัดร่วมเป็นกรรมการ

**3. บันทึกข้อตกลง (Memorandum of understanding : MOU) เรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าหญิงและเด็ก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546**

บันทึกข้อตกลง เรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าหญิงและเด็ก (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 ปลัดกระทรวงแรงงานได้ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ มีรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานว่า “กรณีที่เด็กหรือหญิงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยไม่ถูกต้องตามกฎหมายและตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์หรือกรณีที่เด็กหรือหญิงแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยถูกต้องตามกฎหมายและภายหลังตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานแล้วให้เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน”

**4. บันทึกข้อตกลง (Memorandum of Understanding หรือ MOU) ภาคต่างๆ**

การจัดทำบันทึกข้อตกลง ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ดำเนินการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และจัดหางานจังหวัดร่วมจัดทำและลงนาม รวม 7 ฉบับ ดังนี้

4.1 บันทึกข้อตกลงเรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้ามนุษย์ในพื้นที่ 8 จังหวัด ภาคตะวันออก พ.ศ. 2549

4.2 บันทึกข้อตกลงเรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ 19 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ พ.ศ. 2549

4.3 บันทึกข้อตกลงเรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้ำมนุษย์ในพื้นที่ 6 จังหวัด ภาคใต้ฝั่งตะวันตก พ.ศ. 2550

4.4 บันทึกข้อตกลงเรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 8 จังหวัด ภาคใต้ฝั่งตะวันออก พ.ศ. 2550

4.5 บันทึกข้อตกลง ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติร่วมกันด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 17 จังหวัด ภาคเหนือ พ.ศ. 2550

4.6 บันทึกข้อตกลง ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติร่วมกันด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 8 จังหวัด ภาคกลางตอนล่าง พ.ศ. 2551

4.7 บันทึกข้อตกลง ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติร่วมกันด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 9 จังหวัด ภาคกลางตอนบน พ.ศ. 2551

## 5. การจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามและช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้จัดทำโครงการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามและช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง) มีแนวทางในการดำเนินงานด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการค้ำมนุษย์อย่างเป็นระบบ และนำไปใช้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก ILO ซึ่งทั้ง 2 กรม ได้ส่งผู้แทนไปร่วมกร่างจนแล้วเสร็จและมีการสัมมนาพิจารณาร่างแนวปฏิบัติเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2551 และจัดพิธีลงนามในแนวปฏิบัติในวันที่ 30 เมษายน 2551 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พม.)

ลักษณะของแนวปฏิบัติ จะสอดคล้องรับกับบันทึก MOU เกี่ยวกับการป้องกัน  
ปราบปรามการค้ามนุษย์ในพื้นที่ที่ได้จัดทำไปแล้วทั่วประเทศ ทั้ง 7 ฉบับ

## 6. หลักสูตรการฝึกอบรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แต่งตั้งคณะทำงาน  
เพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติฯ โดยได้รับการสนับสนุน  
งบประมาณจาก ILO มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายพรชัย อยู่ประยงค์) เป็นที่ปรึกษา  
นางสายสุรี จุติกุล ประธานคณะทำงาน ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ  
กรมการจัดหางาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ NGOs รวม 20 คน เป็นคณะทำงาน  
มีการประชุม 3 ครั้ง ได้หลักสูตร “ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและ  
ผู้เกี่ยวข้องในการป้องกัน ปราบปรามและช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์  
ด้านแรงงาน”

### การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

นโยบายของรัฐบาลในการประชุมระดับชาติ เรื่อง การค้ามนุษย์ เมื่อวันที่ 6  
สิงหาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งได้มอบนโยบายให้แก่องค์กรภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
ดำเนินการและกระทรวงแรงงานได้รับนโยบายมาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาท  
อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

1. การคุ้มครองป้องกันมิให้คนหางานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ  
ถูกหลอกลวงและตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์จากกลุ่มมิจฉาชีพผู้แสวงหาประโยชน์  
ในทางมิชอบจากคนหางาน
2. การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุดแก่สังคมไทย
3. การให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยให้ได้รับการคุ้มครองตาม  
กฎหมาย