

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตรัฐบาลไทยนั้นไม่คิดว่าการลักลอบเข้าเมืองของคนทำงานนั้นมีจำนวนมาก จนส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยได้หันมายอมรับการมีอยู่ของคนทำงาน เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจของไทยในช่วงนั้นเติบโตสูงมาก โดยเฉพาะในภาคก่อสร้างและภาคประมง จึงเกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก นอกจากนี้ภาคธุรกิจเอกชน ได้แก่ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย มีการเจรจา เรียกร้อง และกดดันรัฐบาลให้อนุญาตจ้างคนทำงานได้ ผลจากการกดดันดังกล่าวทำให้รัฐบาลต้องหันมาใช้นโยบายที่ยืดหยุ่นขึ้น โดยมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างคนทำงานจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีหรือเพื่อยกเว้นกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 อนุญาตให้มีการจ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจากทั้งสามประเทศให้อาศัยอยู่และทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ<sup>1</sup> แต่ที่ผ่านมารัฐบาลพยายามที่จะส่งคนทำงานกลับก็ไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้คนทำงานมีจำนวนที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก

ตั้งแต่ปี 2544 เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายครั้งใหญ่ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงแกนนำรัฐบาล (พรรคไทยรักไทย) ประเทศไทยได้สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้มีการจัดระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศลาว เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2545 เพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของคนทำงาน และป้องกันการลักลอบค้า

---

<sup>1</sup> เครือข่ายปฏิบัติการเพื่อแรงงานต่างด้าว เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ และ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงาน. (2552). นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการบริหารจัดการคนทำงานอย่างยั่งยืน. ใน การสัมมนาเชิงวิชาการ. *วิกฤติคนทำงาน : ปัญหาและทางออก*. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการหมายเลข 213-216 ชั้น 2 อาคารรัฐสภา 2, วันอังคารที่ 12 พฤษภาคม. หน้า 1-2.

มนุษย์ และได้ลงนามใน MOU กับกัมพูชาในวันที่ 31 พฤษภาคม 2546 ซึ่งมีระยะเวลาห้าปีเพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานตลอดจนความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของ คนทำงาน นอกจากนี้ ยังได้ลงนามกับพม่าเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2546 เพื่อสร้างช่องทางในการบริหารจัดการคนทำงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการลงนามใน MOU ทำให้มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในการเข้ามาทำงานของคนทำงาน โดยอนุญาตให้ คนทำงานทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย<sup>2</sup>

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พบว่าคนงานที่ได้รับ อนุญาตให้ทำงานทั่วประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 จนถึงสิ้นปี พ.ศ.2551 มีจำนวนคนงานทั้งสิ้น 790,664 คน แบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ คนงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย (ตามมาตรา 9 และ มาตรา 12)<sup>3</sup> มี 228,353 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และคนงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (ตามมาตรา 13)<sup>4</sup> มี 562,311 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.1 ของคนงานทั้งหมดทั่วประเทศ จากสัดส่วนดังกล่าวจะเห็นว่าคนงานที่เข้าเมือง ผิดกฎหมายมีจำนวนมากกว่าถูกกฎหมายอยู่ 333,958 คน<sup>5</sup> โดยคนงานที่มากขึ้นทะเบียนจะได้รับ

<sup>2</sup> พูนสิน วงศ์กลุฑูต. (2554). ผลกระทบจากการจ้างคนทำงานของไทยภายใต้ยุคพิตูจน์ส์สัญชาติ (พิมพ์ ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. หน้า 9.

<sup>3</sup> มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับใบอนุญาตจากนาย ทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงาน อันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้ นายทะเบียนทราบ ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้ ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและ วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 12 ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม การลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อม ด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าว นั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้โดยได้รับยกเว้นไม่ ต้องปฏิบัติตามมาตรา 24 จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

<sup>4</sup> มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเหตุดังต่อไปนี้นี้อาจขอรับ ใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตาม ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

<sup>5</sup> ความล้มเหลวในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. (2553, มกราคม). กรุงเทพฯธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2554, จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=542583>

บัตรอนุญาตคนทำงาน โดยจะมีการแยกสีเพื่อแบ่งประเภทของอาชีพ 6 อาชีพ ประกอบด้วย อาชีพ ประมง จะได้รับบัตรสีฟ้า อาชีพเกษตรกร สีเขียว อาชีพก่อสร้าง สีเหลือง อาชีพธุรกิจต่อเนื่อง ประมง บัตรสีส้ม อาชีพผู้รับใช้ในบัตรสีเทา และอาชีพอื่นๆ บัตรสีชมพู ทั้งนี้ คนทำงานถือบัตรสีใดต้องประกอบอาชีพนั้นตลอดไปห้ามเปลี่ยนผู้ประกอบการหรือย้ายอาชีพไม่ได้ ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นคนเถื่อนทันที

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) มีมติเห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนคนทำงานที่อยู่นอกระบบผ่อนผันเพื่อให้ทำงานกรรมกรใน 19 กิจการ ดังนี้

- 1) กิจการต่อเนื่องการเกษตร เช่น การแปรรูปพืชผลทางการเกษตร การรับซื้อพืชไร่พืชสวน ลานมัน ลานตากข้าว โรงสีข้าว นาเกลือ ฯลฯ
- 2) กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ เช่น โรงฆ่าสัตว์ ชำแหละเนื้อสัตว์ ฯลฯ
- 3) กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ คัดแยกของเก่า
- 4) กิจการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน เช่น โรงโม่หิน โรงแต่งหิน บ่อดิน บ่อทราย ฯลฯ
- 5) กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ เช่น โรงกลึง โรงหล่อ โรงชุบ เชื่อมโลหะ หลอม ริด ชัดโลหะ ฯลฯ
- 6) กิจการผลิต/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม
- 7) กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน เช่น การทำอิฐ การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องเคลือบ และเซรามิก ฯลฯ
- 8) กิจการผลิต/จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง
- 9) กิจการแปรรูปหิน
- 10) กิจการผลิต/จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/เครื่องแต่งกาย/สิ่งทอ/เครื่องประดับ/ชิ้นส่วนรองเท้า
- 11) กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก/เคมีภัณฑ์/ผลิตปุ๋ย/ของเล่นเด็ก ฯลฯ
- 12) กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ
- 13) กิจการผลิต/จำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า แบตเตอรี่ และยานยนต์
- 14) กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก/ทางน้ำ/คลังสินค้า
- 15) กิจการค้าส่ง/ค้าปลีก/แผงลอยในตลาดและร้านค้าทั่วไป
- 16) กิจการอยู่ซ่อมรถ/ล้าง/อัดฉีด
- 17) กิจการปั้มน้ำมัน/แก๊ส/เชื้อเพลิง
- 18) กิจการสถานศึกษา/มูลนิธิ/สมาคม/สถานพยาบาล
- 19) กิจการการให้บริการต่าง ๆ เช่น การซักอบรีด การบริการที่พัก ฯลฯ

ทั้งนี้ให้มีการประกาศรับสมัครคนไทยเข้าทำงานก่อน<sup>6</sup>

อย่างไรก็ดี หลังจากการจัดหาแรงงานภายใต้ MOU ได้เริ่มขึ้น ปรากฏว่ามีคนทำงานจำนวนไม่มากที่เดินทางเข้ามาทำงานในไทยภายใต้ MOU เนื่องจากในกรณีของกัมพูชาและลาว กระบวนการในการจัดจ้างมีความยุ่งยาก ใช้เวลามากเนื่องจากได้มีการพิสูจน์สัญชาติ ลาว และกัมพูชา และผู้ประกอบการต้องขอโควต้า และกรมจัดแรงงานจะต้องจัดหาคนทำงาน โดยต้องมีการทำหนังสือเดินทาง และมีค่าธรรมเนียมสูง

<sup>6</sup> กบร.เปิดให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ทำงานกรรมกรใน 19 กิจการ. (2552, 2 มิถุนายน). สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2554, จาก [www.media.thaigov.go.th/pageconfig/.../viewcontent1.asp?pageid](http://www.media.thaigov.go.th/pageconfig/.../viewcontent1.asp?pageid)

ในการดำเนินการเปลี่ยนสถานะคนทำงานที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ให้เป็นผู้ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ตั้งแต่การเจรจาให้ประเทศคู่ภาคีเข้ามาพิสูจน์สัญชาติ พร้อมออกเอกสารรับรองหรือหนังสือเดินทางให้คนทำงานในประเทศของตน (Passport) แล้วขอรับการตรวจลงตรา (วีซ่า) กับฝ่ายไทยเพื่อขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การขึ้นทะเบียนแรงงานภายใต้ MOU ในประเทศไทย มีหลายขั้นตอนตั้งแต่ผู้ประกอบการยื่นแบบแจ้งความต้องการขอโควตาคนทำงาน และสำนักจัดหางานรวบรวมบัญชีรายชื่อและแจ้งไปยังสถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศต้นทาง และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อให้ดำเนินการตรวจลงตรา (VISA) ให้แก่คนทำงาน และให้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้ เมื่อคนทำงานได้รับการตรวจลงตรา และได้รับอนุญาตให้พำนักอยู่ในประเทศไทยแล้ว หลังจากเดินทางเข้ามาในประเทศไทย จะต้องไปตรวจโรคและยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานอัตราค่าธรรมเนียมนั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ยื่นขอใบอนุญาตแต่ต้องไม่เกิน 2 ปี กรณีใบอนุญาตทำงานที่มีอายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี คือ 1,800 บาท โดยค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราครั้งแรก 500 บาท ถ้ากรณีการขอขยายระยะเวลาการอนุญาต (ต่ออายุ วีซ่า ครั้งที่ 2) 1,900 บาท ค่าธรรมเนียมในการสมัคร 100 บาท และค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง ซึ่งขั้นตอนทั้งหมดใช้เวลาจนถึง 3-5 เดือน<sup>7</sup>

นอกจากนี้ประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนสำหรับคนทำงาน โดยเก็บเงินในอัตราร้อยละ 15 ของเงินเดือนคนทำงานส่งเข้ากองทุน และจะส่งเงินที่คนทำงานสมทบในกองทุนพร้อมดอกเบี้ยคืนให้คนทำงานภายใน 45 วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการทำงาน<sup>8</sup> โดยมีจุดประสงค์เพื่อทำให้การเข้าเมืองและการจ้างงานของคนทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ทั้งนี้คนทำงานจะตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขแห่งการแสวงประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงาน โดยอาศัยการหลอกลวง หรือการบีบบังคับ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเอาคนลงเป็นทาส สำหรับกรณีของเด็กนั้น ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นว่ามีการหลอกลวงและการบีบบังคับ เพียงชัดเจนว่าอยู่ในกระบวนการแสวงประโยชน์ก็เพียงพอที่จะระบุว่าเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ได้แล้ว หากไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่าพิธีสารสหประชาชาติว่าด้วยการค้ามนุษย์เป็นส่วนประกอบอยู่ในอนุสัญญาการค้ามนุษย์ คนทำงานจำนวนมากที่ทำงานอยู่ในเมืองไทยต้องเผชิญอยู่กับการแสวงประโยชน์ ซึ่งมีตั้งแต่การไม่ได้รับค่าแรงหรือการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าที่ควรได้ การเรียกร้องให้ทำงานเกินเวลา ซึ่งบางครั้งต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์อันตราย ไปจนถึงการละเมิดที่รุนแรงจนเข้าข่ายการบังคับทำงานและการค้ามนุษย์

<sup>7</sup> ยอดยิ่ง สุภศรี, ภาคภูมิ ทิพคุณ และแพรว ศิริพรกิตติ. (2554). การนำเข้าคนทำงานจากประเทศเพื่อนบ้านจะสามารถแก้ปัญหาแรงงานในภาวะสังคมผู้สูงอายุได้หรือไม่. *TRF Policy Brief*. No.19 November. หน้า 3.

<sup>8</sup> พูนสิน วงศ์กลธาตุ. (2554). *ผลกระทบจากการจ้างคนทำงานของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ*. หน้า 9.

พวกเขาเหล่านั้นมักจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานที่ทำงาน การยึดใบอนุญาตซึ่งกลายเป็นทาสที่ถูกกักขังและผูกมัดอยู่กับผู้ประกอบการ<sup>9</sup> แม้ว่าจะได้รับคุ้มครองสิทธิการทำงานของคนทำงาน

ในการคุ้มครองสิทธิการทำงานของคนทำงาน แม้รัฐจะประกาศว่า คนทำงานที่ได้จดทะเบียนและได้รับบัตรอนุญาตทำงานแล้วจะได้รับค่าแรงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงสวัสดิการและมีสิทธิร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่ามีคนทำงานจำนวนมากที่ไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายที่ต้องทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง การที่ทำงานเกินถือว่าเป็นค่าล่วงเวลา ถ้าใครลาป่วยหรือมีเหตุจำเป็นต้องลา ก็จะไม่ได้อำนาจหรืออาจถูกเลิกจ้างต่อไป นอกจากนี้คนทำงานจำนวนมากไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ และไม่มีสิทธิลาหยุดตามกฎหมาย โดยสวัสดิการซึ่งคนทำงานควรจะได้รับทั้งที่ตามเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงานก็คือ การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่คนทำงานทุกคนต้องได้รับตามกฎหมายเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด และจะมีรูปแบบการจ้างงานอย่างไร สำหรับคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ทศนคติของคนทำงานจำนวนมากเข้าใจว่า เมื่อคนทำงานที่เข้ามาเมืองมาตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ย่อมไม่มีสิทธิหรือไม่สมควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในการรักษาพยาบาล รวมทั้งหลักการและเงื่อนไขในการใช้บังคับเกี่ยวกับการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้เขียนจึงศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองคนทำงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการวิเคราะห์ถึงการคุ้มครองคนทำงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในด้านปัญหาการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนทำงาน ได้แก่ การจดทะเบียนคนทำงานและระบบการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าคนทำงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตาม MOU รวมถึงวิเคราะห์การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาทิ การถือบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงานของคนทำงาน การจ้างงานของคนทำงานตามกฎหมาย รวมทั้งความปลอดภัยเนื่องจากอุบัติเหตุในสถานประกอบการของคนทำงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคกันตามสิทธิการคุ้มครองคนทำงาน

<sup>9</sup> สุริย์พร พันพิ่งและคณะ. (ผู้แปล). (2549). *โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย - งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า xii, xvii.

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดการดำเนินการและสถานการณ์เกี่ยวกับคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและของไทย
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและวิเคราะห์ตามกฎหมายไทย
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจุบันการคุ้มครองคนทำงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ยังไม่มีบทบัญญัติออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองคนทำงาน ทำให้มาตรฐานการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหา คือ คนทำงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนทำงาน ทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์กับการบังคับใช้แรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้สิทธิในด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการ และความปลอดภัยอันเนื่องมาจากการทำงาน อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศชาติ เนื่องจากคนทำงานดังกล่าวเป็นแรงงานระดับล่าง ประกอบกับแรงงานไทยหันไปอาชีพอื่นกันหมด ดังนั้นจึงต้องมีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือเสนอบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับความคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองและเป็นธรรมแก่คนทำงาน เพื่อให้คนทำงานดังกล่าวเข้ามาอยู่ในระบบที่ถูกต้องต่อไป

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งทำการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทางวิชาการเอกสารทางราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินการและสถานการณ์เกี่ยวกับคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย การคุ้มครองการเข้ามาทำงานของคนทำงานอย่างถูกต้องตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและตามนโยบายของไทย มาตรการการจ้างคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในประเทศไทย ตลอดจนมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของคนทำงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ อาทิ การคุ้มครองคนทำงานตามอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรการการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตามกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และกฎหมายในการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในประเทศไทยต่อไป

#### 1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาแบบวิจัยเอกสาร ( Documentary Research ) โดยการค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ และตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อีกทั้งได้ทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) คนทำงาน และผู้ประกอบการ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และเสนอแนะ

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดการดำเนินการและสถานการณ์เกี่ยวกับคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในประเทศไทย

2. เพื่อได้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและของไทย

3. เพื่อได้ทราบถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและและวิเคราะห์ตามกฎหมายไทย

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

### 1.7 นิยามศัพท์

คนทำงาน หมายถึง แรงงานต่างด้าว คนต่างด้าว แรงงาน แรงงานข้ามชาติ  
ผู้ประกอบการ หมายถึง นายจ้าง สถานประกอบการ