

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองคนทำงานผิดกฎหมาย เพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

การคุ้มครองคนทำงานตามอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเป็นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและพลเมือง และอนุสัญญาต่างๆ อีกหลายฉบับ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศจำนวน 14 ฉบับ นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ศึกษาถึงมาตรการการคุ้มครองคนทำงานที่ทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองคนทำงานผิดกฎหมายเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตามกฎหมายระหว่างประเทศ

ในขณะที่คนทำงานอพยพย้ายถิ่นจำนวนหนึ่ง กำลังหลบหนีจากการกดขี่หรือปัญหาความยากจน อยู่ในสภาพล้มละลายหรือกำลังต่อสู้ดิ้นรนกับสถานะการเงินที่เลวร้าย จำเป็นต้องละทิ้งครอบครัวไว้เบื้องหลัง ไว้ที่ถิ่นฐานบ้านเกิด¹ โดยเฉพาะคนทำงานจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งลาว กัมพูชา และพม่า ดังนั้นภายใต้ความกดดันที่คนทำงานจะถูกนำไปค้าและแสวงประโยชน์ ที่ผิดกฎหมาย จึงมีจำนวนที่มากขึ้น ประเทศไทยในฐานะถิ่นปลายทาง จึงต้องมีมาตรการควบคุมคนทำงานจำนวนมาก ให้ได้รับการคุ้มครองทั้งต่อกฎหมายไทย และกฎหมายระหว่างประเทศ มิให้เกิดการค้ามนุษย์ จนส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

3.1.1 การคุ้มครองคนทำงานตามอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ

การคุ้มครองคนทำงานตามอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกล่าวได้ว่ามีที่มามีต้นกำเนิดจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of

¹ สุริย์พร พันพั่งและคณะ. (2549). *โครงการอนุภูมิภาคผู้นำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย - งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง*. หน้า 6.

Human Rights) ที่ได้รับการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ องค์การสหประชาชาติในปี ค.ศ. 1948 การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลัก "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน" (Universal Declaration of Human Rights) ที่สำคัญคือ ข้อ 13 (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะออกจากประเทศใดๆไป รวมทั้งประเทศของตนเองด้วย และที่จะกลับยังประเทศตนและข้อ 14 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา และที่จะได้อาศัยพำนักในประเทศอื่นเพื่อลี้ภัยจากการประหัตประหาร² แม้ว่าปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนจะไม่มีผลเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศก็ตามแต่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้ ก็เป็นฐานหลักของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทางกฎหมายระหว่างประเทศที่อ้างกล่าวได้ว่าเป็นจารีตประเพณีระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิทธิของพลเมืองกล่าวคือรับรองถึงสิทธิพื้นฐานทุกอย่างของมนุษย์โดยไม่มีแบ่งแยกความแตกต่างใดๆทั้งสิ้น ซึ่งต่อมาปฏิญญาสากลนี้ได้เป็นบ่อเกิดของอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆอีกหลายฉบับ ซึ่งอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไปกับคนทำงานมีดังต่อไปนี้

1) การคุ้มครองคนทำงานตามกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 : ICESCR)³

กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นกติกาที่ออกมาเพื่อรับรองสิทธิต่างๆทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมซึ่งรวมไปถึงสิทธิที่เกี่ยวกับการทำงาน สิทธิในการทำงาน สิทธิในการได้รับค่าตอบแทน และสิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิทธิทั้งหลายที่จำเป็นของคนทำงานทุกคน ให้ได้รับความคุ้มครองเพื่อให้มีสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงานโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองสิทธิดังกล่าวย่อมคุ้มครองไปถึงทั้งคนทำงานผิดกฎหมายและคนทำงานถูกกฎหมายด้วย ประเทศไทยในฐานะภาคีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมฉบับนี้ เนื่องจากได้ให้สัตยาบันแล้วเมื่อ วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2542 จึงมีความผูกพันที่จะต้องรับรองสิทธิของคนทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ดีทั้งที่มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วย

² ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน. สืบค้นวันที่ 14 พฤศจิกายน 2554 จาก

<http://www.mfa.go.th/humanrights/images/stories/udhrt.pdf>

³ ฆมาภรณ์ กิติจรส.(2544). การคุ้มครองคนทำงานถูกกฎหมายในประเทศไทย: กรณีศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2544. หน้า 10.

2) การคุ้มครองคนทำงานตามกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและพลเมือง (International Covenant on Civil and Political Right 1966 : ICCPR)⁴

กติกาฉบับนี้ออกมาเพื่อรับรองสิทธิต่างๆของมนุษย์ในทางการเมืองและพลเมือง ที่ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ การซึ่งรวมไปถึงสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ และสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สิทธิในการเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่อันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน และมีความสำคัญต่อคนทำงานด้วยโดยเฉพาะการมีสิทธิมีส่วนร่วมในการรวมตัวเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อที่จะปกป้องและเจรจาต่อรองให้มีการคุ้มครองสิทธิที่ดีในประเทศที่คนทำงานไปทำงาน รวมทั้งสิทธิเกี่ยวกับการประกันสังคม การคุ้มครองและการได้รับความช่วยเหลือทางครอบครัว โดยเฉพาะการลาคลอดและการคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน อนุสัญญาตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2539 หลักการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลตลอดจนสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันและการมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของคนทำงานจึงต้องได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายไทยตามพันธกรณีที่ประเทศไทยมีต่อกติกาฉบับนี้

3) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบในทางเชื้อชาติ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1966 : CERD)⁵

อนุสัญญาฉบับนี้ได้สานต่อแนวคิดและหลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันจึงต้องมีการจัดการเลือกปฏิบัติใดๆทั้งสิ้นไม่ว่าจะมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สีผิว สัญชาติหรือเผ่าพันธุ์ใด โดยกำหนดให้ รัฐบาลีเร่งดำเนินนโยบายป้องกันกำจัดจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ เพื่อให้บุคคลทุกคนมีความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย (Equality Before the Law) โดยให้ทุกคนมีสิทธิได้รับความเท่าเทียมกันในการพิจารณาของศาลหรือหน่วยงานฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมให้ทุกคนได้รับความคุ้มครองให้มีชีวิตที่ปลอดภัยไม่ถูกทำร้ายจากหน่วยงานของรัฐหรือกลุ่มบุคคลอื่น ทั้งบัญญัติให้สิทธิทางการเมืองในการเลือกตั้งแก่ทุกคนด้วย รวมทั้งให้มีสิทธิอื่นๆ ทั้งสิทธิทางพลเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการยืนยันสิทธิของพลเมืองและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และได้บัญญัติยืนยันเพิ่มเติมถึงสิทธิของบุคคลทุกชาติทุกภาคที่จะเข้าถึงและใช้บริการสาธารณะต่างๆ เช่น การขนส่ง โรงแรม ร้านอาหาร สวนสาธารณะได้ด้วย

⁴ สำนักงานสิทธิมนุษยชน. (ม.ป.ป.). *กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและพลเมือง*. กรุงเทพฯ: SM เซอร์คิทเพรส, หน้า 26, 50, 52,56

⁵ สำนักงานสิทธิมนุษยชน. (ม.ป.ป.). *อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบในทางเชื้อชาติ*. กรุงเทพฯ: SM เซอร์คิทเพรส, หน้า 24,32,34

ประเทศไทยยังไม่ได้ลงนามเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับนี้ แต่อย่างไรก็ตามหลักการการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลและการรับรองสิทธิต่างๆ ส่วนใหญ่ตามอนุสัญญาฉบับนี้ก็เป็นหลักการเดียวกันกับกติการะหว่างประเทศทั้งสองฉบับข้างต้นที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว หลักการดังกล่าวจึงถือได้ว่าต้องได้รับการเคารพจากประเทศไทย

4) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)⁶

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อสตรีนี้เป็นอนุสัญญาที่เน้นการขจัดไปซึ่งการเอาเปรียบหรือการข่มเหงทั้งการเลือกปฏิบัติต่อสตรีเพศคนทำงานที่เป็นผู้หญิงในบางครั้งยอมตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกเลือกปฏิบัติให้แตกต่างจากคนทำงานที่เป็นเพศชายเอง และยังคงละเมิดทางเพศจากผู้ประกอบการชายได้ง่ายด้วยการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่สตรีนี้ย่อมมีผลใหม่การคุ้มครองต่อคนทำงานที่เป็นเพศหญิงด้วยประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกอนุสัญญาฉบับนี้ด้วยโดยลงนามเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2528 (ค.ศ.1985)

5) อนุสัญญาสิทธิเด็ก (The Convention on the Rights of the Child)⁷

อนุสัญญาสิทธิเด็กเป็นอนุสัญญาที่เน้นการคุ้มครองเป็นพิเศษว่าเด็กต้องได้รับการศึกษาขั้นบังคับ เด็กต้องได้รับการดูแลจากบิดามารดา คนทำงานที่เป็นสตรีและเด็กก็จะได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้ด้วยเช่นกัน อันได้แก่การบัญญัติให้สิทธิว่า เด็กทุกคนมีสิทธิได้รับการให้นมบุตรจากมารดา ซึ่งก็จะเกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานหญิงที่จะมีสิทธิลาคลอดและลาหลังจากคลอดเพื่อให้นมบุตรได้ สิทธิดังกล่าวคนทำงานที่เป็นหญิงก็ต้องได้รับเช่นเดียวกัน เนื่องจากการคุ้มครองเด็กตามอนุสัญญาสิทธิเด็กให้ความคุ้มครองเด็กทุกคน มิได้แบ่งแยกว่าเป็นเด็กชาติใด หรือการคุ้มครองสตรีมิให้ถูกเลือกปฏิบัติที่แตกต่างกับเพศชายก็คุ้มครองสตรีในทุกๆชาติเช่นกัน ประเทศไทยได้เน้นและให้ความสำคัญในการคุ้มครองเด็กเป็นอย่างยิ่ง โดยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาสิทธิเด็ก เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2535 (ค.ศ.1992)

⁶ สำนักงานสิทธิมนุษยชน. (2551). *อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ*. กรุงเทพฯ: SM เซอร์คิทเพรส, หน้า 15-16.

⁷ *อนุสัญญาสิทธิเด็ก*. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2554, จาก www.mfa.go.th/humanrights/images/stories/crct.pdf

6) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองคนทำงานและครอบครัวของเขาเหล่านั้น⁸

อนุสัญญานี้เป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศในระดับพหุภาคีในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองคนทำงานฉบับที่ใหม่ที่สุด โดยอนุสัญญานี้ได้กำหนดมาตรการต่างๆ ให้รัฐภาคีที่สัตยาบันต้องให้การคุ้มครองคนทำงานตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic Human Rights) แก่คนทำงาน ซึ่งคนทำงานที่ผิดกฎหมายและครอบครัวของคนทำงานด้วย และคนทำงานที่ถูกกฎหมายก็สมควรที่จะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นอีก ได้แก่ การคุ้มครองให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานที่เป็นคนชาติของรัฐผู้รับแรงงานต่างดาวทั้งในด้านกฎหมาย การเมืองเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

หลักการที่กำหนดในอนุสัญญานี้จึงประสงค์ให้การเป็นหลักเกณฑ์สากลที่ใช้ป้องกันและจัดการละเมิดสิทธิต่างๆของคนทำงานที่เป็นผู้ที่มักถูกเอาเปรียบได้ง่ายในการทำงานยังต่างประเทศ ทั้งยังมุ่งขจัดซึ่งคนทำงานผิดกฎหมายอีกด้วย จึงถือได้ว่าเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองคนทำงานทั้งวงจรเคลื่อนย้ายแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติ (General Assembly) ได้มีฉันทามติ (Consensus) รับรองอนุสัญญานี้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 แต่จนถึงปัจจุบันในอนุสัญญานี้ยังไม่มีผลบังคับใช้เนื่องจากยังมีประเทศสมาชิกให้สัตยาบันยังไม่ครบ 20 ประเทศ แม้ประเทศไทยยังไม่ได้ลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ แต่ก็ควรต้องติดตามแนวโน้มและสถานการณ์ การคุ้มครองคนทำงานในทางระหว่างประเทศตามอนุสัญญานี้ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้เห็นได้ว่าโดยภาพรวมของการคุ้มครองคนทำงานตามอนุสัญญานี้ต่างๆขององค์การสหประชาชาติจะเน้นที่การไม่เลือกปฏิบัติใดๆ ต่อสิทธิต่างๆ ที่คนทำงานมีในฐานะที่เป็นมนุษยชาติเช่นกันไม่ว่าคนทำงานนั้นจะเป็นคนทำงานที่ถูกกฎหมายหรือคนทำงานที่ผิดกฎหมายก็ตาม

3.1.2 การคุ้มครองคนทำงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ก่อตั้งขึ้นเมื่อค.ศ. 1919 ILO เป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษในระบบของสหประชาชาติที่มีภารกิจเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมทางสังคมและส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับชายและหญิงทุกที่ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ มติหญิงชาย หรือภูมิหลังทางสังคม ILO ทำงานสู่เป้าหมายนี้โดยผสมผสานการ

⁸ ยมาภรณ์ กิติจรส. เล่มเดิม. หน้า 15.

กำหนดมาตรฐานต่างๆเข้ากับการให้ความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนข้อมูล⁹ เป็นองค์การผู้ทรงอำนาจในการกำหนดและดำเนินการกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับความสนับสนุนและการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน มีภารกิจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการส่งเสริมให้ประเทศ สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แล้ว มาตรฐานแรงงานนั้นอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ลักษณะของอนุสัญญาคือคล้ายกับสนธิสัญญา ระหว่างประเทศเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว ก็ผูกพันตนเองที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญา ส่วนข้อแนะนำนั้นไม่ต้องมีการให้สัตยาบันข้อแนะนำจะเป็นส่วนขยายอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา ตั้งแต่ที่รัฐบาลไทยเข้าร่วมเป็นหนึ่งในประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพียง 14 ฉบับจากจำนวนทั้งสิ้น 185 ฉบับ¹⁰ จึงต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมของ ILO โดยเฉพาะ

1) ปฏิบัติตามมาตรา 19 คือ การนำอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งตราโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO ในแต่ละสมัยการประชุม เสนอต่อรัฐสภาเพื่อรับทราบ และจัดทำรายงานอนุสัญญาที่มีได้ให้สัตยาบันตามที่ได้รับการร้องขอจากสำนักงาน ILO

2) ปฏิบัติตามมาตรา 22 คือ จัดทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ตามอนุสัญญาที่ประเทศได้ให้สัตยาบัน

3) ปฏิบัติตามมาตรา 23 คือ นำเสนอรายงานตามข้อ 1 และข้อ 2 ให้องค์การผู้ประกอบการและองค์การลูกจ้างทราบ

ซึ่งที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (ILC) คือหน่วยงานหลักที่กำหนดนโยบายของ ILO และเป็นเวทีเพื่ออภิปรายและหารือในประเด็นทางสังคมและแรงงานที่สำคัญ ในเดือนมิถุนายนของทุกปีตัวแทนไตรภาคีจากประเทศสมาชิกทุกประเทศจะมารวมกันเพื่อหารือ รับรอง และกำกับการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไปใช้ปฏิบัติ ILC เป็นผู้รับรองงบประมาณและคัดเลือกตัวแทนมีวาระที่จะมาทำงานในคณะประสานงานในจำนวนประเทศสมาชิกทั้งหมด 181 ประเทศ (เมื่อ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2550) มีผู้แทนสี่คนเข้าร่วมประชุมประจำปี โดยสองคนเป็นตัวแทนจากรัฐบาล และอีกสองคนเป็นตัวแทนจากองค์การผู้ประกอบการและองค์การแรงงานฝ่ายละหนึ่งคน

⁹สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. 2551. หน้า 45.

¹⁰ แหล่งเดิม. หน้า 16.

รัฐบาลเป็นผู้แต่งตั้งตัวแทนองค์กรผู้ประกอบการและตัวแทนองค์กรแรงงานภายหลังจากที่ได้มีการหารือกับองค์กรระดับชาติที่เป็นตัวแทนผู้ประกอบการ¹¹

ประเทศไทย ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศจำนวน 14 ฉบับ¹² ได้แก่

- 1) อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2464 (ค.ศ.1921)
- 2) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ พ.ศ. 2468 (ค.ศ. 1925)
- 3) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 (ค.ศ. 1930)
- 4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946)
- 5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)
- 6) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951)
- 7) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955)
- 8) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957)
- 9) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2504 (ค.ศ. 1961)
- 10) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
- 11) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน พ.ศ. 2508 (ค.ศ.1965)
- 12) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. 2510 (ค.ศ. 1967)
- 13) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973)
- 14) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)

¹¹ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. เล่มเดิม. 2551. หน้า 45-46.

¹² สภาองค์กรลูกจ้างแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2554, จาก

ในจำนวนอนุสัญญาทั้ง 14 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ¹³

ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ILO หลัก 3 ฉบับจากที่มีอยู่ 8 ฉบับ อัน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (ค.ศ.1948) 23 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (ค.ศ.1949) และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ค.ศ.1958)

แม้ประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาทั้ง 3 ฉบับ แต่ในฐานะที่เป็นสมาชิกของ ILO ก็ยังมีข้อผูกพันในการสนับสนุนอนุสัญญาหลักเหล่านี้ ทั้งสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรอง และการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ อันเป็นจารีตปฏิบัติ ของกฎหมายระหว่างประเทศ และมีอำนาจบังคับในทุกประเทศ¹⁴ โดยสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานนั้น ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 8 ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ซึ่งประเทศไทยลงนามรับรอง) มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญไทย¹⁵ แต่ข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญสามารถบังคับใช้กับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติได้หรือไม่นั้นยังคงเป็นประเด็นท้าทาย¹⁶

¹³ อนุสัญญาหลักทั้ง 8 ฉบับ ได้แก่ 1. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (ฉบับที่ 29) 2. อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) 3. อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) 4. อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ.1951 (ฉบับที่ 100) 5. อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (ฉบับที่ 105) 6. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 111) 7. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973 (ฉบับที่ 138) และ 8. อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยลับแฝงเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (ฉบับที่ 182)

¹⁴ Muntarbhorn, V. (2005). *Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand: National Laws/Practices versus International Labour Standards?*. Bangkok: ILO. p.22.

¹⁵ มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้
มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

¹⁶ Muntarbhorn, V. Op.cit. p.29.

ประเทศไทยไม่ได้ลงนามรับรองอนุสัญญา ILO ว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง) ค.ศ.1949 (ฉบับที่97) อนุสัญญา ILO ว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (ข้อกำหนดเพิ่มเติม 23 ซึ่งไม่มีทั้งพม่า ลาว และกัมพูชาเดิม) ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 143) และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นพื้นฐานสอดคล้องกับแรงงานองค์การระหว่างประเทศ ทั้ง 14 ฉบับ

3.2 มาตรการการคุ้มครองคนทำงานตามกฎหมายต่างประเทศ

การพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน แต่หากในประเทศนั้นๆ มีค่าจ้างแรงงานที่สูง ก็จำเป็นที่จะต้องใช้คนทำงานจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า ในส่วนนี้ผู้เขียนจะศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ สหพันธรัฐมาเลเซียและสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

3.2.1 ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หลังจากการได้รับอิสรภาพในปี ค.ศ. 1965 (พ.ศ. 2508) กฎหมายการตรวจคนเข้าเมืองของคนทำงานได้มีการปรับแก้ไขใหม่ในปี ค.ศ.1966 (พ.ศ. 2509) และบังคับใช้ในสาธารณรัฐสิงคโปร์¹⁷ ซึ่งประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้มีการระบบการควบคุมการทำงานของคนทำงาน ดังนี้

3.2.1.1 การจัดระบบควบคุมการทำงานของคนทำงาน

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศหนึ่งที่มีสัดส่วนการจ้างคนทำงานสูงที่สุดในเอเชีย คือ ใน 3 คน เป็นคนทำงาน 1 คน¹⁸ ซึ่งนับเป็นจำนวนถึงประมาณหนึ่งในสามของประชากรทั้งประเทศ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้ดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการจ้างคนทำงาน เนื่องจากประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีประชากรน้อย แต่เศรษฐกิจขยายตัวสูง ขณะเดียวกันประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ยังมีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เช่น การก่อสร้างสถานกาสีโนห์ การก่อสร้างโรงแรมขนาดใหญ่ และการก่อสร้างคอนโดมิเนียม เป็นต้น ส่งผลทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานภายใน ประเทศเป็นอย่างมาก จนรัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ต้องมีนโยบายนำเข้าคนทำงานจากต่างประเทศ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนคนทำงาน โดย

¹⁷ *Immigration in Singapore*, Retrieved November 12, 2011, from

http://en.wikipedia.org/wiki/Immigration_to_Singapore

¹⁸ คณะการสื่อสารมวลชน มข. จัดเสวนา “คนทำงาน” วิฤทธิหรือโอกาสของประชาคมอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2554, จาก www.chiangmainews.co.th/page/?p=54257

ช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2540-2549) จำนวนคนทำงานที่เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศ สาธารณรัฐสิงคโปร์คิดเป็นสัดส่วนเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 30.3 ของการจ้างงาน (Employment) ทั้งหมด ขณะที่คนทำงานชาวสิงคโปร์มีสัดส่วนในการทำงานประมาณร้อยละ 69.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เศรษฐกิจของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ต้องพึ่งพาคนทำงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก¹⁹

รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์มีการแถลงนโยบายเกี่ยวกับคนทำงานต่อรัฐสภาเป็นประจำ เกือบทุกปี เช่นเดียวกับการแถลงงบประมาณประจำปี 2550 (Budget Statement 2007) เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2550 ที่ผ่านมา รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ก็ได้ประกาศนโยบายเกี่ยวกับการจ้าง คนทำงานใหม่ โดยจะมีการเพิ่มค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากคนทำงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) ขณะเดียวกันก็จะลดค่าธรรมเนียมสำหรับคนทำงานที่ทำงานภายในบ้าน (Foreign Domestic Workers) เนื่องจากชาวสิงคโปร์ต้องพึ่งพาคนทำงานประเภทนี้เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงจะพบได้ว่าในบางปีรัฐบาลสิงคโปร์ก็มีนโยบายจำกัดจำนวนการนำเข้าคนทำงาน โดยใช้ วิธีการเพิ่มค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูงมากสำหรับคนทำงานประเภทที่ต้องการจะลดจำนวนลง ซึ่ง จะมีผลทำให้ผู้ประกอบการของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ไม่นำเข้าคนทำงานเหล่านั้น เพราะต้อง เสียค่าใช้จ่ายสูงมาก โดยในปี 2550 มีแรงงานจากประเทศอินเดีย บังกลาเทศ ศรีลังกา ปากีสถาน และพม่า ทำงานอยู่ในประเทศสิงคโปร์ประมาณ 120,000 คน โดยทำงานในภาคการก่อสร้างและอยู่ ต่อเรือ²⁰

ในการจัดระบบควบคุมคนทำงานจำนวนมากเช่นนี้ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ใช้ วิธีการ 2 ประการหลัก ประกอบด้วย การกำหนดปริมาณสูงสุดที่แต่ละกิจการจะสามารถจ้าง คนทำงานได้ โดยการเปรียบเทียบเป็นร้อยละกับจำนวนคนงานท้องถิ่นหรือคนทำงาน และการ ควบคุมการจ้างคนทำงาน ด้วยการกำหนดค่าธรรมเนียม (Levy) สำหรับคนทำงานแต่ละราย ซึ่ง แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละกิจการอุตสาหกรรมและประเภทของแรงงานด้วย เช่น ในกิจการ ก่อสร้างและการต่อเรือซึ่งมีความต้องการใช้คนทำงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือในปริมาณที่สูงนัก ค่าธรรมเนียมในการขออนุญาตทำงานของคนทำงานสำหรับกิจการเหล่านี้จะถูกกำหนดไว้สูงมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ประกอบการทำการพัฒนาทักษะฝีมือการทำงานของคนจ้างหรือมีการ ใช้แรงงานที่มีทักษะมากขึ้นในกิจการของผู้ประกอบการ

¹⁹ แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในสิงคโปร์ ปี 2550. สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2554, จาก

www.positioningmag.com/.../prnews.aspx?i

²⁰ แหล่งเดิม.

ความมุ่งประสงค์ของรัฐบาลในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่สูงเช่นนี้ เป็นไปมิให้ผู้ประกอบการที่พึงพาการจ้างคนทำงานได้รับประโยชน์จากการที่ต้นทุนค่าจ้างแรงงาน (Cost Advantage) ต่ำมากจนเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกอบการธุรกิจรายอื่นหรือป้องกันไม่ให้ผู้ประกอบการมุ่งเน้นการใช้คนทำงานในกิจการมากจนกระทบต่อการจ้างงานคนงานท้องถิ่น เช่น ผู้รับเหมางานบริการทำ ความสะอาดถนนหนทางภายในความรับผิดชอบของเมืองต่างๆ ซึ่งในกิจการประเภทนี้ ผู้ประกอบการจะสามารถจ้างคนทำงานได้ไม่เกินร้อยละ 30 ของจำนวนคนงานทั้งหมด คนทำงานเหล่านี้จะได้รับค่าจ้างประมาณ 700-800 เหรียญสิงคโปร์ ในขณะที่ค่าจ้างของคนงานท้องถิ่นจะตกประมาณ 900 เหรียญสิงคโปร์หรือมากกว่า แต่เมื่อค่าธรรมเนียมการขออนุญาตทำงานเพิ่มสูงขึ้น คนทำงานเหล่านี้ก็จะมีค่าจ้างที่แพงมากขึ้นตามไปด้วย และหากผู้ประกอบการรายใดประสงค์ที่จะจ้างคนทำงานเกินกว่าเพดานอนุญาตสูงสุดก็ต้องชำระค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูงขึ้นกว่าเดิมด้วย²¹

กฎหมายควบคุมการทำงานของคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ คือ กฎหมายว่าด้วยการตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Act) โดยมีสาระสำคัญที่คล้ายคลึงกับกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศไทยและสหพันธรัฐมาเลเซีย คือ การห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากพลเมืองของประเทศเข้ามาในราชอาณาจักร เว้นเสียแต่จะได้รับอนุญาตและคนต่างชาตินี้ที่ได้รับอนุญาตเข้าประเทศจะต้องไม่ประกอบอาชีพ หรือรับจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาต ซึ่งนอกจากคนทำงานที่เข้ามาในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแล้ว หากคนทำงานรายใดประสงค์จะทำงานก็จะต้องดำเนินการและปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

สาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีดังนี้²²

1) ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit)

กฎหมายควบคุมการทำงานของคนทำงานมีสาระสำคัญที่กำหนดให้คนทำงานที่ประสงค์จะทำงานในประเทศ จะต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit /Employment Permit)

(1) หน้าที่ของคนทำงานเมื่อได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว มีดังนี้

²¹ จักรวาท สระทองอ่อน. (2550). *มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีแรงงานภาคอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี*. หน้า 41.

²² แหล่งเดิม. หน้า 42-44.

ก. คนทำงานต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวทั้งนี้ แต่ละประเทศได้กำหนดในลักษณะเดียวกันว่าคนทำงานต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรือสถานที่ทำงานในระหว่างระยะเวลาทำงาน เพื่อแสดงใบอนุญาตทำงาน เมื่อปรากฏมีผู้ตรวจสอบในเวลาใดก็ได้

ข. คนทำงานต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน เมื่อใบอนุญาตของตนชำรุดหรือสูญหาย ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดเงื่อนไขให้คนทำงานที่ได้ทำใบอนุญาตของตนชำรุดในสาระสำคัญหรือเกิดการสูญหาย สามารถทำได้โดยการดำเนินการยื่นคำร้องขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 14 วัน และสามารถทำใบอนุญาตใหม่ได้โดยไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม การออกใบอนุญาต

ค. เงื่อนไขและระยะเวลาการทำงานคนทำงานจะต้องทำงานเฉพาะงานตามที่ได้รับอนุญาตในอาชีพและสถานที่ทำงานตามที่ได้รับอนุญาตและจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้คราวละ 2 ปี โดยที่ผู้ประกอบการสามารถขอต่ออายุการทำงานจ้างงานได้ครั้งเดียว

ง. การคืนใบอนุญาตทำงานเมื่อสิ้นสุดการทำงาน ในกรณีคนทำงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานนั้นสิ้นสุดการทำงาน โดยอาจจะเป็นการครบอายุสัญญาจ้างหรือประสงค์จะเลิกทำงานเอง ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดให้คนทำงานใบอนุญาตทำงานของตนที่ได้รับโดยผ่านผู้ประกอบการให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้ควบคุมภายใน 7 วัน ภายหลังจากยุติการทำงานแล้ว

2) การคุ้มครองคนทำงาน

การเข้าประเทศอย่างถูกกฎหมายของคนทำงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยจำแนกประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายดังนี้

(1) กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของแรงงาน (Workman's Compensation Act) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลของผู้ประกอบการที่เสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

(2) กฎหมายด้วยการจ้างแรงงาน (Employment Act) ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่พื้นฐานของผู้ประกอบการและลูกจ้างในชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลารวมทั้งวันลาต่างๆ ของลูกจ้าง

(3) กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (Factories Act) ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง และความเป็นอยู่ของบุคคลที่อยู่ภายในโรงงาน

(4) กฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) ซึ่งเป็นกฎหมายซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสะสมของผู้ประกอบการและลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือสิ้นสุดการทำงานในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์โดยไม่กลับเข้ามาอีก

3) บทกำหนดโทษคนทำงานที่ฝ่าฝืน

เหตุที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบกับผู้ประกอบการต้องการคนทำงานเป็นจำนวนมาก จึงเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานให้ความสนใจลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศดังกล่าว กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ จึงมีบทกำหนดโทษของคนทำงานที่ฝ่าฝืนหรือคนทำงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายไว้ในระวางโทษสำหรับฐานความผิดดังกล่าวที่ค่อนข้างรุนแรงกว่าบทกำหนดโทษของไทยและสหพันธรัฐมาเลเซีย สำหรับผู้ประกอบการที่ทำการฝ่าฝืนด้วยการจ้างคนทำงานที่ผิดกฎหมายต่อระหว่างจำคุก 1 ปี และปรับในอัตราเท่ากับค่าธรรมเนียมการจ้าง (Levy) อีก 2-4 ปี นอกจากนี้รัฐบาลยังกำหนดให้เพิ่มความเข้มงวดกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างรายต่างๆ ควบคุมการเข้าออกของคนทำงานบริเวณสถานที่ก่อสร้าง (Construction Sites) รวมทั้งการเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในบริเวณที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อป้องกันมิให้คนทำงานผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาพักอาศัยหรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

3.2.1.2 การจัดระเบียบการนำเข้าคนทำงาน

คนทำงานในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรงงานที่มีทักษะในการประกอบวิชาชีพ หรือ Professional/Skilled Workers กับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ หรือ Unskilled Workers²³ ปริมาณการจ้างงานคนทำงานทั้งสองกลุ่มของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ จะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของกิจกรรมทางเศรษฐกิจภายในประเทศ

รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประกาศ ควบคุมการจ้างคนทำงานที่เข้มงวด โดยกำหนดระบบการศึกษาสูงขึ้นและลดการจ้างคนทำงานทักษะต่ำ สำนักข่าวต่างประเทศรายงานว่า นายลี เซียนลุง นายกรัฐมนตรีสาธารณรัฐสิงคโปร์ แถลงว่า รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์จะขยายผลประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย และการสาธารณสุข พร้อมปรับรายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้น โดยการลดการจ้างคนทำงานที่ทักษะต่ำลง ด้วยการทำให้การจ้างงานชาวต่างชาติมีต้นทุนสูงขึ้นด้วยการเก็บภาษีที่สูงขึ้น สำหรับผู้อาศัยในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ในปี 2554 เป็นชาวต่างชาติกว่า 1 ใน 3 ขณะที่บริษัทต่างๆมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเมื่อปีที่แล้ว 116,000 ตำแหน่ง และในจำนวนนี้เป็นต่างชาติ

²³ ชุมพร ปัจจุสานนท์ และคณะ. (2545). กฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศและแนวทางพัฒนาในอนาคต. *วารสารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* ปีที่ 21. หน้า 171.

สูงถึง 60,000 คนที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศที่ 2 ในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แล้วที่ประกาศคุมเข้มคนทำงาน²⁴

สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดระเบียบการนำเข้าคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ดังต่อไปนี้²⁵

1) การนำเข้าคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์นั้นเป็นไปตามกฎหมายชื่อ Foreign Worker Act ในการดูแลรับผิดชอบและควบคุมคนทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐสิงคโปร์ กรณีผู้ประกอบการของสาธารณรัฐสิงคโปร์ต้องการคนทำงานเข้าทำงานในกิจการของตนจะต้องขอโควตาการนำเข้าคนทำงานจากกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐสิงคโปร์ก่อน เมื่อกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐสิงคโปร์อนุมัติแล้ว ผู้ประกอบการจึงทำการติดต่อบริษัทจัดหางานในท้องถิ่น เพื่อว่าจ้างให้ดำเนินขั้นตอนการนำเข้าคนทำงานกับทางราชการ อันได้แก่ การยื่นเอกสารหลักฐานเพื่อทำ Bond Guarantee ที่กระทรวงแรงงาน ตลอดจนการติดต่อขอใบอนุญาตแรงงาน (Work Permit) ให้แก่คนทำงาน

2) คนทำงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองแล้ว หากประสงค์จะทำงานยังต้องขอใบอนุญาตทำงานและเอกสารที่เรียกว่า “Employment Pass” ทั้งนี้ผู้ยื่นขอจะต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ (โดยไม่รวมค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน หรือเงินพิเศษอื่นที่ผู้ประกอบการได้จ่ายให้) รวมทั้งยื่นเอกสารประกอบคำขอ ได้แก่ เอกสาร “Form 8” ที่จะต้องมีรายชื่อทั้งของบริษัทผู้ประกอบการและสำเนาเอกสารเกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น

3) ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดเงื่อนไขให้บริษัทผู้ประกอบการที่เป็นผู้ประกอบการสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ต้องการนำเข้าคนทำงาน จะต้องมีกิจการงานก่อสร้างที่ได้มีการทำสัญญาจ้างกันไว้แล้วระหว่างผู้ที่จ้างกับผู้รับจ้าง โดยมีมูลค่าของงานที่รับจ้างไม่ต่ำกว่าหนึ่งล้านเหรียญสิงคโปร์

4) คนทำงานที่ได้รับอนุญาตให้ผู้ประกอบการสามารถจ้างเข้ามาทำงานในประเทศได้ คือ คนทำงานจากประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ บังกลาเทศ จีน อินเดีย ศรีลังกาและไทย

²⁴ สุพัตรา หามนตรี. แคนสอคช่อง คุมเข้มคนทำงาน. ข่าวไทยรัฐออนไลน์ ประจำวันที่ 22-8-54. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554, จาก ils.labour.go.th/index.php?

²⁵ จักรวาท สระทองอ่อน. เล่มเดิม. 2550. หน้า 45-46.

5) สัดส่วนของโควตานำเข้าคนทำงานเปรียบเทียบกับจ้างคนท้องถิ่นจะมีสัดส่วนเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายการนำเข้าแรงงานของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม โควตาการนำเข้าคนทำงานนี้ มีกำหนดระยะเวลาที่ผู้ประกอบการจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 4 เดือน

6) ผู้ประกอบการของสาธารณรัฐสิงคโปร์จะต้องชำระค่าธรรมเนียมจ้างงาน (Levy) ให้แก่รัฐบาลแทนคนทำงานได้นำเข้า ทั้งนี้การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างงานในอัตราที่สูงเช่นนี้เนื่องมาจากรัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ไม่ประสงค์ที่จะให้มีการพึ่งพาการใช้คนทำงานมากเกินไปโดยต้องการให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานท้องถิ่น และเน้นการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงเพื่อประโยชน์ในการแข่งขันในตลาดการค้าโลก นอกจากนี้ การนำเข้าคนทำงานมากเกินไปยังเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการของสาธารณรัฐสิงคโปร์เคยชินกับการประกอบธุรกิจที่พึ่งพิงคนทำงานเป็นคนงาน จึงขาดความสนใจต่อการปรับระดับการใช้เทคโนโลยีทางการผลิต อย่างไรก็ตาม รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ ก็มีได้ปฏิเสธการใช้คนทำงาน เนื่องจากภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในตลาดแรงงานระดับล่างและระดับบนของประเทศ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือในสาขาก่อสร้าง สาขาบริการในงานแม่บ้าน ซึ่งอาศัยคนทำงานเข้ามาทำงานในประเทศอย่างมีอาชญากรรมได้

3.2.2 ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย

เริ่มมีเมื่อคนทำงานชาวจีนและชาวอินเดียเข้าสู่แหลมมลายู เพื่อเข้าทำงานในเหมืองดีบุกและสวนยาง การขยายตัวของเหมืองดีบุกและสวนยางมีมากขึ้นในแหลมมลายู ซึ่งทำให้คนทำงานทั้งชาวจีนและชาวอินเดียเพิ่มจำนวนไปด้วย โดยชาวอังกฤษผู้เป็นเจ้าของกิจการเหมืองดีบุกและสวนยาง เป็นผู้นำเข้าคนทำงานผ่านเอเจนต์หรือคนกลาง ในขณะที่นั้นไม่มีกฎหมายแรงงาน ผู้ประกอบการจะใช้วิธีแต่งตั้งหัวหน้าในหมู่คนทำงาน เพื่อเป็นผู้ประสานระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้าง

ภาวะความแตกต่างด้านเชื้อชาติ เนื่องมาจากการเกิดใหม่ของคนกลุ่มใหม่ดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียในปัจจุบันประกอบไปด้วยกลุ่มเชื้อชาติหลัก 3 กลุ่ม (Major Racial Groups) ประกอบด้วย กลุ่มชาติพันธุ์สหพันธรัฐมาเลเซีย ที่เรียกว่า “ภูมิปุตรา” (Bumiputra) หมายความว่า บุตรแห่งแผ่นดิน (Sons of the Soil) ซึ่งมีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนประชากรทั้งหมด อีกสองกลุ่มชาติพันธุ์หลัก คือ กลุ่มเชื้อชาติอินเดีย และกลุ่มเชื้อชาติจีน ที่มีใช้ภูมิปุตรา (Non-Bumiputra) ที่ประสบความสำเร็จด้านการค้าหรือธุรกิจ ซึ่งมีพื้นเพดั้งเดิมมาจากการเป็นแรงงานรับจ้างอพยพตั้งแต่ยุคอาณานิคม ความแตกต่างทางเชื้อชาติเช่นนี้ ได้กลายเป็นชนวนสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางเชื้อชาติขึ้นภายในประเทศ กระทั่งเกิดการเป็นการจลาจลทางเชื้อชาติ (Racial Riots) ในปี ค.ศ.1969 และในปี ค.ศ.1971 รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซียได้

กำหนดนโยบายเศรษฐกิจใหม่ (New Economic Policy, NEP) โดยมีจุดประสงค์สำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาและด้านเศรษฐกิจแก่ชนกลุ่มภูมิบุตรา นโยบายดังกล่าว ประสบผลสำเร็จเบื้องต้นจากการปฏิรูประบบที่ดินในพื้นที่ชนบทและการเติบโตอย่างรวดเร็วของกระบวนการอุตสาหกรรม ซึ่งได้ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมากในเขตเมือง ซึ่งสังเกตได้จากรายได้ต่อหัวของประชากรมาเลเซียในระหว่างปี ค.ศ. 1970-1990 ได้ปรับตัวสูงขึ้นกว่า 2 เท่า และให้สิทธิพิเศษแก่ภูมิบุตราเช่นนี้ ได้ส่งผลให้ชนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มแรงงานที่มีทักษะหรือมีความชำนาญทางด้านเทคนิค มีจำนวนมากขึ้นจากร้อยละ 47 เป็นร้อยละ 62 ของประชากรทั้งหมดในช่วงเวลาเดียวกัน และกลายเป็นแรงงานที่ต้องการของบรรดาโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ภายในประเทศ แต่อย่างไรก็ดี มาเลเซียยังประสบปัญหาการกระจายตัวของกำลังแรงงาน ทั้งการกระจายในแง่ภูมิศาสตร์และการกระจายตัวระหว่างภาคการประกอบการ (Sectors) ในพื้นที่ชนบทได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอย่างน้อยสองด้าน คือ การกระจายกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินให้แก่ชาวนาไร้ที่ดิน (Landless Peasants) เพื่อให้พวกเขาสามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ ประการที่สอง คือ การเกิดขึ้นจากการลงทุนอุตสาหกรรมที่เปิดโอกาสและดึงดูดให้คนงานในท้องถิ่นเข้าสู่การจ้างงานภาคอุตสาหกรรม ด้านการทำงานในโรงงานหรือในเขตส่งเสริมการส่งออกพิเศษ หรือ Newly Developed Export Processing Zone : EPZ ความเปลี่ยนแปลงประการนี้ ได้ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก สำหรับกิจการทางการเกษตรในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย และเป็นจุดเริ่มต้นของการนำเข้าคนทำงานจำนวนมากนับแสนคนจากอินโดนีเซีย ไทย และฟิลิปปินส์²⁶

มาเลเซียเป็นประเทศที่มีความขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะงานกรรมกร งานในภาคเกษตรกรรม และงานบริการซึ่งเป็นงานที่ชาวสหพันธรัฐมาเลเซียไม่นิยมทำได้ ทำให้รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซียมีอาจปฏิเสธต่อความต้องการคนทำงานเพียงแต่รัฐบาลประสงค์ที่จะจัดระบบควบคุมคนทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและไม่ให้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการจ้างงานของประชากรภายในประเทศเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากสหพันธรัฐมาเลเซียมิได้มีข้อตกลงระดับทวิภาคี (Bilateral Agreement) สำหรับการจ้างคนทำงานกับไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และบังคลาเทศ แต่อย่างใด ในช่วงเวลาที่ผ่านมากการจัดระบบควบคุมของคนทำงานในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการต่างๆ รองรับเป็นการเฉพาะหน้าเท่านั้น เช่น เมื่อเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2011 จากการเสวนาวิชาการเรื่องคนทำงาน วิกฤติหรือโอกาสของประชาคมอาเซียน พบว่ามีคนทำงานผิดกฎหมายจำนวน 2.1 ล้านคน ถือว่าอยู่ในอัตราที่สูงมากหากเทียบกับ

²⁶ อานาจ นิลวิไล. (2541). แนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของคนทำงานผิดกฎหมายของไทย : ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย. หน้า 134.

แรงงานในประเทศ 10 ล้านคน²⁷ และการออกประกาศนียบัตร (Extradition) คนทำงานที่ทำผิดกฎหมาย เพื่อจัดระบบในขณะที่คนทำงานส่วนใหญ่มักประสงค์ที่จะทำงานในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียอย่างผิดกฎหมาย ด้วยการคาดหวังว่าการอยู่ในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียระยะหนึ่ง จะช่วยให้เขาได้มีโอกาสได้รับใบอนุญาตเข้าประเทศอย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับที่เคยเกิดขึ้นกับคนทำงานในยุคอาณานิคม นอกจากนี้ยังช่วยให้เขาสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเช่น การดำเนินการขออนุญาตเข้าเมืองและการทำงานอย่างเป็นทางการของชาวอินโดนีเซีย ที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อรายกว่า 460 ดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายเพียงประมาณ 70 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการหางานทำผ่านนายหน้า เป็นต้น อีกประการหนึ่งใบอนุญาตทำงานของคนทำงานกับงานบางประเภท จะกลายเป็นข้อจำกัดสำหรับเขา สำหรับการเปลี่ยนงานในกรณีทำงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

3.2.2.1 การควบคุมการทำงานของคนทำงาน

เมื่อทำการวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนทำงานของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) กฎหมายข้อจำกัดการจ้างงาน (Employment Restriction)²⁸ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) กฎหมายควบคุมการทำงานของคนงานต่างด้าวของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียมีสาระสำคัญที่กำหนดให้คนทำงานที่ประสงค์จะทำงานจะต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit หรือ Employment Permit) ใดๆก็ดี ในการประกอบอาชีพของคนทำงานที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายสำหรับบางสาขาอาชีพหรือตำแหน่ง เช่น งานในตำแหน่งผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซียมักมิได้จำกัดระยะเวลาการทำงาน โดยคนทำงานกลุ่มนี้จะได้รับอนุญาตทำงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างไม่มีกำหนดเวลา เพียงแต่จะต้องมีการทบทวนการอนุญาตเข้าทำงานทุกๆ ระยะเวลา 5 ปี ทั้งนี้การให้สิทธิพิเศษดังกล่าวเป็นไปภายใต้เงื่อนไขในด้านจำนวนเงินลงทุนและคุณสมบัติของคนทำงานระดับบริหารจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดและมีความเหมาะสมกับวิชาชีพด้วย

(2) หน้าที่ของคนทำงานเมื่อได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว มีดังนี้

(ก) คนทำงานต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัว หรือ ณ สถานที่ทำงานเพื่อแสดงใบอนุญาตทำงาน เมื่อปรากฏว่ามีผู้ตรวจสอบ

²⁷ คณะกรรมาธิการสื่อมวลชน มช. จัดเสวนา “คนทำงาน” วิถีชีวิตหรือโอกาสของประชาคมอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2554, จาก www.chiangmainews.co.th/page/?p=54257

²⁸ อานาจ นิลวิไล. เล่มเดิม. หน้า 78-79.

(ข) คนทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานเมื่อใบอนุญาตของตนชำรุดหรือสูญหาย ในกรณีของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งของใบรับแทนดังกล่าวไว้ เพียงแต่กำหนดว่าหากใบอนุญาตจะต้องแจ้งเป็นหนังสือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่และยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน

(ค) เงื่อนไขการทำงานคนทำงานจะต้องทำงานในเฉพาะอาชีพและสถานที่ทำงานตามที่ได้รับอนุญาต

(ง) การคืนใบอนุญาตทำงานเมื่อสิ้นสุดการทำงาน ในกรณีที่คนทำงานได้รับใบอนุญาตให้ทำงานนั้นสิ้นสุดการทำงานโดยอาจจะเป็นการครบอายุสัญญาจ้าง หรือประสงค์จะเลิกการทำงานเอง ในกรณีประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดเงื่อนไข กล่าวคือ คนทำงานที่เลิกการทำงานของตนจะต้องนำส่งคืนใบอนุญาตทำงานต่อเจ้าหน้าที่ภายในกำหนด 7 วัน

(3) บทกำหนดโทษของคนทำงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายจำกัดการทำงานของคนทำงานของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียดังกล่าว มีบทกำหนดโทษคนทำงานที่ฝ่าฝืนทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายไว้ คือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000 ริงกิต หรือทั้งจำ ทั้งปรับ

2) การคุ้มครองคนทำงาน คนทำงานที่เข้าประเทศอย่างถูกกฎหมาย จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย โดยจำแนกประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของการคุ้มครองดังนี้

(1) กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน หรือ Employment Act 1955 กำหนดสภาพและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงาน รวมทั้งมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน เช่น วันเวลาทำงานปกติ วันหยุดพักผ่อน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและวันลา

(2) พระราชบัญญัติแรงงาน (Akta Pekerjaan) ปี ค.ศ.1955 ปรับปรุงปี ค.ศ.1981 และ ค.ศ. 1989 เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้าง โดยกฎหมายแรงงานในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย มีการเลียนแบบมาจากกฎหมายแรงงานของอังกฤษและอินเดีย แต่กฎหมายแรงงานของสหพันธรัฐมาเลเซียไม่ได้ลอกกฎหมายของอังกฤษและอินเดีย มาทั้งหมด มีการปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมกับประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก 3 แหล่งด้วยกันคือ Common Law กฎหมายที่มีการเขียนในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย การตัดสินคดีความของผู้พิพากษา โดยศาลอุตสาหกรรม (Mahkamah Perusahaan) และศาลอาญา (Mahkamah Sivil)²⁹

²⁹ นิธิกุลลาภิณี บินนิฮ์สัน. กฎหมายแรงงานในประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554, จาก http://nusantara-studies.blogspot.com/2009/02/blog-post_18.html

จากกฎหมายแรงงานประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียที่อยู่ในกฎหมายฉบับมีสาระสำคัญ
คือ³⁰

1) ค่าจ้าง (Wages) ไม่มีกฎหมาย กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในประเทศ
สหพันธรัฐมาเลเซีย เนื่องจากรัฐบาลมีความเห็นว่ากลไกทางการตลาด สามารถเป็นตัวกำหนดอัตรา
ค่าจ้าง ตามอุปสงค์และอุปทานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้ประกอบการ จะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างตาม
ภาวะตลาด และการจ่ายค่าจ้าง ต้องจ่ายภายใน 7 วัน หลังจากวันกำหนดรับเงินเดือน

2) การจ้างแรงงาน รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซียอนุญาตให้จ้างคนทำงานได้เพียง 4 ภาค
การผลิตเท่านั้น ได้แก่ อุตสาหกรรม (เพื่อการส่งออก) การเกษตรกรรม ก่อสร้าง และงานบริการ
เฉพาะ 5 สาขาเท่านั้น ได้แก่ ผู้ช่วยงานบ้าน พนักงานบริการในปั้มน้ำมัน พนักงานบริการใน
โรงแรม พ่อครัวหรือผู้ช่วยร้านอาหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญงานเฉพาะสาขา เพื่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์

การจ้างแรงงานทุกครั้ง ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังกระทรวงแรงงานภายใน 90
วัน หากผู้ประกอบการ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จะถูกปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต (ประมาณ 20,000
บาท)

สิทธิของแรงงาน ส่วนที่ 12 ของ พ.ร.บ แรงงานได้ให้สิทธิแก่คนงานที่จะมีวันหยุด
เวลาทำงาน ลางานและอื่นๆ ส่วนที่ 12 นี้ไม่ได้ห้ามให้ผู้ประกอบการและคนงานตั้งเงื่อนไขที่
แตกต่างกันโดยไม่กระทบต่อคนงานหรือขัดแย้งต่อ พ.ร.บ แรงงาน ในส่วนที่ 12 นี้ ใช้สำหรับ
คนงานที่ได้รับการคุ้มครองจาก พ. ร. บ แรงงานเท่านั้น ส่วนผู้ที่ทำงานนอกเหนือจากนี้ให้ใช้
หลักเกณฑ์ดังนี้

วันหยุด พ.ร.บ แรงงานกำหนดให้ใน 7 วัน คนงานสามารถมีวันหยุดได้ 1 วัน ส่วน
วันหยุดที่สองถือว่าเป็นวันหยุดภายใต้ พ.ร.บ แรงงาน ปี ค.ศ. 1955 มาตรา 59 (1) เวลา
คนงานไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 5 ชั่วโมง ติดต่อกัน โดยให้หยุดพักไม่น้อยกว่า 30 นาที
(สำหรับผู้ทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพักไม่น้อยกว่า 45 นาที)

- 1) เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน
- 2) เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อวันโดยมีการขาดช่วง
- 3) เกินกว่า 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

³⁰ แหล่งเดิม.

ผู้ประกอบการสามารถเพิ่มเวลาทำงานเป็น 12 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
ทำงานล่วงเวลา ผู้ประกอบการไม่อนุญาตให้คนงานทำงานมากกว่า 64 ชั่วโมงในหนึ่ง
เดือน ค่าจ้างในวันธรรมดาต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าต่อค่าจ้างในวันหยุด จะมีความแตกต่างกัน
วันหยุด (Cuti Umum) พ.ร.บ แรงงานมาตรา 60 (D) ได้กำหนดให้มีวันหยุด 10 วัน โดยได้รับเงิน
ค่าจ้างโดยโดย 4 วัน กำหนดโดย พ.ร.บ และอีกที่เหลือกำหนดโดยผู้ประกอบการ 4 วัน

3) พระราชบัญญัติประกันคนงาน (Akta Pampasan Pekerja/Workmen's
Compensation Act) เป็นพระราชบัญญัติเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน ทาง
ลูกจ้างจะต้องทำกรมธรรม์ประกันตัวเอง อันจะได้รับค่าทดแทน เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
กองทุนเงินสะสม (Kumpulan Wang Sempanan/Provident Fund) มีกองทุนคล้ายกองทุน
ประกันสังคมของไทย โดยทางผู้ประกอบการออกเงินสมทบกองทุนดังกล่าว

4) กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (Employee Social Security Act 1996) ให้
หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และเสียชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน

5) กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของคนงานหรือ Workmen's Compensation Act 1992
กำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าทดแทนแก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือบุคคลที่ผู้เกี่ยวข้องของ
คนงานเสียชีวิต เนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน

3.2.2.2 การจัดระเบียบการนำเข้าคนทำงาน

1) การนำเข้าคนทำงาน มีดังนี้³¹

(1) ก่อนจ้างคนทำงาน ผู้ประกอบการในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย ต้องรับสมัคร
คนทำงานในท้องถิ่น โดยการประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ ทั้งภาษามาเลเซีย และ
ภาษาอังกฤษ หากไม่สามารถรับสมัครคนงานท้องถิ่นได้ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากทีประกาศทาง
หนังสือพิมพ์แล้ว จึงขออนุญาต ต่อกระทรวงมหาดไทยของสหพันธรัฐมาเลเซีย ในการจ้างคนงาน
จากต่างชาติ

(2) นอกจากหลักฐานแสดงว่าได้พยายามรับสมัครคนงานท้องถิ่นแล้ว แต่ไม่
สามารถรับสมัครได้ ผู้ประกอบการยังต้องมีหลักฐาน เอกสารจากกรมการจัดหางานสหพันธรัฐ
มาเลเซีย (Department of Manpower) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ว่า ไม่สามารถจัดหาคนงานตามที่
ผู้ประกอบการต้องการได้ เพื่อขออนุมัตินำเข้าแรงงานต่างชาติ

³¹ มาตรการทางกฎหมายของมาเลเซีย ด้านแรงงานต่างชาติ. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554, จาก

(3) กิจการของบริษัทผู้ประกอบการ ต้องเป็นกิจการเพื่อการส่งออก และไม่ได้ซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ และต้องมีการจ้างแรงงานท้องถิ่นด้วย และสัดส่วนการจ้างคนทำงาน ต้องน้อยกว่าการจ้างแรงงานท้องถิ่น

(4) เมื่อได้รับอนุมัติให้นำเข้าคนทำงานจากกระทรวงมหาดไทยแล้ว ผู้ประกอบการต้องนำหลักฐานที่เป็นรายละเอียดของแรงงาน (ภาพถ่ายหน้าหนังสือเดินทางของแรงงาน ใบผ่านการตรวจโรค รูปถ่ายแรงงาน) และตำแหน่งงาน ที่ได้รับอนุญาต ให้นำเข้าคนทำงาน ไปติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติการตรวจลงตรา (Visa) ประเภททำงาน ให้คนงานที่จะนำเข้าไปทำงาน และชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีแรงงานต่างชาติ รวมทั้งทำประกันเงินค่าชดเชยให้กับคนงานด้วย

(5) การเข้าเมือง โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หากถูกจับกุม จะต้องได้รับโทษอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้ง 4 อย่าง ประกอบด้วยส่งค่ายกักกัน เพื่อส่งกลับประเทศภูมิลำเนา หรือปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

2) สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของคนทำงานตามกฎหมาย

(1) พระราชบัญญัติการจ้างงานแห่งชาติ ค.ศ.1955 ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าแรงงานท้องถิ่นและคนทำงาน ไม่ควรได้รับการกีดกันในการทำงาน นอกจากนี้ คนทำงานสามารถร้องเรียนต่อกรมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ กรณีที่คนทำงาน รู้สึกว่าถูกเลิกจ้าง โดยปราศจากเหตุผลที่สมควร หรือถูกผู้ประกอบการเอาเปรียบ

(2) คนทำงานมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น (แรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน ค.ศ.1952)

(3) ผู้ประกอบการต้องทำประกันชีวิตให้กับคนทำงาน โดยผู้ประกอบการ ต้องจ่ายค่าประกัน 86 ริงกิตต่อคนต่อปี

(4) สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ คือ กรณีประสบอุบัติเหตุ และเสียชีวิตจากการทำงาน หรือทุพพลภาพถาวร คนงานจะได้รับเงินค่าชดเชยประมาณ 18,000 – 23,000 บาทริงกิต คนงานที่ทุพพลภาพชั่วคราว จะได้รับเงินค่าชดเชยครึ่งหนึ่งของค่าจ้างทุกเดือน

(5) คนทำงานที่ประสบอุบัติเหตุ นอกเวลาทำงานจนถึงแก่ชีวิต หรือทุพพลภาพถาวร จะได้รับเงินค่าชดเชยด้วยเช่นกัน จำนวนประมาณ 20,000 ริงกิต

(6) กองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้าง (Employee Provident Fund – EPF) การส่งเงินกลับภูมิลำเนาของคนทำงานจากสหพันธรัฐมาเลเซียเพิ่มขึ้นจาก 4.1 พันล้านริงกิตในปี 2537 เป็น 6 พันล้านริงกิตในปี 2540 รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซีย พยายามรักษาให้เงินดังกล่าวอยู่ใน

ประเทศ จึงกำหนดให้แรงงานต่างชาติ ฝากเงินค่าแรงบางส่วน ไว้กับกองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้าง (Employees Provident Fund – EPF) ซึ่งเป็นเงื่อนไขเดียวกับแรงงานท้องถิ่นในสหพันธรัฐ มาเลเซีย และจะชำระคืนให้ เมื่อย้ายกลับประเทศภูมิลำเนาเป็นการถาวร แต่แรงงานต่างชาติ ประเภทผู้ช่วยแม่บ้าน (maids) ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุน EPF ยกเว้นในกรณี ที่สมัครใจเอง

ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2544 รัฐบาลสหพันธรัฐมาเลเซีย ยกเลิกข้อบังคับ การส่งเงินเข้า กองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้าง ร้อยละ 11 เพื่อกระตุ้นระบบเศรษฐกิจ แต่หากลูกจ้างประสงค์ จะส่งเงินเข้ากองทุนสะสมฯ ก็สามารถกระทำได้

3.2.3 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี เป็นประเทศเคยเป็นอาณานิคมของประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลาถึง 35 ปีก่อนที่จะได้รับเอกราชในปีค.ศ. 1945 ด้วยเหตุนี้ปรากฏการณ์การพัฒนาของประเทศ สาธารณรัฐเกาหลีจึงได้รับอิทธิพลอย่างลึกซึ้งจากประเทศญี่ปุ่น ทั้งสองประเทศนี้ไม่ได้มี ทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น แต่กลับประสบความสำเร็จในการ พัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วพอๆกันในช่วงเวลาเพียงสองทศวรรษ ค.ศ.1980³² ในช่วงต้น คริสต์ศตวรรษที่ 21 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเป็นประเทศที่ส่งสินค้าออกมากที่สุดเป็นอันดับที่ 7 ของโลก อย่างไรก็ดี ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐานของรัฐในการเข้ามามีบทบาทนำทางด้าน เศรษฐกิจในทั้งสองสังคมนี้ได้ถูกวางรากฐานในช่วงที่ตกเป็นอาณานิคมภายใต้การปกครองของ ประเทศญี่ปุ่น การใช้วิธีการแบบทหารในการปกครองอาณานิคมของประเทศญี่ปุ่นด้วยการให้ ความสำคัญกับลำดับชั้นสูงต่ำของความสัมพันธ์ ระเบียบวินัยและประสิทธิภาพ (Hierarchy, Discipline and Efficiency) นั้นหมายความว่าทั้งสองสังคมนี้ได้รับสืบทอดมรดกระบบราชการที่มี ประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาประเทศในช่วงหลังสงคราม³³ นอกจากนี้ การปฏิรูปที่ดิน (Land Reform) ที่ประเทศญี่ปุ่นให้การสนับสนุนในประเทศนี้ยังช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับรัฐอีกด้วย เนื่องจากการแปรสภาพระบบเกษตรกรรมให้กลายเป็นการถือครองที่ดินเพาะปลูกขนาดเล็ก ได้ นำไปสู่การสลายชนชั้นขุนนางศักดินาซึ่งหลายต่อหลายครั้งแสดงท่าทีเป็นปฏิปักษ์ขัดขวาง การพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย

³²เชษฐา พวงหัตถ์. (2552, มิถุนายน – กันยายน). เศรษฐกิจการเมืองทุนนิยม”แบบขงจื้อ” กับการพัฒนา ของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชีย:การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ. *วารสารร่วมพฤษภ*. ปีที่ 27 ฉบับที่ 3, หน้า 150.

³³ Amsden, A.H. (1985). *The state and Taiwan's economic development*. pp. 76-108. in Evans, P., Reuschmeyer, D. and Skocpol, T. *Bringing the State Back In*. Cambridge: Cambridge University Press.

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ทั้งหลายที่ดำเนินงานในลักษณะครอบครัวและประกอบธุรกิจต่างๆในหลายสาขา (Diversified Family-Run Conglomerates) ที่มีชื่อเรียกว่า แชโบล (Chaebol) ได้ครอบงำเศรษฐกิจการเมืองทั้งในแง่ของสถานะในตลาดและความสัมพันธ์อันแนบแน่นที่มีกับระบอบทหาร (Military Regime) ด้วยเหตุนี้ ทุนนิยมของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจึงมีลักษณะเป็นทุนนิยมแบบแชโบล (Chaebol Capitalism) อย่างแท้จริงโดยที่อำนาจทางเศรษฐกิจกระจุกตัวอยู่ในมือของแชโบล แชโบล (Chaebol) เป็นการรวมกลุ่มบริษัทธุรกิจในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีรูปแบบหนึ่ง คำในภาษาเกาหลีคำนี้หมายถึง ‘กลุ่มธุรกิจ’ และมักมีการนำไปใช้ในภาษาอังกฤษในความหมายของ ‘ธุรกิจขนาดใหญ่ มีกลุ่มธุรกิจจำนวนไม่น้อยในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่มีลักษณะของการบริหารงานในครอบครัวและได้รับการอุปถัมภ์จากรัฐบาล โดยกลุ่มบริษัทเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่คริสต์ทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา บางบริษัทได้กลายเป็นที่รู้จักกันดีและกว้างขวางในระดับโลกอย่าง Samsung, Hyundai และ LG แชโบลเป็นบริษัทธุรกิจที่มีอำนาจและอิทธิพลอย่างมากทั้งในเศรษฐกิจและการเมือง หลายต่อหลายครั้งที่เคยที่ได้จับมือกับรัฐบาลในด้านการวางแผนและด้านนวัตกรรม ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ต้องวางมาตรการกระตุ้นให้มีการแข่งขันกันเองระหว่างกลุ่มบริษัทเหล่านี้ในบางด้านเพื่อป้องกันข้อครหาในเรื่องของการผูกขาด ในปีค.ศ.1988 กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ได้ขยายขอบเขตเข้าไปในปริมณฑลทางการเมืองโดยนายชอง มง-จุน ประธานของบริษัทอุตสาหกรรมหนัก Hyundai ประสบความสำเร็จในการเข้าไปดำรงตำแหน่งในสมัชชาแห่งชาติ/รัฐสภา (The National Assembly) ผู้นำอีกหลายคนของกลุ่มธุรกิจยังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกของสมัชชาแห่งชาติโดยผ่านระบบตัวแทนแบบสัดส่วน ในปีค.ศ.2000 บริษัท Hyundai ยังได้เข้าไปมีบทบาทอยู่เบื้องหลังการรื้อฟื้นความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเกาหลีเหนือและประเทศเกาหลีใต้ กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่หรือแชโบลในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่มีรายได้มากที่สุด 10 อันดับแรกได้แก่ Samsung, Hyundai Motor Company, LG, SK, Hanjin, Hyundai Heavy Industries, Lotte, Doosan, Hanhwa และ Kumho Asiana³⁴

3.2.3.1 การควบคุมการทำงานของคนทำงาน³⁵

เมื่อทำการวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนทำงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีหรือที่เรียกว่า EPS หรือ Employment Permit System for Foreign Workers³⁶ คือ

³⁴ เศรษฐา พวงหัตถ์. เล่มเดิม. หน้า 138.

³⁵ มูลนิธิช่วยเหลือคนทำงานแห่งเกาหลี (KOILAF). Retrieved November 16, 2011, from <http://epsthailand.wordpress.com>

ระบบการจ้างคนทำงาน เป็นระบบการจ้างคนทำงานไร้ฝีมือของสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่ 17 สิงหาคม 2546 โดยใช้ร่วมกับระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Trainee System for Foreigners : ITS) จนกระทั่งระบบ ITS ถูกยกเลิกตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบ EPS จึงเป็นระบบการจ้างคนทำงานไร้ฝีมือเพียงระบบเดียวของสาธารณรัฐเกาหลีในปัจจุบัน สาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตการเข้าไปทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มแรงงานฝีมือระดับสูง 7 สาขาอาชีพ (วิชาชนิด E-1 ถึง E-7) และกลุ่มคนทำงานไร้ฝีมือภายใต้ระบบ EPS โดยอนุมัติวิชาชนิด E-9 อนุญาตการเข้าไปทำงาน 6 สาขา คือ โรงงานอุตสาหกรรม ก่อสร้าง เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง และบริการ ซึ่งเป็นสาขาอาชีพที่มีความขาดแคลนสูง และคนงานท้องถิ่นไม่นิยมทำ เมื่อเริ่มใช้ระบบ EPS ในปี 2546

สาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้รัฐบาลของ 6 ประเทศ เป็นผู้มีสิทธิส่งคนหางานไปทำงาน ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มองโกเลีย ศรีลังกา ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม ในปี 2547 ได้เพิ่มอีก 4 ประเทศ คือ อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา และจีน และในปี 2548 เพิ่มอีก 5 ประเทศ คือ บังกลาเทศ เนปาล พม่า ไคกีสถาน และ ดิมอร์-เลสเต ปัจจุบันจึงมีประเทศที่มีสิทธิจัดส่งทั้งหมด 15 ประเทศ สาธารณรัฐเกาหลีพิจารณาคัดเลือกและอนุญาตประเทศผู้มีสิทธิจัดส่งจากข้อมูลคนงาน ผิดกฎหมาย ความนิยมของผู้ประกอบการ และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์

สาระสำคัญของระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ EPS

1. การประกาศใช้และที่มา เพื่อเป็นการขจัดปัญหาการขาดแคลนคนทำงานในสถานประกอบการของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และเพื่อเป็นการคุ้มครองและรักษาสิทธิของผู้ใช้แรงงานต่างชาติ รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดให้มีกฎหมายเพื่อการจ้างแรงงานต่างชาติขึ้น และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2547 เป็นต้นมา

2. รัฐบาลเป็นผู้ดูแลและดำเนินการโดยตรง รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีและหน่วยงานราชการต่างๆ เป็นผู้ควบคุมดูแล รับผิดชอบ และดำเนินการระบบจ้างแรงงาน EPS โดยตรง เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส

3. การป้องกันปัญหานายหน้าค้าแรงงาน ระบบการจ้างแรงงาน EPS เป็นการตกลงทำสัญญาระหว่างประเทศที่ส่งออกแรงงานกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่นำเข้าคนทำงาน ภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) โดยมุ่งหวังว่าระบบนี้จะช่วยขจัดปัญหาเรื่องการเอาเปรียบของบรรดานายหน้าค้าแรงงานทั้งหลายลง

4. การจ้างงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การควบคุมดูแลผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติ

³⁶ ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ EPS ของสาธารณรัฐเกาหลี. EPS คืออะไร

เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีจึงได้จัดให้มีศูนย์สนับสนุนการจ้างงาน (Employment Security Center : ESC) อยู่ทั่วประเทศเพื่อรับผิดชอบดูแล

5. ห้ามไม่ให้มีการทำงานผิดกฎหมายและการพำนักผิดกฎหมาย หากคนทำงานหลบหนีออกจากสถานประกอบการ คนทำงานผู้นั้นจะกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายและพำนักผิดกฎหมายทันที ซึ่งจะต้องถูกดำเนินการทางกฎหมายโดยให้ออกนอกประเทศ และเป็นบุคคลต้องห้ามเข้าประเทศสาธารณรัฐเกาหลีอีก และหากคนทำงานของประเทศใดประเทศหนึ่งหลบหนีออกจากสถานประกอบการจำนวนมากและบ่อยครั้ง รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะรับการรับคนทำงานจากประเทศนั้นในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน

6. การลงโทษผู้ประกอบการ การลงโทษผู้ประกอบการที่ทำผิดกฎหมาย หากผู้ประกอบการจ้างคนทำงานผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการผู้นั้นจะได้รับโทษตามกฎหมายแรงงาน EPS และกฎหมายการควบคุมดูแลตรวจคนเข้าเมือง

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมีคณะกรรมการที่เรียกว่าคณะกรรมการนโยบายแรงงานต่างชาติ (Foreign Workforce Policy Committee: FWC) ทำหน้าที่กำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติประเภทงานที่ให้ทำ และประเทศผู้จัดส่ง โดยมีหลักการขั้นพื้นฐาน คือ เพื่อป้องกันโอกาสการมีงานทำของแรงงานท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานประเภทอาชีพ 3 D ของผู้ประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็ก และเพื่อให้แรงงานต่างชาติได้รับการคุ้มครองขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย

สาธารณรัฐเกาหลีมีความพึงพอใจต่อระบบการจัดส่งของไทยที่โปร่งใสรวดเร็ว สำหรับการจัดส่งในระบบทำงาน แม้ว่าสาธารณรัฐเกาหลีประกาศว่าจะรวมระบบการจัดส่งแรงงาน EPS และระบบฝึกงานเข้าด้วยกัน ในปี 2550 แต่ KFSB ให้ข้อมูลว่า ในปี 2549 ได้รับการจัดสรรโควต้าจากรัฐบาลให้จ้างคนทำงาน จำนวนประมาณ 40,000 คน

กล่าวโดยสรุป ปี 2549 สาธารณรัฐเกาหลียังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติอีกจำนวนมาก และประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้ส่งออกแรงงานที่สาธารณรัฐเกาหลีให้ความสนใจ

3.2.3.2 การจัดระเบียบการนำเข้าคนทำงาน

ระบบการรับแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี โดยมีกฎหมายที่กำหนดเรื่องการเข้าเมืองและการจ้างงานคนคนทำงานในเรื่องต่างๆไปเกี่ยวกับการเข้าประเทศ การอาศัยและออกนอกประเทศ สำหรับคนทำงานถูกบังคับภายใต้รัฐบัญญัติว่าด้วยการควบคุมการอพยพเข้าเมือง

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการจ้างคนทำงานในสาขาพิเศษ (ที่มีใช้วิชาชีพแรงงานทั่วไปเป็นต้น) ถูกบังคับ ภายใต้อำนาจบัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน มีดังนี้³⁷

1) ขอบเขตการบังคับใช้บัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน

บัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน ใช้บังคับแก่ธุรกิจหรือที่ตั้งของธุรกิจที่กำลังจะจ้าง หรือจ้างคนทำงานที่ถือวีซ่าประเภท H-2 หรือ E-9 (ประโยชน์หลักในข้อ 2 และ 3(1) ของบัญญัติดังกล่าวและข้อ 2 แห่งรัฐกฤษฎีกาที่ออกเพื่อให้มีผลบังคับใช้ตามบัญญัติดังกล่าว

ระบบการจ้างคนทำงานตามบัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน ได้แก่ โปรแกรมการอนุญาตทำงานสำหรับผู้ถือวีซ่า E-9 โปรแกรมการอนุญาตทำงานสำหรับผู้ถือ วีซ่า E-9 ตามที่ระบุ ภายใต้อำนาจบัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงานเป็น โปรแกรมที่สนับสนุนบริษัทของสาธารณรัฐเกาหลีที่ไม่สามารถจัดหาแรงงานในประเทศได้ให้จ้างคนทำงานที่มีวีซ่าประเภท E-9 หลังจากได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้องจากรัฐบาล (ข้อ 8 แห่งบัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน)

คนทำงานจากประเทศที่เข้าร่วมลงนามใน MOU เรื่องการส่งคนทำงานกับสาธารณรัฐเกาหลีที่ต้องผ่านการทดสอบประสิทธิภาพด้านภาษาเกาหลี ลงทะเบียนการอยู่ในประเทศของคนทำงาน การลงนามในสัญญาจ้างงาน ได้รับวีซ่าเข้าประเทศ ได้ลงทะเบียนชาวต่างชาติเรียบร้อยแล้วและได้รับการฝึกอบรมการประกอบอาชีพสำหรับชาวต่างชาติ เป็นต้นเพื่อให้สามารถรับจ้างงานในสาธารณรัฐเกาหลี

การมีสิทธิได้รับคัดเลือก เข้าทำงานพิเศษสำหรับคนทำงาน บริษัทที่ไม่สามารถหาแรงงานชาวสาธารณรัฐเกาหลีได้ (ที่จำกัดเฉพาะบริษัทที่ประกอบกิจการก่อสร้างตามขนาดที่กำหนดบริษัทที่ให้การบริการอุตสาหกรรม โรงงานการเกษตรกรรมและการประมง) สามารถสมัครเพื่อรับการยืนยันจากรัฐบาลให้มีสิทธิจ้างชนชาติอื่นที่เป็นพลเมืองของประเทศอื่นและมีวีซ่า H-2 ภายใต้อำนาจอนุญาต (ข้อ 12 แห่งบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างคนทำงาน)

คนทำงานที่มีวีซ่าทำงานประเภท H-2 สามารถได้รับจ้างให้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยต้อง

- (1) ได้รับการฝึกอบรมการประกอบอาชีพสำหรับคนทำงานแล้วเสร็จ
- (2) สมัครหางาน
- (3) ลงทะเบียนเป็นคนทำงานที่ต้องการหางาน
- (4) ลงนามในสัญญาจ้างงาน

³⁷ การจ้างคนทำงานตามที่ระบุไว้ในบัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน. Retrieved November 16, 2011, from oneclick.law.go.kr/.../OvCnpRetrieveP.laf?

2) รัฐบัญญัติว่าด้วยการประกันค่าสินไหมทดแทนจากอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม คนทำงานที่ผิดกฎหมายสามารถเป็นพนักงานได้หรือไม่ และจะได้ค่าสินไหมทดแทนจากอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมได้หรือไม่ เช่น กรณีชาวต่างชาติที่มีสัญชาติไทย ก. เข้ามาจ้างราชการรัฐเกาหลีในฐานะผู้รับการฝึกฝนด้านอุตสาหกรรมและได้ลงนามสัญญาจ้างงานกับบริษัท X โดยไม่มีคุณสมบัติในการเข้าประเทศเพื่อทำงานที่ได้รับจ้างดังกล่าว ก. ได้ทำงานต่อไปในฐานะเป็นพนักงานในโรงงานของบริษัท X วันหนึ่ง ก. ได้รับบาดเจ็บโดยไต่แตกเนื่องจากไต่ช่างหล่นมาทับในขณะที่ทำงานในที่ทำงานบริษัท X ถือเป็นสถานที่ทำงาน

ประการแรก คนทำงานที่ผิดกฎหมายสามารถเป็นพนักงานได้หรือไม่ นาย ก. เป็นคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่ไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการจ้างงานสัญญาจ้างงานที่ ก. ทำกับบริษัท X เป็นการละเมิดข้อ 18 แห่งรัฐบัญญัติว่าด้วยการควบคุมการอพยพเข้าเมืองที่กำหนดข้อกำหนดการจ้างงานในกรณีดังกล่าวสัญญาจ้างงานระหว่าง ก. และบริษัท X โฆษ

คำถามต่อไปคือ ไม่มีผลบังคับใช้หรือไม่ ในกรณีนี้ข้อกำหนดในส่วนข้อจำกัดการจ้างงานในข้อ 18 แห่งรัฐบัญญัติว่าด้วยการควบคุมการอพยพเข้าเมืองมีขึ้นเพื่อห้ามมิให้มีการดำเนินการจ้างคนทำงานที่ไม่มีคุณสมบัติได้รับการจ้างงานเท่านั้น โดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อจำกัดสิทธิทางกฎหมายของแรงงานเป็นต้นภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานที่ไม่มีคุณสมบัติได้รับการจ้างงานหรือความสัมพันธ์ทางการจ้างงานที่ได้มีขึ้นแล้ว ดังนั้นสัญญาจ้างงานที่ได้มีการลงนามโดยละเมิดข้อกำหนดด้านการจ้างงานจะไม่ใช่ โฆษหรือไม่มีผลบังคับใช้โดยอัตโนมัติ อย่างไรก็ตามหากยังไม่เกิดความสัมพันธ์ทางการจ้างงานขึ้น ความสัมพันธ์ทางการจ้างงานกับ ก. ผู้ซึ่งไม่มีคุณสมบัติได้รับการจ้างงานจะถูกระงับไปและบริษัท X สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างงานกับ ก. ณ เวลาใดๆ ก็ได้เนื่องจาก ก. ไม่มีคุณสมบัติได้รับการจ้างงาน

นาย ก. มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ด้านการรักษาภายใต้รัฐบัญญัติว่าด้วยการประกันค่าสินไหมทดแทนจากอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมหรือไม่ แม้ว่าไม่มีคุณสมบัติได้รับการจ้างงาน ณ เวลาที่ได้รับบาดเจ็บ ในข้อนี้แม้ว่า ก. จะไม่มีคุณสมบัติได้รับการจ้างงาน ณ เวลาที่ได้รับบาดเจ็บ สัญญาจ้างงานก็ไม่ถือว่า โฆษหรือไม่มีผลบังคับใช้โดยอัตโนมัติ ก. ผู้ได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานให้แก่บริษัท X ณ เวลาที่ได้รับบาดเจ็บยังถือเป็นพนักงานภายใต้รัฐบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ดังนั้น ก. มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ด้านการรักษาภายใต้รัฐบัญญัติ ว่าด้วยการประกันค่าสินไหมทดแทนจากอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม³⁸

³⁸ คำตัดสินศาลสูงสุด วันที่ 15 กันยายน 2538 94NU12067 ในการจ้างคนทำงานตามที่ระบุไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยการจ้างคนทำงาน. Retrieved November 16, 2011, from oneclick.law.go.kr/.../OvCnpRetrieveP.laf?

3) ข้อควรปฏิบัติที่ต้องทำก่อนถูกกำหนดสถานประกอบการหลังจากเข้ามาใน สาธารณรัฐเกาหลี มีดังนี้³⁹

(1) การตรวจสุขภาพ คนทำงานต้องได้รับการตรวจสุขภาพระหว่างระยะเวลาการ อบรมการจ้างตามระเบียบการของพระราชบัญญัติความปลอดภัยและพละนาามัยใน อุตสาหกรรม กรณีตรวจไม่ผ่านจะได้รับการตรวจละเอียดพิเศษอีกครั้ง ถ้าผลตรวจยังคงไม่ ผ่านอีกครั้งต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของตนและสามารถเดินทางเข้ามาสาธารณรัฐเกาหลี อีกครั้งได้ แต่ต้องไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ

(2) การทำประกัน คนทำงานต้องทำประกันการบาดเจ็บและประกันการเดินทางกลับ สำหรับประกันการบาดเจ็บต้องทำภายใน 15 วันและสำหรับประกันการเดินทางกลับ ต้องทำ ภายใน 80 วันหลังจากวันที่เริ่มระยะเวลาสัญญาจ้าง (การทำประกันที่องค์กรการอบรมการจ้างงาน ระหว่างระยะเวลาที่ได้รับการอบรม)

(1.1) ประกันการบาดเจ็บ ต้องชำระค่าประกันระหว่างระยะเวลาได้รับการ อบรม ประกันนี้เป็นประกันเพื่อเตรียมความพร้อมเมื่อได้รับบาดเจ็บ โรคร้ายไข้เจ็บ หรือเสียชีวิต เป็นต้น นอกจากความเสียหายทุกอย่างเนื่องจากการทำงานในสถานที่ทำงาน

(1.2) ประกันการเดินทางกลับ ต้องฝากค่าประกันในบัญชีของตัวเองที่เปิดใน องค์กรการอบรมการจ้างงานภายใน 80 วันหลังจากเข้ามาในสาธารณรัฐเกาหลี การประกันนี้เป็น การเตรียมพร้อมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่างๆ เมื่อคนทำงานผู้นั้นต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของ ตน

4) ข้อควรปฏิบัติที่ต้องทำระยะเวลาการทำงานหลังจากส่งไปสถานประกอบการ

(1) คนทำงานที่ส่งไปสถานประกอบการต้องลงทะเบียนคนต่างชาติภายใน 90 วัน หลังจากเข้ามาในสาธารณรัฐเกาหลีที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มีอำนาจตามกฎหมายด้าน สถานที่อยู่อาศัย

(2) การจำกัดการเปลี่ยนสถานประกอบการ คนทำงานต้องเริ่มทำงานในสถาน ประกอบการที่ทำสัญญาจ้างก่อนเข้ามาในเกาหลีและไม่สามารถหลบหนีจากสถานประกอบการที่

³⁹ ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ EPS สาธารณรัฐเกาหลี. ข้อควรปฏิบัติที่ต้องทำก่อนถูกกำหนด สถานประกอบการหลังจากเข้ามาในเกาหลี. Retrieved November 16, 2011, from <http://epsthailand.wordpress.com>

เริ่มงานและทำงานกับสถานประกอบการอื่นปราศจากเหตุผลที่ถูกต้องเหมาะสม อย่างไรก็ตามในกรณีที่เหตุผลที่ข้อผูกพันของคู่สัญญาต่อไม่ได้เกิดขึ้นนั้นกรณีนี้สามารถเปลี่ยนงานได้

(3) การต่อสัญญาใหม่และการต่อระยะเวลาในการอาศัยอยู่ในประเทศ ระหว่างระยะเวลาการจ้างงานคนทำงานต่ออายุสัญญาจ้างใหม่แต่ละปี ในกรณีต่ออายุสัญญาจ้างใบอนุญาตสำหรับระยะเวลาที่อยู่ได้รับจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองด้านสถานประกอบการ ระยะเวลาการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีสูงสุด 5 ปี ไม่อนุญาตให้นำครอบครัวติดตามมา และไม่อนุญาตให้ออกนอกประเทศและไม่ให้ครอบครัวมาในระหว่างระยะเวลาทำงาน คนทำงานต้องออกจากประเทศหลังจากครบกำหนดระยะเวลาว่าจ้างสูงสุด 5 ปี

ในกรณีที่คนทำงานกลับประเทศภูมิลำเนาหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการทำงาน คนทำงานผู้นั้นสามารถเข้ามาอีกหนึ่งครั้งได้ตามขั้นตอนระบบอนุญาตการจ้างงานหลังจากนั้น 1 ปีขึ้นไป

(4) การประกันเพื่อรับรองการจ่ายค่าแรง (ผู้ประกอบการเป็นผู้ทำ) สำหรับสถานประกอบการที่ไม่ทำตามพระราชบัญญัติรับรองสิทธิเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับค่าจ้างและสถานประกอบการที่มีลูกจ้างประจำน้อยกว่า 300 คน ไม่จ่ายค่าจ้างคนทำงานสามารถยื่นเอกสารค่าประกันที่สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) หลังจากบริษัทประกันทำการตรวจสอบและยืนยันว่าผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างจริงหรือไม่นั้นจากนั้นจะโอน เงินเข้าบัญชีธนาคาร ที่เป็นชื่อของผู้ใช้คนทำงานโดยตรง

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานคนทำงานผิดกฎหมายเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตามกฎหมายไทย

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยสะท้อนได้จากข้อกำหนดของกฎหมายด้านแรงงาน ดังจะเห็นได้ตั้งแต่ มีการออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้เพื่อต่อยอดการคุ้มครอง ยังไม่มีการกำหนดการคุ้มครองรวมไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อีกด้วย

3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ในส่วนที่เกี่ยวกับคนทำงานนั้น มิได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใดๆ แต่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.2550) มาตรา 4 บัญญัติถึงความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่ความในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชน

ชาวไทย ซึ่งเริ่มตั้งแต่ มาตรา 26 ถึงมาตรา 69 นั้น ในส่วนนี้ สิทธิและเสรีภาพต่างๆ ที่ได้บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ได้บัญญัติเฉพาะถึงชนชาวไทยเท่านั้นหรือไม่

ในประเด็นนี้มีข้อที่ควรได้รับการพิจารณาคือ

1) หากคำว่า บุคคลที่ได้บัญญัติไว้ในแต่ละมาตราต่างๆ ในหมวด 3 นี้ รวมความไปถึงคนไทยและคนทำงาน ในส่วนนี้มีมาตราที่สนับสนุนคือ

(1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง⁴⁰ บุคคลในมาตรานี้ หากไม่รวมเอาคนทำงานไว้ด้วย ก็ย่อมหมายความว่า บุคคลต่างด้าว ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค ซึ่งขัดกันอยู่มากกับกฎหมายสากล ดังนั้น บุคคลในมาตรานี้ ก็ต้องรวมกันไประหว่างคนไทยและคนทำงาน

(2) ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน⁴¹ ในมาตรานี้ ได้แบ่งแยกออกชัดเจนระหว่าง คำว่า ประชาชนชาวไทย และคำว่าบุคคล

บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรม จะกระทำมิได้⁴² ในมาตรานี้ หากไม่รวมเอาคนทำงานไว้ด้วย ก็ย่อมหมายความว่า บุคคลต่างด้าว ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย และอาจสามารถลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมได้ ซึ่งขัดกันอยู่มากกับกฎหมายสากล ดังนั้น บุคคลในมาตรานี้ ก็ต้องรวมกันไประหว่างคนไทยและคนทำงาน

ดังนั้น คำว่า บุคคลก็น่าจะสามารถครอบคลุมไปถึงทั้ง คนไทยและคนทำงานด้วย ซึ่งความในมาตรา 30⁴³ ก็สนับสนุนความที่ว่า บุคคล ให้ได้รวมไปถึงคนไทยและคนต่างด้วย เพราะได้บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ จะ

⁴⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พุทธศักราช 2550), มาตรา 4

⁴¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พุทธศักราช 2550), มาตรา 5

⁴² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พุทธศักราช 2550), มาตรา 32

⁴³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พุทธศักราช 2550) มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

กระทำมิได้ จากบทบัญญัติในมาตรานี้ คนทำงาน หรือคน ไทย ต่างก็เป็นบุคคลตามกฎหมายเช่นกัน จึงควรได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน ไม่น่าจะแบ่งแยกออกเป็นคนไทยหรือคนทำงาน

2) หากคำว่า บุคคลที่ได้บัญญัติไว้ในแต่ละมาตราต่างๆในหมวด 3 นี้ ระบุเฉพาะถึงชนชาวไทยเท่านั้น ในส่วนนี้มี มาตราที่สนับสนุนคือ

บุคคลย่อมมีสิทธิติดตามและร้องขอให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ⁴⁴ ซึ่งความในมาตรานี้ คนทำงานไม่น่าที่จะได้รับสิทธิติดตามและร้องขอให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

จากความหมายของ คำว่าบุคคล ที่หมายถึงเพียงเฉพาะชนชาวไทย ในบางมาตรา และความหมายของ คำว่าบุคคล ที่หมายถึงชนชาวไทยและคนทำงานด้วย ในบางมาตรา ที่มีความขัดแย้งกันนั้น ในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่า ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ซึ่งเริ่มตั้งแต่ มาตรา 26 ถึงมาตรา 62 นั้น คำว่า บุคคล ในหมวด 3 นี้ บางมาตรา คำว่า บุคคลรวมความไปถึงคนไทย และคนทำงาน ในขณะที่บางมาตรา คำว่า บุคคล จะระบุเพียงบุคคลคนไทยเท่านั้น จะต้องพิจารณาจากความในมาตรานั้นๆเป็นหลัก

ซึ่งหากบุคคลในบางมาตรา รวมความไปถึงคนทำงาน คนทำงานก็ย่อมได้รับความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพนั้นๆด้วย โดยเฉพาะคนทำงานที่ได้สิทธิทำงาน ตามกฎหมาย เช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ตาม มาตรา 44⁴⁵ ซึ่งได้บัญญัติให้บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การให้หลักประกันการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ในความหมายของมาตรานี้ นั้น ได้มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งตาม มาตรา 33 ได้บัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน ดังนั้น คนทำงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมาย ซึ่งต้องนับว่าเป็นลูกจ้าง ก็ต้องทำประกันตนด้วย และเมื่อเป็นคนทำงานเป็นผู้ประกันตนแล้ว ก็ย่อมจะได้รับสิทธิตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ

3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำกับและกำหนดมาตรฐาน

⁴⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พุทธศักราช 2550) มาตรา 62

⁴⁵ มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ขั้นต่ำเกี่ยวกับแรงงานและการดำเนินการต่างๆ ในด้านแรงงานตั้งแต่มาตรฐานจำนวนชั่วโมงทำงาน ช่วงเวลาหยุดพัก ค่าแรง ค่าล่วงเวลา ช่วงระยะเวลาว่าจ้างให้ทำงาน วันหยุด ข้อจำกัดเกี่ยวกับการจ้างงานเด็กและสตรี การตรวจสอบแรงงาน การตั้งคณะกรรมการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การยื่นข้อร้องเรียนและการพิจารณาข้อร้องเรียน ค่าชดเชยในการให้ออกจากงาน โทษที่บัญญัติตามกฎหมาย ฯลฯ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภท ยกเว้นลูกจ้างพนักงานขององค์การบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจบัญญัติขึ้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมให้ความคุ้มครองการใช้แรงงาน มีการห้ามผู้ประกอบการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน มีการกำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของผู้ประกอบการ มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานมีการห้ามมิให้ผู้ประกอบการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้ผู้ประกอบการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่ผู้ประกอบการหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย มีการกำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้ผู้ประกอบการจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

สรุปสาระสำคัญของ ของพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีดังนี้

1. การจ้างสัญญาจ้างข้อมลสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 17)
2. เวลาทำงาน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และงานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23)
3. เวลาพัก ในวันที่มีการทำงาน ให้ผู้ประกอบการจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน โดย ผู้ประกอบการและลูกจ้างอาจจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ ผู้ประกอบการจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 27)

4. วันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้ผู้ประกอบการประกาศวันหยุด ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด (มาตรา 28)

5. การทำงานในวันหยุดในกรณีที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ผู้ประกอบการอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ (มาตรา 25) และการทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง ผู้ประกอบการต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน) (มาตรา 24)

6. ค่าจ้าง เป็นเงินที่ผู้ประกอบการและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลา ทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 5)

7. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1) ทำงานล่วงเวลา ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน (มาตรา 61)

2) ทำงานในวันหยุด ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 62)

3) ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ผู้ประกอบการต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 63)

8. ค่าจ้างวันหยุด และวันลา

1) ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด (มาตรา 56)

(ก) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(ข) วันหยุดตามประเพณี (มาตรา 29) ต้องมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป

(ค) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 30) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ผู้ประกอบการและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

2) การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย และให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามที่ป่วยจริง แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน(มาตรา 32)

3) การลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (มาตรา 41) โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

4) การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 34) โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

9. การจ่ายค่าจ้าง ให้จ่ายเป็นเงินบาท (มาตรา 54) ให้จ่าย ณ.สถานที่ทำงาน (มาตรา 55) ห้ามมิให้ผู้ประกอบการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 76) เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสภาพแรงงาน ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง เงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ผู้ประกอบการซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักดังกล่าวในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกิน

ร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

10. สวัสดิการ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้ผู้ประกอบการจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน (มาตรา 96) เพื่อร่วมหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่ผู้ประกอบการในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่ผู้ประกอบการจัดให้แก่ลูกจ้าง

11. การเลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากผู้ประกอบการเลิกจ้างโดยลูกจ้าง (มาตรา 118) ไม่มีคามผิด ดังนี้ 1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน 3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ในกรณีที่ผู้ประกอบการจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติดังนี้ (มาตรา 121)

1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

2) ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวัน ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่ง ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้ (มาตรา 122)

1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

2) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

12. ข้อยกเว้นที่ผู้ประกอบการไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้ (มาตรา 119)

- 1) ลูกจ้างลาออกเอง
- 2) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้ประกอบการ
- 3) จงใจทำให้ผู้ประกอบการได้รับความเสียหาย
- 4) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 5) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของผู้ประกอบการอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และผู้ประกอบการได้คัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องคัดเตือน

6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และผู้ประกอบการเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้ (มาตรา 118 วรรค 7 และ วรรค 8)

ก. การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของผู้ประกอบการซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

ข. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

ค. งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยผู้ประกอบการได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

13. การใช้แรงงานหญิง ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน (มาตรา 15) ห้ามมิให้ผู้ประกอบการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (มาตรา 16) ห้ามผู้ประกอบการให้ลูกจ้างหญิงทำงานได้แก่ งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของ ลูกจ้างหญิงนั้น งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 38)

ห้ามผู้ประกอบการให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น.- 06.00น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด (มาตรา 39/1) หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง(มาตรา39)

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้ผู้ประกอบการเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ (มาตรา 42) และห้ามมิให้ผู้ประกอบการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 43)

14. การร้องทุกข์ของลูกจ้าง ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ของผู้ประกอบการได้โดย ลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน หรือ ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา123)

15. บทกำหนดโทษ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีบทลงโทษทางอาญาผู้ประกอบการผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ขึ้นค่าปรับไม่เกิน 5,000 บาท จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 – 159)

3.3.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

การประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคงที่ให้แก่ผู้ประกันตนและญาติเมื่อเกิดเหตุอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น การเจ็บป่วย การคลอดบุตร การแก่ชรา หรือการตาย และการให้หลักประกันเมื่อเกิดเหตุรุนแรงที่ไม่คาดฝันอันมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ หรือทุพพลภาพ รวมทั้งการให้หลักประกันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของผู้ประกันตนและครอบครัว เช่น การตกงาน การฟื้นวัยทำงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 เป็นพระราชบัญญัติเก่า ไม่เหมาะสมต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ก้าวหน้าไปมาก พระราชบัญญัตินี้จึงได้สร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตรกรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดให้จัดตั้ง กองทุนขึ้น 2 กองทุน คือ

1) กองทุนประกันสังคม (Social Security Funds) เป็นกองทุนเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชนร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมและ

เสียชีวิตเพื่อส่วนรวม เพื่อช่วยเหลือตนเองและครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลง หรือ รายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยไม่เป็นภาระให้ผู้อื่นและสังคม โดยได้รับเงินทุนสมทบเข้ากองทุนจากรัฐบาล ผู้ประกอบการ และลูกจ้าง เป็นการให้บริการแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ประกันตน ในระบบประกันสังคม จำนวนผู้ใช้บริการของผู้ประกันตน จำนวนสถานพยาบาล โครงการประกันสังคม ประเภทการลงทุนของเงินกองทุนประกันสังคม เป็นต้น โดยครอบคลุมสวัสดิการให้แก่ผู้ที่มีรายได้ประจำ ในด้านการรักษาพยาบาล ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ตายและว่างงาน ดังนี้

2) กองทุนเงินทดแทน (Compensation Funds) เป็นกองทุนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างแทนผู้ประกอบการเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ ตาย หรือสูญหายจากการทำงาน หรือป้องกันผลประโยชน์ของผู้ประกอบการ และเจ็บป่วยหรือเป็นโรคจากการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากทำงาน ประเภทกิจการที่มีจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีดังนี้

(1) คำนิยาม คำว่า ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ ค่าจ้าง วันทำงาน ผู้ประกันตน การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ว่างงาน (มาตรา 5)

(2) ผู้ประกันตน

ได้บัญญัติไว้ใน ลักษณะ 2 การประกันสังคม หมวด 1 การเป็นผู้ประกันตน ซึ่งตามมาตรา 33 ได้บัญญัติให้ ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน ความตามมาตรา นี้ ได้ถูกแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 รก.2537/63ก/5/30 ธันวาคม 2537 ให้ตัด ข้อจำกัดเรื่องจำนวนลูกจ้างของผู้ประกอบการแต่ละรายออก ทำให้ได้ความหมายว่า ผู้ประกอบการแม้จะมีลูกจ้างเพียง 1 รายก็ต้องจัดให้ลูกจ้างทำประกันสังคม

ผู้ประกอบการที่มอบหมายผู้อื่นรับช่วงเหมาค่าแรง ไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือหลายทอด หากการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการกรณีเช่นว่าผู้ประกอบการยังอยู่ในฐานะผู้ประกอบการ แต่หากผู้รับช่วงเหมาค่าแรงเป็นผู้ยื่นแบบรายการประกันสังคม ในฐานะผู้ประกอบการ ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับผู้ประกอบการ

ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ประกอบกิจการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน (มาตรา 35)

ความเป็นผู้ประกันสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตน (1) ตาย (2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (2) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น โดยพระราชกฤษฎีกาซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (มาตรา 38)

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่จ่ายจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือนและต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ภายใน 6 เดือน ผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ก็ให้ดำเนินการตามระเบียบ (มาตรา 39)

(3) การจ่ายเงินสมทบ

จำนวนเงินสมทบ ให้จากค่าจ้างทั้งเดือนเป็นเกณฑ์ (มาตรา 6) โดยให้รัฐบาลผู้ประกอบการ และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายและกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้ อัตราการนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม กำหนดให้ผู้ประกันตนต้องนำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 จากค่าจ้างรายเดือน ซึ่งค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ของผู้ประกันตน กำหนดเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นคนทำงานได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยผู้ประกันตนจะถูกผู้ประกอบการหักในอัตราร้อยละ 5 และผู้ประกอบการจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 โดยแบ่งเป็น 3 กรณีเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย หรือคลอดบุตรอัตราร้อยละ 1.5 สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ในอัตราร้อยละ 3 และกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ 0.5 ส่วนรัฐบาล ร่วมจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2.75 โดยกรณีเจ็บป่วยทุพพล

ภาพ ตาย หรือคลอดบุตรอัตราร้อยละ 1.5 สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ในอัตราร้อยละ 1⁴⁶ และกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ 0.25⁴⁷

การจ่ายเงินสมทบ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ผู้ประกอบการหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบ และเงินสมทบในส่วนของผู้ประกอบการ ส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ (มาตรา 47)

(4) สิทธิประโยชน์

ผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน (มาตรา 54) จะได้รับความคุ้มครองใน 7 กรณี ได้แก่

กรณีแรกประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน (มาตรา 62) การรับบริการทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย และ ค่าบริการอื่นที่จำเป็น (มาตรา 63) และ ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 (มาตรา 64)

กรณีที่สองคลอดบุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง (มาตรา 65) และประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร (มาตรา 66) ได้แก่ ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย และค่าบริการอื่นที่จำเป็น

กรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงิน

⁴⁶ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ฉบับกฤษฎีกา) เล่ม 119 ตอนที่ 125 ก ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2545

⁴⁷ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ฉบับกฤษฎีกา) เล่ม 120 ตอนที่ 129 ก ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2546

สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน (มาตรา 69) และประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ (มาตรา 70) ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ และค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต (มาตรา 71) แต่อาจมีการสั่งให้ลดลงได้ (มาตรา 72)

กรณีตาย ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย (มาตรา 73)

กรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน (มาตรา 74)

กรณีชราภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม (มาตรา 76)

กรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39⁴⁸ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน 2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากเหตุที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้ประกอบการหรือจงใจทำให้ผู้ประกอบการได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน และ 3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ (มาตรา 78)

3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองคนทำงานที่ทำงานตามกฎหมายไทย

คนทำงานที่ทำงานตามกฎหมายไทยจะได้รับการคุ้มครองคนทำงานที่ได้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือได้รับการผ่อนผันให้อยู่และทำงานในประเทศไทยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

⁴⁸ กองทุนประกันสังคม. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2554, จาก www.sso.go.th

3.4.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

หลังจากรัฐบาลได้ทำ MOU แรงงาน กับประเทศ พม่า ลาว และกัมพูชา แล้วรัฐบาลก็ได้มีการกำหนดแนวทางให้ กรมการจัดหางาน เมื่อได้รับคำขอจากผู้ประกอบการเพื่อขออนุญาตให้แรงงานที่คัดสรรแล้วเดินทางเข้าประเทศ ตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพื่อมาทำงาน โดยให้กรมการจัดหางานทำหนังสือถึงสถานทูตไทยประจำประเทศนั้น เพื่อออกหนังสือตรวจลงตรา (VISA) ให้คนทำงานที่มีชื่อเหล่านั้น

เมื่อคนทำงาน สัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา ได้รับ VISA ให้เข้าเมืองแล้ว กรมการจัดหางานก็จะทำหนังสือถึงสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อแจ้งการอนุญาตให้คนทำงานที่มี VISA เข้าทำงาน โดยถูกกฎหมายให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอนุญาตให้เข้าประเทศ

เมื่อคนทำงาน สัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา เข้าประเทศเพื่อมาทำงาน ต้องเป็นไปตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในมาตรา 37 (5) กำหนดให้คนทำงานซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวถ้าอยู่ในราชอาณาจักรเกินเก้าสิบวัน คนทำงานผู้นั้นต้องมีหนังสือแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจคนเข้าเมืองทราบถึงที่พักอาศัยของตนโดยมิชักช้าเมื่อครบระยะเก้าสิบวัน และต่อไปให้กระทำเช่นเดียวกันทุกระยะเก้าสิบวัน ถ้าท้องที่ใดมีที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองแห่งนั้นก็ได้ และหากไม่ดำเนินการ ตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว จะมีโทษ ปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาท จนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้องตาม มาตรา 76⁴⁹ และได้บัญญัติให้เจ้าบ้าน เจ้าของหรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการ โรงแรม ซึ่งรับคนทำงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายเข้าพัก จะต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ท้องที่นั้น ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่คนทำงานเข้าพัก⁵⁰

⁴⁹ มาตรา 76 คนทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 (2) (3) (4) หรือ (5) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาท จนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้อง

⁵⁰ มาตรา 38 เจ้าบ้าน เจ้าของหรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการ โรงแรมซึ่งรับคนทำงานซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเข้าพักอาศัย จะต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่บ้าน เคหสถาน หรือ โรงแรมนั้นตั้งอยู่ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่คนทำงานเข้าพักอาศัย ถ้าท้องที่ใดไม่มีที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่ให้แจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่นั้น

ในกรณีที่บ้าน เคหสถาน หรือ โรงแรมที่คนทำงานเข้าพักอาศัยตามวรรคหนึ่งตั้งอยู่ในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร ให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจคนเข้าเมือง

การแจ้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

และหากไม่ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว จะมีโทษ ปรับไม่เกินสองพันบาท แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้จัดการโรงแรม ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท⁵¹

คนทำงานสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา มักมีหนี้สินอยู่ผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า การขอยืมเงินเพื่อการยังชีพก่อนที่ผู้ประกอบการจะจ่ายค่าแรง เงินค่าจ้างงาน หรือเงินค่าตรวจสุขภาพ เงินค่าขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน เงินที่ผู้ประกอบการจ่ายออกไปนี้ไม่มีหลักประกัน ผู้ประกอบการจึงมักจะหาหลักประกันไม่ให้คนทำงานหลบหนีไป หรืออาจเนื่องจากการที่ผู้ประกอบการจะต้องนำหนังสือเดินทางของคนทำงานไปดำเนินการแจ้งอยู่อาศัยเกิน 90 วันตาม มาตรา 37 (5) ในทุกๆ 90 วัน เพื่อความสะดวกผู้ประกอบการจึงมักจะเก็บหนังสือเดินทางของคนทำงานเหล่านี้ไว้ หรือเก็บใบอนุญาตคนทำงาน และโดยที่ทั่วไปบุคลิกลักษณะของคนไทยจะมีความแตกต่างจาก คนทำงานสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา หากเจ้าพนักงานตำรวจพบเห็นคนทำงานสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา ก็มักจะสอบถามเป็นภาษาไทย หากคนทำงานสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา ไม่สามารถตอบได้เป็นภาษาไทยที่ชัดเจน เจ้าพนักงานตำรวจก็จะขอตรวจค้นหาหนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงาน ซึ่งคนทำงานก็จะไม่มีต้นฉบับหนังสือเดินทาง หรือต้นฉบับใบอนุญาตทำงานติดตัว เจ้าพนักงานตำรวจ ก็จะจับคนทำงานนั้นในข้อหาหลบหนีเข้าเมือง ตามความผิดใน มาตรา 58⁵²

ตามมาตรา 58 นี้ กฎหมายให้เพียงสันนิษฐานไว้ก่อนเท่านั้นว่าคนทำงานผู้นั้นเข้ามาราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนกฎหมาย ดังนั้นคนทำงานผู้นั้นได้เดินทางเข้าเมือง โดยมีหนังสือเดินทาง หรือได้รับการผ่อนผันมิให้นำมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับ ต่อมาหากผู้ประกอบการ หรือบุคคลอื่นใดสามารถนำหนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงานมาแสดงว่าคนทำงานผู้นั้นมิได้เข้าเมืองโดยฝ่าฝืนกฎหมาย หรือได้รับการผ่อนผันมิให้นำมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับ เจ้าพนักงานตำรวจก็ต้องปล่อยตัวไป ไม่อาจดำเนินคดี หรือทำการเปรียบเทียบปรับได้เพราะคนทำงานนั้นไม่มีความผิดที่หลบหนีเข้าประเทศมา การที่คนทำงานไม่พกพาหนังสือเดินทางไว้กับตัว หรือไม่พกพาใบอนุญาตทำงานในระหว่างมีใช้เวลาทำงาน ถือว่าไม่เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนทำงาน พ.ศ.2551 มาตรา 24 ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่

⁵¹ มาตรา 77 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้จัดการโรงแรม ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท

⁵² มาตรา 58 คนทำงานผู้ใดไม่มีหลักฐานการเข้ามาในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามมาตรา 12 (1) หรือไม่มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามพระราชบัญญัตินี้และทั้งไม่มีใบสำคัญประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนทำงานให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคนทำงานผู้นั้นเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้

ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ และตาม มาตรา 53 หากไม่ปฏิบัติตามมาตรา 24 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ความผิดตามพระราชบัญญัติเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พนักงานสอบสวนหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ดำเนินการมีอำนาจเปรียบเทียบแทนตามที่เห็นสมควร ได้ตามหลักเกณฑ์ในการ เปรียบ เทียบหรือเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการเปรียบเทียบ⁵³ ที่ได้กำหนดตามมาตรา 84⁵⁴ ยกเว้นความผิด ไม่เดินเข้าประเทศตามช่องทาง⁵⁵ หรือต้องยื่นรายการตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง และผ่านการ ตรวจ⁵⁶

การกำหนดโทษผู้นำหรือพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรือกระทำการด้วย ประการใด ๆ อันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน สิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท⁵⁷ หรือให้เข้าพักอาศัย ชอนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ

⁵³ คณะกรรมการเปรียบเทียบ ประกอบด้วยอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน อธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน และผู้บังคับการกองตรวจคนเข้าเมืองหรือผู้แทนเป็นกรรมการ

⁵⁴ มาตรา 84 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา 62 วรรคหนึ่ง มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 71 และมาตรา 82 วรรคสอง ให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบ ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรม ตำรวจหรือผู้แทนอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทนและผู้บังคับการกองตรวจคนเข้าเมืองหรือผู้แทนเป็นกรรมการ มี อำนาจเปรียบเทียบได้และในการนี้คณะกรรมการเปรียบเทียบมีอำนาจมอบหมายให้พนักงานสอบสวนหรือ พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเปรียบเทียบแทนได้ โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการเปรียบเทียบหรือเงื่อนไข ประการใด ๆ ก็ได้ตามที่เห็นสมควร

เมื่อผู้กระทำความผิดได้เสียค่าปรับตามที่เปรียบเทียบแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธี พิิจารณาความอาญา

⁵⁵ การเข้าและออกนอกราชอาณาจักร มาตรา 11 บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร จะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

⁵⁶ มาตรา 18 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจบุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อการนี้ บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรต้องยื่นรายการตามแบบที่กำหนดใน กฎกระทรวง และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น

⁵⁷ มาตรา 63 ผู้ใดนำหรือพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรือกระทำการด้วยประการใด ๆ อัน เป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืน พระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 และภายในพาหนะนั้นมีคนทำงานซึ่ง เข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้น

เพื่อให้คนทำงานนั้นพ้นจากการจับกุม⁵⁸ หรือเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งให้จัดการควบคุมคนทำงานผู้นั้นไว้ในพาหนะ หรือให้ส่งตัวไปยังสถานที่ใด เพื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะได้ควบคุมไว้ตรวจสอบ หรือให้ส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร⁵⁹ หรือหลีกเลี่ยงคำสั่งให้กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามมาตรา 82 วรรคสอง⁶⁰

3.4.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 จึงได้ออกมาและยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เพื่อปรับปรุงให้การจดทะเบียนการทำงานซึ่งรวมถึงแรงงานของคนทำงานชาวลาว กัมพูชา และพม่า ที่เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก ให้ถูกต้องและดีขึ้น

3.4.2.1 การกำหนดงานที่คนทำงานอาจทำได้

การกำหนดงานที่คนทำงานอาจทำได้ ได้บัญญัติให้ใช้กฎกระทรวงเพื่อกำหนดประเภทงาน หน้าที่ ระยะเวลา การจ้างงานคนทำงาน โดยให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานข้ามชาติที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

ได้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่สามารถรู้ได้ว่าภายในพาหนะนั้นมีแรงงานต่างด้าวดังกล่าวอยู่ แม้ว่าได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว

⁵⁸ มาตรา 64 ผู้ใดรู้ว่าแรงงานต่างด้าวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวนั้นพ้นจากการจับกุม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

ผู้ใดให้แรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้เข้าพักอาศัย ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้นั้นรู้ว่าแรงงานต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่า ตนไม่รู้โดยได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นการกระทำเพื่อช่วยบิดา มารดา บุตร สามิ หรือภริยาของผู้กระทำ ศาลจะไม่ลงโทษก็ได้

⁵⁹ มาตรา 71 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งตามมาตรา 29 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

ถ้าการ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวในวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวหลบหนี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

⁶⁰ มาตรา 82 แรงงานต่างด้าวผู้ใดหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ข้อ ๖ หรือไม่ยอมรับทราบคำสั่งของรัฐมนตรี คณะกรรมการ อธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายซึ่งสั่งการแก่แรงงานต่างด้าวผู้นั้นตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าคำสั่งตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งให้กลับออกไปนอกราชอาณาจักรแรงงานต่างด้าวผู้นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

(มาตรา 7) ซึ่งอาจเป็นทั้งงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (BOI) งานกรรมกร งานผู้รับใช้ในบ้าน หรืองานอื่นๆ บทบัญญัติตามมาตรานี้ได้แก้ไขส่วนที่สำคัญของงานที่อนุญาตให้คนทำงานทำได้ คืองานกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้าน ซึ่งตามกฎหมายการทำงานของคนทำงานเดิมไม่อาจอนุญาตได้ จนต้องอาศัยการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีออกเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย ตลอดมา

เมื่อได้กำหนดประเภทงาน ท้องที่ ระยะเวลา การจ้างงานคนทำงาน แล้ว มีการกำหนดให้คนทำงานที่จะทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงาน ทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต (มาตรา 27) และคนทำงานที่ฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท แต่หากคนทำงานทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนทำงานที่จ้างหนึ่งคน ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 54

3.4.2.2 เงื่อนไขการอนุญาต

คนทำงานที่จะขอรับใบอนุญาตทำงานต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยหรือได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยมิได้เข้าเมืองในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้ผ่านทาง และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 10) และต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 11 ⁶¹

จากบทบัญญัติ มาตรา 10 ดังกล่าว ในวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2552 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มีการออก กฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนทำงานซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2552 โดยกำหนดลักษณะต้องห้ามในการขอรับใบอนุญาตทำงาน คือ ต้องไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ หรือเคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนทำงาน ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการอนุญาตให้ทำงานนั้น วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2552 หลังจากตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แล้ว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา

⁶¹ มาตรา 11 ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าว ซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าว นั้นก็ได้ / การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

6⁶² รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานและการจ้างคนต่างด้าว พ.ศ. 2552 โดยได้กำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานของคนทำงานไว้แตกต่างกันไปตามชนิดของงาน และแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด เช่น สำหรับสาขาอาชีพรับจ้างทำงานโดยใช้กำลังกายเป็นหลักหรือรับจ้างทำงานในบ้าน ในจังหวัดตราด ค่าใบอนุญาตทำงาน ที่มีอายุเกิน 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 900 บาท จังหวัดระยอง ค่าใบอนุญาตทำงาน ที่มีอายุเกิน 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 1,000 บาท จังหวัดสระบุรี ค่าใบอนุญาตทำงาน ที่มีอายุเกิน 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 1,200 บาท ท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร ค่าใบอนุญาตทำงาน ที่มีอายุเกิน 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 1,800 บาท เป็นต้น

ส่วนงานสาขาอาชีพรับจ้างทำงานโดยใช้กำลังกายเป็นหลักในกิจการประมง กิจการต่อเนื่องจากกิจการประมง หรือกิจการเกษตรหรือปศุสัตว์ ในทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักร ค่าใบอนุญาตทำงาน ที่มีอายุเกิน 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 900 บาท และงานสาขาอาชีพอื่นทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักร ค่าใบอนุญาตทำงาน ที่มีอายุเกิน 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 3,000 บาท⁶³

ในจำนวนนี้ มีค่าค่าขอ ฉบับละ 100 บาท แยกตกหากจากค่าใบอนุญาตทำงาน

3.4.2.3 การขอใบอนุญาตทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ไม่ได้กำหนดห้ามการทำงาน ของแรงงานกรรมกร หรือพวกทำงานรับจ้างโดยใช้แรงงานเป็นหลัก กับทั้งยังอนุญาตให้ คนทำงาน สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้อีกด้วย การฝ่าฝืนบทบัญญัติ มาตรา 9 มาตรา 13 มาตรา 14 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามมาตรา 52⁶⁴ โดยสามารถแบ่งกลุ่มการขอรับใบอนุญาตทำงานตามเอกสารที่ใช้ในการเดินทางเข้าประเทศ ได้เป็น 3 กลุ่มคือ

⁶² มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

⁶³ เป็นค่าใบอนุญาตทำงานสำหรับ นักลงทุน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ

⁶⁴ มาตรา 52 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา 9 มาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

1) ขอรับใบอนุญาตจากนายทะเบียนที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว⁶⁵ การขอรับใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ เป็นการขอรับใบอนุญาตทำงานสำหรับคนทำงานทุกสัญชาติ ทุกประเภทงานที่เดินทางเข้าเมืองโดยหนังสือเดินทาง (Passport) ที่มีได้เข้าเมืองในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้ผ่านทาง ตามมาตรา 10 ในกลุ่มนี้มีทั้ง นักลงทุน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ ซึ่งคนในกลุ่มนี้อาจขอใบอนุญาตทำงานโดยอาศัยกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่น (มีรายละเอียดการขออนุญาตตาม มาตรา 12) หรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานในกิจการต่างๆ ไป เช่น เป็นครูสอนพิเศษในมหาวิทยาลัย เป็นนักข่าวหนังสือพิมพ์ต่างประเทศ และยังรวมไปถึง กรรมกรผู้ใช้แรงงาน ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น⁶⁶

ขั้นตอนการขอรับใบอนุญาตทำงานสำหรับคนทำงานชาวลาว กัมพูชาและพม่า

(1) ผู้ประกอบการขออนุญาตใช้คนทำงาน กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานเขต (กรณีกรุงเทพฯ) โดยการอนุญาตให้ผู้ประกอบการได้ใช้คนทำงาน สำนักงานจัดหางานจะคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ การใช้แรงงานข้ามชาติที่จำเป็นเนื่องจากไม่อาจหาคนไทยได้ เมื่อสำนักงานจัดหางานพิจารณาแล้วจะอนุญาตหรือไม่ก็ได้ หากอนุญาตจะทำหนังสือรับรอง

(2) หลังผู้ประกอบการได้อุญาตใช้คนทำงาน ภายในกำหนด 1 ปี ผู้ประกอบการจะต้องไปสำนักงานจัดหางานดำเนินทำหนังสือแสดงเจตจำนงขอนำเข้าคนทำงาน (Demand Letter) ระบุชาติที่ต้องการ ซึ่งมีเพียง ชาวลาว หรือ กัมพูชา หรือพม่า

ประเทศลาว เนื่องจาก ภาษาลาว คล้ายภาษาไทย คนลาวสามารถสื่อสารกับคนไทยได้ โดยไม่ต้องใช้ล่าม และความที่ประชากรลาว จากสถิติในปี พ.ศ. 2548 (ตามข้อมูลกระทรวงการ

⁶⁵ มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าว ทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงาน อันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าว จะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าว ต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

⁶⁶ ปัจจุบัน (เดือน พ.ย. 2554) มีเพียงสามสัญชาติ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า

ต่างประเทศของไทย) ประเทศลาวมีประชากรรวม 6,068,117 คน⁶⁷ ที่นับว่าน้อย จึงหาแรงงานจากลาวได้ยาก ในปี 2554

ประเทศกัมพูชา ภาษาต่างจากภาษาไทยการสื่อสารกับคนไทยอาจจำเป็นต้องใช้ล่ามกรกฎาคม 2548 มีประชากรประมาณ 14,071,000 คน⁶⁸

ประเทศพม่า เนื่องจากมีชนกลุ่มน้อย ทั้งไทยใหญ่ มอญ กะเหรี่ยง ฯ ที่ไม่ยอมรับเป็นคนสัญชาติพม่า และรัฐบาลพม่าให้ความสนใจใส่ใจกับประชากรที่ได้หลบหนีเข้าประเทศไทย มามากแล้ว จึงทำให้หนังสือแสดงเจตจำนงขอนำเข้าคนทำงานชาวพม่า ไม่สามารถดำเนินการนำเข้าแรงงานจริง ยกเว้นจำนวนหลักพันคนที่นำเข้าโดยรัฐมนตรีแรงงานไทย เพื่อแสดงว่า MOU แรงงานพม่าสามารถดำเนินการได้จริง

มีหลายกิจการที่ทำหนังสือแสดงความต้องการคนทำงานพม่า แต่ไม่สามารถนำเข้าคนทำงานพม่าได้มากกว่า 2 ปี ตั้งแต่ปี 2552

(3) ในการทำหนังสือแสดงความต้องการคนทำงาน ยังต้องทำเอกสารอื่นอีก เช่น หนังสือขอนำเข้าแรงงานตาม MOU แรงงาน สัญญาจ้าง หนังสือมอบอำนาจ

(4) เมื่อสำนักงานจัดหางานอนุญาต จะรวบรวมผู้ประกอบการที่ทำหนังสือแสดงเจตจำนงขอนำเข้าคนทำงาน (Demand Letter) สำนักงานบริหารคนทำงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานต่อไป

(5) สำนักงานบริหารคนทำงาน ได้รับหนังสือแสดงเจตจำนงขอนำเข้าคนทำงาน (Demand Letter) จากแต่ละจังหวัด (หรือเขต) จะรวบรวมแยกออกเป็น รายประเทศแล้วทำหนังสือถึงทูตประจำกรุงเทพฯ ของประเทศนั้น เพื่อระบุจำนวนคนทำงานที่ต้องการ เป็นครั้งๆ ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยนำเข้าคนทำงานจากประเทศกัมพูชาได้ง่ายกว่า ลาว และพม่า

(6) สำนักงานบริหารคนทำงาน ออกหนังสือแสดงความต้องการ ส่งทูต ผู้ประกอบการ จะขอสำเนาส่งไปที่บริษัทจัดหางานในประเทศลาว หรือประเทศกัมพูชา ส่วนพม่า ไม่มีบริษัทจัดหางานส่งแรงงานมาประเทศไทย ส่วนต้นฉบับสำนักงานบริหารคนทำงาน จะส่งไปตามสายงาน

บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากประเทศกัมพูชา ณ เดือน มิถุนายน 2554 มี 23 บริษัท

⁶⁷ ประเทศลาว. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554, จาก th.wikipedia.org/wiki/ประเทศลาว

⁶⁸ ประเทศกัมพูชา. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554, จาก th.wikipedia.org/wiki/ประเทศกัมพูชา

(7) เมื่อสำนักงานจัดหางานในลาว หรือกัมพูชา ได้รับสำเนาหนังสือของสำนักงานบริหารคนทำงาน ออกหนังสือแสดงความต้องการส่งทูต จะเริ่มหาคนทำงานตามที่ผู้ประกอบการต้องการ สำหรับประเทศพม่าเนื่องจากไม่มีบริษัทจัดหางานส่งคนทำงานเข้ามาประเทศไทย จึงยังไม่มีคนทำงานพม่านำเข้าใหม่ตาม MOU คนทำงาน มีแต่เพียงผู้รับจ้างให้บริการพิสูจน์สัญชาติ

(8) เมื่อบริษัทจัดหางานในประเทศ ลาว หรือกัมพูชา หาคนทำงานตามที่ผู้ประกอบการต้องการได้แล้ว บริษัทจัดหางานนั้นๆ จะพาคนทำงานไปทำหนังสือเดินทาง เมื่อได้หนังสือเดินทาง จะทำสรุบบัญชีรายชื่อ (Name List) ส่งให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

(9) ผู้ประกอบการเมื่อได้ ใบสรุบบัญชีรายชื่อ (Name List) จะส่งไปให้สำนักงานบริหารคนทำงาน สำนักงานบริหารคนทำงานตรวจแล้วจะออกหนังสือ 3 ฉบับ ได้แก่ หนังสือถึงผู้ประกอบการ และหนังสือถึงสถานทูตไทย ในประเทศลาวหรือกัมพูชา หรือพม่า (หากมี) โดยหนังสือจากกรมการจัดหางานถึงทูตไทยประจำแต่ละประเทศ เมื่อคนทำงานสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา ได้รับ VISA ให้เข้าเมืองแล้ว กรมการจัดหางานก็จะทำหนังสือถึง สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อ แจ้งการอนุญาตให้คนทำงานที่ VISA เข้าทำงาน โดยถูกกฎหมายให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อนุญาตให้เข้าประเทศ และหนังสือถึงสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

(10) ผู้ประกอบการจะได้รับต้นฉบับหนังสือทั้งสามแล้วส่งไปให้ตามลำดับ

(11) ผู้ประกอบการจะส่ง นำหนังสือถึงสถานทูต ไปให้บริษัทจัดหางานในต่างแดนเพื่อขอให้ทูตออก VISA ทำงาน 2 ปี ตามสรุปรายชื่อ (Name List)

(12) สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะอนุญาตให้คนทำงานเข้าเมือง โดยประทับตราอยู่ 2 ปี

(13) ผู้ประกอบการพาคนทำงานไปตรวจสอบสุขภาพ ไม่ต้องจ่ายค่าประกันสุขภาพเนื่องจากผู้ประกอบการต้องทำประกันสังคม

(14) ผู้ประกอบการทำใบอนุญาตทำงานให้คนทำงาน

(15) ผู้ประกอบการทำประกันสังคม

(16) ผู้ประกอบการแจ้งอยู่เกิน 90 วันที่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่คนทำงานทำงานอยู่รายละเอียดการดำเนินการดังกล่าวบางส่วนถูกกำหนดไว้ใน กฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2554 ในหมวด 1 ที่ว่า ด้วย การขอรับใบอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การขอรับใบแทนใบอนุญาตตามมาตรา 9 และการขอเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน ผู้ประกอบการ ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาต ข้อ 2 คนทำงานซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่า

ด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความเข้าใจด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่นและประสงค์จะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ให้ยื่นคำขอตาม

2) ขอรับใบอนุญาตผู้ถูกเนรเทศ ผู้หลบหนี เป็นการขอรับใบอนุญาตทำงาน สำหรับผู้ถูกเนรเทศ ผู้หลบหนีเข้าเมืองรอการส่งตัวกลับ ผู้ถูกถอนสัญชาติ ผู้เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตาม มาตรา 13 ⁶⁹ คนทำงานซึ่งอาจขอรับใบอนุญาตทำงาน ตาม มาตรา 13 นี้มี 5 ประเภท คือ

(1) คนถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ

(2) คนทำงานที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ

(3) คนที่ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(4) คนที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(5) คนที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

⁶⁹ มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(5) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ซึ่งตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2554 ในหมวด 2 การขอรับใบอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การขอรับใบแทนใบอนุญาตตามมาตรา 13 และการขอเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน ผู้ประกอบการ ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาต ข้อ 11 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และประสงค์จะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 13 ให้ปฏิบัติ ตามตท. 8 (ภาคผนวก)

3) ขอรับใบอนุญาตโดยใช้หนังสือผ่านแดน (Border Pass)⁷⁰ การขอรับใบอนุญาตทำงาน ประเภทนี้ เป็นการขอรับใบอนุญาตทำงาน สำหรับคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ใช้หนังสือผ่านแดน (Border Pass) สามารถขออนุญาตทำงานชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลเฉพาะภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2554 หมวด 3 การขอรับใบอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การขอรับใบแทนใบอนุญาตตามมาตรา 14 และการขอเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน ผู้ประกอบการ ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาต ข้อ 20 คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 14 ให้ยื่นคำขอตามแบบ ตท. 9 (ภาคผนวก)

⁷⁰ มาตรา 14 คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวพร้อมกับแสดงเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาตให้นายทะเบียนระบุท้องที่หรือสถานที่ที่อนุญาตให้ทำงานระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนต่างด้าวนั้นจะไปทำงานด้วย ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด ในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

3.4.2.4 กองทุนเพื่อการส่งคนทำงานกลับออกนอกราชอาณาจักร

การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งคนทำงานกลับออกนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 โดยให้ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนทำงานกลับออกนอกราชอาณาจักร เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปประเทศตน โดยให้ผู้ประกอบการค่าจ้าง⁷¹ และนำส่งเข้ากองทุน ตามมาตรา 15⁷²

ตาม มาตรา 29 วรรคสอง จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนทำงานแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยในวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2553 ได้มีการออกกฎกระทรวง ตามความในมาตรานี้ เป็น กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนทำงานกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงินการออกไปรับหนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงินพ.ศ. 2553 ใน

ข้อ 2 ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) หรือ (2) และมาตรา 14 เฉพาะงานดังต่อไปนี้ ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร 1) งานรับใช้ในบ้าน 2) งานกรรมกร

ข้อ 3 ให้ลูกจ้างตามข้อ 2 ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตรา ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|----------------|
| (1) ลูกจ้างสัญชาติพม่า | คนละ 2,400 บาท |
| (2) ลูกจ้างสัญชาติลาว | คนละ 2,400 บาท |
| (3) ลูกจ้างสัญชาติกัมพูชา | คนละ 2,100 บาท |

ข้อ 4 ให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด ตามข้อ 3 โดยเฉลี่ยเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือนติดต่อกันเป็นเวลาหกเดือน และนำส่งเงินที่หักไว้ในวันเข้ากองทุนภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไปจนครบอัตราดังกล่าว

⁷¹ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มาตรา 76 ห้ามมิให้ผู้ประกอบการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิถุนายนบัญญัติไว้

⁷² มาตรา 15 ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้ผู้ประกอบการมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

การหักเงินตามวรรคหนึ่ง ให้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป⁷³

3.4.2.5 กำหนดอายุใบอนุญาต

อายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว มีอายุได้ไม่เกิน 2 ปี⁷⁴ ให้ต่ออายุได้อีก 2 ปี รวมระยะเวลาทำงานไม่เกิน 4 ปี⁷⁵ เพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนทำงานในราชอาณาจักร

3.4.2.6 บทกำหนดโทษ

1) คนทำงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต มีโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามความในมาตรา 51

2) กรณีคนทำงานซึ่งถูกกล่าวหาว่าทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตและยินยอมเดินทางออกนอกราชอาณาจักรภายในระยะเวลาไม่เกินสามสิบวัน พนักงานสอบสวนมีอำนาจเปรียบเทียบปรับ

3) คนทำงานที่ทำงานผิดเงื่อนไขตาม มาตรา 9 มาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 มีโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามความในมาตรา 52

4) ผู้ประกอบการรับคนทำงานเข้าทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนตามมาตรา 27 มีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หากคนทำงานทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนทำงานที่จ้างหนึ่งคน ตามความในมาตรา 54

5) คนทำงาน ไม่พกใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ตามความใน มาตรา 24

⁷³ เพิ่มเติมตาม กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนทำงานกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงินการออกใบรับ หนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ให้ไว้ ณ วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2554 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128/ตอนที่ 2 ก/หน้า 12/14 มกราคม 2554

⁷⁴ มาตรา 21 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออก เว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

⁷⁵ มาตรา 23 วรรคสาม การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา 13 (1) และ (2) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆ ไป

3.4.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

การค้ามนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขแห่งการแสวงประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงาน โดยอาศัยการหลอกลวง หรือการบีบบังคับ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเอาคนลงเป็นทาส สำหรับกรณีของเด็กนั้น ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นว่ามีกรหลอกลวงและการบีบบังคับ เพียงชัดเจนว่าอยู่ในกระบวนการแสวงประโยชน์ก็เพียงพอที่จะระบุว่าเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ได้แล้วหากไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่า พิธีสารสหประชาชาติว่าด้วยการค้ามนุษย์เป็นส่วนประกอบอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรแล้ว การใช้คำนิยามข้างต้น โดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทของอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรอาจนำไปสู่การเข้าใจผิดได้ การค้ามนุษย์ในหลายกรณีไม่ถูกจัดอยู่ในประเภทอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร⁷⁶ เช่น กรณีของเด็กทำงานบ้าน ซึ่งถูกค้ามาโดยบุคคล 1-2 คน หรือโดยครอบครัวหรือคนในชุมชน มากกว่าจะถูกค้าโดยองค์กรจัดตั้ง⁷⁷

แรงงานข้ามชาติสองกลุ่มที่ได้รับความคุ้มครองจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้ความคุ้มครองการย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำสำหรับแรงงานที่ไปทำงานนอกประเทศของคน ดังนี้⁷⁸

1. ผู้ลี้ภัย (Refugee) คือบุคคลซึ่งอาศัยอยู่นอกประเทศที่ตนเองถือสัญชาติอยู่ “เหตุเพราะความกลัวอันมีเหตุสมควรว่าจะถูกลงโทษเพราะเหตุผลทางเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ การเป็นสมาชิกกลุ่มสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถหรือไม่ต้องการจะอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของประเทศนั้น” ผู้ลี้ภัยแตกต่างจากแรงงานข้ามชาติตรงที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เลือกเองที่จะย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศอื่น แต่ผู้ลี้ภัย (หรือบุคคลพลัดถิ่น) ถูกกดดันให้ออกมาจากประเทศบ้านเกิดของตน หรือไม่สามารถกลับไปอย่างปลอดภัยได้

2. ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

ผู้ที่เป็น “ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์” (Victim of Trafficking) คือบุคคลที่ถูกหลอกลวง

⁷⁶ หมายถึง กลุ่มอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรข้ามชาติที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สามคนขึ้นไป

⁷⁷ Dottridge, M. and Graça Machel. (2004). *Kids as Commodities?: Child trafficking and what to do about it*. Lausanne: International Federation Terre des Hommes. P.10.

⁷⁸ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2551). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ: แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 9.

หรือบังคับให้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกหาประโยชน์ทางเพศหรือทางแรงงาน การค้ามนุษย์นั้นอาจเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและระหว่างประเทศ บุคคลผู้ถูกนำมาค้ามนุษย์ข้ามประเทศถือว่าเป็นเหยื่ออาชญากรรม มิใช่ผู้ร่วมสมคบในการก่ออาชญากรรมนั้น (เช่น มิใช่เป็นผู้ละเมิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง) บ่อยครั้งที่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เป็นแรงงานย้ายถิ่นและแรงงานข้ามชาติ แต่ความแตกต่างในนิยามคือการใช้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์มีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่ถูกแสวงหาประโยชน์ มิได้เป็นไปโดยความยินยอมพร้อมใจหรือได้รับข้อมูล แต่เกิดจากการหลอกลวงหรือบีบบังคับ

นิยามและเป็นที่ยอมรับมากที่สุดของการค้ามนุษย์บัญญัติไว้ในพิธีสารว่าด้วยการป้องกันปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพื่อเสริมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2543 ((Palermo) Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, 2000) ดังนี้

(1) การค้ามนุษย์ หมายถึงการจัดหา ขนส่ง จัดส่ง ให้อาศัยพักพิง หรือรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยการข่มขู่หรือใช้กำลังหรือการบีบบังคับรูปแบบอื่น การลักพาตัว การฉ้อโกง การหลอกลวง การใช้อำนาจในทางมิชอบหรือการหาประโยชน์จากภาวะเสี่ยงของผู้อื่น หรือการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อทำตามความต้องการของบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์ การแสวงหาประโยชน์หมายถึงรวมถึง “การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีผู้อื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศรูปแบบอื่น การใช้แรงงานบังคับหรือบังคับให้บริการ การใช้แรงงานทาสหรือการปฏิบัติที่คล้ายคลึง การบังคับให้เป็นข้ารับใช้ หรือการนำอวัยวะออกจากร่าง” เป็นอย่างน้อย

(2) การที่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ยินยอมต่อการแสวงหาประโยชน์จะมีได้หลังการแสวงหาประโยชน์นั้น หากได้มีการนำวิธีการข้างต้นวิธีใดวิธีหนึ่งมาใช้ เช่น การใช้อำนาจในทางมิชอบ

(3) ถือว่าการจัดหา ขนส่ง จัดส่ง ให้อาศัยพักพิง หรือรับไว้ซึ่งเด็กเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์เป็น “การค้ามนุษย์” แม้จะมีได้เกี่ยวข้องกับวิธีการใดที่กล่าวถึงข้างต้น

(4) “เด็ก” หมายถึงบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีดังนี้

1) การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบทางเพศหรือการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

“แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีการผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การ

เอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอตาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เชิญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ (มาตรา 4)

ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฆ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กผู้เยาว์กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (มาตรา 6)

2) ความผิดฐานค้ามนุษย์

(1) สนับสนุนการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

ผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ได้แก่ สนับสนุนการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ อุปการะโดยให้ทรัพย์สิน จัดหาที่ประชุมหรือที่พำนักให้แก่ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ช่วยเหลือด้วยประการใดเพื่อให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์พ้นจากการถูกจับกุม เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ถูกลงโทษ และชักชวน ชี้นำ หรือติดต่อบุคคลให้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมเพื่อประโยชน์ในการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (มาตรา 7)

(2) การสมคบกันในการทำความผิด

ผู้ใดสมคบโดยการตกลงกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อกระทำความผิดตามมาตรา 6 ต้องระวางโทษไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ถ้าผู้ที่สมคบกันกระทำความผิดคนหนึ่งคนใดได้ลงมือกระทำความผิดตามที่ได้สมคบกันผู้ร่วมสมคบด้วยกันทุกคนต้องระวางโทษตามที่ได้บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นอีกกระทงหนึ่งด้วย ในกรณีที่ความผิดได้กระทำถึงขั้นลงมือกระทำความผิด แต่เนื่องจากการเข้าขัดขวางของผู้สมคบทำให้การกระทำนั้นกระทำไป

ไม่ตลอด หรือกระทำไปตลอดแล้วแต่การกระทำนั้น ไม่บรรลุผล ผู้สมคบที่กระทำการขัดขวางนั้น ต้องรับโทษตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกลับใจให้ความจริงแก่การสมคบต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะมีการกระทำความผิดตามที่ได้มีการสมคบกัน ศาลจะไม่ลงโทษหรือลงโทษผู้นั้นน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นเพียงใดก็ได้ (มาตรา 9)

(3) การกระทำความผิดที่กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป

การกระทำความผิดที่กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไปหรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรม ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้ถึงหนึ่ง ในกรณีที่สมาชิกขององค์กรอาชญากรรมได้กระทำความผิดตามมาตรา 6 สมาชิกขององค์กรอาชญากรรมทุกคนที่เป็นสมาชิกอยู่ในขณะที่กระทำความผิด และรู้เห็นหรือยินยอมกับการกระทำความผิดดังกล่าว ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นแม้จะมีได้เป็นผู้กระทำความผิดนั้นเอง (มาตรา 10)

(4) บทลงโทษการกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์

กรณีบุคคล

การกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำแก่บุคคลอายุเกินสิบห้าปี แต่ไม่ถึงสิบแปดปีต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกปีถึงสิบสองปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถึงสองแสนสี่หมื่นบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำแก่บุคคลอายุไม่เกินสิบห้าปี ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่แปดปีถึงสิบห้าปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถึงสามแสนบาท (มาตรา 52)

กรณีนิติบุคคล

นิติบุคคลที่ได้กระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น บุคคลดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกปีถึงสิบสองปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถึงสองแสนสี่หมื่นบาท (มาตรา 53)

