มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ: ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

อาสา แซ่ลิ้ม

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2556

Legal Measures for the Protection of Thai Labors Working Abroad: The Comparative Study with Foreign Laws

Arsa Sae-Lim

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2013

DPU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนจัดทำขึ้นโดยมุ่งหวังที่จะทำประโยชน์ให้แก่การคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะกับประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น อย่างไรก็ดีความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำแนวความคิด ชี้แนะ ซักถาม และแสดงข้อคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งด้านตำราแหล่งข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอย่างใกล้ชิด และสนับสนุนเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงต่อ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ที่ท่านได้ให้ความกรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม และ รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ที่ท่านให้เกียรติและสละเวลาอันมีค่าของท่านในการร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ และแสดงข้อคิดเห็นต่างๆ

ผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน รวมถึงพี่น้องเพื่อนๆ นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่เกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งคอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา รวมถึงมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่เป็นแหล่งความรู้เพิ่มพูนปัญญาให้กับผู้เขียนทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ที่ได้อุปการะให้ความช่วยเหลือให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน รวมถึงน้องชายและน้องสาวที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

อาสา แซ่ลิ้ม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ฌ
บทที่
1. บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา 4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา 5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา 5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5
2. วิวัฒนาการและแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ 6
2.1 วิวัฒนาการการจ้างแรงงานไทย 6
2.1.1 ประวัติความเป็นมาแรงงานในประเทศไทย 6
2.1.2 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน 9
2.1.3 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ 10
2.1.4 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย 11
2.1.5 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น 12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ 17
2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ 17
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ 20
2.2.3 แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของเขตการค้าเสรีอาเซียน 24
2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง 25
2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการ 30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	2.2.6 แนวคิดสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวของแรงงาน	33
	2.2.7 แนวความคิดหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า	37
3.	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศของประเทศไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายต่างประเทศ	39
	3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายไทย	39
	3.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	39
	3.1.2 กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	41
	3.1.3 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง	60
	3.1.4 กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	61
	3.1.5 กฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพ	62
	3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	65
	3.2.1 อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	65
	3.2.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ	74
	3.2.3 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ	75
	3.2.4 แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC Blueprint)	78
	3.2.5 ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA)	80
	3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายต่างประเทศ	88
	3.3.1 กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศสิงคโปร์	88
	3.3.2 กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศมาเลเซีย	94
	3.3.3 กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศญี่ปุ่น	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3.4 สรุปเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศไทยกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศของประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น 103

3.5 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 107

4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับและกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศ สิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น 116

4.1 ปัญหาทางกฎหมายเรื่องค่าจ้างของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น 116

4.2 ปัญหาการฉ้อโกงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น กับการบังคับใช้กฎหมาย..... 121

4.3 ปัญหาในทางกฎหมายในการตรวจสุขภาพแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น 125

4.4 วิเคราะห์ผลกระทบการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC กับ แรงงานไทย 8 วิชาชีพ 130

4.5 ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ..... 135

4.6 วิเคราะห์สิทธิการรวมตัวของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ..... 139

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... 145

5.1 บทสรุป..... 145

5.2 ข้อเสนอแนะ 151

บรรณานุกรม..... 154

ประวัติผู้เขียน 160

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 มาตรการทางกฎหมายของประเทศประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น นำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กับกฎหมายไทย 106
3.2 จำนวนและร้อยละของเพศของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ..... 107
3.3 จำนวนและร้อยละของอายุของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ..... 108
3.4 จำนวนและร้อยละของวุฒิการศึกษาของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ 108
3.5 จำนวนและร้อยละของภูมิลำเนาของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ..... 109
3.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 109
3.7 จำนวนและร้อยละของการทราบข้อมูล หรือ วิธีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการชักชวนแรงงานในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ 110
3.8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลการประกอบอาชีพ 110
3.9 จำนวนและร้อยละของอาชีพของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ..... 111
3.10 จำนวนและร้อยละรายได้ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ 111
3.11 จำนวนและร้อยละผลกระทบการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ 112
3.12 จำนวนและร้อยละสวัสดิการมีส่วนต่อการตัดสินของแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ..... 112
3.13 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 113
3.14 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เกี่ยวกับการรับข่าวสารของการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 113
3.15 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคาดหวังในการไปทำงานต่างประเทศ..... 114
3.16 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ..... 114
4.1 การคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเกี่ยวกับค่าจ้าง 121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.2 การคุ้มครองแรงงานไทยเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ 139
4.3 สิทธิในการรวมตัว..... 144

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ: ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ
ชื่อผู้เขียน อาสา แซ่ลิ้ม
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น เพื่อให้ทราบถึงกฎหมายของแต่ละประเทศว่าคุ้มครองแรงงานไทยอย่างเป็นธรรมหรือไม่ โดยแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่ควรต้องถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเรื่องสิทธิในการรวมตัวของแรงงานไทย

อีกทั้งยังต้องทำการศึกษาถึงปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งทำให้แรงงานทั้งหลายได้รับความเดือดร้อนและเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัญหาของการที่แรงงานไทยต้องเสียค่าตรวจสุขภาพที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ส่งผลให้แรงงานไทยต้องเสียประโยชน์และเป็นช่องว่างของกฎหมาย รวมถึงในปัจจุบันการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นเรื่องที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญ รวมถึงแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพ จึงต้องศึกษาหลักเกณฑ์ และข้อดีข้อเสียเพื่อให้แรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก นักบัญชี และวิชาชีพท่องเที่ยว สามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้

Thesis Title	Legal Measures for the Protection of Thai Labors Working Abroad: The Comparative Study with Foreign Laws
Author	Arsa Sae-Lim
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purpose of this thesis to study on Thai labors working abroad, the comparative study with foreign laws in order to know the law of each country about the right protection of Thai labors working abroad and is not taken advantages of wages, fringe benefit, safety, occupational health and working environment including the right of integrative labors.

Moreover, this thesis to study on the problem of Thai labors deception who requested for working abroad which many labors have obtained more troubles and pay for expenses including physical check up fee that is inconsistent with the Constitution of The Kingdom of Thailand, B.E. 2550 (2007) and the National Health Security Act, B.E. 2545 (2002) result in disadvantage occurring for Thai labors and cause a gap in law including presently Thailand must be seen Asean Economic Community as important first which together with Thai labors in 8 groups of occupation, therefore it should be studied on the rules, the advantages and disadvantages of the law for Thai labors in 8 groups of occupation can be improved their own potential development.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานไม่ว่าในอดีตจนถึงปัจจุบันถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะในภาคเกษตรกรรม หรือภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ โดยที่โลกปัจจุบันเป็นโลกที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมากยังผลให้การติดต่อสื่อสารง่ายดายยิ่งขึ้นเสมือนย่อโลกให้เล็กลง ดังนั้นย่อมส่งผลต่อการลงทุนไม่ว่าจะลงทุนภายในประเทศ หรือต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการค้าระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการเปิดเสรีทางการค้ารวมถึงความสัมพันธ์ในประเทศต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมถึงจ้างแรงงานเป็นต้น ในปัจจุบันนี้แรงงานไทยมีแนวโน้มจะไปทำงานยังต่างประเทศมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะประเทศในแถบเอเชียตะวันออกรวมถึงในประเทศภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยด้วยไม่ว่าจะเป็นโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่พัฒนาในด้านอุตสาหกรรมและมีอัตราความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ค่อนข้างรวดเร็ว จึงมีความต้องการในด้านแรงงานมากขึ้นตามไปด้วยทำให้แรงงานภายในประเทศข้างต้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศเหล่านั้น จึงมีความจำเป็นต่อเศรษฐกิจ แรงงานไทยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานต่างชาติในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นที่เพิ่มมากขึ้นนั่นเอง โดยงานที่อาจยกเป็นตัวอย่างที่แรงงานไทยนิยมไปทำ เช่น งานก่อสร้าง งานเกี่ยวกับการเกษตร งานในภาคอุตสาหกรรม งานบริการการนวดแผนไทย งานปรุงอาหารไทย ซึ่งปัจจุบันในส่วนภาคบริการเริ่มมีความสำคัญโดยเฉพาะแรงงานไทยในอาชีพสปาและนวดแผนไทย ตลอดจนแรงงานที่เป็นพ่อครัวทำอาหารไทยซึ่งแรงงานเหล่านี้จัดว่ามีชื่อเสียงและชาวต่างชาติรู้จักกันเป็นอย่างดี แรงงานไทยจึงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ รวมถึงสภาพเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานในประเทศไทยเป็นผลให้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นโดยประโยชน์ที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศก็คือการนำเม็ดเงินจำนวนมากส่งกลับมาในประเทศ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยจึงควรให้ความสำคัญกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างยิ่ง

ดังนั้นกฎหมายย่อมเป็นกลไกหนึ่งที่มีความสำคัญและสอดคล้องต่อการเพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงานต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและแรงงานในกลุ่มประเทศภูมิภาคเอเชีย ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศแถบเอเชีย ในปัจจุบันนี้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในแถบประเทศเอเชียซึ่งมีจำนวนมากอยู่แล้วและมีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นเพื่อให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ กฎหมายไทยที่มีความสำคัญ คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แต่เมื่อไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นย่อมต้องพิจารณาถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศในประเทศที่แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศจึงต้องศึกษาว่ามาตรการทางกฎหมายแรงงานในประเทศที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทยว่าความเป็นธรรมสำหรับแรงงานไทยที่ทำงานยังต่างประเทศอย่างเหมาะสมตามหลักกฎหมายสากล โดยศึกษาเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น

นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในส่วนของสภาพการจ้าง อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ โดยเฉพาะในประเทศที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้ไปทำงานเป็นจำนวนมาก โดยศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทย เนื่องจากแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานยังประเทศเหล่านั้นเพิ่มมากขึ้นโดยที่การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องนี้ย่อมส่งผลโดยตรงกับแรงงานไทยไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่มีฝีมือหรือไร้ฝีมือ เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในแต่ละประเทศว่าเหมาะสมและเท่าเทียมมาตรฐานของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

รวมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการฉ้อโกงหลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศ มาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ทำให้แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศต้องถูกเอารัดเอาเปรียบกับกลุ่มมิจฉาชีพที่หากินกับความทุกข์ยากของแรงงานที่ต้องการหางาน จึงทำให้ต้องเร่งขจัดปัญหาและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัญหาเรื่องอัตราค่าตรวจสุขภาพของแรงงาน ทั้งนี้การที่แรงงานไทยต้องเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศตามประกาศกรมจัดหางานเรื่อง เกี่ยวกับอัตราค่าตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณา

ให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานพยาบาลสามารถเรียกเก็บคนหางานได้เป็นจำนวนไม่เกิน 1,500 บาทต่อครั้งที่คนหางานต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพ ทำให้ระเบียบฉบับนี้ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ที่คุ้มครองสิทธิของประชาชนในการได้รับบริการสาธารณสุขโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดไม่ให้ใช้บังคับกับสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ข้อ 4 แห่งระเบียบดังกล่าว) ทำให้ระเบียบดังกล่าวของกระทรวงแรงงานเป็นช่องทางให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานพาแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปยังต่างประเทศซึ่งรวมถึงประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายตามอัตราขั้นสูงคือ 1,500 บาท

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวกับอำนาจของอธิบดีกรมจัดหางานที่ออกประกาศกำหนดอัตราค่าใช้ตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่ออกโดยอธิบดีกรมการจัดหางาน โดยการออกระเบียบดังกล่าว ตามความมาตรา 36 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 มาตรา 36 (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ปัญหากฎหมายไม่ได้ให้อำนาจอธิบดีในการออกประกาศกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพ ทำให้การออกประกาศฉบับดังกล่าวของอธิบดีกรมการจัดหางาน ในเรื่องกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพ จึงเป็นการออกกฎหมายรองที่มีข้อความเกินกว่าอำนาจที่กฎหมายแม่บทให้อำนาจไว้ (Ultra Vires) ทำให้ข้อความดังกล่าวบังคับใช้ไม่ได้

การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ทำให้มีการออกข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Agreement: MRA) จึงต้องศึกษาผลกระทบข้อดีข้อเสีย ของแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก นักบัญชี และวิชาชีพท่องเที่ยว เพื่อเตรียมความพร้อมและลบจุดอ่อนของแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพ

นอกจากนี้ยังทำการศึกษาถึงสิทธิการรวมตัวของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น เพื่อสอดรับกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องสิทธิในการรวมตัวเพื่อให้การคุ้มครอง

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ได้อย่างเต็มที่อีกทั้งแรงงานของไทยจะได้รับการปฏิบัติตามหลักสากล

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิดและวิวัฒนาการแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพการจ้างของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ของประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

โลกในปัจจุบันเป็นโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ ประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทางการค้ากับประเทศต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับประเทศในภูมิภาคอาเซียนและประเทศญี่ปุ่นย่อมส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานของประเทศไทย ที่ทำให้แรงงานของประเทศไทยและแรงงานต่างด้าวได้เข้าและออกไปทำงานอย่างทวีคูณ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งอยู่ห่างไกลประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อเป็นกรณีศึกษาเฉพาะประเทศที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาเปรียบเทียบเรื่องสภาพการจ้าง อัตราค่าจ้าง สวัสดิการและเรื่องสิทธิการรวมตัว เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานไทย เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยให้ได้รับการปฏิบัติตามอย่างมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อชาติของตนและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศและลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยได้

รวมถึงการให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการได้รับบริการสาธารณสุขโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาวิเคราะห์ข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง อีกทั้งทฤษฎี แนวคิด ลักษณะ หลักเกณฑ์ ความหมายโดยเปรียบเทียบกฎหมายประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นประเทศแถบภูมิภาคเอเชีย ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงสิทธิและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ การคุ้มครองแรงงานไทยตามกฎหมายไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศโดยศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ที่ทำงานในประเทศในแถบเอเชียเพื่อให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามหลักสากล

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาโดยแบบวิจัยทางกฎหมาย (Legal Research) โดยวิจัยในเชิงเอกสาร (Documentary Research) จากวิทยานิพนธ์ ตัวบทกฎหมาย ตำรากฎหมาย บทความ วารสารกฎหมายทางนิติศาสตร์ งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งกฎหมายไทยและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions) และกฎหมายต่างประเทศ โดย ศึกษาเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นรวมถึงสื่อสารสนเทศจากอิเล็กทรอนิกส์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวคิดและวิวัฒนาการแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2. ทำให้ทราบถึงสภาพการจ้างของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น

4. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

บทที่ 2
วิวัฒนาการและแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานไทย ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.1 วิวัฒนาการการจ้างแรงงานไทย

2.1.1 ความเป็นมาของการจ้างแรงงานไทย

การจ้างแรงงานไทยได้มีวิวัฒนาการตั้งแต่ในสมัยกรุงสุโขทัยและสมัยกรุงศรีอยุธยานั้น การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมผู้ทำงานทั้งหมดจึงเป็นผู้ทำงานในกิจการเกษตร ที่มาของแรงงานนั้นได้มาจากการรบทัพจับศึกโดยเมื่อรบชนะได้บ้านเมืองใดก็กวาดต้อนเอาผู้แพ้มาใช้แรงงานซึ่งแรงงานมีลักษณะ “ทาส” และที่เป็น “ข้า” ซึ่งหมายถึง คนรับใช้ แต่มีฐานะเป็นไทไม่ใช่ทาส แต่เนื่องมาจากผู้ชายต้องไปเป็นทหารเสียส่วนมาก ดังนั้นแรงงานที่ทำงานส่วนมากจึงเป็นผู้หญิง ในส่วนของคนงานเสรีที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสมัยกรุงสุโขทัยและสมัยกรุงศรีอยุธยานั้น สันนิษฐานได้ว่ามีน้อยมาก เพราะคนงานเสรีส่วนใหญ่คงเป็นผู้ประกอบกิจของตนเองและเป็นคนงานที่ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่มีค่าจ้าง เมื่อมีการรบพุ่งติดต่อกันเป็นเวลานานทำให้ผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จำนวนพลเมืองของประเทศไทยในสมัยนั้นจึงน้อยจึงได้มีการนำคนจีนที่เข้ามาในประเทศไทยเข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งคนงานจีนเมื่อแรกเข้ามามักจะทำงานอยู่กับเจ้าขุนมูลนายและครอบครัวที่มั่งคั่งทั้งหลายในลักษณะของทาสสินไถ่ ซึ่งต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในสมัยรัชกาลที่ 3 และสมัยรัชกาลที่ 4 ได้มีการจ้างแรงงานซึ่งมิใช่การเกณฑ์แรงงานทาสหรือไพร่มาทำงานเป็นครั้งแรก โดยได้ความว่า มีการจ้างแรงงานคนจีนมาทำงานขุดคลอง และทำถนนหลายสาย เช่น การขุดคลองตั้งแต่วัดปากน้ำถึงบางขุนเทียนแล้วต่อไปจนถึงวัดกก วัดเสา และขุดคลองตั้งแต่หน้าป้อมผลาญไพรีราบตัดทุ่งลงไปถึงคลองพระโขนงและตัดคลองพระโขนงออกไปทะลุแม่น้ำใหญ่ เป็นต้น ต่อมามีการขยายตัวทางด้านการค้าการลงทุนระหว่างประเทศทำให้เกิดอาชีพใหม่มากขึ้น อาทิเช่น การก่อสร้าง การขนส่ง และการฝีมืออื่นๆ โดยที่คนไทยไม่สนใจอาชีพเหล่านั้นเพราะไม่คุ้นเคยและถือว่าเป็นงานที่ต่ำ ทำให้คนงานไทยไม่สนใจที่จะแข่งขันกับการทำงานของคนงานต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานชาวจีนที่เข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นเรื่อยๆ ปรากฏในต้นศตวรรษที่ 20 นี้ มีแรงงานอยู่ประมาณ 70 %ของคนงานที่ไม่ทำงานเกษตรกรรม กิจกรรมที่ตกอยู่ในมือของแรงงานจีน ได้แก่ งานกุลี งานก่อสร้าง ช่างต่อเรือ ช่างไม้ การทำสวนผัก

การค้าขาย และการทำเหมืองแร่ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีแรงงานต่างด้าวที่รองลงมาจากแรงงานจีน ก็คือ แรงงานญี่ปุ่น ซึ่งส่วนใหญ่ทำสวนผัก ส่วนแรงงานพม่าจะทำงานเกี่ยวกับไม้และค้าพลอย ส่วนแรงงานอินเดียมักจะเป็นพ่อค้าปลีก โดยแรงงานจีนส่วนมากทำงานหนักเฉลี่ยได้รับค่าจ้างปีละ 20 บาท โดยทำงานวันละ 12 ชั่วโมง แรงงานจากประเทศจีนเหล่านั้นสามารถเก็บออมเงินได้ และเขยิบฐานะเป็นพ่อค้า เป็นพ่อค้าคนกลาง ตั้งถิ่นฐานอยู่บริเวณสำเพ็งและเริ่มขยายออกไปแทบทั่วราชอาณาจักรและมีฐานะร่ำรวยขึ้น ซึ่งบางคนเมื่อร่ำรวยแล้วก็กลับประเทศจีนหรือไม่ก็ตั้งรกรากที่ประเทศไทย[1]

นับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยและสมัยกรุงศรีอยุธยา จนกระทั่งถึงรัชกาลที่ 6 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ยังไม่ปรากฏว่ามีสำนักจัดหางานหรือบริการการจัดหางาน รวมถึงองค์กรแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด สืบเนื่องมาจากว่าแรงงานส่วนใหญ่ในสังคมสมัยอดีตกาลเป็นแรงงานที่เป็นแรงงานทาสและแรงงานต่างด้าวที่การจ้างแรงงานต่างด้าวในยุคสมัยนั้นเป็นลูกจ้างในลักษณะครอบครัวถ้อยทีถ้อยอาศัย การจ้างแรงงานจึงยังไม่มีการรวมกลุ่มและได้รับการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าแรงงานในยุคนั้นยังไม่มีกฎหมายใดสักฉบับที่คุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีนักคิดและนักเขียนที่เข้ามาช่วยเหลือกรรมกร โดยเน้นการให้ความรู้เป็นสำคัญและยังมีหนังสือที่เกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ “หนังสือพิมพ์กรรมกร” ทำให้ระบบการจ้างแรงงานเริ่มมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้นต่อมาในปี พ.ศ. 2467 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2467 เป็นต้นมา โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในบรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงานมาตรา 575-586 มีเนื้อหาสาระกล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการสิ้นสุดสัญญาของสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งในยุคที่มีการเริ่มใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้เองแรงงานก็ได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

อย่างไรก็ตามนายจ้างบางส่วนได้หลีกเลี่ยงที่จะคุ้มครองแรงงานลูกจ้างของตนเอง รวมทั้งในสมัยนั้นยังไม่มีกฎหมายที่จะรองรับทั้งเรื่องเกี่ยวกับกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน ซึ่งการจ้างแรงงานในสมัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง แต่ข้อตกลงดังกล่าวเมื่อหลักเลี่ยงย่อมส่งผลให้เกิดเป็นสัญญาที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชน

---

[1] ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์. (2538). *การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน*. หน้า 5-6.

ต่อมาในรัชกาลที่ 7 เศรษฐกิจของโลกได้ตกต่ำอย่างรุนแรงทำให้รัฐบาลได้เริ่มสนใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานมากยิ่งขึ้น เพราะเกิดปัญหาคนว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งในสมัยรัชกาลที่ 7 ได้มีการจัดการสำรวจสภาวการณ์การว่างงานในหมู่กรรมกร ปรากฏว่าเฉพาะในเขตพระนครมีกรรมกรว่างงานมากกว่า 4,300 คน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 คณะราษฎร์ได้ประกาศนโยบายในการบริหารประเทศ 6 ประการ โดยได้ระบุไว้ว่า “จะต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจโดยที่รัฐบาลใหม่จะหางานให้ราษฎรทำเต็มความสามารถ จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาก” ซึ่งแนวนโยบายดังกล่าวและความตื่นตัวของแรงงานภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้รัฐบาลในช่วงนั้นได้ให้ความสนใจในปัญหาเศรษฐกิจและสังคมอย่างจริงจังมากขึ้น ประกอบกับปัญหากรรมกรมากขึ้น สมาคมกรรมกรไทยได้ออกข้อเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงานจนกระทั่งเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1มกราคม พ.ศ. 2500 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทยและเป็นฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดแจ้งมีทั้งหมด 152 มาตรา เนื้อหาออกเป็นสองส่วน กล่าวคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้ในลักษณะที่ 1 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาที่กล่าวถึง การใช้แรงงานทั่วไป ชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดและจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย และค่าทดแทนและส่วนที่สองเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ในลักษณะที่ 2-4 ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์แรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาท การนัดหยุดงานและการปิดงาน งดจ้าง รวมทั้งการกระทำอันไม่เที่ยงธรรมด้วย ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้เป็นตัวช่วยประสานความเข้าใจแก่ลูกจ้างและนายจ้าง แต่ก็บังคับใช้ได้ไม่นานก็มีการแก้ไขอยู่เสมอเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดหางานมีเกิดขึ้นก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยในส่วนการจัดหางานรัฐบาลโดยคณะราษฎร์ได้บัญญัติในช่วงเริ่มแรก 2 ฉบับ กล่าวคือพระราชบัญญัติสำนักจัดหางานและพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นและได้ตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียนกรมกระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. 2476 นับเป็นหน่วยงานบริหารแรงงานหน่วยงานแรกของประเทศไทย ภายหลังในปีพ.ศ. 2477 แผนกนี้ได้ยกฐานะเป็นกองกรรมกร ขึ้นตรงต่อกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ซึ่งนับได้ว่าเป็นการแรกเริ่มของการจัดหางานในประเทศไทย ต่อมาในปีพ.ศ. 2503 รัฐบาลได้ยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงานขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทยแบ่งออกเป็น 5 กอง

กล่าวโดยสรุป การใช้แรงงานของประเทศไทยในอดีตกาลมีวิวัฒนาการทางแรงงานของสังคมมนุษย์ อันสืบเนื่องมาจากสังคมบุรพกาลแล้วค่อยๆ วิวัฒนาการไปสู่สังคมทาสในยุคนั้นถือว่าคนไทยทุกคนเกิดอยู่บนที่ดินของรัฐ ซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นพระเจ้าแผ่นดิน ดังนั้นจึงต้องทดแทนด้วยการทำงานโดยการเกณฑ์แรงงานไพร่ และมีนายทาสเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของพวกทาสและการควบคุมการใช้ชีวิตส่วนตัวของพวกทาสด้วย กล่าวคือ ผู้ชายไทยอายุระหว่าง 18-60 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ในรูปแบบไพร่สมบ้าง ไพร่หลวงบ้าง และแรงงานเกณฑ์บ้าง[2] หลังจากนั้นได้มีโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงานมาตรา 575-586 ในช่วงสมัยรัชกาลที่ ปี พ.ศ. 2467 ลูกจ้างแรงงานจึงได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้นแต่ก็มีนายจ้างบางส่วนหลีกเลี่ยงกฎหมาย ยังผลให้เวลาต่อมาก็ได้บัญญัติกฎหมายพิเศษในส่วนคุ้มครองแรงงานโดยมีการคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

2.1.2 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

คำว่า “แรงงาน” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า “Labour” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายนัยดังนี้

จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” คือ บุคคล หรือ เรียกกันว่า งาน หรือ แรงงาน โดยความหมายในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นเพื่อมุ่งหวังให้การกระทำนั้นจะทำให้งานได้รับสิ่งบำบัดความต้องการของตน

เฉลิมเกียรติ ภูมตินาถ ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” คือ ต้องเป็นแรงงานของบุคคลหรือมนุษย์เท่านั้นมิใช่แรงงานเครื่องจักรหรือสัตว์ อาจพิจารณาได้ 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ ในการผลิต การแจกจ่ายผลผลิต หรือการให้บริการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ เช่น ลูกจ้างและผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ดังนั้น ตามความหมายนี้ หมายถึง บุคคลต่างๆ ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labour Force)

ลักษณะที่ 2 กำลังพยายามของมนุษย์ (Human Effort) ทั้งทางร่างกายและทางสมองซึ่งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้

อัลเฟรด คุน ให้ความหมาย “แรงงาน” ว่าหมายถึง มนุษยชาติผู้ซึ่งกระทำกิจการต่างๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตน หรือ บุคคลต่างๆ ซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกาย หรือ ความอุตสาหะของมนุษย์ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยกำลังกายเพื่อการดำรงอยู่ของตนเอง

---

[2] พอพันธ์ อุยยานนท์. (ม.ป.ป.). *ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกู้ศักดิ์ศรีกรรมกร*. หน้า 65.

เมธิว ดับพริว รีเดอร์ ได้ให้ความหมายของ “แรงงาน” ว่าหมายถึงบุคคลต่างๆ โดยได้รับเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง ซึ่งเป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ครอบครัวตนเอง[3]

2.1.3 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ (Singapore) หรือชื่อทางการคือ สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) เป็นนครรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ละติจูด 1°17"35" เหนือ ลองจิจูด 103°51'20" ตะวันออก ตั้งอยู่ทางใต้สุดของคาบสมุทรมาเลย์อยู่ทางใต้ของรัฐยะโฮร์ของประเทศมาเลเซีย และอยู่ทางเหนือของหมู่เกาะเรียวของประเทศอินโดนีเซีย สิงคโปร์มีเกาะเล็กๆ ที่ไม่มีทรัพยากรธรรมชาติมากเหมือนประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคนี้ แต่มีผลผลิตส่วนใหญ่มากจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งอาศัยวัตถุดิบจากประเทศใกล้เคียงป้อนเข้าโรงงาน อุตสาหกรรมสำคัญที่ใช้ทรัพยากรจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ อุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน โดยซื้อน้ำมันจากอินโดนีเซียและบรูไนอย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสิงคโปร์ก็ได้พัฒนาด้านอุตสาหกรรม จนนำหน้าประเทศใดๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สิงคโปร์มีเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบกผ่านสะพานช่องแคบยะโฮร์ ที่เรียกว่าคอสเวย์ (Causeway) เชื่อมการติดต่อกับแผ่นดินใหญ่ทั้งทางรถยนต์และรถไฟ ทางรถยนต์ได้แก่ ทางหลวงเอเชียสาย A-2 ซึ่งผ่านจากประเทศไทยเข้ามาเลเซียและสิงคโปร์และเชื่อมไปถึงอินโดนีเซีย เส้นทางรถไฟมีเชื่อมระหว่างประเทศไทย มาเลเซียและสิงคโปร์นับว่าสะดวกต่อการโดยสารและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศด้วยทางน้ำสิงคโปร์อยู่ในเส้นทางการเดินเรือจากยุโรปมาตะวันออกและไปยังออสเตรเลีย ทำให้มีการสร้างท่าเรือเมื่อรับขนถ่ายสินค้าและพักจอดเรือนับเป็นเมืองท่ามาตรฐานแห่งหนึ่งของโลก และเนื่องจากการเปิดประเทศให้เป็นเมืองท่าปลอดภาษีจึงทำให้กิจการการลงทุนได้รับความสนใจจากนักลงทุนทั่วไป นอกจากนี้สิงคโปร์ยังมีท่าอากาศยานที่สามารถรับเครื่องบินได้มากจึงกลายเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางอากาศที่สำคัญแห่งหนึ่งของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้[4]

ในปัจจุบันแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นสืบเนื่องจากที่สิงคโปร์มีแหล่งท่องเที่ยวมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นคาสิโนรวมถึงสวนสนุกยูนิเวอร์แซล สตูดิโอ (Universal Studios) โดยมีการดึงดูดนักท่องเที่ยวมากกว่า 3 ล้านคน ประกอบกับอุตสาหกรรมในด้านยาและสถาบันการเงินระดับโลกได้ย้ายสำนักงานมายังสิงคโปร์มากขึ้น แรงงานไทยจึงมีโอกาส

---

[3] ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการ กรมการจัดหางาน. (2543) *ภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานไทยก่อนและหลังการไปทำงานต่างประเทศ.* หน้า 1.

[4] ข้อมูลประเทศสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2556, จาก *http://www.iseceducation.com/country/singapore.php.*

มากขึ้นจากการขยายตัวของเศรษฐกิจแต่จะเป็นความต้องการแรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถหรือมีฝีมือมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือตามนโยบายของรัฐบาลที่จะดึงผู้มีความรู้ความสามารถจากทั่วโลกเข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น

ภาคก่อสร้างเป็นภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานไทยได้มีโอกาสได้เข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีโครงการขนาดใหญ่เกิดขึ้นตามความเติบโตของเศรษฐกิจและความต้องการของตลาด โดยตำแหน่งงานที่ต้องการ คือ วิศวกร และช่างฝีมือต่างๆ เช่น ช่างสำรวจ ช่างเชื่อม ช่างประกอบท่อ ช่างประปา และช่างไฟฟ้า อย่างไรก็ตามปัจจุบันแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในสิงคโปร์ ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ได้รับใบอนุญาตในการทำงาน (Work Permit) และทำงานในกลุ่มก่อสร้าง คู่แข่งสำคัญของแรงงานไทย คือ แรงงานจีน อินเดีย บังคลาเทศ และพม่า เนื่องจากแรงงานต่างชาติจากประเทศดังกล่าวมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย

ภาคบริการ เนื่องจากว่าสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีโครงการขนาดใหญ่เกิดขึ้นเสมอถึงแม้จะเป็นประเทศเล็กๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะมีทั้งธุรกิจโรงแรม คาสิโน ท่องเที่ยว ร้านอาหารและเครื่องดื่มเป็นต้น สำหรับแรงงานไทยมีโอกาสทำงานได้ในวิชาชีพชั้นสูง ส่วนงานบริการระดับล่างมีโอกาสขยายตัวน้อยเนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์ยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานไทยหรือแรงงานต่างชาติเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามแรงงานไทยที่ประสงค์เข้าทำงานภาคบริการ หากจบการศึกษาระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และมีประสบการณ์มักมีโอกาสเข้าทำงานในสิงคโปร์ได้มาก

งานอุตสาหกรรมอื่นๆ กล่าวได้ว่านอกจากภาคก่อสร้างและภาคบริการแล้ว สิงคโปร์ยังมีงานอื่นๆ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เด่นและเป็นจุดแข็ง ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมเคมียา อากาศยาน และด้านโลจิสติก ซึ่งถือได้ว่าสิงคโปร์เป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกที่สำคัญของโลก ในส่วนนี้แรงงานไทยในระดับฝีมือวิชาชีพชั้นสูงก็มีโอกาสเข้าไปทำงาน อาทิเช่น วิศวกร นักการเงิน เป็นต้น

ดังนั้น แรงงานไทยที่เดินไปทำงานงานในภาคก่อสร้าง บริการ หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจของสิงคโปร์เนื่องจากมีความต้องการแรงงานมากขึ้น

2.1.4 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย (Malaysia) เป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนโดยมีทะเลจีนใต้กั้น ส่วนแรกคือ คาบสมุทรมลายู มีพรมแดนทิศเหนือติดประเทศไทย และทิศใต้ติดกับสิงคโปร์ ส่วนที่สองคือ ทางเหนือของเกาะบอร์เนียว มีพรมแดนทิศใต้ติดอินโดนีเซียและมีพรมแดนล้อมรอบประเทศบรูไน

ด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของมาเลเซีย พบว่าขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างชาติของมาเลเซียนั้นหากเป็นงานระดับสูง นายจ้างจะต้องประกาศรับสมัครคนหางานในท้องถิ่นเป็นอันดับแรก โดยการประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ ทั้งภาษามาเลเซียและภาษาอังกฤษ และหากไม่มีผู้สมัครภายใน 2 สัปดาห์ และเป็นงานในสาขาอาชีพที่ได้รับอนุญาตให้คนต่างชาติทำงานได้ จึงจะสามารถขออนุญาตต่อกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียเพื่อจ้างคนงานจากต่างชาติได้แต่หากเป็นแรงงานระดับล่างจะสามารถขออนุญาตได้ทันทีในการขออนุญาตนายจ้างยังต้องมีหลักฐานเอกสารจากกรมการจัดหางานมาเลเซีย (Department of Employment) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ที่แสดงว่าไม่สามารถจัดหาคนงานตามที่นายจ้างต้องการมาประกอบการขออนุมัติด้วยและเมื่อได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยของประเทศมาเลเซียแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่แสดงรายละเอียดคนงาน (ถ่ายสำเนาหน้าหนังสือเดินทางของคนหางาน ใบตรวจโรค รูปถ่าย) และตำแหน่งงานที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไปติดต่อที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติวีซ่าประเภททำงานให้คนงาน และชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีในการจ้างคนงานต่างชาติ รวมทั้งทำประกันเงินค่าทดแทนให้กับคนงานด้วย สำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการขออนุญาตเข้าทำงานในมาเลเซียแบ่งอัตราค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานตามประเภทงาน[5]

2.1.5 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ญี่ปุ่น (日本 *Nihon/Nippon นิฮง*) มีชื่อทางการคือประเทศญี่ปุ่น (ญี่ปุ่น: 日本国 *Nihon-koku/Nippon-koku นิฮงโกะกุ/นิปปงโกะกุ*) เป็นประเทศหมู่เกาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ตั้งอยู่ในมหาสมุทรแปซิฟิก ทางตะวันตกติดกับคาบสมุทรเกาหลี และสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยมีทะเลญี่ปุ่นกั้น ส่วนทางทิศเหนือติดกับประเทศรัสเซีย มีทะเลโอคอสค์ เป็นเส้นแบ่งแดน ตัวอักษรคันจิของชื่อญี่ปุ่นแปลว่าถิ่นกำเนิดของดวงอาทิตย์ จึงทำให้บางครั้งถูกเรียกว่าดินแดนแห่งอาทิตย์อุทัย[6]

ในปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่แรงงานได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้ามาทำงานมากเป็นอันดับสองรองจากไต้หวัน ซึ่งตั้งแต่ พ.ศ. 2500 ประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนกำลังแรงงานลดลงตามลำดับเนื่องจากอัตราการเกิดลดลงและจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จึงคาดการณ์ได้ว่าปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติไม่น้อยกว่า 800,000 คน แรงงานไทยที่ประเทศญี่ปุ่นเปิดโอกาสให้เข้ามาทำงานกล่าวคือ

---

[5] โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Preparation for Flow of Labor in the ASEAN Community) ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 7-25.

[6] ข้อมูลประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 1มกราคม 2556, จาก *http://th.wikipedia.org*

1) แรงงานระดับสูงเป็นแรงงานที่มีฝีมือระดับสูงในบางสาขาอาชีพเช่น ศาสตราจารย์ ศิลปิน นักข่าว ผู้ประกอบกิจกรรมศาสนา นักกฎหมาย นักบัญชี นักลงทุน ผู้ให้บริการทางการแพทย์ นักวิจัย ผู้ทำงานด้านการศึกษา วิศวกร ผู้มีความรู้ทางวัฒนธรรม หรือ กิจการต่างประเทศ ผู้ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ นักแสดง แรงงานมีฝีมือ กล่าวคือ ผู้ปรุงอาหาร สถาปนิก หรือ วิศวกรโยธา ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิต หรือซ่อมแซมผลิตภัณฑ์ ช่างเจียระไนอัญมณี ผู้เชี่ยวชาญผลิตผลิตภัณฑ์ขนสัตว์ นักฝึกสัตว์ นักขุดเจาะน้ำมันในทะเล หรือ นักพัฒนาพลังงานความร้อนโลก นักบิน ผู้ฝึกสอนกีฬา

2) ผู้ฝึกงาน

โดยโครงการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นนั้น มีโครงการสำคัญ กล่าวคือ “โครงการส่งผู้ฝึกงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านองค์กร IMM ประเทศญี่ปุ่น”

ทั้งนี้โครงการนี้เกิดขึ้นจากสมาคมพัฒนาแรงงานระหว่างประเทศของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กของประเทศญี่ปุ่น (Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan หรือเรียกโดยย่อว่า IMM) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2534 มีฐานะเป็นมูลนิธิที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น เป็นองค์กรรับผู้ฝึกงานภายใต้การกำกับดูแลของทางการญี่ปุ่น (The Japan International Training Cooperation Organization หรือ JITCO) มีวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งเพื่อพัฒนาสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กโดย IMM ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งเป็นสมาชิกในการจัดหาและจัดส่งผู้ฝึกงานไปฝึกงานในสถานประกอบการกิจกรรมที่ IMM ดำเนินการคือการรับผู้ฝึกงานต่างชาติภายใต้โครงการผู้ฝึกงานปฏิบัติงานและสนับสนุนส่งเสริมธุรกิจในต่างประเทศของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กของญี่ปุ่น เช่น การทำวิจัย ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ทั้งนี้กรมการจัดหางาน ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ประเทศไทยได้ลงนามบันทึกความเข้าใจกับ IMM เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของ IMM ประเทศญี่ปุ่น โดยมีอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นผู้แทนฝ่ายไทย และประธานสมาคม IMM เป็นผู้แทนฝ่าย IMM เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 ต่อมามีการแก้ไขบันทึกความเข้าใจบางส่วนโดยตัวแทนฝ่ายไทย คือ ปลัดกระทรวงแรงงานและประและประธานสมาคม IMM เป็นผู้แทนฝ่าย IMM เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2551

1) การดำเนินการจัดส่งผู้ฝึกงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น

การฝึกงานจะดำเนินการเป็นรุ่นๆ โดย IMM เป็นผู้ดำเนินการตามคำร้องขอของนายจ้างที่รับผู้ฝึกงาน

2) คุณสมบัติเบื้องต้น

1. เพศชายอายุ 20 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 25 ปี ณ วันสมัคร

2. จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือ ปวส. ประเภทอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ

3. ความสูงไม่ต่ำกว่า 160 เซนติเมตร น้ำหนักได้สัดส่วนกับความสูง

4. พ้นภาระการเกณฑ์ทหารตามที่กฎหมายว่าด้วยการรับเกณฑ์ทหารแล้ว ณ วันสมัคร

5. สุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ ไม่มีรอยสัก หรือ ความผิดปกติทางร่างกาย สายตาปกติและไม่ตาบอดสี

6. ไม่เคยผ่านการฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น หรือเป็นผู้ต้องห้ามในการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น

7. มีความประพฤติที่ไม่เสียหายและไม่เคยมีประวัติอาชญากรรม

8. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็นอันอาจเกิดในระหว่างการฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น

ทั้งนี้ในบางกรณีนายจ้างบางรายอาจกำหนดคุณสมบัติของฝึกงานเพิ่มเติมตามความต้องการของนายจ้าง เช่น สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถอื่นๆ เป็นต้น

3) การรับสมัคร

1. คณะอนุกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานคนไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นจะดำเนินการประกาศรับสมัครผู้ฝึกงานเป็นคราวๆ ตามที่ IMM แจ้งความต้องการ

2. ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเข้าร่วมโครงการได้โดยสมัครด้วยตนเอง ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศรับสมัครและคัดเลือกของคณะอนุกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานคนไทยในประเทศญี่ปุ่นในช่วงที่มีการเปิดรับสมัคร

3. หลักฐานและเอกสารในการสมัคร

(1) ใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น

(2) รูปถ่ายหน้าตรงไม่สวมหมวกและแว่นกันแดดขนาด 2 นิ้ว 3 รูป

(3) เอกสารหลักฐานส่วนตัว คือ บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน หลักฐานการศึกษา หลักฐานการพ้นภาระทางทหารพร้อมสำเนาอย่างละ 1 ฉบับ และลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง

(4) ใบรับรองแพทย์ที่แสดงว่าสุขภาพแข็งแรง สายตาปกติ และตาไม่บอดสี

(5) ใบผ่านงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ผู้สมัครไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือค่าสมัครใดๆ ทั้งสิ้น

4) การคัดเลือก

กรมการจัดหางานจะดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดซึ่งผู้สมัครจะต้องรับการทดสอบดังต่อไปนี้

(1) การสอบข้อเขียน ดังนี้ คณิตศาสตร์คิดเร็ว ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และความรู้ด้านช่าง ภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น

(2) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย 3 รายการ คือ การวิ่งระยะทาง 3 พันเมตร ภายในเวลาไม่เกิน 15 นาที การลุกนั่ง (Sit up) และการดันพื้นต้องสามารถกระทำอย่างต่อเนื่องไม่ต้องหยุดพักไม่น้อยกว่า 25 ครั้ง

5) การฝึกอบรม

(1) ผู้ฝึกอบรมต้องผ่านการอบรมในประเทศไทย เพื่อให้มีความรู้ด้านภาษาญี่ปุ่นและวัฒนธรรม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี แนวปฏิบัติ ทั้งในการดำเนินชีวิตและการฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นโดย IMM เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมก่อนเดินทาง

(2) หลักสูตรการอบรม กำหนดให้มีการอบรมจำนวน 760 ชั่วโมง ไม่รวมถึงการฝึกระเบียบวินัยและการออกกำลังกายบริหารตอนเช้าและตอนเย็น โดยแบ่งออกเป็น 3 รายวิชา คือ ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 560 ชั่วโมง การปรับตัวเมื่อเข้าสู่ระบบฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นวิถีชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมญี่ปุ่น จำนวน 150 ชั่วโมง แนวทางและคำแนะนำเกี่ยวกับระบบการฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 50 ชั่วโมง

(3) ระยะเวลาการฝึกอบรม กรมการจัดหางานและ IMM จะพิจารณาร่วมกันในแต่ละรุ่นโดยใช้เวลาการอบรมครบหลักสูตรประมาณ 4 เดือนต่อรุ่น

(4) ผู้ฝึกงานต้องไปฝึกงานที่ศูนย์ฝึกอบรม IMM ประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกงาน และจะมีการทดสอบอีกครั้งหากไม่ผ่านการทดสอบจะถูกส่งตัวกลับประเทศไทย

6) ระยะเวลาการฝึกงาน

การฝึกงานแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ในปีแรกเป็นการฝึกการเรียนรู้ด้านเทคนิคภาคปฏิบัติ เมื่อผ่านการทดสอบและการประเมินผลจะได้รับการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิค (Technical Intern Training Program) ในปีที่ 2 และ 3 โดยผู้ฝึกงานจะได้รับวีซ่าฝึกงาน Trainee ในปีแรกและวีซ่า “Technical Trainee” ในปีที่ 2 และ 3

7) สถานภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้ฝึกงาน

ในปีที่ 1 ผู้ฝึกงานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 80,000 เยน โดย IMM (ศูนย์ฝึกอบรม) และสถานประกอบการที่รับผู้ฝึกงานจะจัดเตรียมที่ที่พัก การประกันค่าพาหนะระหว่างที่พักกับสถานฝึกงานและสาธารณูปโภค

ในปีที่ 2 และปีที่ 3 ผู้ฝึกงานจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้ฝึกงานเทคนิค ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด แต่อาจจะต้องรับผิดชอบค่าที่พัก ค่าพาหนะเดินทาง และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ เอง ส่วนการประกันภัยเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ฝึกงานเทคนิคจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายญี่ปุ่น คือ การประกันสุขภาพ การประกันภัย และเงินบำนาญลูกจ้าง นอกจากนี้ ผู้ฝึกงานเทคนิคจะได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมได้แก่ การประกันอุบัติเหตุ การประกันการว่าจ้างตามกฎหมายแรงงานและการว่าจ้าง

อนึ่ง ในช่วงปลายปีแรกผู้ฝึกงานจะต้องสามารถผ่านการทดสอบประเมินผลด้านความรู้ความชำนาญในการฝึกงาน จึงจะได้รับการเปลี่ยนสถานภาพในปีที่ 2 และ 3 เป็นผู้ฝึกงานเทคนิคซึ่งได้รับปฏิบัติตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้างญี่ปุ่นทั่วไป และค่าล่วงเวลาจะได้รับในปีที่ 2 และ 3 ตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อฝึกงานครบ 3 ปีจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองการฝึกงานและเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพในประเทศไทยจำนวน 600,000 เยน

8) ประมาณการค่าใช้จ่ายที่ผู้ฝึกอบรมต้องรับผิดชอบ

ค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นโดยประมาณตามรายการดังนี้

1. ค่าทำหนังสือเดินทาง 1,000 บาท
2. ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท
3. ค่าวีซ่าเข้าประเทศญี่ปุ่น 900 บาท
4. ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ 500 บาท
5. ค่าถ่ายรูป เพื่อติดแบบฟอร์มการยื่นขอวีซ่า ประมาณ 160 บาท
6. ค่าพจนานุกรมภาษาญี่ปุ่น ประมาณ 800 บาท
7. ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายส่วนตัวระหว่างเดือนแรกที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น

ทั้งนี้ IMM ประเทศญี่ปุ่นจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าโดยสารเครื่องบินไปและกลับและค่าฝึกอบรมก่อนเดินทางให้[7]

แรงงานไทยที่ทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นมีประมาณ 25,000 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นมี 3 กลุ่มสำคัญ กล่าวคือ แรงงานฝีมือ พ่อครัวแม่ครัว ผู้ฝึกงานโครงการ IMM Japan และผู้ฝึกงานที่จัดส่งไปโดยบริษัทจัดหางานโดยแนวโน้มของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นทุกปีแต่ไม่มากนัก เนื่องจากสาขาอาชีพที่ญี่ปุ่นอนุญาตให้แรงงานไทยไปทำงานมีไม่มากนัก ทั้งนี้แรงงานไทยต้องเร่งพัฒนาทักษะและภาษาเพื่อให้การเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นไม่เกิดปัญหาและอุปสรรค

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึงการเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมือง หรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานและกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานานกว่า 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายสภาพเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้ เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขาประกอบวิชาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่

การย้ายถิ่นอาจจำแนกได้เป็น 2 ชนิด กล่าวคือการย้ายถิ่นสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (National Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำ หรือ น้ำมือมนุษย์ และการย้ายถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง กล่าวคือ การย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่น (Voluntary Migration) กับการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่การลี้ภัย (Refugee)

กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิค อธิบายว่ามนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจ ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญทำให้มนุษย์ย้ายถิ่นได้แก่ค่าจ้างที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งานทำ นอกจากอัตราค่าจ้างแล้ว ยังได้เสนอว่าการเลือกเดินทางไปประเทศใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติของประเทศต้นทางและ GNP ของประเทศผู้รับแรงงาน ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงานยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะทำด้วย

---

[7] ข้อมูลโครงการ IMM ประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.policy.doe.go.th/ebookdoc/020400007727_0.pdf*

นักเศรษฐศาสตร์ซึ่งเล็งเห็นอิทธิพลของโครงสร้างที่มีผลต่อการย้ายถิ่นได้เสนอสาเหตุระดับโครงสร้างว่าสาเหตุนั้น คือปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับของผู้ย้ายถิ่น สภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงจะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับปฐม ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามากและยังเป็นลักษณะงานวิชาชีพที่ต้องการทักษะสูงและมีค่าตอบแทนสูงทั้งยังเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงกาย และในขณะเดียวก็มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติยะภูมิ ซึ่งเป็นตลาดแรงงานระดับรอง และเป็นงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ แต่เน้นไปในทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงานที่มีค่าแรงต่ำกว่างานที่เรียกว่างาน 3Ds กล่าวคือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) ซึ่งในสังคมดังกล่าว ประชากรของประเทศจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่จะเข้าทำงานในแรงงานระดับทุติยะ ซึ่งระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับเช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเติบโตจนมีสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจช้ากว่า ย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ แรงงานต่างชาติจึงมักเข้ามาทำงานที่พลเมืองในประเทศนั้นไม่ต้องการทำ ซึ่งก็ได้แก่งานประเภท 3Ds นั้นเอง และจากสภาพของโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของยุโรป อเมริกา ตะวันออกกลาง และเอเชียแปซิฟิกเข้าด้วยกันอย่างไร้พรมแดน ทำให้ทิศทางกำหนดการเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่นจะย้ายถิ่นจากประเทศบางแห่งเติบโตขึ้นเป็นศูนย์กลาง (Core) ของทุนนิยมที่เรียกว่า “Global City” สภาวะเศรษฐกิจของเมืองและประเทศเหล่านั้นจะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสองระบบที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระบบปฐมหมดแล้ว แรงงานต่างชาติจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจช้ากว่าเป็นประเทศชายขอบ ที่จะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตำแหน่งงานในประเทศศูนย์กลางทุนนิยม อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายที่จะทำได้ก็โดยการมีเส้นทางคมนาคมขนส่งและจากการที่ Global City ดึงดูดแรงงานต่างชาติเข้าไปจนเกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองอย่างหนัก

นักสังคมวิทยาได้มีการพิจารณาการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศซึ่งเป็นแง่มุมที่แตกต่างจากนักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยาพิจารณาว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นของระบบการย้ายถิ่นฐาน (Migration System) โดยเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมายและการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนั้นระบบการย้ายถิ่นยังหมายถึงกระบวนการเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับโดยผ่านเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นและผู้ว่าจ้างผู้ย้ายถิ่นในประเทศผู้รับ

กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กล่าวคือการตัดสินใจในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญในขั้นนี้ ได้แก่ ตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจอันได้แก่ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือ ปัจจัยการผลิตอื่นๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่าและการได้ทำงานในประเทศปลายทาง ตัวแปรทางด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิม หรือ ความสัมพันธ์ที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเป็นอาณานิคม การรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักในอดีตอาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานประเภท 3Ds ในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ส่วนตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในระดับครอบครัวเครือญาติและท้องถิ่นเดียวกัน และการหาข้อมูลข่าวสาระเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม กล่าวคือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาว ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นไปหางานในต่างประเทศที่เรียกว่า “ขุดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่าวัฒนธรรมการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้าย คือ ระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้ คือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการย้ายถิ่น คือ กระบวนการย้ายถิ่นสำหรับการเดินทางอันประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่านายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก ตัวแปรทางการเมืองได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานย้ายถิ่นหรือจะเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ในกระบวนการนี้ตัวแปรทางการเมืองหมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้า หรือเหตุผลอื่นๆ ซึ่งจะมีผลให้การเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศดังกล่าว เป็นไปได้โดยสะดวกยิ่งขึ้นตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการจัดการเดินทาง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นเดินทางถึงปลายทางแล้วและได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นทางด้านเศรษฐกิจ คือการได้งานและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญา จ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับได้ การส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่

ครอบครัว หรือ ญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นกระทำ ซึ่งมีการย้ายถิ่นต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกัน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ปัจจัยผลักดันที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก สิ่งที่เป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดมักกล่าวถึงกันโดยทั่วไปกล่าวคือ

1) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำ การว่างงาน หรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้น แสดงถึงว่าประเทศนั้นมีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือ แรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มที่ตามความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์จากกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงาน หรือ ทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำอยู่เสมอซึ่งถ้าระดับการพัฒนาการของเศรษฐกิจ ภายในประเทศไม่สามารถสร้างรายได้ให้แก่แรงงานได้มากเพียงพอแล้วในขณะที่แรงงานเหล่านั้นมีโอกาสที่จะทำงานในต่างประเทศอยู่แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพแรงงานที่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง กล่าวคือโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกัน ในต่างประเทศเป็นอย่างมาก โดยมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกไปแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่ด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนจัดการกำลังคน หรือ การวางแผนที่ไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทที่มีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งมีไม่ตรงกับความต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ และกำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

4) การขาดแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานที่ต่างประเทศที่มีโอกาสมากกว่า หากสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี

5) ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองในประเทศต่างๆ นั้นแรงงานอาจจะมีความต้องการจะอพยพออกจากประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพของสังคม หรือ การเมืองในประเทศก็ได้

อาทิเช่น การเมืองที่มีความวุ่นวายและกดขี่ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมืองเป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยผลักดัน ยังหมายถึง

1) โอกาสในเชิงเศรษฐกิจและระดับในการครองชีพต่ำ ตัวแปรในด้านเศรษฐกิจนับได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญอย่างยิ่งในการอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบท เมื่อระดับการครองชีพในชนบทต่ำ คนในชนบทย่อมต้องมีการอพยพเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจและเพื่อประกอบอาชีพ

2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในชนบท การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการเกษตรสามารถลดจำนวนแรงงานในชนบทลงไปได้ ก่อให้เกิดแรงงานเกินความจำเป็น ชาวชนบทจึงต้องออกจากถิ่นเดิมไปเพื่อหาโอกาสในการทำงานอื่นๆ

3) การเพิ่มของประชากร อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในชนบท แต่จำนวนที่ดินที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกมีเท่าเดิม หรือขยายไปได้เพียงเล็กน้อยยังผลให้เนื้อที่เพาะปลูกต่อเกษตรกร หรือต่อครัวเรือนเกษตรกร โดยเฉลี่ยลดลงโดยลำดับ ทั้งยังให้ผลผลิตต่อเกษตรกรลดลงด้วย จะเป็นสิ่งกดดันให้ชาวชนบทต้องอพยพไปจากที่เดิม

4) การลดลง หรือ การหมดไปของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นที่ชีวิตของประชากรจำเป็นต้องพึ่งพาแร่ธาตุ หรือ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เมื่อทรัพยากรธรรมชาติลดน้อยลงหรือหมดไปคนในท้องถิ่นจำต้องอพยพออกไปเพื่อประกอบอาชีพใหม่ เช่น ชาวเมืองละทิ้งถิ่นเพราะแร่ธาตุหมด นอกจากนั้นความฝืดเคืองในเรื่องที่ทำกินและการขาดความสมบูรณ์ของดินทำให้เกษตรกรต้องย้ายที่ทำกินไปยังที่รกร้างอื่นๆ ซึ่งพอจับจองได้ แต่บางคนจำเป็นต้องละทิ้งอาชีพเดิมกลายเป็นผู้ขายแรงงานในชนบท หรือมุ่งเน้นไปแสวงโชคในเมือง

5) สภาพดินฟ้าอากาศไม่ปกติการทำเกษตรในชนบทจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยน้ำฝน ถ้าปีไหนฝนแล้ง ผลผลิตที่จะได้รับจะน้อยไปด้วยบางครั้งฝนตกมากเกินไปจนน้ำท่วม ผลผลิตในปีนั้นต้องสูญเสียไป ชาวนาซึ่งทนต่อผลกระทบอันเกิดจากปัจจัยตามธรรมชาติที่ไม่อาจควบคุมได้จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นไป

6) ความต้องการทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลในท้องถิ่นเกิดความรู้สึกว่าเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ข้างไม่ได้ มักจะเกิดความต้องการสถานที่อยู่แห่งใหม่ทันที เนื่องจากขาดความมั่นใจและไม่แน่ใจสถานภาพของตนในท้องถิ่นเดิมและคาดหวังว่าถิ่นฐานใหม่จะตอบสนองความต้องการได้

7) ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย ชนบทมักจะขาดแคลนองค์กรของรัฐที่จะให้ความปลอดภัยในทรัพย์สินของร่างกายของชาวชนบทได้และมักจะมีอาชญากรมาก ประชากรในท้องถิ่นจึงมักอพยพไปแสวงหาแหล่งที่อยู่ใหม่ซึ่งให้ความปลอดภัยมากกว่า

8) ความจำเป็นต้องติดตามผู้อื่น การอพยพและย้ายถิ่นของประชากรชนบทนอกจากจะเกิดภัยพิบัติทางเศรษฐกิจ หรือธรรมชาติแล้ว ยังเกิดจากการที่บุคคลต้องพึ่งพาหรือติดตามครอบครัวไปด้วย เช่น เด็กต้องติดตามพ่อแม่จึงอพยพ หรือภรรยาต้องติดตามสามี เป็นต้น

9) การพัฒนาด้านคมนาคม การที่รัฐบาลได้พัฒนาด้านการคมนาคมทำให้การติดต่อสื่อสาร การเดินทาง มีความสะดวกสบายและประหยัดเวลาได้รวดเร็วมากกว่าก่อนมีโอกาสเดินทางออกจากถิ่นง่ายยิ่งกว่าเดิมจึงเป็นสาเหตุกระตุ้นให้ชาวชนบทอพยพเข้าสู่เมืองที่ดีกว่าเดิม[8]

แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของ Massey มี 4 ทฤษฎี ดังนี้

1) แนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration)

เนื่องจากการศึกษาการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ ในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงหลังปี พ.ศ. 2540 ทำให้ประเทศไทยและประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัฒน์มากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อกระแสทิศทางและแนวโน้มของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับ แนวคิดนี้มองการตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือน ในลักษณะของภาพรวมว่าเป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้มีน้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมากและส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่ล้นเกินในครัวเรือนออกไปหางานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปหางานในประเทศแม้ว่าจะเข้าใจดีว่า

(1) แม้ว่ารายได้ที่ได้รับจะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะว่าต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูงแต่การได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน

(2) การไปทำงานที่ต่างประเทศถือว่าเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่บ้านก็เสี่ยงกับความยากจน หรือ อดตาย ดังนั้น ครอบครัวโดยทั่วๆ ไป จะกระจายความเสี่ยงโดยการให้สมาชิกครอบครัวออกไปหางานทำในประเทศและต่างประเทศแต่เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานดังกล่าวได้ จึงต้องเสี่ยงหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ

---

[8] เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์. (2539). *ประชากรศาสตร์สาระสำคัญโดยสังเขป*. หน้า 110-113.

(3) รัฐบาลของประเทศต่างๆ มักเข้ามาแทรกแซงการย้ายถิ่นโดยการออกนโยบาย ซึ่งส่งผลไม่เฉพาะแรงงานแค่มีผลต่อตลาดทุนและตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ การประกันการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในต่างประเทศ

(4) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาลมักส่งผลต่อการกระจายรายได้ของประชากร และย่อมส่งผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

2) แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual Labour Market Theory)

ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว ให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือและมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมากกว่าที่ให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคล หรือ ครัวเรือน ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเห็นว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (Full factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภทโดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทาง หรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ด้อยพัฒนากว่าเดินทางเข้ามาทำงานมากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจาค่าจ้างขั้นต่ำ หรือ อัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากมีรายได้ และค่าจ้างขั้นต่ำแล้วก็ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสถานภาพทางสังคมในประเทศได้ แต่ลักษณะของงานดังกล่าวไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าวก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (Labour Supply) ทั้งผู้ส่งและผู้รับด้วย

3) ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory)

ซึ่งการย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่นรวมนายจ้างทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางเครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยง ซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทาง สามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศได้ง่ายขึ้นและสามารถคาดเดาเหตุการณ์รายได้ที่ได้รับแน่นอนกว่า ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบัน และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ยากที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่นดังกล่าวได้

4) ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory)

มองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงมาจากระบบต่างๆ ของโลก ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัฒน์ ทำให้กระแสทุนเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment - FDI) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลกส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศ เปลี่ยนแปลงไปและส่งผลต่อการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย[9]

2.2.3 แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของเขตการค้าเสรีอาเซียน

สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยผลของปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) โดยมีประเทศสมาชิกเริ่มแรก 5 ประเทศ กล่าวคือ ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์และไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสันติภาพและนำมาเพื่อเสถียรภาพทางการเมือง ความมั่งคงและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในภูมภาค ปัจจุบันอาเซียนมีประเทศสมาชิกรวมทั้งสิ้น 10 ประเทศ โดยมีประเทศบรูไน ดารุสซาลาม เข้าร่วมเป็นประเทศสมาชิกในปี พ.ศ. 2527 ประเทศเวียดนามในปี พ.ศ. 2538 ประเทศลาวและประเทศพม่า ในปีพ.ศ. 2540 สุดท้ายประเทศกัมพูชาในปี พ.ศ. 2542 โดยอาเซียนมีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 500 ล้านคน อาเซียนมีโครงการความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกมากมายทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม การศึกษาและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

แนวความคิดของเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area หรือ AFTA) มีขึ้นในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนระหว่างผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน ครั้งที่ 4 ที่ประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ 27-28 มกราคม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน แน่นอนและเป็นที่ยอมรับเข้าใจได้เป็นสากล

2) ต้องมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนและเหมาะสมเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายในการวางแผนการลงทุนและอุตสาหกรรมเพื่อเข้าสู่ระบบเขตการค้าเสรีอาเซียน

3) รูปแบบในการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นเขตการค้าเสรีจะต้องยืดหยุ่นและอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างการดำเนินการที่เป็นไปตามกลไกที่กำหนดไว้ทั้งโดยอัตโนมัติและโดยการเจรจาระหว่างกัน หากมีความจำเป็นและมีความเหมาะสม

---

[9] ไพรัช ลำยอง. (2545). *การจัดการแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล.* หน้า 6.

4) มีกลไกที่นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินการที่ไม่สูญเปล่าสิ้นเปลือง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถบังคับการและดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน

อย่างไรก็ตาม เขตการค้าเสรีเป็นเพียงรูปแบบในการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งภาคีสมาชิกตกลงที่จะขจัดข้อจำกัดและสิ่งกีดกั้นทางการค้าระหว่างประเทศสมาชิก แต่ยังคงความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการกำหนดนโยบายทางการค้าและเรื่องอื่นๆ กับประเทศต่างๆ นอกกลุ่มสมาชิกซึ่งประเทศสมาชิกจะต้องตรากฎหมายออกมารองรับในเรื่องต่างๆ ตามที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น การอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน และประชากรอย่างเสรีเป็นต้น ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันและตรากฎหมายเพื่อให้บังคับการตามเป้าหมายนั้นๆ ร่วมกันด้วย การมุ่งเน้นภารกิจด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่นำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายภายในภูมิภาค ดังนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากอันส่งผลต่อทั้งความมั่นคงและเศรษฐกิจ[10]

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามศึกษาปัจจัยและมาตรการต่างๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างเพื่อเป็นแนวความคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในวงการอุตสาหกรรมทั่วไปว่าทำไมอัตราค่าจ้างจึงเป็นอัตราเช่นนั้น หรืออยู่ในระดับเท่านั้น สรุปได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างจะกล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและเนื่องจาก “ค่าจ้าง” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่งมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์ต่างๆ ได้ทำการศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้หลายทฤษฎี แต่จะกล่าวไว้ ณ ที่นี้เพียงบางทฤษฎีเท่านั้น[11]

1) ทฤษฎีราคายุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีราคายุติธรรมเป็นทฤษฎีค่าจ้างที่เก่าแก่ที่ยังคงมีบทบาทในปัจจุบัน โดยค่าจ้างตามแนวความคิดนี้จะถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยการนำเอาหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” เกี่ยวกับการควบคุมราคาสินค้าโดยทั่วไปในสมัยนั้น ซึ่งถือว่าราคายุติธรรม คือ ราคาที่เพียงพอจะทำให้สินค้าชนิดหนึ่งชนิดใดมีการผลิตออกมาขายอย่างต่อเนื่องได้โดยต้องไม่เป็นราคาที่จะให้ผู้ผลิตได้กำไรล้นเหลือ หรือ ขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไป มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม”

---

[10] ยศสันต์ ด่านเกษมศานต์. (2549). *ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*. หน้า 25-27.

[11] สัญลีนา โกนุทานุรักษ์. (2526). *ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน*. หน้า 14.

ทำให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่ถือเอาว่า ค่าจ้างยุติธรรม คือ ค่าจ้างที่เพียงพอจะทำแรงงานฝีมือเสรีสามารถผลิตบริการออกมาอย่างต่อเนื่องได้ ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานดำรงชีวิตอยู่และสามารถเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงอยู่ของสถานประกอบการได้ต่อไป แต่ค่าจ้างจะต้องไม่สูงมากเกินไปจนทำให้แรงงานสามารถปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมขึ้นไปและต้องไม่ต่ำเกินไปจนทำให้สถานภาพดังกล่าวของแรงงานต่ำลงด้วย แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรปก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม[12]

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลมาจากศาสนาและศีลธรรมโดยมีความต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เช่นเดียวกับราคายุติธรรม (Just Price) กล่าวคือค่าจ้างยุติธรรมนั้นจะต้องเพียงพอที่จะทำให้แรงงานที่มีฝีมือ สามารถผลิตสินค้า บริการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นค่าจ้างจึงถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่แรงงานพึงได้รับและนายจ้างยินยอมจ่าย พอที่จะทำให้แรงงานเหล่านั้นดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐาน[13]

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมถือว่าเป็นทฤษฎีที่เก่าแก่มาอย่างยาวนานตังแต่ยุคโบราณไปจนกระทั่งยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การกำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกยังเป็นระดับที่ต่ำ โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตได้และเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยที่สามารถคงบริการการผลิตของตนเอาไว้ต่อไป ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมีอยู่ตามแนวนโยบายการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลเป็นสำคัญ คือการพิจารณากำหนดค่าขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น[14]

2) ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่มฟิซิโอแครท (Physiocrats) ได้กล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ (หมายถึงระดับที่อยู่ระหว่างความเป็นกับความตาย คือถ้ามีรายได้ต่ำกว่านี้นิดเดียวลูกจ้างก็อดตาย) โดยที่มีความเชื่อว่าลูกจ้างมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวให้มีลูกหลานสืบต่อไป สำหรับแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เพราะถือว่าการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงในอัตราความเจริญเติบโตของประชากรชนชั้นแรงงานที่จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มเท่ากับพอยังชีพ

---

[12] สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. (2522). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง*. หน้า 1.

[13] จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ. (2519). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. หน้า 66-67

[14] สุณี ฉัตราคม. (2528). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง*. หน้า 16.

แนวความคิดนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 ในระยะที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นระบบโรงงานและเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ค่าจ้างจึงถูกกำหนดขึ้นอย่างค่อนข้างเสรีโดยตลาดแรงงาน ต่อมาแนวความคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในประเทศอังกฤษก่อนปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงได้มีการปรับปรุงแนวความคิดโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ อาทิเช่น Adam Smith และ David Ricardo

Adam Smith มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ค่าจ้างแรงงานจะสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อ (Demand) และการขาย (Supply) และอัตราค่าจ้างจะต่ำเข้าสู่ระดับพอประทังชีพต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในสภาวะชะงักงันเป็นระยะยาวนานเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า นายจ้างย่อมมีการจัดการองค์การและอำนาจต่อรองดีกว่าลูกจ้างเสมอ สหภาพแรงงานจึงไม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง

ส่วน David Ricardo มีความเห็นว่าค่าจ้างเป็นเพียงการกำหนดให้ลูกจ้างอยู่ได้เพราะถ้าให้ค่าจ้างสูงลูกจ้างก็อยู่ดีกินดี พลเมืองเพิ่มมากขึ้น มีปริมาณแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ค่าจ้างลดลงมาสู่พอประทังชีพ อีกทั้งยังเป็นผู้สนับสนุนให้มีการตลาดแบบแรงงานเสรีและค่าจ้างควรปล่อยให้ถูกกำหนดโดยการแข่งขันอย่างเสรี ไม่ถูกควบคุมหรือแทรกแซง การพยายามช่วยเหลือแรงงานโดยการขึ้นค่าจ้างให้จะนำไปสู่การเพิ่มในความทุกข์ยาก เมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเกินกว่าสิ่งใช้เลี้ยงชีพมีให้ได้

3) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่า อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้นถูกกำหนดโดยทั้งการเสนอขาย (Supply) และการเสนอซื้อ (Demand) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอยังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักไปในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญที่ชื่อ John Stuart Mill ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าการเสนอการขายแรงงานขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทุนหมุนเวียนที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ถือไว้โดยสะสมทรัพยากรมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อนๆ ผู้ประกอบการจะใช้ทุนหมุนเวียนนี้ส่วนหนึ่งเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุค่าเช่า และดอกเบี้ย อีกส่วนหนึ่งจะถูกกันเอาไว้เพื่อจ้างแรงงาน ดังนั้นปริมาณของกองทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้านี้ร่วมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้างจะกำหนดราคาตลาดแรงงาน (ค่าจ้าง) ในแต่ละระยะเวลาการทำงานและกองทุนค่าจ้างที่จะจ่ายให้แก่แรงงานที่มีจำนวนคงที่ ฉะนั้นความพยายามใดๆ ที่จะปรับปรุงค่าจ้างให้สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยสหภาพแรงงาน หรือรัฐบาล

นั้นโดยส่วนรวมแล้วจะไม่เป็นผล เช่น ถ้ากฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐทำให้ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งได้ค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะทำให้ลูกจ้างในกลุ่มอื่นๆ ได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับขั้นต่ำตามกฎหมายต้องได้รับค่าจ้างต่ำลง

4) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญโดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน (Productivity of Labour) เป็นหลักโดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพและผลผลิตแรงงาน ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ประการ กล่าวคือ

(1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยการพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องมาจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จะเป็นไปได้ดังนี้ คือการจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลงซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้ผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพเช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถคนงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่จะทำได้และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกันจึงเท่ากับต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

(2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนับเป็นการปรุงแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือการยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม หรือ ลด ค่าจ้างของตนจากประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของตนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วยในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่จะทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้นจะคงระดับเดิม หรือ ลดต่ำลงระดับถัวเฉลี่ย

กล่าวได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

5) ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchase Power Theory)

ทฤษฎีนี้เห็นว่า การผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรม ลูกจ้างและครอบครัวของอุตสาหกรรมนั้นเองเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างแรงงานผู้บริโภคก็ย่อมมีความต้องการซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างต่ำก็จะทำให้อำนาจซื้อของลูกจ้างและครอบครัวต่ำ สินค้าก็จะขายได้ไม่หมดย่อมส่งผลให้กิจการต้องลดกำลังการผลิตและอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการว่างงาน ดังนั้นการลดค่าจ้างในระหว่างที่ภาวะตลาดตกต่ำจะทำให้ความต้องการซื้อสินค้าลดลงและทำให้ภาวะการค้าต่ำลงยิ่งขึ้น ฉะนั้นในภาวะเช่นนี้จึงควรตรึงอัตราค่าจ้างไว้และเพิ่มประโยชน์ทดแทนให้มากขึ้น เช่น การลดภาษีลงเพื่อเร่งให้มีอำนาจซื้อมากขึ้น

จากทฤษฎีดังกล่าวนี้มีข้อที่น่าสังเกตว่าทฤษฎีดังกล่าวไม่อาจใช้ได้กรณีที่เกิดภาวะเงินเฟ้อเพราะนักลงทุนในต่างประเทศจะไม่มาลงทุนเนื่องจากต้นทุนในการผลิตและการขายสูงเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ผลิตรายอื่นๆ จากทฤษฎีดังกล่าวนี้จะเป็นได้ว่ามีแนวความคิดเกี่ยวกับค่าจ้างที่แตกต่างจากทฤษฎีอื่น แต่ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่จะสามารถอธิบายได้ว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไรและเปลี่ยนแปลงอย่างไร ค่าจ้างและค่าตอบแทนควรอยู่ที่เท่าไรจึงจะใช้ได้ในทุกสถานการณ์เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างมีอยู่มากมาย อาทิเช่น ลูกจ้าง นายจ้าง เป็นต้นดังนั้นทฤษฎีค่าจ้างที่ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกิจการหนึ่งอาจใช้ไม่ได้กับอีกกิจการหนึ่งจึงจำเป็นที่จะต้องมีการนำทฤษฎีเหล่านี้ไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละกิจการ

6) ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมาสหภาพแรงงานได้มีการพัฒนามากขึ้นจนมีความเข้มแข็งทำให้นักเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญๆ เช่น Sidney และ Beatrice Webbs ทั้งสองเป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ รวมถึง J.B. Clark นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันได้นำการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่าค่าจ้างในระยะสั้นโดยปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในลักษณะของการต่อรองร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างเป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการ หรือ อุตสาหกรรมใดในชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น[15]

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่านักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างทั่วๆ โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือมีความเชื่อกันว่าในสภาวะเศรษฐกิจสังคมในระยะยาวกลไกทางสังคมที่สำคัญเกี่ยวกับจำนวน

---

[15] กิ่งพร ทองใบ. (2543). *ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. หน้า 24-25.

ประชากรที่เพิ่มมากขึ้นและนายจ้างเป็นผู้ได้เปรียบย่อมเอารัดเอาเปรียบและมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ความพยายามของรัฐในการเข้าแทรกแซงและการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากว่านายจ้างย่อมไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่จะทำให้จะทำให้นายจ้างได้ผลประกอบการที่ขาดทุน ส่วนลูกจ้างไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จำต้องหางานทำและยอมรับค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างเท่าใดลูกจ้างจะถูกเอารัดเอาเปรียบมากเพียงใดก็ตาม ฉะนั้นค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนของนายจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญภายใต้กลไกทางสังคมเป็นตัวกำหนดระดับค่าจ้างทั่วๆ ไป

2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการ

1. แนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย (Protective Legislative Concept)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่กล่าวกันว่าควรจะนำมาใช้ประโยชน์ในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศที่กำลังอยู่ในระบบทุนนิยม ซึ่งมีการระดมสะสมทุนที่มีผลต่อคนในหลายๆ ด้าน ทั้งในแง่แรงงานที่ต้องเผชิญกับภาวะยากจน ทนกับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานและปราศจากการรวมกลุ่มในรูปแบบการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานโดยมีผลทำให้ชนชั้นกรรมาชีพไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ผลผลิตลดลงและเกิดความไม่สงบสุขทางสังคมประกอบกับปัญหาบางประการที่เกี่ยวข้องกับบริการต่างๆ ทางสังคมซึ่งรัฐไม่สามารถจัดให้กับประชาชนได้อย่างพอเพียง ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้รัฐต้องเข้ามาแทรกแซงโดยใช้อำนาจทางกฎหมายให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยการแทรกแซงของรัฐมีได้หลายวิธีด้วยกันกล่าวคือ[16]

1) บัญญัติกฎหมายให้นายจ้างจัดหาบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นต่ำในที่ทำงานเพื่อลูกจ้างได้รับบริการสุขภาพอนามัย บริการพักผ่อนหน่อยใจ การรักษาพยาบาลบริการเพื่อสุขภาพในแต่ละอาชีพ

2) การจัดเตรียมบริการที่ก่อให้เกิดความสุข บริการรวมสำหรับลูกจ้างอุตสาหกรรมโดยทั่วไป เช่น กองทุนสวัสดิการ เป็นต้น

3) การริเริ่มให้มีนันทนาการและสวัสดิการในบริเวณที่อยู่อาศัย เช่น สโมสรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของอุตสาหกรรม

หลักการของแนวความคิดนี้เน้นที่การคุ้มครองเรื่องงทั่วๆ ไปสวัสดิการจะมากหรือน้อยควรขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและมาตรการให้ความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาว แรงงานหญิง เป็นต้น

---

[16] สุรางค์รัตน์ วศินารมย์ และภาวนา พัฒนศรี. (2538). *บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ศึกษาการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชนเพื่อปรับปรุงบทบาทของรัฐ* (รายงานการวิจัย).

2. ทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุม (The Policing Theory)

ที่มาของทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดที่ว่าธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่จะเห็นแก่ตัวพร้อมที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเสมอเมื่อมีโอกาสคนร่ำรวยมักเอาเปรียบคนจน คนที่มีการศึกษาสูงมักเอาเปรียบคนไม่มีการศึกษาหรือการศึกษาต่ำ ฉะนั้นนายจ้างซึ่งมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างก็มักจะเอาเปรียบลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม เพื่อเป็นการลดความเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ผู้ซึ่งมีอำนาจนั่นก็คือรัฐจึงต้องมีการออกกฎหมายมาควบคุมให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ดูแลสอดส่องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับทางกฎหมาย จึงถือว่าเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติ กรณีที่ขัดขืนไม่ปฏิบัติตามย่อมถูกลงโทษ

อย่างไรก็ตามยังมีสวัสดิการที่นายจ้างอาจจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นให้สูงกว่ากฎหมาย หรือ ระเบียบข้อกำหนด โดยการจัดให้มีสวัสดิการอาจให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือ หลายฝ่ายร่วมกันจัดให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ตามปกติการจัดสวัสดิการประเภทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1) สวัสดิการเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงิน หรือ จ่ายในรูปตัวเงินได้ เช่น รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน ทุนการศึกษาสำหรับบุตร เป็นต้น

2) สวัสดิการสังคม เป็นสวัสดิการที่ถือว่าเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจ อาทิเช่น การให้คำปรึกษา ทัศนศึกษา สัมมนา นันทนาการ กีฬาต่างๆ เป็นต้น

ดังนั้นเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทสวัสดิการย่อมส่งผลให้ลูกจ้างได้หลักประกันขั้นต่ำสำหรับสวัสดิการที่พึงได้รับตามความจำเป็นและระดับที่สูงกว่าทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3. แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)

หลักการของแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ว่านายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการหากไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนจากลูกจ้างกลับมายังองค์กรโดยตรง และผลตอบแทนที่ได้รับกลับมานั้นอย่างน้อยที่สุดต้องเท่ากับต้นทุนที่จ่ายไป การจัดสวัสดิการ หรือบริการใดๆ จึงมักต้องมีการเปรียบเทียบกับต้นทุนซึ่งสามารถตีมูลค่าเป็นเงินได้ อย่างไรก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1) ความสามารถในระบบคัดเลือกซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ขวัญกำลังใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีมากยิ่งขึ้น

3) อัตราของการเข้าและออกจากจะมีน้อยลง

4) การประชาสัมพันธ์องค์กรอยู่ในระดับที่ดีและมีชื่อเสียง

5) ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงานได้

6) ลดสภาวการณ์แทรกแซงจากรัฐในองค์กร

ดังนั้น จากวิธีการดังกล่าวซึ่งเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง กล่าวคือ การทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือฝ่ายจัดการและลูกจ้าง หรือโดยสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างจะจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างน้อยขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่ประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หรืออาจเรียกว่าประโยชน์สงเคราะห์ ซึ่งนายจ้างจัดให้โดยที่ตามปรกตินั้นไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ลูกจ้างต้องทำให้แก่นายจ้างโดยตรง แต่ลูกจ้างจะได้รับสิ่งที่นายจ้างจัดให้มีในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อความมั่นคงในชีวิตในการทำงาน เช่น ค่าเช่าบ้าน การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปแนวความคิดนี้ได้ว่านอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดไว้เป็นสวัสดิการอีกประเภทหนึ่ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งย่อมส่งผลให้เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow is Need Hierarchy)

เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด สวัสดิการรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรจะจัดให้แก่คนงานควรตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ทุกระดับ รูปแบบสวัสดิการอาจจำแนกได้ตามลำดับช่วงชั้นตามความต้องการของมาสโลว์

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological) อาทิเช่น อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรักษาพยาบาล น้ำดื่ม เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) อาทิเช่น อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย การรักษาพยาบาล เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) อาทิเช่น นันทนาการ การกีฬา งานสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น

4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) อาทิเช่น การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง เป็นต้น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs) อาทิเช่น ทุนการศึกษา การศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

ซึ่งสรุปได้ว่านายจ้างจะนำทฤษฎีนี้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจลูกจ้างในการทำงาน โดยการจัดนั้นควรจัดให้ตรงตามความต้องการของลูกจ้างได้ทุกระดับ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานให้กับได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

2.2.6 แนวคิดสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวของแรงงาน

กล่าวได้ว่า คำว่า สิทธิ และ เสรีภาพ เป็นคำที่มักได้รับการกล่าวควบคู่กันเสมอโดยที่มีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้ ศาสตราจารย์ ดร. หยุด แสงอุทัย ได้อธิบายความหมายของคำว่า “สิทธิ” ไว้ 2 ประการ คือ

ความเห็นประการที่หนึ่งเห็นว่า “สิทธิ” หมายถึง อำนาจที่กฎหมายให้แก่บุคคลอื่นที่จะมีเจตจำนง เช่น ในการที่บุคคลใดมีกรรมสิทธิ์เหนือทรัพย์ บุคคลนั้นย่อมมีอำนาจที่จะมีเจตจำนงที่จะครอบครองใช้สอย หรือจำหน่ายทรัพย์สิน โดยเขาจะใช้อำนาจนั้นหรือไม่ก็ได้ หรือจะใช้อำนาจดังกล่าวแต่เพียงบางประการก็ได้แล้วแต่เจตจำนงของเขาซึ่งความเห็นประการแรกเห็นว่าความสำคัญอยู่ที่ “อำนาจ” ที่กฎหมายให้แก่บุคคล

ความเห็นประการที่สองเห็นว่า “สิทธิ” คือ ประโยชน์ที่กฎหมายคุ้มครอง ผู้มีความเห็นประการที่สองนี้เน้นหนักไปที่ “จุดประสงค์” ของสิทธิกล่าวคือการที่กฎหมายให้อำนาจแก่บุคคลที่จะมีเจตจำนงก็เพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งบุคคลประสงค์

ส่วน “เสรีภาพ” นั้นคล้ายคลึงกับสิทธิซึ่งตามตำราธรรมศาสตร์ของอังกฤษได้แยก “เสรีภาพ” ออกจาก “สิทธิ” แต่ตามกฎหมายภาคพื้นยุโรปไม่ได้แยกเสรีภาพออกไปต่างหากแต่จัดเข้าอยู่ในจำพวกสิทธิตามกฎหมายมหาชน ดังนั้นตามกฎหมายอังกฤษ เสรีภาพอาจเป็นเรื่องของเอกชนก็ได้ ความหมายของคำว่า “เสรีภาพ” ไว้ว่าเป็นประโยชน์ซึ่งบุคคลได้มาโดยปราศจากหน้าที่ทางกฎหมายใดๆ ต่อตนเอง กล่าวคือ เป็นสิ่งที่บุคคลอาจกระทำได้โดยจะไม่ถูกป้องกันขัดขวางโดยกฎหมาย เป็นประโยชน์ที่บุคคลจะกระทำ การใดๆ ได้ตามชอบใจ[17]

กล่าวได้ว่าสิทธิแรงงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง ดังนั้นสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างจึงถือได้ว่าเป็น “สิทธิมนุษยชน”[18] ตามความหมายนี้เช่นกัน[19] ซึ่งสิทธิเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนของตนในการเจรจาต่อรองสภาพ

---

[17] หยุด แสงอุทัย. (2527). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. หน้า 192.

[18] พระราชบัญญัติสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542, มาตรา 3 ‘สิทธิมนุษยชน’ หมายความถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธะกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม”

[19] ชัยวัฒน์ วิเชนสวัสดิ์. (2542). *สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์กรแรงงาน*.

การจ้างกับนายจ้างซึ่งในประเทศที่เจริญและพัฒนาแล้วต่างให้การรับรองและคุ้มครอง โดยบัญญัติไว้ในกฎหมายทั้งในรัฐธรรมนูญและกฎหมายลำดับรอง ดังนั้น “สิทธิและเสรีภาพของแรงงาน” ในที่นี้จึงหมายถึง “สิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรหรือรวมตัวกันในการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ในการได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติของกฎหมายและสามารถดำเนินการได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงหรือควบคุมของรัฐ เช่น สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (Freedom of Association) ลูกจ้างมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์กรของตนโดยความสมัครใจ และโดยไม่ต้องขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใดๆ ทั้งสิ้น

ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับแรงงาน อาจกล่าวได้ว่าได้เกิดขึ้นมานานแล้ว เพราะในสมัยโรมันได้มีกฎหมายกำหนดความผูกพันระหว่างนายจ้างกับแรงงานในรูปแบบสัญญาเป็นไปตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา ซึ่งเป็นเรื่องระหว่างเอกชนกับเอกชน กล่าวคือเป็นเสรีภาพที่บุคคลจะเข้าตกลงทำ สัญญาโดยปราศจากการรบกวนแทรกแซงใดๆ เป็นไปอย่างอิสระโดยบุคคลแต่ละคนมีความคิดและตัดสินใจด้วยตัวของตนเอง และรวมถึงเสรีภาพภายหลังที่ได้เข้าทำสัญญาแล้ว นั่นก็คือหากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประพฤติปฏิบัติผิดข้อสัญญาหรือกระทำการใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยข้อสัญญาอีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิเลิกสัญญาได้

ทั้งนี้ หลักเสรีภาพในการทำสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นเรื่องที่นายจ้างและแรงงานจะต้องตกลงกันเอง หลักการของหลักเสรีภาพในการทำสัญญาจะใช้ได้ผลต่อคู่สัญญาที่มีฐานะและโอกาสที่เท่าเทียมกันในทางเศรษฐกิจ แต่จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม หากอีกฝ่ายมีอำนาจต่อรองที่น้อยกว่าผลดังกล่าวจึงทำให้เกิดการขูดรีดแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย การจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงนายจ้างจึงอาศัยความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ กดค่าจ้างของลูกจ้าง และกำหนดสภาพการทำงานของลูกจ้างให้เป็นประโยชน์กับฝ่ายตน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนานจนลูกจ้างแทบไม่มีเวลาพักผ่อน การทำงานโดยไม่มีวันหยุด เป็นต้น แม้ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นเรื่องระหว่างเอกชนกับเอกชน แต่เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคม จึงควรเป็นบทบาทของรัฐที่จะต้องเข้ามาแทรกแซงในฐานะผู้รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เพราะความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมย่อมติดตามมาด้วยการเรียกร้องการต่อสู้ อันอาจนำมาซึ่งความไม่สงบในสังคมและความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง โดยอาศัยเครื่องมือที่รัฐมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่บังคับการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย หรือองค์กรนิติบัญญัติในการออกกฎหมายมาใช้บังคับ

แต่เนื่องจากในขณะนั้นอิทธิพลของลัทธิเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire) ได้ครอบงำความคิดของรัฐบาลประเทศต่างๆ ลัทธิดังกล่าวมีแนวความคิดว่าอำนาจหน้าที่ของรัฐนั้นมีจำกัดเฉพาะการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความมั่นคงของบ้านเมืองเท่านั้น ส่วนในด้านเศรษฐกิจควรปล่อยให้เอกชนประกอบการค้าพาณิชย์ได้อย่างเสรีการแข่งขันโดยเสรีของบรรดาเอกชนทั้งหลายจะเป็นผลดีต่อสังคมส่วนรวม รัฐบาลไม่ควรเข้าไปแทรกแซงในเรื่องการค้าและการทำมาหากินของราษฎร การยอมรับแนวคิดของลัทธิดังกล่าวทำให้รัฐบาลไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมของภาคเอกชน ซึ่งรวมทั้งการละเลยต่อการสอดส่องดูแลหรือการให้ความคุ้มครองต่อลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่รัฐมิได้ใช้อำนาจมหาชนเข้ามาแทรกแซงเพื่อให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้าง ลูกจ้างจึงเริ่มที่จะรวมตัวกันเองแยกจากนายจ้าง ลูกจ้างในประเทศอังกฤษได้ใช้วิธียื่นข้อร้องทุกข์ต่อรัฐสภาเพื่อให้แก้ไขปัญหาของพวกตนและบางครั้งเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความมุ่งหมายในการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างต่อนายจ้างก็ได้ใช้วิธีการนัดหยุดงานซึ่งกลายเป็นวิธีที่ได้ผล

ภายหลังที่รัฐสภาไม่ดำเนินการใดๆ ต่อข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง[20] การรวมตัวกันของลูกจ้างจึงเป็นวิธีการสร้างอำนาจต่อรองกับนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเรียกร้องไม่เพียงแต่เรื่องการเพิ่มค่าจ้างเท่านั้น แต่รวมทั้งการเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นด้วยการที่ลูกจ้างต้องรวมตัวกันเรียกร้อง เพราะลูกจ้างเพียงลำพังหรือส่วนน้อยย่อมไม่ได้รับการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องจากนายจ้าง นอกจากนี้การรวมตัวกันก็เพื่อให้นายจ้างได้ยอมรับให้ฝ่ายลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างและระเบียบบังคับในการทำงานซึ่งแต่เดิมนั้น นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียวการที่ประเทศอุตสาหกรรมต่างๆ ยึดถือนโยบายไม่เข้าแทรกแซงเสรีภาพในทางเศรษฐกิจของประชาชนโดยปล่อยให้เอกชนประกอบการค้าพาณิชย์โดยเสรี ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นประชากรส่วนใหญ่ของสังคมไม่เพียงเท่านั้น แต่รัฐยังจะเข้ามามีบทบาทในการออกกฎหมายห้ามการรวมตัวกันของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดว่าการกระทำ ดังกล่าวเป็นความผิดและกำหนดโทษในทางอาญาไว้ ดังจะเห็นได้ว่าในประเทศอังกฤษได้มีการออกกฎหมาย เรียกว่า Combination Law ค.ศ. 1799 และ1800 ประเทศฝรั่งเศสมีการออกกฎหมาย เรียกว่า Loi Le Chappelier ในปี ค.ศ. 1791 แต่เมื่อพิจารณาถึงผลการใช้บังคับของกฎหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าจะกระทบกระเทือนต่อการรวมตัวกันของฝ่ายลูกจ้างมากกว่าฝ่ายนายจ้างเพราะหลักการของกฎหมายเหล่านั้น จะกำหนดห้ามการรวมตัวกันที่มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการเพิ่มค่าจ้าง หรือเพื่อให้มีการลดหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงการทำงาน ซึ่งหลักการดังกล่าวนับว่าเป็นการขัดขวางต่อการเรียกร้องผลประโยชน์

[20] Henry Pelling. (1975). *A History of British Trade Unionism*. pp. 8-9.

ของฝ่ายลูกจ้าง แม้ในบางประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝรั่งเศสจะมีเหตุผลบางประการในการออกกฎหมายห้ามการรวมตัวกันเพื่อยกเลิกสมาคมอาชีพ ซึ่งแต่เดิมใช้ระบบผูกขาดการประกอบอาชีพ ทำให้เป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ เพราะทำให้ประชาชนมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพมากขึ้น แต่หากพิจารณาถึงบุคคลที่จะมีความสามารถในการประกอบอาชีพเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมเป็นบุคคลที่มีทุนเพียงพอหากไม่มีทุนก็ต้องดำรงชีพด้วยค่าจ้างโดยเป็นลูกจ้างของชนชั้นนายทุน และยอมเข้ามาสู่ระบบขูดรีดแรงงานของนายจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วๆ ไป ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งเมื่อจะใช้วิธีการรวมตัวกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ก็ย่อมต้องห้ามโดยกฎหมายห้ามการรวมตัวกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายการรวมตัวกันมีผลใช้บังคับโดยตรงกับฝ่ายลูกจ้างและไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของสังคม

สิ่งที่อาจยืนยันผลกระทบของกฎหมายดังกล่าว ก็คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาผู้แทนราษฎรของประเทศอังกฤษขึ้น เพื่อพิจารณาผลการใช้บังคับของ Combination Law คณะกรรมการได้สรุปความเห็นว่า กฎหมายดังกล่าวไม่เพียงแต่ไม่มีผลในการป้องกันการรวมตัวกันของทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ในทางตรงข้ามกลับสร้างทัศนคติที่มีแนวโน้มในการสร้างความขัดแย้ง และไม่ไว้วางใจกันระหว่างทั้งสองฝ่าย และทำให้การรวมตัวกันมีลักษณะของความรุนแรงและเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงต่อความสงบสุขของสังคม คณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นว่านายจ้างและลูกจ้างควรจะมีอิสระจากข้อจำกัดดังกล่าว เพื่อร่วมกันพิจารณาอัตราค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานและมีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการทำข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าถูกต้อง กฎหมายยกเลิก Combination Law ค.ศ. 1824 ได้ผ่านความเห็นชอบของทั้งสองสภา โดยแทบจะไม่มีการโต้เถียง และรัฐสภาได้ออกกฎหมายรับรองการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้าง คือ Trade Union Act ในปี ค.ศ. 1871 ส่วนประเทศฝรั่งเศสได้ยกเลิกกฎหมายห้ามการรวมตัวกันในปี ค.ศ. 1864 (La loi de 1864) และออกกฎหมายยอมรับการรวมตัวกันของลูกจ้างในปี ค.ศ. 1884 ซึ่งเรียกว่า กฎหมายวาลเดครุซโซ (La loi fondamentale du 21 mars 1884 dite Loi Waldeck-Rousseau)[21] ไม่เพียงแต่ 2 ประเทศอุตสาหกรรมนี้เท่านั้น แต่ประเทศอุตสาหกรรมต่างๆ ในยุโรปหรืออเมริกา ต่างก็ให้การยอมรับและรับรองความชอบด้วยกฎหมายของการรวมตัวกันของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานในเวลาต่อๆ มารวมทั้งประเทศในแถบเอเชียก็ได้ยอมรับเอาแนวทางดังกล่าวมาบัญญัติเป็นกฎหมายใช้บังคับทั้งในกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดและกฎหมายในลำดับรองต่อไป

---

[21] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2533). *การบริหารแรงงานสัมพันธ์*. หน้า 27.

ทั้งนี้ในประเทศไทยก็ได้มีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 64 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหภาพแรงงาน สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์กรเอกชน หรือหมู่คณะอื่นๆ การจำกัดสิทธิเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่โดยอาศัย อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบ เรียบร้อย หรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกัน มิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจและอนุสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานก็ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ส่วนสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศกำหนดไว้ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองข้อ 22

สรุปได้ว่าแรงงานไทยในปัจจุบัน มีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกัน โดยมีรัฐธรรมนูญที่ให้การรับรองสิทธิดังกล่าว แต่สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม สหภาพแรงงาน สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์กรเอกชน หรือหมู่คณะอื่นๆ ต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย หากฝ่าฝืนเกินขอบเขตย่อมอาจถูกจำกัดสิทธิดังกล่าวได้ ทั้งนี้สิทธิของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศจะมีขึ้นได้ต่อเมื่อกฎหมายของประเทศปลายทางได้บัญญัติสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวไว้ หากไม่มีสิทธิต่างๆ ของแรงงานย่อมถูกจำกัด

2.2.7 แนวความคิดหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

“สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษยชาติทุกคนพึงมีก็คือ การมีภาวะสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถดำรงชีวิตและประกอบการงานได้โดยร่างกายแข็งแรงและจิตใจเป็นสุข มีโอกาสในการแสวงหาการรักษาพยาบาลหรือสามารถรับบริการทางด้านสุขภาพได้อย่างสมัครใจและเกิดความพึงพอใจ โดยที่ทั้งคนยากจนหรือคนร่ำรวยมีโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างเท่าเทียมกันไม่มีข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจหรือชนชั้นทางสังคมมาขวางกั้น”

นั่นคือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นแนวความคิดที่สอดคล้องต้องกันทั้งขององค์การสหประชาชาติและขององค์การอนามัยโลก

การบริการทางสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพโดยจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมเท่าที่กระทำได้

การจะไปสู่สิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้นให้ได้นั้น วิธีที่เหมาะสมก็น่าจะเป็นวิธีที่ว่าด้วยการให้ประชาชนทุกๆ คนมี “หลักประกันสุขภาพ” นั่นเอง เพราะหากประชาชนทุกๆ คนมีหลักประกันสุขภาพแล้ว โอกาสที่จะได้เข้าถึงบริการทางการแพทย์หรือกรณีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับบริการทางด้านสุขภาพให้ได้อย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกันก็ย่อมมีความเป็นไปได้สูง

นพ. สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ ได้ให้แนวคิดและได้อธิบายหลักการของหลักประกันสุขภาพไว้อย่างชัดเจนว่า

"การประกันสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของการประกันสังคม ซึ่งเป็นการส่งเสริมระบบความมั่นคงทางสังคมวิธีหนึ่ง โดยให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนเมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือมีความจำเป็นต้องไปรับบริการทางสุขภาพทุกประเภท ซึ่งผู้ที่ได้รับความคุ้มครองดังกล่าวสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเมื่อมีความจำเป็นยามเจ็บป่วยได้โดยไม่ต้องกังวลถึงรายได้รายจ่ายหรือความแตกต่างของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Access to Personal Health Care) การประกันสุขภาพยังเป็นกลไกทางด้านการบริหารการเงินอย่างหนึ่งเพื่อที่จะกระจายภาระของต้นทุนในการรักษาพยาบาลและมีผู้ร่วมเสี่ยงรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายนั้นๆ ด้วย โดยอาศัยหลักการที่ว่าการเจ็บป่วยจะต้องเกิดขึ้นกับบุคคลทุกเพศทุกวัยไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการเจ็บป่วยทุกครั้ง ไม่เพียงแต่จะทำให้ร่างกายและจิตใจต้องได้รับความทุกข์หรือความทรมานเท่านั้น ยังส่งผลกระทบไปถึงเศรษฐฐานะของแต่ละบุคคลและแต่ละครอบครัวด้วย การประกันสุขภาพจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะลดอุปสรรคทางด้านการเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายทางด้านสุขภาพ"[22]

ดังนั้นสิทธิที่เข้าถึงหลักประกันสุขภาพของประชาชน หากรัฐให้การสนับสนุนย่อมทำให้ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต สืบเนื่องจากประชาชนที่ต้องการรับบริการทางการแพทย์ไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย ทำให้ปัญหาทางสังคมลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงินเศรษฐกิจ และสังคม รัฐจึงควรส่งเสริมสนับสนุนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักประกันสุขภาพเพื่อลดปัญหาต่างๆ ในสังคม

[22] วารสารธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2534. หน้า 138-149.

บทที่ 3
มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายต่างประเทศ

จากการศึกษาถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตของทั้งสามประเทศข้างต้น ดังนั้นจึงต้องทำการศึกษาทั้งมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายไทย ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นของประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายไทย

3.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ

รัฐธรรมนูญได้กำหนดรูปแบบให้ประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยว ปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อำนาจอธิปไตยอันเป็นอำนาจสูงสุดของรัฐแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย โดยพระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจอธิปไตย กล่าวคือทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติผ่านทางรัฐสภา อำนาจบริหารผ่านคณะรัฐมนตรีและอำนาจตุลาการผ่านทางศาล นอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างเสมอภาคกัน[23] อีกทั้งบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องแรงงานไทยที่เป็นส่วนสำคัญในการคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง

[23] ข้อมูลรัฐธรรมนูญ สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2555, จาก *www.khonkaen.go.th/kk_km4/manual1.doc.*

แต่กล่าวได้ว่าในกรณีของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังไม่มีรัฐธรรมนูญรับรองสิทธิโดยตรง แต่ก็กล่าวได้ว่าก็ไม่มีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญบัญญัติห้ามมิให้แรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศ แต่ทั้งนี้มีหลักที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงงาน ดังต่อไปนี้

1) หลักการว่าด้วยเสรีภาพในการประกอบธุรกิจ

หลักการว่าด้วยเสรีภาพในการประกอบธุรกิจนับเป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับมาตั้งแต่ในอดีตแล้ว ซึ่งในประเทศไทยได้มีการรองรับแนวความคิดเกี่ยวกับเสรีภาพไว้ในรัฐธรรมนูญทุกฉบับและในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม” ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบัญญัติที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดห้ามมิให้มีการจัดหางานให้คนหางานในประเทศเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน และผู้ขออนุญาตตั้งสำนักงานจัดหางาน หรือบริษัทจัดหางานจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้นั้น แม้ว่าดูเหมือนเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบธุรกิจจัดหางาน แต่แท้จริงแล้วเป็นการอาศัยอำนาจตามกฎหมายเพื่อจัดระบบและควบคุมการดำเนินการของเอกชนให้เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อคุ้มครองคนหางานมิให้ถูกเอาเปรียบหรือถูกหลอกลวงจากบริษัทจัดหางาน

มาตรา 84 ได้วางหลักไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจโดยต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภคและต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคมรวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วย

2) หลักว่าด้วยความเสมอภาค

หลักว่าด้วยความเสมอภาคในการประกอบธุรกิจนั้น ก็เป็นอีกแนวความคิดหนึ่งที่จะต้องใช้ในการดำเนินการในทางเศรษฐกิจ เพราะนอกจากมีเสรีภาพในการดำเนินการแล้วยังต้องมีความเสมอภาคในการที่เข้าแข่งขันโดยมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 30 ได้วางหลักไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” ซึ่งในการประกอบธุรกิจจัดหางานก็จะต้องใช้ความเสมอภาคในการแข่งขันโดยเท่าเทียมกันเช่นกัน การที่รัฐมีการจัดหางานให้กับประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการตาม

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองหางาน พ.ศ. 2528 ไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ประกอบกิจการแข่งขันกับเอกชน เนื่องจากรัฐเองก็ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนของผู้ประกอบกิจการจัดหางานทั้งการจัดหางานในประเทศและการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เพียงแต่ผู้จัดหางานมีคุณสมบัติครบตามที่กฎหมายกำหนดก็ประกอบการได้จึงไม่ถือว่าเป็นการแข่งขันกับเอกชน

3) หลักว่าด้วยความโปร่งใส

หลักว่าด้วยความโปร่งใสนั้น ถือเป็นแนวความคิดที่สำคัญอันเป็นกลไกในการตรวจสอบและติดตามผลของทั้ง 2 แนวความคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น คือหลักการว่าด้วยเสรีภาพและหลักว่าด้วยความเสมอภาค นอกจากนี้หลักว่าด้วยความโปร่งใส ยังถือเป็นกระบวนการที่มีความรับผิดชอบต่อประชาชนโดยอ้อมและยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคเอกชนในการที่จะเข้าประกอบกิจการธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย อีกทั้งยังช่วยให้การดำเนินกิจการจัดหางานของเอกชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[24]

ดังนั้น แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ไม่ว่าจะเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานไทย ตามมาตรา 4 รวมถึงสิทธิและหน้าที่รวมถึงความเสมอภาคต่างๆ ของแรงงานไม่ถูกจำกัดสิทธิ ซึ่งส่งผลให้แรงงานต้องได้รับความสะดวกและความช่วยเหลือจากภาครัฐ อีกทั้งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังให้ความสำคัญด้านสุขภาพของแรงงานจึงทำให้เกิดการออกเป็นกฎหมายฉบับต่างๆ เพื่อคุ้มครองประชาชนซึ่งรวมถึงแรงงานไทยด้วย ทำให้แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่แรงงานไทยยังขาดความรู้ทำให้ไม่ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ดังกล่าว ทำให้แรงงานไทยไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.1.2 กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการขออนุญาตในประเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการในการขออนุญาตในการประกอบธุรกิจจัดหางาน บทลงโทษของผู้ที่ทำการจัดหางานโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย และบุคคลที่ทำการจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อกฎหมายรวมทั้งกฎระเบียบและมาตรการในการจัดส่งและคุ้มครองคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

---

[24] อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม และ ชมพูนุท โกสลากร. (2551). *เพิ่มพูนวิวัฒน์และคณะวิจัย. การพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานโลก.* หน้า 2-3.

การเดินทางของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง

2) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

3) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

4) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

5) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

สำหรับการเดินทางไปต่างประเทศมีสาระสำคัญของหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่แตกต่างกัน จะต้องศึกษาในแต่ละกรณี ดังนี้

1) การเดินทางไปทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง

ความหมายของคำว่า จัดหางาน คือการประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนการจัดหางานหรือไม่ก็ตามและให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน (มาตรา 4)

1. การประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจะประกอบกิจการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาต หากจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาตแล้วกฎหมายได้มีบทกำหนดลงโทษทางอาญาโดยมีโทษทั้งจำคุกและปรับ

2. คุณสมบัติของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน

ผู้ประกอบธุรกิจที่จะขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดเท่านั้นมีคุณสมบัติ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 31 ดังต่อไปนี้

(1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนหุ้นทั้งหมดและจะต้องมีจำนวนหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(6) ผู้จัดการของผู้ประกอบธุรกิจมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. สัญชาติไทย

2. อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

3. ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

4. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

5. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

6. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

7. ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

8. ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วนหรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

9. ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

10. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบหรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(7) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานคนกลางเพื่อเป็นหลักประกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา 31 (7)

3. การขออนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่ประสงค์จะขอรับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานทำงานในต่างประเทศให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยหลักฐานและหลักประกัน คือ เงินสดหรือพันธบัตรของรัฐบาลไทยหรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะติดต่อรับสมัครคนหางานและจัดส่งคนหางานให้แก่นายจ้างได้ภายในเขตท้องที่จังหวัดที่สำนักงานจัดหางานนั้นตั้งอยู่เท่านั้น

4. หน้าที่ของผู้รับอนุญาต

(1) ต้องแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานที่ประกอบธุรกิจจัดหางานดังระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางาน

(2) ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนจัดหางานและต้องวางเงินหลักประกันไว้กับนายทะเบียนจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ทั้งนี้โดยลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด

5. การประกาศรับสมัครงาน

เมื่อได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจในการจัดหางานแล้ว ผู้รับอนุญาตจะประกาศรับสมัครงานทันทีไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนก่อน หากประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าจะต้องยื่นคำขอต่อนายทะเบียน การขออนุญาตจะต้องเป็นไปตามระเบียบ มีสาระสำคัญตามมาตรา 35 ดังนี้

(1) ผู้รับอนุญาตจะเรียกหรือรับผลประโยชน์หรือหลักประกันใดๆ จากคนหางานไม่ได้

(2) การยื่นคำขอต้องยื่นสำเนาเอกสาร ดังนี้

1. หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหาคนหางานโดยต้องระบุประเภทหรือลักษณะของงาน จำนวนคนหางาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ระยะเวลาการจ้างและสวัสดิการของคนหางานที่จะได้รับ

2. หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศแต่งตั้งให้ผู้รับอนุญาตเป็นตัวแทนในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน รวมทั้งให้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างแทนนายจ้าง

3. หลักฐานการจดทะเบียนประกอบกิจการของนายจ้าง

4. เอกสารที่ทางการของประเทศอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ (ถ้ามี)

6. ขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

หากคนหางานเข้ามาสมัครงานเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศกับผู้รับอนุญาตแล้วและผู้รับอนุญาตตกลงรับคนหางานให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดมาตรา 36 และผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ในการจัดหางานผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานตามแบบที่กำหนด ในการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ พร้อมกับส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างทำกับคนหางาน ต่ออธิบดีกรมการจัดหางานเพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนคนหางานไปต่างประเทศ

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาล

ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องส่งแรงงานซึ่งเป็นคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนที่จะจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยต้องทำการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และสถานพยาบาลที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนดเท่านั้น โดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพ

คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานพยาบาลสามารถเรียกเก็บคนหางานได้เป็นจำนวนไม่เกิน 1,500 บาท ต่อครั้งที่คนหางานต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพ[25] ซึ่งระเบียบนี้มิให้ใช้บังคับกับสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

โดยมีคุณสมบัติของสถานพยาบาลที่จะได้รับความเห็นชอบให้เป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) เป็นสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

2) ได้รับการรับรองจากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขว่ามีขีดความสามารถในการตรวจในห้องปฏิบัติการได้ครบถ้วนทุกรายการตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรองผลการตรวจสุขภาพคนหางานของกรมการจัดหางาน

3) ผู้รับอนุญาต หรือผู้ดำเนินการสถานพยาบาล ไม่เคยมีประวัติในการกระทำความผิดเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

4) ผู้รับอนุญาต หรือผู้ดำเนินการสถานพยาบาล ไม่เคยมีพฤติการณ์ไม่เหมาะสมหรือส่อไปในทางไม่สุจริตเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพหรือรักษาพยาบาล

5) ในระยะเวลาสองปีไม่เคยถูกเพิกถอนหนังสือรับรองการให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

(3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบเอง หรือบุคคลที่ดำเนินการทดสอบฝีมือต้องได้รับอนุญาตให้ทำการทดสอบจากกระทรวงแรงงาน เว้นแต่ (ก) กรรมกร หรือแรงงาน (ข) มีใบรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือสมาคมอาชีพ (ค) ตำแหน่งอื่นที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ

1) การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของคนหางาน เพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือจากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นการดำเนินการทดสอบโดยการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 36(3) ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างในประเทศจะต้องส่งคนงานเข้ารับการทดสอบฝีมือ

---

[25] สุดาศิริ วศวงศ์. (ม.ป.ป.). *คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน*. หน้า 176.

ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศและสาขาอาชีพ ตำแหน่งที่จะส่งคนหางานไปทำงาน

(1) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ

ผู้สมัครเข้ารับการทดสอบต้องมีคุณสมบัติ โดยทั่วไป ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ

2. เป็นผู้ใช้แรงงานหรือบุคคลทั่วไปที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาอาชีพที่จะทดสอบ และมีความประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ

(2) การรับสมัครและสถานที่รับสมัครเข้ารับการทดสอบ

ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐาน ดังนี้

กรณีเข้ารับการทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ในจังหวัดอื่นๆ ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

กรณีเข้ารับการทดสอบกับผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้ยื่น ณ สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

(3) หลักฐานการสมัครเข้ารับการทดสอบ

1. ใบสมัครเข้าทดสอบ

2. ค่าทดสอบฝีมือ

ก. กรณีเข้ารับการทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คนละ 400 บาท

ข. ค่าทดสอบฝีมือครั้งละไม่เกิน 500 บาท หากค่าทดสอบฝีมือมีค่าใช้จ่ายสูงเกิน 500 บาท ให้ผู้ได้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือเรียกเก็บได้ตามอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดทั้งนี้ต้องไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท

3. รูปถ่ายหน้าตรง 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป (ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตาดำ)[26]

(4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ซึ่งหลักสูตรที่จะใช้ในการอบรมมีโดยกระทรวงแรงงานแบ่งออกเป็นรอบเช้าและรอบบ่ายโดยมีทั้งเจ้าหน้าที่ และวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ ดังนี้

---

[26] ข้อมูลการทดสอบฝีมือแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.dsd.go.th*

1) การปฏิบัติตนในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

1. การเตรียมตัวไปทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือการเตรียมความพร้อมในด้านการทำงานไม่ว่าจะทักษะฝีมือรวมถึงสภาพร่างกาย การบอกกล่าวในเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น

2. ขนบธรรมเนียมประเพณีและอื่นๆ ที่คนหางานควรรู้ อาทิเช่น ประเทศที่จะไปทำงานมีลักษณะเป็นอย่างไร กล่าวคือ สภาพภูมิอากาศของประเทศที่แรงงานไปทำงาน(ประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียมีอากาศร้อนชื้น ประเทศญี่ปุ่น อากาศหนาวเย็น) สกุลเงินของต่างประเทศ ประเทศสิงคโปร์ (ดอลลาร์สิงคโปร์) ประเทศมาเลเซีย (ริงกิต) ประเทศญี่ปุ่น (เยน) เป็นต้น

อาทิเช่น การอบรมมารยาทและวัฒนธรรมของประเทศสิงคโปร์ รวมถึงความรู้ด้านต่างๆ เช่น การสูบบุหรี่ กล่าวได้ว่าสิงคโปร์ห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ เช่น รถโดยสารสาธารณะ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด ลิฟท์ โรงละคร โรงภาพยนตร์ ร้านอาหารติดเครื่องปรับอากาศ ร้านเสริมสวย ซูเปอร์มาร์เก็ต ห้างสรรพสินค้า และสถานที่ราชการ หากฝ่าฝืนจะโดนปรับ 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ทั้งนี้มีการอนุญาตให้สูบบุหรี่ในสถานที่ติดเครื่องปรับอากาศบางแห่งเช่น ผับ ดิสโกเธค คาราโอเกะ และสถานบันเทิงยามราตรี หรือ การห้ามรับประทานอาหาร หรือเครื่องดื่มบนรถประจำทางหรือรถไฟ หากฝ่าฝืนโดนปรับ 500 เหรียญสิงคโปร์ ประมาณ 11,500 บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่สูงมากเมื่อเทียบกับค่าจ้างของแรงงานจึงต้องเคารพและเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ[27]

การอบรมมารยาทและวัฒนธรรมของประเทศมาเลเซีย

1. การยืนล้วงกระเป๋าระหว่างการสนทนากับชาวมาเลเซียถือเป็นการกระทำที่ไม่สุภาพอย่างยิ่ง

2. ชาวมาเลเซียถือว่าเท้าเป็นสิ่งที่ไม่สะอาด ดังนั้นจึงไม่ควรใช้เท้าชี้ หรือเขี่ยสิ่งของใดๆ และไม่ควรนั่งไขว่ห้างเพราะจะทำให้เท้าชี้ไปทางผู้อื่น

3. การยืนเท้าสะเอวถือเป็นการแสดงออกเชิงก้าวร้าวสำหรับชาวมาเลเซีย

4. การใช้มือซ้ายแตะหรือสะกิดผู้อื่นถือว่าไม่สุภาพ[28]

---

[27] ข้อมูลมารยาทและวัฒนธรรมของประเทศสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก *http://www.thaiworld. org/thn/ thailand _monitor/answera.php?question_id=7*

[28] ข้อมูลมารยาทและวัฒนธรรมของประเทศมาเลเซีย.สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก *http://www.exim.go.th/doc/newsCenter/7601.pdf.*

ตัวอย่าง การอบรมวัฒนธรรมการโค้งของญี่ปุ่น เช่น การโค้งในภาษาญี่ปุ่น เรียกว่า “Rei” (れい/เร) หรือ “Ojigi” (/おじぎ/โอจิกิ) ชาวญี่ปุ่นไม่นิยมไหว้แบบคนไทยหรือจับมือแบบฝรั่ง แต่จะนิยมโค้งแทนในเวลาที่พบหรือลา ประเพณีการโค้งของคนญี่ปุ่นนับว่าซับซ้อนพอควร เช่น การโค้งควรจะต่ำเพียงไรและโค้งได้นานเท่าไร หรือโค้งเป็นจำนวนกี่ครั้งและโค้งในโอกาสอะไร เช่น ผู้อาวุโสก้มให้ลึก แต่ถ้าระดับเท่ากันโค้งพองาม นอกจากโค้งเวลาพบกันหรืออำลาจากกันแล้ว สามารถโค้งเมื่อต้องการขอบคุณ

การโค้งทักทาย (Eshaku/えしゃく/อิชิคุ) คือการทักทายกับผู้ที่สนิทแบบเป็นกันเอง วิธีการคือก้มตัวทำมุมประมาณ 15 องศา

การโค้งเคารพแบบธรรมดา (Futsuu Rei/ふつう/ฟุสึยุ) คือ การทักทายกับผู้ที่เรารู้จักหรือพนักงานขายกับลูกค้า วิธีการคือก้มตัวประมาณ 30 องศา

การโค้งเคารพแบบนอบน้อม (Saikei Rei/さついれい/ซาอิเครอิ เรอิ) คือการให้ความเคารพกับผู้ใหญ่ ผู้ที่มีอายุมากกว่าหรือเจ้านายที่มีตำแหน่งสูง วิธีการคือก้มตัวประมาร 45 องศากับแนวเส้นตรง [29]

5. ข้อแนะนำและการแก้ไขปัญหาขณะทำงานในต่างประเทศ

2) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย

ก. กฎหมายแรงงาน ณ ประเทศที่ไปทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายที่ไม่เกินกำหนด กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

ข. ความปลอดภัยในการทำงาน สุขอนามัย กล่าวคือที่พัก สวัสดิการต่างๆ ในระหว่างการทำงานที่นายจ้างต่างประเทศต้องพึงปฏิบัติ เช่น การจัดน้ำดื่มให้ลูกจ้าง การจัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมไม่คับแคบจนเกินไป

3) สภาพการจ้างและการทำงาน หมายถึงการให้ความรู้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น ในเรื่องสัญญาเบื้องต้นเพื่อให้แรงงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างตามประเทศหากไม่ได้เป็นไปตามสัญญาที่แรงงานทำ

ก. สัญญาจัดหางานและสัญญาจ้างงาน

ข. สภาพการทำงาน

ค. การร้องทุกข์

ทั้งนี้การอบรมจะต้องใช้เวลาอย่างน้อยหกชั่วโมง

---

[29] ข้อมูลวัฒนธรรมญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก *http://www.educatepark.com/japan/japanese-etiquette.html.*

(5) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(6) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม (5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(7) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

7. กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

สำหรับบุคคลที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศนั้น เนื่องจากเป็นการทำงานที่ต่างถิ่นต้องพลัดถิ่นเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อทำงานนำเงินตราเข้าประเทศ ดังนั้นในการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศนั้น จะต้องมีการคุ้มครองคนหางานเพื่อเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศด้วย เพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับคนหางาน พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นมาโดยชื่อว่า “กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศ” เพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศและประสบปัญหาและเคราะห์กรรมในต่างประเทศ ซึ่งในการจัดตั้งกองทุนนั้นได้กำหนดหน้าที่ให้ผู้รับอนุญาตให้ส่งเงินเข้ากองทุน โดยผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ สำหรับคนหางานแต่ละคนถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน กรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง ให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้ กองทุนมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางานประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างหรือ คนหางานส่งเข้ากองทุน

(3) ดอกผลของกองทุน

(4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34

กิจการที่ต้องจ่ายเงินจากกองทุนตามมาตรา 53 ได้แก่กิจการดังต่อไปนี้

1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย

2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไป หรือจะไปทำงานในต่างประเทศ หรือทายาทโดยธรรมของบุคคลดังกล่าว

3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยวิธีการเดินทางดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

2. เป็นผู้ที่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางาน

3. เป็นผู้ที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเองซึ่งได้ทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในต่างประเทศโดยตรง

4. เป็นผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้วได้ทำสัญญาจ้างใหม่กับนายจ้างรายเดิมหรือรายใหม่ และต้องการเป็นสมาชิกกองทุน

อัตราค่าสมัครสมาชิก

คนหางานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนจะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนในวันสมัครเป็นสมาชิกในอัตราคนละ 300 - 500 บาท ซึ่งแตกต่างกันตามประเทศที่คนหางานจะเดินทางไปทำงานดังนี้

กลุ่มที่ 1 ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี อัตราคนละ 500 บาท

กลุ่มที่ 2 บรูไน การ์ตา คูเวต บาห์เรน โอมาน อิสราเอล ซาอุดิอาระเบีย โมร็อกโค จอร์แดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตูนีเซีย ซูดาน โซมาลี แอลจีเรีย เลบานอน ลิเบีย สิงคโปร์ ซีเรีย เยเมน อียิปต์ อิรัก มอริเตเนีย อิหร่าน ฮ่องกง อัตราคนละ 400 บาท

กลุ่มที่ 3 ประเทศอื่นๆ นอกจากประเทศในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อัตราคนละ 300 บาท

ระยะเวลาในการคุ้มครอง

1. ระยะเวลาคุ้มครอง อายุความคุ้มครอง ตลอดเวลาสัญญาจ้างงานและถ้ายังอยู่/ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศจะได้รับความคุ้มครองต่อไปอีก 5 ปี

หมายเหตุเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างงานหรือทำสัญญาจ้างงานใหม่ หากต้องการได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนต้องเป็นสมาชิกใหม่ ความคุ้มครองตามสัญญาจ้างเดิมสิ้นสุดแล้ว

2. ระยะเวลาการใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์จากกองทุน สมาชิกต้องขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนโดยยื่นคำร้องขอรับเงินกองทุนตามสิทธิประโยชน์ที่ระบุไว้ในกฎหมายภายใน 2 ปี นับแต่วันเกิดสิทธิ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุน

1) สงเคราะห์ค่าใช้จ่ายการเดินทางกลับภูมิลำเนาเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น กรณีถูกทอดทิ้งในต่างประเทศ ตามที่จ่ายจริง ภายในวงเงิน 30,000 บาท

2) สงเคราะห์เป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นๆ กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ เช่น รอเข้าทำงานใหม่ รอส่งกลับประเทศไทย รอการดำเนินคดี หรือกรณีอื่นในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายตามที่จ่ายจริงในวงเงิน 30,000 บาท

3) สงเคราะห์ค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามที่จ่ายจริงภายในวงเงิน 30,000 บาท

4) สงเคราะห์กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพทั้งในและนอกประเทศ

ก. กรณีพิการ จ่าย 15,000 บาท

ข. กรณีทุพพลภาพ จ่าย 30,000 บาท

5) สงเคราะห์กรณีถูกส่งกลับเนื่องจากแพทย์ตรวจพบเป็นโรคต้องห้าม ดังนี้

ก. จ่าย 25,000 บาท สำหรับผู้ที่ถูกส่งกลับภายใน 6 เดือนแรก

ข. จ่าย 15,000 บาท สำหรับผู้ที่ส่งกลับหลัง 6 เดือนแรก แต่ยังไม่ครบสัญญาจ้าง ทั้งนี้ต้องได้รับคำรับรองจากแพทย์ในประเทศไทย หลังจากการรักษาสิ้นสุด

6) สงเคราะห์ค่าจ้างทนายความต่อสู้คดีอาญาในต่างประเทศในความผิด สิ่งมิใช่เกิดจากการกระทำโดยเจตนาตามที่จ่ายจริงในวงเงิน 100,000 บาท

7) สงเคราะห์กรณีถึงแก่ความตายในต่างประเทศ ดังนี้

ก. สงเคราะห์ค่าจัดการศพในต่างประเทศหรือนำศพกลับประเทศ (กรณีไม่มีผู้รับผิดชอบ) ตามที่จ่ายจริงภายในวงเงิน 40,000 บาท

ข. สงเคราะห์บรรเทาความเดือดร้อนของทายาทผู้ตาย 3 กรณี ดังนี้

1. เสียชีวิตในต่างประเทศ จ่ายศพละ 40,000 บาท
2. เสียชีวิตขณะกลับมาพักผ่อนในประเทศไทย จ่ายศพละ 30,000 บาท
3. ประสบอันตรายก่อนไปทำงานแล้วเสียชีวิต จ่ายศพละ 30,000 บาท

8) กรณีมีความจำเป็นและเร่งด่วนต้องสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนฯ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้นี้ อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเงินกองทุนฯ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อสงเคราะห์แก่สมาชิกผู้เดือดร้อนได้

8. การทำงานที่ต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยนั้น มีทั้งที่ได้งานทำตามที่ตกลงกันไว้หรือไม่ได้ทำงาน หรือได้ทำงานแต่ได้รับสิทธิประโยชน์ หรือค่าจ้างไม่ตรงตามที่ตกลงกันไว้ และผลในการปฏิบัติของบริษัทจัดหางานที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นแตกต่างกันออกไปซึ่งจะได้ศึกษาในแต่ละกรณี ดังนี้

(1) กรณีไม่ได้งานตามที่ตกลง

กรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทยและแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย ตามมาตรา 39

(2) ค่าจ้างต่ำหรือไม่ตรงตามข้อตกลง

ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานสามารถดำเนินการได้โดยขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ หากคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือ

สิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นเพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาตตามมาตรา 40

กรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วยตามมาตรา 40

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยข้างต้นได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้วผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นขอรับเงินชดเชยจำนวนกึ่งหนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่าการที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้นไม่ได้เกิดจากความผิดของผู้รับอนุญาตและผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้คนหางานได้งานทำหรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่สุด ให้อธิบดีอนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้ตามมาตรา 41

กรณีที่ผู้รับอนุญาตได้แจ้งให้คนหางานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยแต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วยพร้อมทั้งวางเงินณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางกำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าวตามมาตรา 42

หากทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับเป็นจำนวนเท่าใดให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ข้างต้น ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับอนุญาตโดยไม่ชักช้า ถ้าไม่พอให้หักจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 42

กรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินแล้ว ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้ตามมาตรา 42

เมื่อคนหางานตามวรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้ เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่ามีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยแต่ผู้รับอนุญาตยังมิได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อนและมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับอนุญาตมิได้นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 42

(3) การผิดสัญญาของคนหางาน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยแต่ต้องดำเนินการแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทย ให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วยตามมาตรา 44

(4) การสิ้นสุดของสัญญา

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่านั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าวผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

กรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลา หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานและคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลา หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย แล้วแต่กรณีตามมาตรา 45

ในกรณีที่คนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานเพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน หากคนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืนตามมาตรา 45

2) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

นอกจากที่คนหางานจะเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานแล้ว คนหางานสามารถเดินทางไปด้วยตนเองก็ได้ โดยให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน การแจ้งเป็นหน้าที่ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีหน้าที่จะต้องแจ้งให้ภาครัฐทราบถึงการเดินทางไปต่างประเทศด้วยเพื่อเป็นการควบคุมอีกชั้นหนึ่งในการแจ้งต่ออธิบดีหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

หากคนหางานมีอายุต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ให้มีบุคคลในครอบครัว เช่น บิดา มารดาหรือคู่สมรส มารับทราบและให้ความยินยอมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศต่อพนักงานเจ้าหน้าที่และให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกถ้อยคำผู้มารับทราบและให้ความยินยอมไว้เป็นหลักฐานและให้เสนออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมายลงนามรับทราบ

เมื่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมายลงนามรับทราบแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราในสัญญาจ้างหรือเอกสารรับรองการจ้างข้อความ “ได้แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองตามมาตรา 48” พร้อมลงชื่อ วันเดือนปี กำกับเพื่อคนหางานนำไปแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนหางานในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ระยะเวลาดำเนินการภายในห้าวันทำการ

3) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

กรณีดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้เมื่อนายจ้างต้องการคนหางานหรือแรงงานที่เป็นลูกจ้างคนไทยเพื่อไปทำให้ที่ต่างประเทศตามโครงการต่างๆ แม้จะเป็นการทำสัญญาว่าจ้างในประเทศไทยก็ตาม แต่ผลของการจ้างงานนั้นทำให้ลูกจ้างต้องเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ดังนั้นเพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงบทบัญญัติของกฎหมายมาตรา 49 จึงกำหนดไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

4) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

การที่นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทย หากต้องการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ลูกจ้างแล้ว และประสงค์ที่จะส่งลูกจ้างเพื่อเดินทางไปฝึกงานที่ต่างประเทศ ต้องขออนุญาตโดยการส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศให้ปฏิบัติตามมาตรา 49 ทวิดังนี้

(1) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งก่อนลูกจ้างเดินทาง หากลูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับในต่างประเทศต่ำกว่าอัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

(2) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน ทั้งนี้การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

5) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

สำหรับนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศนั้น ไม่สามารถเดินทางเพื่อเข้ามารับสมัครงานหรือหาคนหางานโดยตรงที่ประเทศไทยแล้วนำลูกจ้างไปทำงานที่ต่างประเทศได้แต่อย่างใด เพื่อป้องกันการถูกหลอกและการถูกเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างซึ่งเป็นคนต่างชาติซึ่งตามมาตรา 50 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง

ในต่างประเทศหรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้หากต้องการรับสมัครแรงงานนั้นจะต้องติดต่อกรมการจัดหางานหรือสำนักงานจัดหางานเท่านั้น เกี่ยวกับการรับสมัครคนหางานมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

(1) นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศรายใดประสงค์จะให้กรมการจัดหางานจัดหาคนหางานในประเทศไทย เพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้ยื่นคำร้องขอเป็นหนังสือต่อกรมการจัดหางานหรือสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในประเทศภูมิลำเนาของนายจ้าง กรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยดังกล่าวให้ยื่นต่อสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศนั้น พร้อมเอกสารหลักฐาน

(2) การรับสมัครคนหางานให้คัดเลือกจากศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศก่อน หากคนหางานในศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีไม่เพียงพอกับการคัดเลือกของนายจ้างให้ขอความเห็นชอบจากอธิบดีในการประกาศรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน โดยให้ศูนย์จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักจัดหางานกรุงเทพทุกพื้นที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด กรณีนายจ้างในต่างประเทศมีความประสงค์จะคัดเลือกคนหางานในประเทศไทยให้คัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศและห้ามเรียกเก็บค่าบริการยกเว้นค่าใช้จ่ายตามกฎหมายไทยหรือกฎหมายต่างประเทศเท่านั้น

(3) ในการรับสมัครทั่วไปให้ผู้สมัครยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดด้วยตนเอง ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศหรือสำนักงานจัดหางานทุกจังหวัดภายในวันและเวลาก่อนปิดรับสมัคร หากพ้นกำหนดจะไม่รับใบสมัครไว้พิจารณาและให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารหลักฐานหากพบว่าผู้สมัครรายใดขาดคุณสมบัติหรือส่งเอกสารหลักฐานใดไม่ครบถ้วนให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติและให้แจ้งผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลให้ผู้สมัครทราบ

(4) ในกรณีต้องมีการทดสอบฝีมือแรงงานหรือนายจ้างต้องการให้มีการทดสอบฝีมือให้ส่งผู้สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการทดสอบฝีมือและในการจัดยานพาหนะให้แก่ผู้สมัครไปยังสถานที่ทดสอบฝีมือ หากนายจ้างไม่ยินยอมให้ผู้สมัครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(5) กรมการจัดหางานจะประกาศบัญชีรายชื่อคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกตัวจริงและตัวสำรองตามที่คณะกรรมการคัดเลือกคนหางานเสนอ โดยเรียงลำดับรายชื่อคนหางานที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกคนหางาน

(6) การจัดส่งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศ ให้จัดส่งตามลำดับที่ในบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งที่นายจ้างมีความประสงค์ให้จัดส่งผู้ที่สละสิทธิ์หรือไม่สามารถจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ให้พิจารณาจัดส่งคนหางานจากบัญชีรายชื่อในลำดับถัดไป

(7) ผู้ผ่านการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างเลือกให้ไปทำงานจะต้องมารายงานตัวตามกำหนด พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่จะใช้ประกอบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ หนังสือเดินทาง หนังสือรับรองการตรวจสุขภาพ สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน รูปถ่าย ใบรับรองฝีมือรวม 5 ชุด เพื่อเจ้าหน้าที่จะดำเนินการขอวีซ่าให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมสนามบิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแลอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาในต่างประเทศ

ตามเงื่อนไขที่นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างตกลงกับกรมการจัดหางานซึ่งคนหางานได้รับทราบล่วงหน้าแล้ว ก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าวตามกฎหมายประเทศนั้นๆ ให้คนหางานเป็นผู้รับผิดชอบโดยคำนึงถึงประโยชน์และความเป็นธรรมแก่คนหางานเป็นสำคัญ

(8) ให้กรมการจัดหางานจัดให้นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศ โดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้

(9) ก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ คนหางานที่ผ่านการคัดเลือกที่จะไปทำงานทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย สภาพการจ้าง ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศนายจ้างที่กรมจัดหางานจัดให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

(10) อธิบดีอาจประกาศเชิญชวนให้บริษัทจัดหางานยื่นคำเสนอตามที่กรมการจัดหางานกำหนดและคัดเลือกมอบหมายให้บริษัทจัดหางานใดซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่ายื่นคำเสนอเหมาะสมที่สุดเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแทนกรมการจัดหางานก็ได้ แต่การดำเนินการนั้นต้องประหยัดกว่า รวดเร็วกว่าและเสียค่าใช้จ่ายตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศนั้นๆ และห้ามบริษัทจัดหางานนั้นๆ โอนงานจัดส่งคนหางานให้แก่ผู้อื่น แต่ต้องเห็นว่าเพื่อประโยชน์ของคนหางานและเพื่อให้การจัดส่งคนหางานสำเร็จตามคำร้องขอเป็นหนังสือของคนหางานและนายจ้างในต่างประเทศ

3) การควบคุม

ในการเดินทางไปต่างประเทศของแรงงานไทยนั้น เพื่อป้องกันการถูกหลอกลวง และป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นรัฐได้มีการควบคุมดังนี้

1. การเดินทาง (มาตรา 62-63)

ตามมาตรา 62 ได้บัญญัติว่าคนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปโดยผ่านทางด่านตรวจคนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ณ ด่านดังกล่าว

อีกทั้งมาตรา 63ได้กำหนดว่าหากคนหางานที่จะเดินทางออกนอกประเทศหากพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนด พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย

ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานตามวรรคหนึ่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสีย ในกรณีที่คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้คนหางานเป็นผู้เสีย

2. การใช้ชื่อในการประกอบกิจการ (มาตรา 65)

ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในธุรกิจว่า “สำนักงานจัดหางาน” “ห้างหุ้นส่วนจัดหางาน” หรือ “บริษัทจัดหางาน” หรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายเช่นเดียวกันเว้นแต่ใช้ในการขออนุญาตจัดหางาน

3. การโฆษณา (มาตรา 66)

การโฆษณาการจัดหางานนั้น จะต้องโฆษณาตามที่รัฐมนตรีกำหนด จะโฆษณานอกเหนือดังกล่าวไม่ได้และจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) ระบุตำแหน่งงาน จำนวนคนหางาน อัตราค่าจ้าง คุณสมบัติของคนหางาน ลักษณะของงานและเลขที่ใบอนุญาตจัดหางานให้ชัดเจน

(2) ต้องไม่ใช้ข้อความอันไม่เป็นธรรมหรือก่อให้เกิดผลเสียหายแก่คนหางานข้อความดังต่อไปนี้ ถือเป็นข้อความที่อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคนหางาน

1. ข้อความที่เป็นเท็จหรือเกินความจริง

2. ข้อความที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดหางานไม่ว่าจะกระทำโดยใช้หรืออ้างอิงตำแหน่งงาน จำนวนคนหางาน อัตราค่าจ้าง และสัญญาจ้างของนายจ้างอันไม่เป็นความจริงหรือเกินความจริงหรือไม่ก็ตาม

3. ข้อความที่เป็นการสนับสนุนโดยตรงหรือโดยอ้อมให้มีการจัดหางานโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(3) ผู้รับอนุญาตจัดหางานซึ่งจะโฆษณาการจัดหางานในประเทศต้องแจ้งข้อความที่จะโฆษณาให้นายทะเบียนจัดหางานแห่งท้องที่ที่สำนักงานตั้งอยู่ทราบล่วงหน้าอย่างน้อยสามวันก่อนที่จะทำการโฆษณาและโฆษณาข้อความตามที่แจ้งต่อนายทะเบียนเท่านั้น

(4) ในกรณีที่นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเห็นว่าการโฆษณาการจัดหางานโดยทางสื่อโฆษณาใดฝ่าฝืนข้างต้นให้ออกคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

1. ให้แก้ไขข้อความหรือวิธีการในการโฆษณาการจัดหางาน

2. ห้ามการใช้ข้อความบางอย่างที่ปรากฏในการโฆษณาการจัดหางาน

3. ห้ามการโฆษณาการจัดหางานหรือห้ามใช้วิธีการนั้นในการโฆษณาการจัดหางาน

4. ให้โฆษณาเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดของคนหางานที่อาจเกิดขึ้นแล้วโดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหางาน ประกอบกับความสุจริตใจในการกระทำของผู้กระทำการโฆษณาการจัดหางาน

(5) ในกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าข้อความใดที่ใช้ในการโฆษณาการจัดหางานเป็นเท็จหรือเกินความจริง ให้ออกคำสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานพิสูจน์เพื่อแสดงความจริงได้ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานอ้างอิงตำแหน่ง จำนวนคนหางาน อัตราค่าจ้างและสัญญาจ้างของนายจ้างหรือยืนยันข้อเท็จจริงอันใดอันหนึ่งในการโฆษณาการจัดหางาน ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าข้อความที่ใช้ในการโฆษณาการจัดหางาน เป็นความจริงตามที่กล่าวอ้างให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดออกคำสั่งได้และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานรู้หรือควรรู้ว่าข้อความนั้นเป็นความเท็จ[30]

3.1.3 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ขั้นตอนตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ กล่าวคือ

1) การเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

การออกนอกราชอาณาจักรของผู้เดินทางทุกคนต้องเดินทางออกจากด่านตรวจคนเข้าเมืองและตามเวลาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ดังที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังต่อไปนี้

บุคคลซึ่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักรต้องเดินทางออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือ ท้องที่และตามกำหนดเวลาทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

โดยการเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรต้องเดินทางออก ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ต่างๆ ด่านตรวจคนเข้าเมืองทางบก เช่น ด่านตรวจคนเข้าเมืองสงขลา หรือ ด่านตรวจคนเข้าเมืองระหว่างทางอากาศประเทศ เช่น ด่านท่าอากาศยานกรุงเทพ และด่านตรวจคนเข้าเมืองทางน้ำ เช่น ด่านท่าเรือกรุงเทพ[31]

2) บุคคลต้องยื่นรายการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจอนุญาต

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีอำนาจในการตรวจหนังสือเดินทางของบุคคลที่จะเดินทางออกนอกราชอาณาจักรเพื่อทำการตรวจความถูกต้องของเอกสารการเดินทางเพื่ออนุญาตตามประเภทของหนังสือเดินทางของประเทศนั้นๆ โดยมีกฎหมายกำหนดในการตรวจหนังสือเดินทางของบุคคลไว้ ดังนี้

กล่าวคือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจบุคคลซึ่งเดินทางเข้าออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อการนี้บุคคลซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรต้องยื่นรายการแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงและผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น

---

[30] พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528.

[31] พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522, มาตรา 11.

3) อำนาจตรวจบุคคลผู้เดินทาง

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีอำนาจตรวจบุคคลและพาหนะที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักและออกนอกราชอาณาจักรหรือพาหนะใดที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ารับผู้โดยสารเข้ามาในราชอาณาจักร เว้นแต่ในกรณีที่พาหนะใช้ในราชการ

4) การตรวจหนังสือเดินทาง

เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีอำนาจในการตรวจหนังสือเดินทางและกำหนดให้ผู้เดินทางต้องยื่นรายการแบบที่เกี่ยวกับการเดินทาง คือผู้เดินทางต้องกรอกแบบรายการเดินทางหรือ ตม.6 (Immigration Form) เพื่อยื่นพร้อมหนังสือเดินทางและระเบียบการตรวจหนังสือเดินทางโดยคนไทยที่มีความประสงค์จะเดินทางไปนอกราชอาณาจักรนั้นสามารถเลือกเดินทางได้หลายทางซึ่งทางสำนักตรวจคนเข้าเมืองมีการตรวจอนุญาตที่แตกต่างกันออกไป

5) การตรวจอนุญาตให้ออกนอกราชอาณาจักร

ผู้ที่ต้องการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ซึ่งรวมถึงแรงงานไทย ต้องผ่านการได้รับอนุญาตของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองซึ่งต้องเป็นไปตามขั้นตอน

3.1.4 กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีผลใช้บังคับในวันที่ 5 มิถุนายน 2551 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อป้องกันและปราบปรามและปราบปรามการค้ามนุษย์และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ทั้งคนไทยและคนต่างด้าว โดยมีบทลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ขัดขวางการสืบสวน การฟ้องร้อง หรือการดำเนินคดีความผิดฐานค้ามนุษย์ เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายส่วนใหญ่เกิดจากขบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีส่วนสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ความผิดและบทลงโทษ

กฎหมายว่าด้วยว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ได้กำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ หรือ ผู้แสวงประโยชน์โดยมิชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์ดังต่อไปนี้

ก. กฎหมายได้กำหนดความผิดบทลงโทษผู้ที่ค้ามนุษย์หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาทหากกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงิน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่จนดูแล หรือเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์[32]

2. สนับสนุนการกระทำความผิดค้ามนุษย์ อุปการะโดยให้ทรัพย์สินจัดหาที่ประชุมหรือที่พำนักให้แก่ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ช่วยเหลือด้วยประการใดเพื่อให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์พ้นจากการจับกุม เรียก รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ถูกลงโทษ ชักชวน ชี้แนะหรือติดต่อบุคคลให้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมเพื่อประโยชน์ในการกระทำฐานค้ามนุษย์[33]

3. ผู้ตระเตรียมเพื่อกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ต้องระวางโทษหนึ่งในสามของโทษ[34]

4. ถ้าผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ได้กระทำแก่บุคคลอายุเกิน 15 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปี ต้องระวางโทษจำคุก 6 ปีถึง 12 ปี และปรับตั้งแต่ 120,000-240,000 บาท และถ้าผู้กระทำความผิดได้กระทำแก่บุคคลอายุไม่เกิน 15 ปี ต้องระวางโทษตั้งแต่ 8 ปีถึง 15 ปี และปรับตั้งแต่ 160,000-300,000 บาท[35]

ข. นิติบุคคลใดกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 200,000 - 1,000,000 บาทและถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น บุคคลนั้นต้องระวางโทษตั้งแต่ 6-12 ปี และปรับตั้งแต่ 120,000 -440,000 บาท[36]

3.1.5 กฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพ

ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 5 กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุข ที่มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ ซึ่งบุคคลในที่นี้หมายถึง บุคคลที่มีสัญชาติไทย ดังนั้นผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพ

---

[32] พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, มาตรา 6.

[33] พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, มาตรา 7.

[34] พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, มาตรา 8.

[35] พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, มาตรา 52.

[36] พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, มาตรา 53.

คือ บุคคลที่มีสัญชาติไทย มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักและไม่มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอื่นใดที่รัฐจัดให้

1) การลงทะเบียนสิทธิหลักประกันสุขภาพ

ในต่างจังหวัดติดต่อลงทะเบียนสิทธิหลักประกันสุขภาพได้ที่สถานีอนามัย โรงพยาบาลของรัฐที่อยู่ใกล้บ้าน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(วัน-เวลาราชการ)ในกรุงเทพมหานครติดต่อลงทะเบียนสิทธิหลักประกันสุขภาพได้ที่สำนักงานเขตที่อยู่ใกล้บ้านเปิดให้บริการในวันจันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 น.

2) หลักฐานที่ใช้ในการลงทะเบียนรับสิทธิ

(1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวที่มีรูปถ่ายซึ่งทางราชการออกให้ หากเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ใช้สำเนาสูติบัตร (ใบเกิด)

(2) สำเนาทะเบียนบ้านที่ผู้ขอมีชื่ออยู่

(3) แบบคำร้องลงทะเบียนผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพ/ขอเปลี่ยนหน่วยบริการประจำ

3) กลุ่มที่ได้รับความคุ้มครอง

(1) การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการควบคุมโรค

ก. การตรวจและดูแลเพื่อส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์

ข. การดูแลสุขภาพเด็ก พัฒนาการและภาวะโภชนาการ รวมถึงการให้ภูมิคุ้มกันโรคตามแผนงานการให้ภูมิคุ้มกันโรคของประเทศ

ค. การตรวจสุขภาพประชาชนทั่วไปและกลุ่มเสี่ยง

ง. การวางแผนครอบครัว (ยาเม็ดคุมกำเนิด ยาฉีดคุมกำเนิด ถุงยางอนามัย ห่วงอนามัย ยาฝังคุมกำเนิด และการทำหมันถาวร)

จ. ยาต้านไวรัสเอดส์

ฉ. การเยี่ยมบ้าน และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน

ช. การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการในระดับบุคคลและครอบครัว

ซ. การให้คำปรึกษา (Counseling) และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ

ฌ. การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปากได้แก่ การตรวจสุขภาพช่องปาก การแนะนำ ด้านทันตสุขภาพ การให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ เช่น กลุ่มเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยฉายรังสีบริเวณศีรษะและลำคอ รวมทั้งการเคลือบหลุมร่องฟัน

(2) การตรวจ การวินิจฉัย การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์จนสิ้นสุดการรักษา ทั้งนี้รวมถึงการแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการ

(3) การคลอดบุตร รวมกันไม่เกิน 2 ครั้ง กรณีที่บุตรมีชีวิตอยู่ (กรณีบุตรคลอดแล้วรอดออกมามีชีวิต) โดยนับตั้งแต่ใช้สิทธิในโครงการหลักประกันสุขภาพ

(4) ค่าอาหารและค่าห้องสามัญ

(5) การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูน การทำฟันปลอมฐานพลาสติก การรักษาโพรงประสาทฟันน้ำนม และการใส่เพดานเทียมในเด็กปากแหว่งเพดานโหว่

(6) ยาและเวชภัณฑ์ตามกรอบบัญชียาหลักแห่งชาติ

(7) การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างหน่วยบริการ

(8) การบริการทางการแพทย์หรือค่าใช้จ่ายอื่นนอกเหนือจากข้อ (1)-(7) ที่คณะกรรมการกำหนด

4) กลุ่มที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

(1) กลุ่มบริการที่เกินความจำเป็นพื้นฐาน

ก. การรักษาภาวะมีบุตรยาก

ข. การผสมเทียม

ค. การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

ง. การตรวจวินิจฉัย และรักษาใดๆ ที่เกินความจำเป็นและไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

จ. การรักษาที่อยู่ระหว่างการค้นคว้าทดลอง

(2) กลุ่มบริการที่มีงบประมาณจัดสรรเป็นการเฉพาะ

ก. การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด

ข. อุบัติเหตุการประสบภัยจากรถและอยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถเฉพาะส่วนที่บริษัทหรือกองทุนตามกฎหมายนั้นต้องเป็นผู้จ่าย

(3) กลุ่มบริการอื่นๆ

โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาล ประเภทผู้ป่วยในเกินกว่า 180 วัน ยกเว้นกรณีมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่อง จากการแทรกซ้อน หรือมีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3.2.1 อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) ตั้งขึ้นตั้งแต่ยังไม่มีองค์การสหประชาชาติ เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) เป็นองค์การชำนาญเฉพาะเรื่ององค์การแรกที่เข้าอยู่ในเครือสหประชาชาติ เมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) บรรดารัฐสมาชิกสหประชาชาติที่นับว่าเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง มีประเทศไทยรวมอยู่ด้วย ประเทศอื่นในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกได้แก่ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น และนิวซีแลนด์ โดยมีภารกิจหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานทั่วโลกให้ได้รับความยุติธรรมจากสังคม ให้มีชีวิต และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น ผลงานขององค์การทำให้ได้รับรางวัลโนเบล สาขาสันติภาพเมื่อ พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) ทั้งนี้โดยที่องค์การยึดมั่นในหลักการที่ว่าสันติสุขแห่งโลกจะเกิดขึ้นได้และมีความต่อเนื่องมั่นคงก็ด้วยการที่มีความยุติธรรมในสังคม มีฐานรากคือ ความเคารพในสิทธิมนุษยชน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานซึ่งเกื้อกูลความผาสุกของผู้ใช้แรงงาน การมีโอกาสทำงานและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ[37]

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประกาศอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) เกี่ยวกับการใช้แรงงาน ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศสมาชิกผู้เริ่มก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นับจนปัจจุบันนี้ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วจำนวน 14 ฉบับ ซึ่งถือว่าน้อยมากจากจำนวนอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจำนวนทั้งสิ้น 184 ฉบับ อนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันและมีผลบังคับกับประเทศไทยได้แก่

1) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 14 ค.ศ. 1921 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings)

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 19 ค.ศ. 1925 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ (Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents)

3) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ค.ศ. 1930 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention concerning Forced of Compulsory Labour)

---

[37] ข้อมูลองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2556, จาก *http://kc.hri.tu.ac.th*

4) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 80 ค.ศ. 1946 ว่าด้วยการปรับปรุงแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญาที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรับเอาในยี่สิบแปดสมัยประชุมแรกเพื่อกำหนดการปฏิบัติหน้าที่บางหน้าที่ในอนาคตของสำนักงานปฏิบัติงานของสถานทูตที่อนุสัญญาดังกล่าวมอบหมายต่อเลขาธิการของสันนิบาตชาติและการนำเสนอข้อแก้ไขเพิ่มเติมในอนุสัญญาเหล่านั้น อันเป็นผลจากการยุบสันนิบาตชาติและการแก้ไขเพิ่มเติมธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention for the Partial Revision of the Conventions Adopted by the General Conference of the International Labour Organization at Its First Twenty-eight Sessions for the Purpose of Making Provision for the Future Discharge of Certain Chancery Functions Entrusted by the Said Conventions to the Secretary-General of the League of Nations and Introducing there in Certain Further Amendments Consequential upon the Dissolution of the League of Nations and the Amendment of the Constitution of the International Labour Organization)

5) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 88 ค.ศ. 1948 ว่าด้วยการจัดองค์กรบริการจัดหางาน (Convention concerning the Organization of the Employment Service)

6) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 ค.ศ. 1951 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง ซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันอนุสัญญา (Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value) ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน และสร้างความมั่นใจว่าได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

7) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 104 ค.ศ. 1955 ว่าด้วยการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาต่อการละเมิดสัญญาการจ้างงานโดยคนงานพื้นเมือง (Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous Workers)

8) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 105 ค.ศ. 1957 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Convention concerning the Abolition of Forced Labour)

9) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 116 ค.ศ. 1961 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญาที่รับรองโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในสามสิบสองสมัยประชุมแรก เพื่อกำหนดบทบัญญัติในการจัดเตรียมรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาของคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน (Convention concerning the Partial Revision of the Conventions Adopted by

the General Conference of the International Labour Organization at its First Thirty-Two Sessions for the Purpose of Standardising the Provisions regarding the Preparation of Reports by the Governing Body of the International Labour Office on the Working of Conventions)

10) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 122 ค.ศ. 1964 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ (Convention concerning Employment Policy)

11) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 123 ค.ศ. 1965 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Manes)

12) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 127 ค.ศ. 1987 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ (Convention concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Workers)

13) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ค.ศ. 1999 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)

14) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ค.ศ. 1973 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Convention Concerning the Minimum Age)

อนุสัญญาดังกล่าวทั้ง 14 ฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงมีผลผูกพันประเทศไทยในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทั้งหลายที่อยู่ในประเทศไทยรวมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวด้วย เนื่องจากอนุสัญญาดังกล่าวมีบุคคลที่อนุสัญญามุ่งคุ้มครองเป็นคนทำงานโดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นคนงานชาติใด เชื้อชาติใดหรือสีผิวใด แต่ว่าอนุสัญญาทั้ง 14 ฉบับนั้นไม่มีเรื่องอนุสัญญาที่เป็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ[38]

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ได้มีการบัญญัติไว้ในหมวด 11 ว่าด้วยแรงงานอพยพ ได้แก่

1. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 21 ค.ศ. 1926 ว่าด้วยการตรวจผู้อพยพออกจากประเทศ (Inspection of Emigrants 1926)

---

[38] ILO, International Labour Standard on Migrant Workers. [Online]. Retrieved December 10, 2012 *http://www.ilo.ort/public/english/standards/norm/whatare/stndards/migrant.htm*

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญ กล่าวคือได้กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบผู้อพยพออกนอกประเทศบนเรือโดยสารโดยให้รัฐที่ให้สัตยาบันยอมรับหลักการว่า การตรวจสอบผู้อพยพบนเรืออย่างเป็นทางการจะกระทำได้ไม่เกินหนึ่งรัฐบาล

2. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 88 ค.ศ. 1948 ว่าด้วยการจัดบริการจัดหางาน

3. ข้อแนะฉบับที่ 83 (Convention No. 83: Employment Service, 1948) ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีการบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะต้องผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับชาติ และหากจำเป็นอาจมีคณะกรรมการในระดับภูมิภาคหรือระดับท้องถิ่นก็ได้ โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและคนหางานเข้าร่วมเป็นกรรมการในจำนวนเท่าๆ กัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริการจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อการพัฒนานโยบายจัดหางานบริการจัดหางานจะต้องดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสมและช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม

2. ดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้มีการปรับอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ในสาขาอาชีพต่างๆ

3. เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ของการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้น

4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแก่องค์กรต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชนเพื่อการสงเคราะห์คนว่างงานและเพื่อการวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม[39]

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

1. คนทำงานทุกกลุ่มอาชีพมีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรของตนได้ซึ่งสมาคมหรือองค์กรนี้ หมายถึงกลุ่มของคนทำงานที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและปกป้องผลประโยชน์จากการทำงานของตนโดยไม่คำนึงว่าจะใช้ชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้คนทำงานในต่างสาขาอาชีพหรือต่างประเภทกิจการมีสิทธิร่วมกันจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรดังกล่าวได้

---

[39] ข้อมูลอนุสัญญา สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2556, จาก *www.policy.doe.go.th/inside/PLANNING/analysis2552.doc*.

2. คนทำงานที่เป็นสมาชิกของสมาคมหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นมานั้นมีสิทธิในการรวมตัวกันทำกิจกรรมของสมาคมหรือองค์กรได้อย่างเสรี อาทิ การประชุมสามัญ/วิสามัญขององค์กร การอบรมสัมมนาขององค์กร การชุมนุมเรียกร้อง หรือการนัดหยุดงานเป็นต้น กิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะการชุมนุมเรียกร้องและการนัดหยุดงานต้องกระทำเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและปกป้องผลประโยชน์จากการทำงานเท่านั้น ไม่ใช่การชุมนุมหรือนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องทางการเมืองหรือประเด็นทางสังคมอื่นๆ

3. สมาคมหรือองค์กรของคนทำงานต้องไม่ถูกยกเลิกหรือถูกระงับโดยการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร หรืออำนาจทางการปกครอง การสั่งยุบหรือระงับสมาคมหรือองค์กรต้องอาศัยอำนาจของฝ่ายตุลาการ เว้นแต่เป็นการยุบหรือระงับโดยสมัครใจ

4. สมาคมหรือองค์กรของคนทำงานต้องมีเสรีภาพในการรวมกันก่อตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับที่สูงขึ้น (สหพันธ์และสมาพันธ์) ได้ รวมถึงสมาคมและองค์กรของคนทำงานในระดับระหว่างประเทศด้วย

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

1. การรวมตัว: รัฐบาลต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวของคนทำงานในประเด็นสำคัญ คือ คุ้มครองคนทำงานจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเพื่อขัดขวางการเข้าร่วมสหภาพแรงงานของคนทำงาน หรือเพื่อบีบให้คนทำงานออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คุ้มครองคนทำงานไม่ให้ถูกไล่ออกจากงานหรือถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยสาเหตุจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน คุ้มครองสหภาพแรงงานไม่ให้ถูกแทรกแซงจากนายจ้างและจากภาครัฐเอง ไม่ว่าจะเป็นการแทรกแซงในระหว่างการก่อตั้งสหภาพ การแทรกแซงการดำเนินกิจกรรมของสหภาพหรือการแทรกแซงการบริหารองค์กรของสหภาพ

2. การร่วมเจรจาต่อรอง: รัฐบาลต้องส่งเสริมและยอมรับการเจรจาแบบทวิภาคีโดยสมัครใจของนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างกับองค์กรของคนทำงานอันเป็นการเจรจาเพื่อขอเปลี่ยนแปลง ขอเพิ่ม หรือขอลดหย่อนสภาพการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงานที่เคยทำไว้ระหว่างกัน เช่น อัตราค่าจ้าง การจัดชั่วโมง/เวลาการทำงาน การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน การกำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้าง ฯลฯ[40]

---

[40] ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญา. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2556, จาก *http://ils.labour.go.th/attachments/007_Rights%20officials.pdf*

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 ค.ศ. 1949 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) (Migration for Employment (Revised)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้รัฐ รัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการ โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะสาเหตุที่ผู้หางานทำมีสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ แตกต่างกัน นอกจากนั้นรัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติต่อคนในชาติให้เท่าเทียมคนในสัญชาติของตนเองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าตอบแทน การประกันสังคม ภาษีอากร การคุ้มครองด้านกฎหมายอื่นๆ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 111 ค.ศ. 1958 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (C111 Discrimination in Respect of Employment and Occupation 1958)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 143 ค.ศ. 1975 ว่าด้วยคนงานอพยพ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) (Migrant Workers Supplementary Provisions)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดกฎเกณฑ์การควบคุมแรงงานอพยพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ประเทศสมาชิกขจัดผู้อพยพแรงงานซึ่งทำงานในลักษณะลักลอบและการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งขจัดผู้หาคนมาทำงานในลักษณะดังกล่าว วิธีการข้างต้นให้กระทำโดยการกำหนดกฎหมาย รวมทั้งขจัดผู้คนมาทำงานในลักษณะดังกล่าว วิธีการข้างต้นให้กระทำโดยการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ในการสืบหาว่าการจ้างแรงงานไม่ถูกต้องแห่งใด รวมทั้งการกำหนดวิธีบริหารและการลงโทษ

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่รวมถึงผู้อพยพแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้อง แต่ต้องว่างงานลงภายหลัง หรือสิทธิของเขาอาจถูกลิดรอนลงอันเนื่องมาจากกรณีดังกล่าวและที่สำคัญแรงงานเหล่านั้นจะถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้ ไม่ว่าสาเหตุเกิดจากความมั่นคงในการทำงานและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

ในส่วนของโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน อนุสัญญาฉบับนี้ระบุให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและให้หลักประกันแก่แรงงานอพยพที่ถูกต้องเพื่อให้โอกาสตลอดจนการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับแรงงานคนอื่นๆ ในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ การประกันสังคม สิทธิในด้านสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติในประเทศนั้น

ดังนั้นแรงงานอพยพตามอนุสัญญาฉบับนี้ไม่รวมถึงลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ บุคคลซึ่งเข้ามาในฐานะนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรม บุคคลที่เข้ามาชั่วคราว อันเนื่องมาจากการขออนุญาตภายในประเทศเพื่อทำงานเฉพาะด้านและต้องกลับไปเมื่อโครงการนั้นสำเร็จเป็นต้น

นอกจากนี้ยังกำหนดให้ประเทศสมาชิกเสาะหาความร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างและหน่วยงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประกันว่าจะมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันแก่แรงงานอพยพอย่างถูกต้อง

ข้อแนะฉบับที่ 151 คนงานอพยพ พ.ศ. 2518 (Migrant Workers 1975)

ข้อแนะฉบับนี้ให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันข้อแนะฉบับนี้ จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและอื่นๆ เท่าเทียมกันกับแรงงานภายในประเทศนั้นๆ และต้องพยายามส่งเสริมความสามัคคีระหว่างแรงงานภายในประเทศและแรงงานอพยพ โดยมีการจำกัดขอบเขตและประเภทของการจ้างแรงงานซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศ โดยคำนึงถึงความต้องการของประเทศที่แรงงานนั้นอพยพและประเทศที่รับแรงงานนั้น รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งสอง

นอกจากนี้ควรให้มีองค์กรนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้คำปรึกษาถึงสิทธิ ระเบียบปฏิบัติ ความรู้ด้านภาษา และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมในประเทศที่แรงงานได้เข้าไปทำงานรวมถึงประสบการณ์ต่างๆ รวมถึงควรมีมาตรการป้องกันอันตรายจากการประกอบอาชีพ โดยให้ได้รับการฝึกอบรม หรือมีวิธีการทำให้แรงงานเหล่านั้นเข้าใจภาษาต่างประเทศได้ดีขึ้นและการให้โอกาสให้แรงงานอพยพที่ทำงานเป็นเวลานานพอสมควรได้กลับไปเยี่ยมครอบครัวหรือให้ครอบครัวมาอยู่ด้วยโดยที่ครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานภายในประเทศนั้นๆ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 155 ค.ศ. 1981 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ถูกพิจารณาเป็นครั้งแรกในที่ประชุมใหญ่ประจำปีสมัยที่ 67 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน ค.ศ. 1981 ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ที่ประชุมมีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอความเห็นว่าข้อเสนอเรื่องนี้ควรเสนอในรูปแบบอนุสัญญาระหว่างประเทศจนกระทั่งที่ประชุมใหญ่ได้พิจารณารับรองเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน ค.ศ. 1981 หลักการของอนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับคนทำงานทุกประเภทที่มีการจ้างงานโดยมีขอบเขตการคุ้มครองครอบคลุมไปถึงสถานที่ทุกแห่งซึ่งคนทำงานจำเป็นต้องอยู่หรือไปด้วยเหตุผลในการทำงาน และอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างทั้งยังคุ้มครองครอบคลุมถึงสุขภาพของคนทำงานที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน อันมิได้หมายถึงสุขภาพที่ปลอดจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจซึ่งได้รับผลโดยตรงจากการทำงานอีกด้วย

ข้อแนะที่ 164 เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981

ข้อแนะที่ 164 ได้ผ่านการรับรองเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน ค.ศ. 1981 ซึ่งมีชื่อเรียกว่า “ข้อแนะเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981”[41] โดยมีเนื้อหาขยายขอบเขตของอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 มีวัตถุประสงค์เพื่อการขยาย “สาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ” ให้ครอบคลุมถึงกิจกรรมทุกสาขา ซึ่งมีการจ้างคนทำงานรวมทั้งงานบริการของรัฐด้วย ซึ่งโดยปกติการจ้างบริการของรัฐอาจจะเป็นประเด็นปัญหาที่ถกเถียงกันว่าควรอยู่ในบังคับของอนุสัญญาด้วยหรือไม่ขยาย “คนทำงาน” ให้ครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างรวมทั้งคนทำงานของรัฐด้วย “สถานที่ทำงาน” ครอบคลุมถึง ทุกสถานที่ซึ่งคนทำงานจำเป็นต้องอยู่หรือไป ณ ที่นั้นด้วยเหตุผลในการทำงานของตนและเป็นที่ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างทั้งทางตรงหรือทางอ้อม รวมทั้ง “สุขภาพ” ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานมิได้หมายถึงเพียงเฉพาะการปลอดจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงองค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจที่ส่งผลต่อสุขภาพ ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความปลอดภัยและสุขลักษณะในการทำงานหลักการที่สำคัญของข้อแนะดังกล่าว คือมีการกำหนดหลักการในเรื่องของการปฏิบัติทางเทคนิคโดยกำหนดให้คำนึงถึงหลักการของการจัดลำดับความสำคัญในการขจัดเหตุของการเกิดอันตรายและการดำเนินมาตรการต่างๆ ควรมีความสอดคล้องกับนโยบายทางด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยระดับชาติในเรื่องดังต่อไปนี้

1) การออกแบบการกำหนดที่ตั้ง ลักษณะโครงสร้าง การติดตั้ง การบำรุงรักษา การซ่อมแซม การดัดแปลงสถานที่ทำงาน และวิธีการในการเข้าและออกจากสถานที่ดังกล่าว[42]

2) แสงสว่าง การระบายอากาศ ความเป็นระเบียบและความสะอาดของสถานที่ทำงาน

3) อุณหภูมิ ความชื้นและการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงาน

4) การออกแบบ การก่อสร้าง การใช้ การบำรุงรักษา การทดสอบ และการตรวจเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย การอนุมัติ และการขนย้ายเครื่องจักรและอุปกรณ์ดังกล่าว

5) การป้องกันภาวะกดดันที่เป็นอันตรายต่อร่างกายหรือทางจิตใจอันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน

6) การจัดการ การจัดวางและการจัดเก็บสิ่งของที่มีน้ำหนักมากหรือวัตถุต่างๆ โดยแรงกายภาพหรือเครื่องจักร

---

[41] International Labour Organization, Report III (IB)-General Survey Concerning the Occupational Safety and Health Recommendation 1981 No.164).

[42] The Occupational Safety and Health Recommendation 1981 (No. 164), Article 3.

7) การใช้ไฟฟ้า

8) การผลิต การบรรจุหีบห่อ การปิดฉลาก การขนส่ง การจัดเก็บและการใช้สสารและสารที่อันตราย การกำจัดของเสียและกากเหลือใช้ของสสารและสารดังกล่าวและการนำสสารหรือสารชนิดอื่นที่ไม่มีอันตรายหรือมีอันตรายน้อยกว่ามาใช้แทนตามความเหมาะสม

9) การคุ้มครองจากการแผ่รังสี

10) การป้องกัน การควบคุม และการคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายจากการทำงานอันเนื่องมาจากเสียงและการสั่นสะเทือน

11) การควบคุมบรรยากาศ และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน

12) การป้องกันและการควบคุมอันตรายจากความกดอากาศที่สูงและต่ำ

13) การป้องกันอัคคีภัยและการระเบิด และการดำเนินมาตรการต่างๆ ในกรณีที่เกิดอัคคีภัยและการระเบิด

14) การออกแบบ การผลิต การจัดหาวัตถุดิบ การใช้ การบำรุงรักษาและการทดสอบชุดป้องกันและอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล

15) การติดตั้งสุขภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการชำระล้าง สิ่งอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนและเก็บชุดสวมใส่ การจัดหาน้ำดื่ม และสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการอื่นๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

16) การปฐมพยาบาล

17) การจัดทำแผนเตรียมรับกรณีฉุกเฉิน

18) การกำกับดูแลสุขภาพคนทำงาน

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 170 ค.ศ. 1970 ว่าด้วยสารเคมี

สารเคมีเป็นสิ่งที่มีทั้งประโยชน์และโทษในตัวเองความก้าวหน้าของโลกมนุษย์ส่วนหนึ่งมาจากการใช้สารเคมีในการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันปัญหามลพิษทางอากาศ ทางน้ำ และทางดิน ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ตลอดจนระบบนิเวศน์ก็มีสาเหตุมาจากสารเคมีด้วย นอกจากนี้อุบัติภัยร้ายแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่วนหนึ่งก็มาจากการระเบิดของสารเคมีด้วยเช่นกัน อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้สารเคมีในการทำงานเพื่อป้องกันหรือลดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากสารเคมี มีแนวความคิดที่จะสร้างความปลอดภัยในการใช้สารเคมี ดังนี้

1) ต้องแน่ใจว่าสารเคมีทุกชนิดถูกประเมินเป็นอันตราย (Hazard)

2) นายจ้างมีกลไกที่จะได้รับข้อมูลความปลอดภัยสารเคมีจากผู้จัดหาสารเคมีให้ (Suppliers) เพื่อที่จะทำให้นายจ้างสามารถจัดทำโปรแกรมป้องกันอันตรายจากสารเคมีได้อย่างเหมาะสม

3) คนทำงานได้รับข้อมูลความปลอดภัยสารเคมีและมาตรการความปลอดภัยที่มีเพื่อที่จะสามารถเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง

4) สร้างหลักการให้กับแต่ละโปรแกรม เพื่อจะทำให้สารเคมีถูกใช้อย่างปลอดภัย

3.2.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ ค.ศ. 1948

ปฏิญญาสากลถือว่าเป็นมาตรฐานทั่วไปสำหรับประชาชนทุกคน ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา และเป็นที่ยอมรับของประเทศต่างๆ โดยถือว่าเป็นแนวปฏิบัติสำหรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพนั้นมีปรากฏอยู่ในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 14 ข้อ 23 ข้อ 24 ข้อ 25 (1) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้[43]

ข้อ 1 ทุกคนเกิดมาย่อมมีอิสระและเสมอภาคกันในสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ[44]

ข้อ 2 (1) ทุกคนย่อมมีสิทธิเสรีภาพตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้โดยปราศจากความแตกต่างอย่างใดๆ อาทิเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นๆ ชาติเผ่าพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน ถิ่นกำเนิด หรือสถานะอื่นๆ

(2) อนึ่งจะไม่มีความแตกต่างใดๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางศาล หรือทางการระหว่าประเทศ หรือ ดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราชอยู่ในการความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใดๆ ทั้งสิ้น[45]

ข้อ 6 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายทุกแห่งทุกที่[46]

ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญาและจากการยุยงให้เกิดการเลือกปฏิบัติ[47]

---

[43] United Nations 1988. *Human Rights A Compilation of International Instruments* 1948-1988. p. 2.

[44] The International Bill of Human Rights 1948, Art 1.

[45] Ibid. Art 2.

[46] Ibid. Art 6.

[47] Ibid. Art 7.

ข้อ 14 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาและมีสิทธิที่จะพักอาศัยในประเทศอื่นๆ เพื่อลี้ภัยจากการเข่นฆ่า

(2) จะอ้างสิทธินี้ไม่ได้ ในกรณีที่การดำเนินคดีสืบเนื่องมาจากความผิดที่ไม่ใช่การเมือง หรือ จากการกระทำอันขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติ[48]

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยมีอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์แห่งการงานและการคุ้มครองจากการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

(3) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะเป็นหลักประกันแก่ตนเองและครอบครัวซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และถ้าจำเป็นจะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของตน[49]

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาว่างรวมทั้งการจำกัดเวลาการทำงานตามสมควรและมีวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง[50]

ข้อ 25 (1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและการดูแลรักษาทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็นและได้รับสิทธิประกันเมื่อว่างงาน ทุพพลภาพ เป็นหม้าย ชราภาพ หรือขาดอาชีพอื่นๆ พฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจของตน[51]

3.2.3 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ ค.ศ. 1990

อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ กล่าวคือ อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1990 ว่าด้วยสิทธิของแรงงานอพยพทุกคนและสมาชิกในครอบครัว[52]

อนุสัญญาฉบับนี้มีทั้งสิ้น 93 มาตราเป็นหนึ่งอนุสัญญาที่ยาวที่สุดและละเอียดที่สุด อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้จัดได้ว่าเป็นหนึ่งในสิทธิมนุษยชนทั่วไปที่ถูกนำไปใช้และเผยแพร่อย่างกว้างขวางสืบเนื่องมาจากมาตรฐานที่ยอมรับโดยเนื้อหาและโครงสร้างดังนี้

---

[48] Ibid. Art 14.

[49] Ibid. Art 23.

[50] Ibid. Art 24.

[51] Ibid. Art 25 (1).

[52] United Nations 1990. *The Convention on the Rights of All Mograant Workers and Members of Their Family.*

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับนิยามของแรงงานอพยพ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการใช้สิทธิ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแรงงานทั้งหมด

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานอพยพที่จดทะเบียน

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับบทบัญญัติที่ใช้กับแรงงานอพยพบางประเภท

ส่วนที่ 6 เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการส่งเสริมการอพยพแรงงานระหว่างประเทศที่ชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนที่ 7 เกี่ยวกับการปรับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ และข้อผูกพันของประเทศสมาชิกกับสหประชาชาติและกฎเกณฑ์ทั่วไป

ข้อผูกพันที่สำคัญของประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ โดยเฉพาะส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพทุกคนรวมทั้งสมาชิกในครอบครัวของแรงงานเหล่านั้น อาทิเช่น

1. แรงงานมีอิสระที่จะเดินทางออกและเดินทางเข้าประเทศต้นทาง (มาตรา 1-2)[53]

2. แรงงานมีสิทธิที่จะมีอิสระจากการถูกทรมานและการควบคุม หรือลงโทษอย่างโหดเหี้ยม หรือไร้ความปราณี (มาตรา10)[54]

3. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย (มาตรา 14)[55]

4. สิทธิที่จะได้อยู่ทุกๆ ที่ในฐานะคนๆ หนึ่ง (มาตรา 24)[56]

5. สิทธิที่จะได้เข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมอื่นโดยชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 26)[57]

6. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือจากสถานกงสุลและสถานฑูตของประเทศต้นทาง (มาตรา23)[58]

7. สิทธิที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารทุกอย่าง (ข้อมูลของประเทศต้นทางและประเทศที่จ้างงานรวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้กับงานของแรงงานเหล่านั้น ที่พักอาศัย และค่าชดเชยที่ควรจะได้รับเนื่องจากการทำงาน) (มาตรา 33 และมาตรา 37)[59]

---

[53] Ibid. Art 1-2.

[54] Ibid. Art 10.

[55] Ibid. Art 14.

[56] Ibid. Art 24.

[57] Ibid. Art 26.

[58] Ibid. Art 23.

8. แรงงานอพยพมีสิทธิที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะของประเทศต้นทางและลงคะแนนเลือกตั้งหากประเทศของตนมีการเลือกตั้ง (มาตรา 41)[60]

9. ประเทศสมาชิกควรหามาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองครอบครัวของแรงงานอพยพ (หมายความว่าประเทศต้นทางควรมีมาตรการในการช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของแรงงานอพยพที่อยู่ในประเทศต้นทาง (มาตรา 44)[61]

10. สิทธิของแรงงานที่จะส่งเงินและออมเงิน (มาตรา 47)[62]

11. ประเทศสมาชิกควรจะปรึกษาหารือและเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการว่าจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเพื่อมนุษยชน (มาตรา64)[63]

12. ประเทศสมาชิกควรให้บริการเกี่ยวกับการตอบคำถามของการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ อาทิเช่น การบัญญัติและผลของนโยบาย การแลกเปลี่ยนข้อมูล การหาข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับนโยบาย การติดต่อกับสถานกงสุล รวมทั้งการบริการอื่นที่จำเป็น (มาตรา 65)[64]

13. ประเทศสมาชิกจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อสกัดกั้นและปราบปรามการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (มาตรา 68)[65]

14. ประเทศสมาชิกควรที่จะดำเนินการส่งแรงงานอพยพที่เสียชีวิตกลับเข้าสู่ประเทศต้นทาง (มาตรา 71)[66]

ในทางปฏิบัติอนุสัญญาฉบับนี้เป็นกลไกหนึ่งในการบังคับใช้ทางอ้อม ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะต้องมีมาตรการช่วยแหลืออย่างมีประสิทธิภาพตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ และมาตรการอื่นที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญา (มาตรา 84)[67]

---

[59] Ibid. Art 31, 37.

[60] Ibid. Art 41.

[61] Ibid. Art 44.

[62] Ibid. Art 47.

[63] Ibid. Art 64.

[64] Ibid. Art 65.

[65] Ibid. Art 68.

[66] Ibid. Art 71.

[67] Ibid. Art 84.

3.2.4 แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Integration) ภายในปี 2558 ของประชาคมอาเซียนนั้น ถือเป็นพัฒนาการของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่ก้าวข้ามสหภาพทางภาษีศุลกากร (Custom Union) มาเป็นตลาดร่วม (Common Market) ถือว่ามีลักษณะเฉพาะ หรืออัตลักษณ์ของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้ ลัดขั้นตอนของการพัฒนาสู้ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงมีลักษณะที่เป็นตลาดร่วม (Common Market) ทางเศรษฐกิจที่ไม่สมบูรณ์นักเมื่อเทียบกับอียู มีความชัดเจนมากขึ้นตามลำดับว่า ระบบเศรษฐกิจโลกจะมีการเคลื่อนย้ายศูนย์กลางมายังเอเชียมากขึ้นตามลำดับ ขณะที่ประเทศต่างๆ จะเดินหน้าเปิดเสรีมากขึ้นเรื่อยๆ ภาวะไร้พรมแดนจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในศตวรรษที่ 21 จะเกิดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจขนาดใหญ่สามกลุ่ม คือการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิเอเชียตะวันออก การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในทวีปอเมริกา การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในยุโรป ขณะที่มนุษยชาติต้องเผชิญปัญหาในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่เป็นปัญหาร่วมกันมากขึ้น โดยเฉพาะภัยพิบัติทางธรรมชาติและภาวะโลกร้อน

กลุ่มประเทศอาเซียนได้จัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่างๆ หรือพิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่องดังนี้

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว จะนำไปสู่การใช้กฎระเบียบการค้าในประเทศสมาชิกทั้งหมดเป็นอย่างเดียวกัน (Harmonization of Rules and Regulations) ทั้งในด้านมาตรฐานคุณภาพ ราคา อัตราภาษีรวมถึงกฎระเบียบในการซื้อขาย การขจัดมาตรการและข้อกีดกันต่างๆ รวมถึงการมีมาตรการอำนวยความสะดวกทางการค้า เงื่อนไขการเคลื่อนย้ายบุคคลสัญชาติอาเซียนและประเภทบริการและการลงทุนที่เสรีมากขึ้น

2. การสร้างอาเซียนให้เป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง (Highly Competitive Economic Region) ในเวทีการค้าโลกได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โทรคมนาคม การเงินการธนาคาร การจัดระบบการค้าให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม และการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น

3. การพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกอาเซียน โดยพัฒนา SMEs และเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการความร่วมมือต่างๆ เช่น โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration: IAI) ในการลดช่องว่างการพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละประเทศสมาชิก

4. การเชื่อมโยงของอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลก ด้วยการเน้นและปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจอาเซียนกับประเทศนอกภูมิภาคให้มีท่าทีร่วมกันโดยการจัดทำเขตการค้าเสรีอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่างๆ เพื่อให้เครือข่ายการผลิตและจำหน่ายภายในอาเซียนเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจส่วนอื่นของโลก

รวมถึงให้มีการเร่งรัดการดำเนินงานรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในกลุ่มอาเซียน ทางด้านการค้า การบริการ การลงทุน แรงงาน และเงินทุน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ด้านสินค้า: มุ่งลดภาษีสินค้าของประเทศสมาชิกเดิมให้เป็น 0% ภายในปี 2553 (ค.ศ. 2010) และมุ่งลดภาษีสินค้าของประเทศสมาชิกใหม่ ปี 2558 (ค.ศ. 2015) รวมทั้งยกเลิกมาตรการ (Non-Tariff Barriers: NTBs) โดยเร็วตลอดจนปรับปรุงกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า (Rules of Origin: ROO) และใช้พิกัดอัตราศุลกากรที่สอดคล้องกัน

2. ด้านบริการ: ยกเลิกข้อจากัดในการประกอบการด้านการค้าบริการในอาเซียนภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020)

3. ด้านการลงทุน: เปิดให้มีการลงทุนเสรีในอาเซียนและให้ปฏิบัติต่อนักลงทุนอาเซียนเปรียบเสมือนนักลงทุนในประเทศ ภายในปี 2553 (ค.ศ. 2010)

4. ด้านแรงงาน: ให้แรงงานฝีมือ สามารถเคลื่อนย้ายภายในอาเซียนได้อย่างเสรี

5. ด้านเงินทุน: มุ่งให้มีการไหลเวียนของเงินทุนที่เสรีมากขึ้น และเร่งรัดการเปิดเสรีการค้าสินค้าและบริการให้เห็นผลชัดเจนขึ้น

การเปิดเสรีการค้าบริการภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น มีเป้าหมายคือลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดในด้านต่างๆ ลง และเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นให้กับบุคคล/นิติบุคคลสัญชาติอาเซียน ดังนี้

(1) สาขาบริการสำคัญ (Priority Integration Sectors: PIS) ได้แก่ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาสุขภาพ สาขาการท่องเที่ยว และสาขาโลจิสติกส์

(2) สาขาบริการอื่น (Non-Priority Services Sector) ครอบคลุมบริการทุกสาขานอกเหนือจากสาขาบริการสำคัญ (Priority Services Sectors) และการบริการด้านการเงิน ที่กำหนดเป้าหมายการเปิดเสรีภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) ทั้งนี้ สามารถยกเว้นสาขาที่อ่อนไหวได้

(3) สาขาการบริการด้านการเงิน จะทยอยเปิดเสรีตามลำดับอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อรักษาไว้ซึ่งความ มั่นคงทางการเงิน เศรษฐกิจและสังคมโดยประเทศที่มีความพร้อมสามารถเริ่มดำเนินการเปิดเสรีภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) ในสาขาที่ระบุไว้ก่อน และประเทศสมาชิกที่เหลือสามารถเข้าร่วมในภายหลัง

ในส่วนของภาคบริการทางการเงินนั้นเห็นชัดว่าจะยังไม่ได้เปิดเสรีอย่างเต็มที่ในปี พ.ศ. 2558 ขณะที่ความแข็งแกร่งและความพร้อมของธุรกิจอุตสาหกรรมการเงินการธนาคารของไทยนั้นอยู่ในอันดับ 3 รองจากสิงคโปร์และมาเลเซีย เท่านั้น[68]

3.2.5 ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA)

จากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations: ASEAN) โดยกำหนดทิศทางความร่วมมือไปสู่ "ประชาคมอาเซียน" (ASEAN Community: AEC) ภายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างมีเสรี เป็นข้อตกลงยอมรับร่วมกันที่ประเทศสมาชิกได้จัดทำเพื่อสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) โดยมี 8 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก นักบัญชี และวิชาชีพท่องเที่ยว รายละเอียด ดังนี้

1. แพทย์

เป็นผู้ที่ปรับปรุง หรือ คิดค้นแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการป้องกันรักษาโรค ทำงานวิจัยเกี่ยวกับความผิดปกติของมนุษย์และโรคต่างๆ วิธีการรักษาโรค ความผิดปกติหรืออุบัติเหตุที่วินิจฉัยแล้ว รวมถึงการรักษาเฉพาะทางทั้งทางด้านอายุรกรรมและศัลยกรรม ให้คำแนะนำวิธีป้องกันและรักษาโรค มีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างกฎระเบียบเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพที่ดี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของสังคม

ทั้งนี้ อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน(ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA)มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือ เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน และผ่านการทดสอบและได้รับการประเมินโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพแพทย์ได้รับใบอนุญาตสำหรับการประกอบอาชีพจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ กำกับดูแลของประเทศแหล่งกำเนิดว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติทางด้านเทคนิค จริยธรรม และกฎหมายที่จะประกอบวิชาชีพแพทย์

(1) แพทย์วิชาชีพ มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. สำเร็จการศึกษาวิชาชีพแพทย์ซึ่งได้รับการยอมรับของประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศปลายทาง

2. ได้รับใบอนุญาตจากประเทศแหล่งกำเนิดที่ยังมีผลในปัจจุบัน

---

[68] ข้อมูล AEC–Blueprint. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://ประชาคมอาเซียน.net/aec-blueprint/.*

3. มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพแพทย์ไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อเนื่องในประเทศแหล่งกำเนิด

4. ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

5. ได้รับการรับรองจากผู้ที่มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพแพทย์ว่าไม่มีประวัติการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ด้านเทคนิค มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพแพทย์ทั้งในประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศอื่นๆ

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพ

แพทยสภา เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ในประเทศไทย ย่อมเป็นฟันเฟืองที่สำคัญเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้เป็นองค์กรตัวแทน ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2511 บริหารโดยคณะกรรมการแพทยสภาโดยมีนายกแพทยสภา หรือเลขาธิการแพทยสภา เป็นผู้ดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งการดำเนินการของแพทยสภา[69]

2. ทันตแพทย์

เป็นผู้ที่ตรวจ วินิจฉัย บำบัดหรือป้องกันโรคฟัน โรคอวัยวะที่เกี่ยวกับฟัน โรคอวัยวะในช่องปาก โรคขากรรไกร รวมทั้งการกระทำศัลยกรรมและการกระทำใดๆ ในการบำบัด บูรณะและฟื้นฟูสภาพอวัยวะในช่องปาก กระดูกใบหน้าที่เกี่ยวเนื่องกับขากรรไกรและการทำฟันในช่องปาก

ทั้งนี้ ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือ เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน และผ่านการทดสอบและได้รับการประเมินโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพทันตแพทย์ ได้รับใบอนุญาตสำหรับการประกอบอาชีพจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ กำกับดูแลของประเทศแหล่งกำเนิดว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติทางด้านเทคนิค จริยธรรม และกฎหมายที่จะประกอบวิชาชีพทันตแพทย์

(1) ทันตแพทย์วิชาชีพ มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. สำเร็จการศึกษาวิชาชีพทันตแพทย์ซึ่งได้รับการยอมรับของประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศผู้รับ

2. ได้รับใบอนุญาตจากประเทศแหล่งกำเนิดที่ยังมีผลในปัจจุบัน

3. มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพทันตแพทย์ไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อเนื่องในประเทศแหล่งกำเนิด

---

[69] ข้อมูลแพทยสภา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *http://www.tmc.or.th.*

4. ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของประเทศแหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

5. ได้รับการรับรองจากผู้ที่มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพทันแพทย์ว่าไม่มีประวัติการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ด้านเทคนิค มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ทั้งในประเทศแหล่งกำเนิดและประเทศอื่นๆ

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพทันตแพทย์

ทันตแพทยสภา กล่าวคือ ทันตแพทยสภาก่อตั้งในปี พ.ศ. 2537 ตามกฎหมายที่เรียกว่า "พระราชบัญญัติวิชาชีพทันตกรรม" โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับวิชาชีพทันตแพทย์และอำนาจหน้าที่ในการดูแลประชาชน หากมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจทันตแพทยสภาจึงเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลทันตแพทย์[70]

3. พยาบาล

เป็นผู้ทำวางแผน พัฒนาและควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาลในทุกสาขา คิดค้น ริเริ่ม กำหนดวิธี หรือรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับงานพยาบาลในหน่วยงาน ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาทางการพยาบาล

ทั้งนี้ ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือเป็นบุคคลเป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน และผ่านการทดสอบเพื่อเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล และได้รับการประเมินโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพพยาบาลของประเทศแหล่งกำเนิดมีคุณสมบัติทางด้านเทคนิค จริยธรรมและกฎหมายที่ตะประกอบวิชาชีพพยาบาลและขึ้นทะเบียนหรือได้รับใบอนุญาต ทั้งนี้ไม่รวมถึงพยาบาลเทคนิค

(1) พยาบาลวิชาชีพ มีคุณสมบัติดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล

2. จดทะเบียนและ/หรือได้รับใบอนุญาตจากประเทศแหล่งกำเนิด

3. มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลไม่น้อยกว่า 3 ปีต่อเนื่องก่อนที่จะสมัครขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาต

4. ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในระดับที่น่าพอใจ

5. ได้รับใบรับรองจากผู้ที่มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพพยาบาล (NRA) ของประเทศแหล่งกำเนิดว่าไม่มีประวัติการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงด้านวิชาชีพ

---

[70] ข้อมูลทันตแพทยสภา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *www.dentalcouncil.or.th/*

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพพยาบาล

สภาการพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนามาตรฐานคุณภาพบริการการพยาบาล และการผดุงครรภ์ และผู้ปฏิบัติการพยาบาล ตลอดจนพัฒนาศักยภาพขององค์กรพยาบาลในการเตรียมความพร้อมของพยาบาล และการให้บริการ เพื่อให้มีความพร้อมกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน[71]

4) วิศวกร

เป็นผู้ออกแบบ คำนวณ วางแผน จัดระบบงาน ควบคุมการทำงานโครงการต่างๆ พิจารณาตรวจสอบ ให้คำปรึกษาด้านการก่อสร้างอาคารโรงงาน อาคารสาธารณะ สะพาน อู่เรือ เขื่อนกั้นน้ำ กำแพงกั้นน้ำ โครงการอื่นๆ รวมทั้งการติดตั้ง การใช้ และการบำรุง เครื่องจักรต่างๆ

ทั้งนี้ ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน(ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน และได้รับการประเมินโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับดูแลวิชาชีพของประเทศสมาชิกอาเซียนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติทางด้านเทคนิค จริยธรรมและกฎหมายที่จะประกอบวิชาชีพวิศวกรรมได้อย่างอิสระและขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตสำหรับการประกอบวิชาชีพดังกล่าวจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ

(1) วิศวกรวิชาชีพมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมที่ได้รับการยอมรับและรับรอง
2. ได้รับการประเมินภายในประเทศแล้วว่าสามารถประกอบวิชาชีพได้อิสระ
3. มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติอย่างน้อย 7 ปี หลังจากจบการศึกษา
4. ได้ใช้เวลาอย่างน้อย 2 ปีในหน้าที่รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมที่เด่นชัด
5. ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพวิศวกร

สภาวิศวกร กล่าวคือสภาวิศวกรจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. 2542 มีสถานะเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมรวมทั้งพิจารณาพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต รับรองปริญญา ประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม รับรองความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม รวมทั้งเสนอแนะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการกำหนดและการเลิกสาขาวิศวกรรม

[71] ข้อมูลสภาการพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *www.tnc.or.th*

ควบคุมและออกข้อบังคับสภาวิศวกร โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะสภานายกพิเศษ[72]

5. นักสำรวจ

เป็นผู้นำหลักการทางฟิสิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำการวิจัยขั้นมูลฐานเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ทางฟิสิกส์ในแขนงต่างๆ เช่น กลศาสตร์ ความร้อน แสง เสียง ไฟฟ้าและแม่เหล็ก อิเล็กทรอนิกส์และอะตอม ทำการวิจัยประยุกต์และพัฒนาวิธีปฏิบัติการทางฟิสิกส์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติและปรากฏการณ์ต่างๆ โดยที่ประยุกต์ใช้กับหลักการฟิสิกส์ขั้นมูลฐาน ทางด้านอุตสาหกรรม ออกแบบและปฏิบัติการทดลองด้วยเครื่องมือพื้นฐานทางฟิสิกส์ ปฏิบัติการวัดและวิจัยโดยใช้อุปกรณ์ที่มีความซับซ้อนในการดูแลของนักฟิสิกส์เฉพาะทาง ทำการสอนและพัฒนาแนวความคิดทางทฤษฎีและปฏิบัติการ

ทั้งนี้ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือ เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติอาเซียนและมีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญทางเทคนิคโดยผ่านการประเมินตามเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนดจากองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในช่วงเวลารวมแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(1) นักสำรวจวิชาชีพ มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ได้รับการศึกษาตามเงื่อนไขที่มีผลบังคับใช้อยู่ในประเทศต้นสังกัดที่ยอมรับโดยประเทศผู้รับและยอมรับว่าผ่านเกณฑ์เงื่อนไขทางการศึกษาของประเทศผู้รับ

2. อาจต้องผ่านการทดสอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดขึ้นเพื่อมั่นใจว่าผู้ขอมีความรู้เพียงพอตามกฎหมายมาตรฐานและหลักปฏิบัติของประเทศผู้รับ

3. มีประสบการณ์ด้านการสำรวจภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้วหรืออาจได้รับความยินยอมให้หาประสบการณ์ให้ครบสมบูรณ์ตามกำหนดในประเทศผู้รับก่อนได้สิทธิ์

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพนักสำรวจ

สภาวิศวกร เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพนักสำรวจรวมถึงวิศวกรด้วย ย่อมถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการควบคุมสองวิชาชีพในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6. สถาปนิก

เป็นผู้ทำหน้าที่ออกแบบอาคารต่างๆ ให้สวยงามและสอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ กฎหมาย ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ ทั้งทางเทคนิคและศิลปะโดยคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยและประหยัด ทั้งในด้านราคาค่าก่อสร้างและพลังงานสนองความต้องการของผู้อยู่

[72] ข้อมูลสภาวิศวกร. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *www.coe.or.th.*

อาศัยและผู้ใช้อาคาร ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้นและไม่กระทบให้เป็นผลเสียของส่วนรวม ออกแบบอาคาร สิ่งก่อสร้าง โดยอาควบคุมการก่อสร้างร่วมกับวิศวกร

ทั้งนี้ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือ เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติของประเทศอาเซียน และได้รับการประเมินจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพของประเทศที่เข้าร่วมในสมาชิกอาเซียนแล้วว่ามีความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณ และผ่านการรับรองทางกฎหมายให้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม และยื่นขอสมัครต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลวิชาชีพ

(1) สถาปนิกวิชาชีพ มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาทางสถาปัตยกรรมที่ได้การยอมรับโดยองค์กรด้านการรับรองสถาปัตยกรรมวิชาชีพไม่ว่าจะในประเทศแหล่งกำเนิดหรือประเทศผู้รับ

2. มีใบอนุญาตที่ยังมีผลในปัจจุบันเพื่อประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศแหล่งกำเนิด ซึ่งออกโดยผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพของประเทศอาเซียน

3. มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้ต้องทำงานต่อเนื่องโดยตลอด 5 ปีในขณะที่ถือใบอนุญาต

4. จะต้องได้รับผิดชอบงานด้านสถาปัตยกรรมที่เด่นชัดแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

5. ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในระดับที่น่าพอใจ

6. ได้รับใบรับรองจากผู้ที่มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพของประเทศแหล่งกำเนิดและไม่มีประวัติการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพสถาปนิก

สภาสถาปนิก ถือเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลสถาปนิกหนึ่งในวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มวิชาชีพที่เปิดเสรีด้านแรงงาน จึงเป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของวิชาชีพสถาปนิก

7. นักบัญชี

เป็นผู้มีหน้าที่วางแผน และดำเนินงานด้านการเงินและการคลังของสถานประกอบการธุรกิจบุคคลสถาบันเอกชน และหน่วยงานของรัฐบาล โดยมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวางระบบและระเบียบด้านบัญชี การเงินและงบประมาณ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของต้นทุน ปริมาณและผลตอบแทน รวมทั้งวิเคราะห์สภาพคล่องของกิจการวิเคราะห์งบการเงิน และประเมินผลการลงทุน

ทั้งนี้ข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน(ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA)มีข้อกำหนดโดยสังเขป คือ เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติของประเทศสมาชิก

อาเซียนซึ่งได้รับการประเมินโดยคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี และหรือสภาวิชาชีพบัญชีว่ามีคุณสมบัติทั้งทางเทคนิค ศีลธรรม และกฎหมาย ในการประกอบวิชาชีพโดยอิสระ

(1) นักบัญชีวิชาชีพ มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ต้องได้รับการศึกษาตามเงื่อนไขที่มีผลบังคับใช้อยู่ในประเทศแหล่งกำเนิดและเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี และหรือสภาวิชาชีพบัญชีของประเทศผู้รับ

2. มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ครบถ้วนตามความต้องการที่ระบุไว้โดยประเทศผู้รับ

(2) หน่วยงานที่กำกับดูแลวิชาชีพนักบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นองค์กรชั้นนำในภูมิภาคเพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณเพื่อให้บริการและพร้อมรับการแข่งขันในสากล ทำให้นักบัญชีถูกกำกับดูแลในวิชาชีพบัญชี[73]

8. วิชาชีพท่องเที่ยว

เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2555 ประเทศไทยโดยนายชุมพล ศิลปอาชา รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ลงนามในข้อตกลงดังกล่าวทำให้ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวครอบคลุมทุกประเทศสมาชิกอาเซียน และส่งผลให้แต่ละประเทศต้องดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใน 180 วัน

ตามแผนดำเนินงานที่วางไว้อาเซียนจะจัดทำ “มาตรฐานสมรรถนะขั้นพื้นฐานของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน” (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals: ACCSTP) ให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2558 และสามารถนำไปใช้ได้ในประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศโดย ACCSTP จะระบุถึงสมรรถนะพื้นฐานขั้นต่ำของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวในสายงานสาขาต่างๆ โดยบุคลากรที่ได้รับประกาศนียบัตรสมรรถนะวิชาชีพบริการท่องเที่ยวในสาขาที่ระบุใน ACCSTP จากหน่วยงานที่รับผิดชอบของประเทศใดประเทศหนึ่งจะสามารถทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ได้โดยสิทธิการทำงานจะยังอยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับของประเทศที่บุคคลผู้นั้นถูกจ้างงาน ดังนั้นประกาศนียบัตรดังกล่าวจึงถือเป็นเครื่องรับรองสำคัญสำหรับผู้ที่ต้องการสมัครงานด้านการท่องเที่ยวในประเทศสมาชิกอาเซียน การจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ฯ นี้ มุ่งเน้นสำหรับกลุ่มธุรกิจสำคัญ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจโรงแรม (Hotel Services) และกลุ่มธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว (Travel Services) โดยจะครอบคลุมทั้งหมด 32 ตำแหน่งงานใน 6 สาขา

---

[73] ข้อมูล 8 กลุ่มอาชีพอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *www.doe.go.th/vgnew*

สิทธิในการประกอบวิชาชีพในประเทศผู้รับจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายและข้อบังคับของประเทศผู้รับโดยกำหนดหลักสูตรการท่องเที่ยวแห่งอาเซียนสำหรับ 2 สาขา 6 แผนก 32 ตำแหน่งงาน ดังนี้

(1) สาขาที่พัก (Hotel Services)

1.1 แผนกต้อนรับ (Front Office) มี 5 ตำแหน่งงาน

1. ผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ (Front Office Manager)
2. ผู้ควบคุมดูแลฝ่ายต้อนรับ (Front Office Supervisor)
3. พนักงานต้อนรับ (Receptionist)
4. พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator)
5. พนักงานยกกระเป๋า (Bell Boy)

1.2 แผนกแม่บ้าน(House Keeping) มี 6 ตำแหน่งงาน

1. ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน (Executive Housekeeper)
2. ผู้จัดการฝ่ายซักรีด (Laundry Manager)
3. ผู้ควบคุมดูแลห้องพัก (Floor Supervisor)
4. พนักงานซักรีด (Laundry Attendant)
5. พนักงานดูแลห้องพัก (Room Attendant)
6. พนักงานทำความสะอาด (Public Area Cleaner)

1.3 แผนกประกอบอาหาร (Food Production) มี 7 ตำแหน่งงาน

1. หัวหน้าพ่อครัว (Executive Chef)
2. พ่อครัวแต่ละงาน (Demi Chef)
3. ผู้ช่วยพ่อครัวฝ่ายอาหาร (Commis Chef)
4. พ่อครัวงานขนมหวาน (Chef de Partie)
5. ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (Commis Pastry)
6. งานขนมปัง (Baker)
7. งานเนื้อ (Butcher)

1.4 แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage Service) มี 5 ตำแหน่งงาน

1. ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director)
2. ผู้จัดการอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager)
3. หัวหน้าพนักงานบริกร (Head Waiter)
4. พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender)

5. พนักงานบริกร (Waiter)

(2) สาขาการเดินทาง (Travel Services)

2.1 แผนกธุรกิจนำเที่ยว (Travel Agencies) มี 4 ตำแหน่งงาน

1. ผู้จัดการทั่วไป (General Manger)
2. ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป (Assistant General Manager)
3. หัวหน้าผู้แนะนำการเดินทาง (Senior General Manager)
4. ผู้แนะนำการเดินทาง (Travel Consultant)

2.2 แผนกบริหารธุรกิจนำเที่ยว (Tour Operation) มี 5 ตำแหน่งงาน

1. ผู้จัดการธุรกิจ (Product Manager)
2. ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด (Sales and Marketing Manager)
3. ผู้จัดการฝ่ายบัญชี (Credit Manager)
4. ผู้จัดการฝ่ายตั๋ว (Ticketing Manager)
5. ผู้จัดการฝ่ายท่องเที่ยว (Tour Manager)[74]

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพข้างต้นที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจึงต้องศึกษาของมูลและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพราะอาจได้รับผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ไม่มากก็น้อย แต่ก็ยังพอมีเวลาที่ภาครัฐจะตื่นตัวให้ความสำคัญแก่ทุกภาคส่วนไม่จะเป็นการศึกษา ซึ่งต้องพัฒนาทักษะภาษาของแรงงานไทยเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาอารยะการพัฒนาทักษะแรงงานวิชาชีพ ซึ่งเปรียบเสมือนรับคมอยู่เสมอเป็นการกระตุ้นแรงงานวิชาชีพโดยสภาวิชาชีพต่างๆ ต้องเข้ามามีส่วนในการพัฒนา

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายต่างประเทศ

3.3.1 กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศสิงคโปร์

การเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ของแรงงานต่างด้าวมีอยู่ 2 แบบ คือการเข้าไปทำงานโดยถูกกฎหมายมีใบอนุญาตการทำงานและมีการทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง และการเข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมาย ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง แรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศโดยผิดกฎหมายและอยู่ทำงานต่อ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะลักลอบเข้าประเทศสิงคโปร์โดยไม่มีพาสปอร์ตซึ่งแรงงานดังกล่าวจะเป็น

---

[74] ข้อมูล 8 กลุ่มวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.thai-aec.com/635#ixzz2LUdU3oap.*

ชาวมาเลเซีย โดยอาศัยจากการเข้าออกประเทศสิงคโปร์ทำได้ง่ายโดยเข้ามาตามชายแดนเพื่อลักลอบเข้ามาหางานทำ

ประเภทที่สอง แรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศโดยถูกกฎหมาย ในฐานะนักท่องเที่ยว และอยู่ทำงานต่อในวีซ่านักท่องเที่ยวหลังจากวีซ่าหมดอายุ 14 วัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในลักษณะดังกล่าวจะเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายด้วยความสมัครใจ แต่ทั้งนี้จะอยู่ในสิงคโปร์ได้ไม่เกิน 90 วัน มิฉะนั้นจะได้รับโทษหนักตามกฎหมายคนเข้าเมืองของสิงคโปร์

ประเภทที่สาม แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสิงคโปร์โดยมีใบอนุญาตทำงานแต่ใบอนุญาตหมดอายุแล้วก็ยังคงทำงานอยู่โดยจะเปลี่ยนสถานะกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นแรงงานต่างด้าวที่ใช้เอกสารปลอม เช่น ใบอนุญาตทำงานปลอม พาสปอร์ตปลอมรวมถึงผู้อพยพซ้ำซึ่งหมายถึงแรงงานต่างด้าวซึ่งเคยทำงานอยู่ในสิงคโปร์จนครบกำหนดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน คือ 4 ปี เรียบร้อยแล้วและกลับเข้ามาในสิงคโปร์อีกครั้งภายใต้ชื่อใหม่ พาสปอร์ตใหม่ ลักษณะตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์เป็นการควบคุมดังนี้

1) กฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วยกฎหมาย 2 ฉบับ คือ[75]

(1) กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองคือ Immigration Act (Chapter 133) โดยมีกฎหมายรองรับที่เรียกว่า Immigration Regulations ทั้งนี้ในส่วนของ Immigration Act (Chapter 133) เป็นการควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้าประเทศและการเดินทางออกจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว กล่าวคือตามกฎหมายฉบับดังกล่าวนั้น นอกจากที่ได้บัญญัติห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศ หากไม่ได้ถือครองเอกสารการเข้าเมืองที่เรียกว่า Entry Permit ที่ทางกองตรวจคนเข้าเมืองออกให้แล้ว ยังห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศหากไม่ได้ถือครองใบอนุญาตที่เรียกว่า Pass ด้วย (Immigration Act, Part II Section 6) โดย Pass นี้ออกให้แก่คนต่างด้าวทุกคนที่ต้องการเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ด้วย

กฎหมายคนเข้าเมืองนี้ได้แก้ไขครั้งล่าสุดเมื่อปี 1998 มีเนื้อหาสำคัญที่แก้ไขคือการตรวจโรคคนต่างด้าวเข้าเมือง ผู้ที่ไม่ได้รับการตรวจโรคจะต้องถูกปรับและจำคุกไม่เกิน 6 เดือน และยกเลิกใบอนุญาตเข้าประเทศสำหรับผู้ที่ติดเชื้อ HIV จะไม่พิจารณาให้เดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้นยังได้มีการแก้กฎหมาย เพื่อให้มีการบันทึก เก็บรักษาและดึงข้อมูลลายนิ้วมือของผู้เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ไว้เป็นหลักฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ด้วย ระบบฐานข้อมูลที่เรียกดูได้จาก

---

[75] ศูนย์วิจัยกฎหมายและพัฒนา. (2543). *ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต*. หน้า 93.

กระทรวงกำลังคนจะมีเครือข่ายออนไลน์ไปยังทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวทุกคนต้องมีบัตรนี้ติดตัวและมีลายนิ้วมืออยู่ในบัตรประจำตัวด้วย[76]

(2) กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว คือ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นในปี 1990 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 1991 โดยเป็นกฎหมายที่ควบคุมนายจ้างและการทำงานของคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า “คนงานต่างด้าว” (Foreign Workers) โดยเฉพาะเท่านั้นซึ่ง Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Section 2 ให้คำจำกัดความว่า หมายถึงบุคคลใดๆ ก็ตามที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์ ซึ่งแสวงหางานทำกับนายจ้างหรือได้รับการเสนอจ้างงานจากนายจ้างด้วยเงินเดือน ไม่เกิน $ 1,500 หรือในอัตราอื่นๆ ซึ่งรัฐมนตรี (Minister of Manpower) อาจกำหนดเป็นครั้งคราวและประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา (Gazette) ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออก Pass ข้างต้น กล่าวได้ว่า Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) นี้เป็นกฎหมายที่เป็นเครื่องมือเพิ่มเติมในการควบคุมการจ้างงานของคนงานต่างชาติในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือโดยเฉพาะโดยสาระสำคัญของการควบคุมนั้น เน้นนายจ้างและคนงานต่างด้าวกรณีผู้ยื่นขอเป็นนายจ้างสิงคโปร์ซึ่งต้องการนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานจะต้องติดต่อขอโควตานำเข้าแรงงานต่างชาติจากกรมแรงงานสิงคโปร์ เมื่อกรมแรงงานสิงคโปร์อนุมัติแล้ว นายจ้างจะติดต่อบริษัทจัดหางานท้องถิ่นเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ได้แก่ยื่นเอกสารหลักฐานเพื่อทำ Bond Guarantee ที่กรมแรงงาน ตลอดจนติดต่อขอ Work Permit จากกรมแรงงาน ซึ่งกรมแรงงานจะพิจารณาออก Work Permit ให้โดยทางการสิงคโปร์ได้กำหนดเงื่อนไขการนำเข้าแรงงานต่างชาติดังนี้

1. บริษัทนายจ้าง สิงคโปร์ที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าวได้จะต้องมีงานก่อสร้างที่ได้มีการเซ็นสัญญาจ้างแล้วและมีมูลค่าไม่ต่ำกว่า 1 ล้านเหรียญสิงคโปร์

2. ประเทศที่ได้รับอนุญาต แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าสิงคโปร์จะเป็นแรงงานจาก 7 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ จีน อินเดีย ศรีลังกา และไทย สัดส่วนของโควตานำเข้า จะเป็น 1:5 ระหว่างคนงานสิงคโปร์ 1 คน ต่อคนงานต่างชาติ 5 คน (โควตาการนำเข้ามีอายุ 2 เดือน)

---

[76] สุภางค์ จันทวานิช. (2544). *ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90.* หน้า 76.

การดำเนินมาตรการต่อแรงงานผิดกฎหมาย

ปัจจัยดึงดูดประการหนึ่งที่แรงงานจากต่างประเทศสนใจเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ คือ อัตราค่าจ้างสูงกว่าหลายๆ ประเทศในภูมิภาค แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในสิงคโปร์จำนวนไม่น้อย เนื่องจากนายจ้างมีความต้องการแรงงานจำนวนมากทำให้มีการจ้างแรงงานทั้งผิดกฎหมายและถูกกฎหมายรัฐบาลสิงคโปร์จึงมีมาตรการ ดังนี้

(1) การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายโดยให้ได้รับโทษจำคุก 1 ปี และปรับในอัตราเท่ากับการจัดเก็บอัตราภาษีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ (Levy) เป็นเวลา 2-4 ปี

(2) เพิ่มความเข้มงวดให้บริษัทผู้รับเหมาต่างๆ ควบคุมการเข้าออกบริเวณ สถานที่ก่อสร้าง รวมทั้งเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในบริเวณที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละบริษัทให้มากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายหลบพักอาศัยหรือทำงานในสถานที่ดังกล่าวสิงคโปร์ ห้ามคนต่างด้าวทำงานในสิงคโปร์และห้ามว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน เว้นแต่ได้รับใบอนุญาต จึงเป็นลักษณะควบคุมตัวคนต่างด้าวและตัวนายจ้างท้องถิ่น กฎหมายสิงคโปร์มิได้ระบุงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มีการแบ่งแยกระหว่าง แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labour) และแรงงานไม่มีฝีมือ (Un-Skilled Labour) โดยมีกฎหมายควบคุมแยกต่างหากกันไป การมีการแบ่งแยกประเภทของแรงงานต่างด้าวออกเป็นระดับต่างๆ กัน เพื่อพิจารณาการออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าวเป็นประเภทไป ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีลักษณะใกล้ชิดกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงานและต้องมี บริษัทผู้ว่าจ้าง และมีผู้ตรวจหรือสารวัตรแรงงาน (Employment Inspector) มีสิทธิจับกุมผู้ต้องสงสัยว่าลักลอบเข้ามาทำงานโดยไม่ต้องมีหมายจับ มีสิทธิเข้าตรวจค้นสถานประกอบการที่ต้องสงสัยว่าจ้างแรงงานต่างด้าว มีสิทธิขอดูบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงาน มีสิทธิถ่ายภาพสถานประกอบการและบุคคลที่ต้องสงสัยได้ ผู้ขัดขืนมีโทษจำคุกหรือปรับ

2) งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทำ

งานที่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทำได้ คืองานอุตสาหกรรมก่อสร้าง งานบริการ เช่น เป็นแม่บ้านตามบ้าน หรือตามร้านอาหาร ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่ได้ค่าจ้างต่ำชาวสิงคโปร์ไม่นิยมทำ

3) การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การเข้าประเทศอย่างถูกกฎหมายของคนต่างด้าวจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์โดยจำแนกประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ดังนี้

(1) กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของคนงาน (Workman's Compensation Act) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลของนายจ้างที่เสียชีวิต เนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยแรงงานต่างด้าวจะได้รับความคุ้มครองบริการสุขภาพกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายจากการทำงานตามกฎหมายฉบับนี้

(2) กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act) ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่พื้นฐานของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา รวมทั้งวันลาต่างๆ ของลูกจ้าง

(3) กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (Factories Act) ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างและความเป็นอยู่ของบุคคลที่อยู่ภายในโรงงาน

(4) กฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสะสมของนายจ้างและลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือสิ้นสุดการทำงานในประเทศสิงคโปร์โดยไม่กลับเข้ามาอีกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างทำประกันให้กับแรงงานต่างด้าวทุกคน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งถ้าหากแรงงานต่างด้าวประสบอุบัติเหตุ บาดเจ็บพิการหรือเสียชีวิต ในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือขณะทำงานให้กับนายจ้างจะได้รับความคุ้มครองดังนี้

1) กรณีประสบอันตรายขณะทำงานจนไม่สามารถทำงานได้รักษาตัวไม่เกิน 14 วัน จะได้รับค่าจ้างตามปกติ หากเกิน 14 วัน แต่ไม่เกิน 60 วัน จะได้รับค่าทดแทนเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ จนกว่าจะหาย หากไม่สามารถทำงานได้เกิน 60 วัน แต่ไม่เกิน 5 ปี จะได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 195 เหรียญสิงคโปร์ หรือเท่ากับ 1 ใน 3 ของรายได้ปกติ ขึ้นอยู่กับจำนวนใดจะน้อยกว่ากันก็ให้ได้รับจำนวนที่น้อยกว่า

2) กรณีประสบอันตรายขณะทำงานหรือเนื่องจากการทำงานจนต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานบางส่วน หรือทำงานไม่ได้ (เช่น แขน-ขาขาด ตาบอด ฯลฯ) จะได้รับค่าทดแทนระหว่าง 15,000-60,000 เหรียญสิงคโปร์ แล้วแต่กรณีของการสูญเสีย ขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของแพทย์

3) กรณีประสบอันตรายเสียชีวิตจะได้รับค่าทดแทนประมาณ 60,000-80,000 เหรียญสิงคโปร์ ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างเมื่อแรงงานต่างด้าวประสบอันตรายจะต้องปฏิบัติดังนี้

1. ต้องแจ้งให้นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้างทราบทันทีด้วยวาจาหรือแจ้งเป็นหนังสือนับแต่วันเกิดเหตุ หากไม่แจ้งภายในกำหนดอาจทำให้เสียสิทธิที่ตนได้ตามกฎหมายอายุความไม่เกิน 1 ปี

2. นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำแรงงานต่างด้าวส่งโรงพยาบาลโดยเป็นผู้รับผิดชอบในการรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. หากแรงงานต่างด้าวจงใจให้ตนเองได้รับอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายเนื่องจากการดื่มสุรา หรือเสพยาเสพติดจะไม่ได้รับค่าทดแทน

4. หากแรงงานต่างด้าวเสียชีวิต ด้วยโรคที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น หัวใจวาย โรคไต หรือถูกรถชน นอกเวลางาน จะไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

5. ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน คือ สามี หรือ ภรรยา บุตร หรือบิดามารดาของแรงงานต่างด้าว[77]

สิทธิในการรวมตัวของแรงงานในประเทศสิงคโปร์

การรวมตัวของคนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศสิงคโปร์ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations Act) ปี ค.ศ. 1968 ได้กำหนดให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์สามารถจะกระทำได้โดยจะต้องมีลูกจ้างซึ่งมิใช่ลูกจ้างของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน มีสิทธิยื่นคำร้องขอจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยจะต้องยื่นคำร้องพร้อมด้วยสำ เนาข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ อาชีพ และที่อยู่ของผู้ยื่นคำขอ

(2) ชื่อ และที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของสหภาพแรงงาน

(3) ตำแหน่ง ชื่อ อายุ ที่อยู่ และอาชีพของเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

สำหรับสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายห้ามไม่ให้ลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีสิงคโปร์

ส่วนการจดทะเบียนสภาพแรงงานนั้น กฎหมายบังคับให้ต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนโดยจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับและวัตถุประสงค์จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งนายทะเบียนจะเป็นผู้พิจารณาว่าสมควรจะรับจดทะเบียนให้หรือไม่ และถ้าหากว่ามีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งข้อใดขัดต่อกฎหมาย ก็ให้ถือว่าการจดทะเบียนนั้นมีผลเป็นโมฆะทั้งหมด ในกรณีที่สหภาพแรงงานใดถูกนายทะเบียนปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนให้ สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นได้ภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งไม่รับจดทะเบียน สำหรับการยื่นข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลง (Collective Agreement) สามารถกระทำได้ก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นได้รับการรับรองแล้วเท่านั้น (Recognition) แต่สหภาพ

---

[77] ชุมพร ปัจจุสานนท์ และคณะ. (2545). *ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย กับนานาประเทศและแนวพัฒนาในอนาคต.* หน้า 171.

แรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารและลูกจ้างประเภทที่ไม่มีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมาเป็นเรื่องสำหรับเจรจาต่อรองไม่ได้

ในกรณีที่สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องไปยังนายจ้างครบ 14 วัน แต่ไม่สามารถที่จะเจรจาในการทำข้อตกลงร่วมกันได้ (Collective Agreement) สหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการแจ้งไปยังผู้ตรวจการทราบเพื่อที่จะได้ดำเนินการปรึกษาหารือมีคำสั่งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทเจรจากับนายจ้างเพื่อช่วยเหลือให้สหภาพแรงงานกับนายจ้างสามารถบรรลุข้อตกลงได้โดยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน แต่ถ้าผู้ตรวจการเห็นว่าการเจรจาไม่สามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จได้หรือเมื่อปรึกษากับนายจ้างแล้วเพื่อให้คู่กรณีทำ ข้อตกลงร่วมกันครบกำหนด 7 วันแล้วแต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ให้ผู้ตรวจแรงงานแจ้งให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานทราบว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วเพื่อที่จะดำเนินการต่อไป เว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะสั่งเป็นอย่างอื่น[78]

3.3.2 กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศมาเลเซีย

ลักษณะตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซียมีดังนี้

1) กฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศมาเลเซีย ประกอบด้วยกฎหมาย 4 ฉบับ กล่าวคือ[79]

(1) กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง 1959 (Immigration Act 1959)

กฎหมายฉบับนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 155 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 155 ซึ่งมีกฎหมายรองรับคือ Immigration Regulations, 1963 ซึ่งมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 150 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 150 กฎหมายนี้ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งการออกใบอนุญาตเข้าเมืองแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในมาเลเซียได้แก่ Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass กฎหมายฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดย Immigration (Amendment) Act 1997 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของบทลงโทษ

(2) กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานของคนต่างด้าว 1968 (Employment (Restriction) Act 1968)

กฎหมายนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 353 หรือเรียกโดยย่อว่า Act 353 โดยเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับทั่วทั้งมาเลเซียและกฎหมายรองรับในระดับรองลงมาเรียกว่า Employment (Restriction) (Employment Permit) Regulations, 1969 หรือที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า P.U.(A) 220A/1969 กฎหมายนี้ระบุการจำกัดการทำงานและการจ้างงานคนต่างด้าวในมาเลเซีย

---

[78] Trade Union Act (Singapore) 1940, Section 9, 10, 17, 18.

[79] ศูนย์วิจัยกฎหมายและพัฒนา. เล่มเดิม. หน้า 78-79.

โดยตรง และมีบทบัญญัติควบคุมเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต การใช้ใบอนุญาตการจ้างงานและการทำงานของคนต่างด้าว

(3) กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน 1955 (Employment Act 1955)

กฎหมายนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 265 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 265 ซึ่งมี Employment Regulations รองรับหลายฉบับ กฎหมายนี้มีบทบัญญัติที่ว่าด้วยการจ้างงาน ลูกจ้างต่างด้าว (Employment of Foreign Employees) โดยมีสาระควบคุมหน้าที่ของนายจ้างในการจ้างงานคนต่างด้าว กฎหมายนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดย Employment (Amendment) Act 1998

(4) กฎหมายส่งเสริมการลงทุน1986 (Promotion of Investment Act 1986)

กฎหมายส่งเสริมการลงทุนเป็นกฎหมายที่ให้สถานะพิเศษแก่คนต่างชาติในโครงการที่รัฐบาลมาเลเซียให้การส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศเป็นกฎหมายที่เน้นถึงการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้จากแรงงานต่างด้าวสู่คนงานท้องถิ่น โดยผ่านโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น นายจ้างมาเลเซียที่ประสงค์จะนำแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย จะต้องยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Department, Ministry of Home Affairs) ซึ่งในการยื่นขออนุญาตนั้น นายจ้างจะต้องแสดงหลักฐานเกี่ยวกับโครงการที่จะนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ตลอดจนชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานพื้นเมือง เจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองจะเป็นผู้พิจารณาตัดทอนจำนวนแรงงานต่างด้าวให้เหลือเท่าที่จำเป็น ซึ่งโดยปกติแล้ว แต่ละครั้งจะอนุญาตให้นำเข้าได้ครั้งละไม่เกิน 20-30 คน หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว นายจ้างสามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานได้ ทางการมาเลเซียจะออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวในกรณีดังต่อไปนี้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในลักษณะการทำงานขั้นพื้นฐาน (Traditional Practice) จะอนุญาตให้ทำงานในช่วงฤดูเพาะปลูกและเก็บเกี่ยว โดยเข้ามาทำงานเฉพาะงานเก็บเกี่ยวข้าวและในไร่อ้อย ในการพิจารณาอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในลักษณะดังกล่าวนี้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในเขตรัฐที่มีการเพาะปลูกอันได้แก่ รัฐประลิส เคดาห์ และกลันตัน จะเป็นผู้พิจารณาแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานในกิจการก่อสร้าง การพิจารณาอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการก่อสร้างที่เจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองจะเป็นผู้พิจารณาจะใช้เวลาพิจารณาประมาณ 4-6 สัปดาห์และปกติในการอนุญาตทำงานจะมีอายุระหว่าง 3-4 เดือน อย่างมากที่สุดไม่เกิน 6 เดือน และโอกาสการต่ออายุใบอนุญาตทำงานมีน้อยมากส่วนใหญ่จะเป็นการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานรายใหม่มากกว่าจะต่ออายุใบอนุญาตให้แรงงานเดิมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานด้านวิชาชีพ วิชาการ (Technical Post) ซึ่งจะเป็นแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ เพื่อเข้าไปทำงาน

ในโครงงานหนึ่งโครงงานใดโดยเฉพาะในการพิจารณาอนุญาตจะมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาและใบอนุญาตทำงานของคนงานกลุ่มนี้จะมีอายุนานกว่า 6 เดือนแต่จะไม่เกิน 1-2 ปี

2) การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศอย่างถูกต้องกฎหมาย จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศมาเลเซีย โดยจำแนกประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของการคุ้มครอง ดังนี้

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

(2) กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (Employee Social Security Act 1996) ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในระบบบริการสุขภาพกรณีการเจ็บป่วย ทุพพลภาพและเสียชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน

(3) กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของคนงาน (Workmen's Compensation Act 1992) กำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินทดแทนอันเป็นระบบบริการสุขภาพแก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือประสบอันตราย หรือบุคคลที่อยู่ในการเลี้ยงดูของคนงานที่เสียชีวิต เนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน

(4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงาน คล่าวคือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายโรงงานและเครื่องจักร (ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสวัสดิการ) (The Factories and Machinery (Safety, Health and Welfare) Act 1967)[80] โดยให้นายจ้างมีหน้าที่จัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างแต่มิได้กำหนดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่ชัดเจนไว้โดยบัญญัติว่า "นายจ้างและผู้ว่าจ้างตนเองทุกรายมีหน้าที่ดำเนินมาตรการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนจะต้องได้รับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งสวัสดิการแรงงานในการทำงานตามที่นายจ้างจะสามารถปฏิบัติได้" ในขณะที่กฎหมายโรงงานและเครื่องจักร (ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสวัสดิการ) The Factories and Machinery Act 1967 กำหนดรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมแก่แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยกำหนดให้นายจ้างจัดที่นั่งพัก เก้าอี้เสื้อผ้าและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล ห้องแต่งตัวและเปลี่ยนเสื้อผ้า น้ำดื่ม ห้องน้ำ อ่างล้างหน้าและล้างมือ และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลแก่ลูกจ้าง

---

[80] ข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก *http:// dosh.mohr.gov.my/koperat /LAW/ Factories %20and%20Machinery%20Act%201967%20.*

3) สิทธิในการรวมตัวของแรงงานในประเทศมาเลเซีย

ในปัจจุบันนี้บทบาทในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในประเทศมาเลเซียมีบทบาทระหว่างรัฐ นายจ้าง ลูกจ้างโดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซียมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

(1) การเจรจาต่อรองผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซียกำหนดให้การเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกระทำได้เฉพาะสหภาพแรงงานกับ สมาคมนายจ้าง หรือนายจ้างโดยสหภาพแรงงานนั้นต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้แทนของลูกจ้างซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยการก่อตั้งสหภาพแรงงานต้องกระทำโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

(2) กฎหมายแรงงานมาเลเซีย ใบบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง “ห้ามนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน ประทุษร้าย หรือ คุกคามว่าจะประทุษร้ายต่อการจ้างงานหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือคุกคามข่มขู่ว่าเปลี่ยนตำแหน่งงานโดยอคติต่อลูกจ้างว่าลูกจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการเจรจาตกลงร่วมกัน หรือ วินิจฉัย หรือลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำลังปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้ทำหนังสือเชิญนายจ้างเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง หรือเป็นส่วนหนึ่งในการเจรจาข้อตกลง หรือเป็นส่วนหนึ่งของข้อพิพาทแรงงานที่ได้รายงานไปยังอธิบดีในขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยหรือในขั้นตอนการพิจารณาของศาล[81]

ฝ่าฝืนการกระทำดังกล่าวถือว่านายจ้างกระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2,000 ริงกิต[82] หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งศาลมีอำนาจสั่งให้ชำระตามจำนวนเงินที่สูญเสียไปและศาลมีอำนาจในการสั่งตามสมควรให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ถ้านายจ้างยังฝ่าฝืนนายจ้างจะถูกเพิ่มโทษเป็นจำคุกไม่เกินสองปี หรือ ปรับไม่เกิน 5,000 ริงกิตหรือทั้งจำทั้งปรับในกรณีนายจ้างชำระค่าจ้างไม่ครบจำนวน ให้ถือค่าจ้างดังกล่าวเป็นค่าปรับโดยไม่ถือว่าเกินอำนาจการพิจารณาของศาล

3.3.3 กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบันถือได้ว่ามีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมหลายเท่าตัว ตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่นจึงมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากโดยอย่างไรก็ตามแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่นมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามกฎหมายกับผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

---

[81] Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). Section 59 (1).

[82] อัตราแลกเปลี่ยน 1 ริงกิต เท่ากับ 10.1905 บาท ตาม อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ประจำวันที่ 1 กันยายน 2555 ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 14 บัญญัติว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันภายใต้กฎหมายโดยปราศการเลือกปฏิบัติ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพราะเชื้อชาติ ผิว เพศ สถานภาพทางสังคม หรือครอบครัว ซึ่งจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญยืนยันรับรองว่าแรงงานต่างชาติมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากรัฐโดยเท่าเทียมทั้งแรงงานต่างชาติที่ชอบและไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยมีกฎหมายที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ ดังนี้

ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างมีบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานในการทำงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standard Law) ค.ศ. 1974 มาตรา 11 ค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ โบนัส และเงินอื่นๆ ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานไม่ว่าเรียกชื่ออย่างไร

สิทธิของแรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับการทำงานที่เท่าเทียมตามกฎหมายญี่ปุ่นได้กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อแรงงานด้วยเหตุผลในด้านสัญชาติ ความเชื่อถือและฐานะทางสังคมที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการจ้างอื่นๆ ซึ่งหมายความว่า แรงงานต่างด้าวทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการคุ้มครองในด้านค่าจ้างดังต่อไปนี้

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราโดยตรงต่อลูกจ้าง ยกเว้นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นหรือ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2. การหักค่าจ้างจะทำได้ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติ หรือ มีคำสั่ง หรือข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานประกอบการ หรือตัวแทนของลูกจ้างซึ่งมีเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดในกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน

3. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง[83]

4. นายจ้างที่ปิดกิจการด้วยเหตุผลใดที่นายจ้างต้องรับผิดชอบจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยตลอดระยะเวลาที่ปิดกิจการ[84]

5. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราซึ่งไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อตกลงนั้นถือเป็นโมฆะและให้บังคับเป็นไปตามกำหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ทั้งนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยการพิจารณาจากค่าครองชีพของลูกจ้างในระดับเดียวกัน และความสามารถของประเภทอุตสาหกรรมในการจ่ายค่าจ้างซึ่งอัตราขั้นต่ำ

---

[83] Labour Standard Law ค.ศ.1974 มาตรา 24.

[84] Labour Standard Law ค.ศ.1974 มาตรา 24(2).

จะกำหนดเป็นต่อชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน[85] โดยอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานผ่านการหารือจากคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำเป็นองค์การลักษณะไตรภาคี[86]

ในเรื่องของสภาพการจ้างได้มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. นายจ้างต้องจัดเวลาพักผ่อนให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 45 นาทีต่อการทำงาน 6 ชั่วโมงใน 1 วัน หรือไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ต่อการทำงาน 8 ชั่วโมงใน 1 วัน[87]

3. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน[88]

4. ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 10 วันทำงานและหากลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 2 ปีขึ้นไปลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มอีกปีละ 1 วันตามจำนวนปีที่เพิ่มแต่รวมแล้วไม่เกิน 20 วัน[89]

ในส่วนของเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานของประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในอุตสาหกรรมและกฎหมายว่าด้วยสุขภาพ 1972 (The Industrial Safety and Health Law 1972)[90] และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับความปลอดภัยอุตสาหกรรมและอนามัย (The Ordinance on Industrial Safety and Health, Ministry of Labour Ordinance No.32 of September 30, 1972)[91] ซึ่งเป็นกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยของแรงงานทั่วไป กล่าวคือ

1. มาตรการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยนายจ้าง

(1) นายจ้างต้องดำเนินมาตรการต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและป้องกันลูกจ้างจากอันตรายและอุบัติเหตุที่อาจได้รับจากการทำงาน

(2) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะจัดพิมพ์คู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละประเภทและอุตสาหกรรม

---

[85] Minimum Wage Law 1959 section 3.

[86] Minimum Wage Law 1959 section 4(2)

[87] Labour Standard Law ค.ศ.1974 มาตรา 34.

[88] Labour Standard Law ค.ศ.1974 มาตรา 35.

[89] LABOUR STANDARD LAW ค.ศ.1974 มาตรา 39.

[90] ข้อมูลกฎหมายประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2555, จาก *http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/law/IndustrialSafetyHealth_Law.*

[91] ข้อมูลกฎหมายประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2555, จาก *http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/law/IndustrialSafetyHealth_Ordinance/index.html.*

(3) เมื่อมีการว่าจ้างลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ นายจ้างมีหน้าที่ฝึกอบรมและให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองและการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

(4) ในกรณีที่มีการว่าจ้างลูกจ้างสูงอายุ นายจ้างต้องมอบหมายงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับอายุของลูกจ้างโดยห้ามมิให้ลูกจ้างสูงอายุทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายหรืออุบัติเหตุเพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการทำงานที่นายจ้างมอบหมายให้ทำได้

(5) นายจ้างต้องเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของลูกจ้างและคอยควบคุมการทำงานของลูกจ้างอยู่ตลอดเวลา

(6) หากนายจ้างมอบหมายงานที่อาจเสี่ยงต่ออันตรายกับสุขภาพของลูกจ้างในระดับที่สูง นายจ้างต้องควบคุมชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างตามคำสั่งของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2. การตรวจสุขภาพของลูกจ้าง

(1) นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่ลูกจ้างโดยแพทย์ที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย และเก็บเอกสารการตรวจสุขภาพของลูกจ้างดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักฐานตามที่กฎหมายกำหนดนายจ้างต้องเอาใจใส่ต่อลูกจ้างโดยฟังความเห็นของแพทย์ หรือทันตแพทย์เกี่ยวกับผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างเพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและอนุญาตให้ลูกจ้างเข้ารับการตรวจรักษาตามคำสั่งแพทย์

(2) ในกรณีที่แพทย์มีความเห็นเป็นประการใด นายจ้างต้องให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและปฏิบัติตามความเห็นแพทย์เพื่อฟื้นฟูสุขภาพของลูกจ้างตามที่แพทย์กำหนด เช่น เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานเปลี่ยน แปลงหน้าที่รายละเอียดของงาน ลดชั่วโมงการทำงาน เปลี่ยน หรือลดชั่วโมงการทำงานในเวลากลางคืน พร้อมกับดำเนินมาตรการที่จำเป็นตามที่แพทย์แนะนำเพื่อฟื้นฟูสุขภาพของลูกจ้าง

(3) นายจ้างต้องพยายามให้คำแนะนำเรื่องการดูแลรักษาสุขภาพแก่ลูกจ้างตามคำแนะนำของแพทย์ตามที่กฎหมายกำหนด

3. การห้ามลูกจ้างที่ป่วยเป็นโรคติดต่อร้ายแรงทำงาน กล่าวคือห้ามมิให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างที่ป่วยเป็นโรคติดต่อทำงานในสถานที่ซึ่งมีลูกจ้างหรือบุคคลอื่นใดอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก

4. มาตรการส่งเสริมสุขภาพ กล่าวคือนายจ้างต้องพยายามดำเนินมาตรการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพที่แข็งแรง เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกาย สันทนาการ หรือ กิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพของลูกจ้าง

5. สถานที่พักระหว่างการทำงาน

(1) นายจ้างต้องจัดสถานที่พักระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้าง หากสถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่ร้อนมาก เย็นมาก หรือ ชื้นมากนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างพักในสถานที่ซึ่งหลีกเลี่ยงสภาวะอากาศเช่นนั้น

(2) หากลูกจ้างทำงานประเภทที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน นายจ้างต้องจัดเก้าอี้ไว้ให้แก่ลูกจ้างนั้นได้นั่งพัก

(3) ในกรณีที่จำเป็นนายจ้างควรจัดสถานที่พักซึ่งลูกจ้างสามารถหลับได้ในระยะเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะการทำงานต่อเนื่องในเวลากลางคืน โดยแยกห้องพักระหว่างลูกจ้างชายและหญิง

6. การรักษาความสะอาด กล่าวคือนายจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ปฏิบัติงานที่พักอาศัยและห้องน้ำของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

7. การจัดน้ำดื่ม กล่าวคือนายจ้างต้องจัดหาน้ำดื่มให้แก่ลูกจ้างในระหว่างปฏิบัติงานตามปริมาณที่เหมาะสม และตามคุณภาพที่กฎหมายกำหนด

8. ห้องน้ำ กล่าวคือนายจ้างต้องจัดให้มีห้องน้ำหรือห้องส้วมในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง โดยแยกระหว่างห้องน้ำชายและหญิง โดยให้มีห้องน้ำ 1 ห้องต่อลูกจ้างชายจำนวนทุก 60 คน และห้องน้ำ 1 ห้องต่อลูกจ้างหญิงจำนวนทุก 20 คน

9. ที่พักอาศัย

(1) นายจ้างไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง

(2) อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างตกลงจัดหาที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง ที่พักอาศัยนั้นต้องแยกระหว่างชายหญิง และจำนวนพื้นที่อาศัยสำหรับลูกจ้าง 1 คนต้องไม่น้อยกว่า 2.5 ตารางเมตร นอกจากนี้นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

สิทธิในการรวมตัวของแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

การรวมตัวของแรงงานในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแรงงานได้บัญญัติให้แรงงานสามารถรวมตัวกันได้ในรูปแบบสหภาพแรงงานซึ่งมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสหภาพแรงงานอื่นๆ คือ สหภาพแรงงานในญี่ปุ่นเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการ แต่ละกิจการมีน้อยที่เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม เช่น ในยุโรป หรือ สหรัฐอเมริกา

ดังนั้นสหภาพแรงงานโดยทั่วไปของญี่ปุ่นยังจัดไม่ได้ว่าอยู่ในฐานะสมดุล กับนายจ้างในการต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน อย่างไรก็ตามโดยสาเหตุที่การจ้างแรงงานนั้นเป็นการจ้างแรงงานถาวรและตลอดชีวิตของลูกจ้างเป็นส่วนมาก ลูกจ้างเองก็รู้สึกว่าเป็นการยากที่ออกจากงานและไปหางานใหม่ สหภาพแรงงานจึงไม่ประสงค์ที่เรียกร้องมากจนเกินไปจนขนาด

ต้องมีการนัดหยุดงาน หรือก่อความเสียหายต่อบริษัทมากเกินไป ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจึงมีขอบเขตจำกัดและไม่ถึงกับบริษัทจะปฏิบัติไม่ได้

การรวมตัวของแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้สหภาพแรงงานรับบุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้างการเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้าย หรือเป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่ได้ล่วงรู้ถึงความลับเกี่ยวกับนโยบาย และแผนการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสภาพแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการเข้ามาแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นก็ยังสามารถจัดตั้งได้โดยง่ายโดยกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีนายจ้างคนเดียวกัน (House Union) หรือ ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน (Industrial Union) สามารถรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานได้โดยมิจำเป็นต้องจดทะเบียนเพราะสหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นอย่างอิสระ หากแต่การไม่จดทะเบียนทำ ให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับประโยชน์หรือคุ้มครองตามกฎหมาย อาทิ เช่น อาจถูกนายจ้างปฏิเสธที่จะร่วมในการเจรจาต่อรองหรือเข้าไปแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรืออาจถูกนายจ้างเรียกร้องค่าเสียหายอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน[92] เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่นก็ยังนิยมที่จะจดทะเบียนเพื่อจะได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้สหภาพแรงงานจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการคงไว้ หรือรักษาไว้และปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานตลอดจนเพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง 61[93] และได้กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จะขอจดทะเบียนจะต้องจัดทำ ข้อบังคับโดยผู้จะขอจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องยื่นคำขอโดยนำร่างธรรมนูญ หรือข้อบังคับเช่นเดียวกับสภาพแรงงานในประเทศไทยไปยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Commission) โดยจะต้องยื่นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงานไปพร้อมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ชื่อของสหภาพแรงงาน

(2) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่

(3) สมาชิกของสหภาพแรงงานที่มิใช่ระดับสหพันธ์แรงงานให้มีสิทธิเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานทุกประเภท และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

(4) ห้ามมิให้กีดกันบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะเหตุเกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานะทางสังคม หรือต้นตระกูล

---

[92] Trade Union Law (Japan) 1949, Article 7, 8.

[93] Trade Union law (Japan) 1949 amendment 39 of 2 May 1978, Article 2.

(5) ให้เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานได้เลือกโดยตรงจากสมาชิกด้วยวิธีการลงคะแนนตามลำดับ

(6) ให้จัดประชุมใหญ่สามัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(7) ให้เปิดประกาศโดยเปิดเผยให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อแสดงถึงรายงานทางการเงิน ที่มาของรายรับรายจ่าย ชื่อของผู้อุทิศให้ ตลอดจนสถานะทางการเงินในปัจจุบัน พร้อมให้มีหนังสือรับรองความถูกต้องจากผู้สอบบัญชีที่ได้รับแต่งตั้งจากสมาชิก

(8) ห้ามมิให้นัดหยุดงาน เว้นแต่สมาชิกเสียงข้างมาก หรือตัวแทนลงคะแนนลับที่ความเห็นชอบโดยตรงในการนัดหยุดงาน

(9) ห้ามมิให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเว้นแต่จะได้รับเสียงข้างมากจากสมาชิกหรือตัวแทนด้วยวิธีการลงคะแนนลับ[94]

ในส่วนของการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำได้ก็แต่โดยสหภาพแรงงานเท่านั้น

3.4 สรุปเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานของประเทศไทยกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศของประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาในเรื่องแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศในปัจจุบันมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางออกนอกประเทศที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทำให้จำเป็นต้องมีการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศของประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น กล่าวคือการที่แรงงานไทยจะเดินทางไปยังต่างประเทศอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และอาจเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ปัจจัยสำคัญที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศสืบเนื่องมาจากค่าจ้างที่ได้มากกว่าในประเทศไทย ส่งผลให้ให้แรงงานไทยมีความต้องการที่จะไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องพิจารณากฎหมายที่คุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศให้ความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม

ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง มีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำได้กำหนดไว้เพื่อมิให้ลูกจ้างเสียเปรียบหากไม่มีการ

---

[94] Trade Union law (Japan) 1949 amendment 39 of 2 May 1978, Article 5.

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างด้วยอีกทั้งข้อแนะฉบับที่ 151 คนงานอพยพ พ.ศ. 2518 (Migrant Workers 1975) ข้อแนะฉบับนี้ให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันข้อแนะฉบับนี้จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และอื่นๆ เท่าเทียมกันกับแรงงานภายในประเทศนั้นๆ โดยกฎหมายในแต่ละประเทศได้กำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทย จึงทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการเอาเปรียบของนายจ้างต่างประเทศที่เอาเปรียบไม่ทำตามสัญญา หรือ กระทำการกดค่าแรงอันไม่เป็นไปตามกฎหมายในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าสัญญาจัดหางาน คนหางานสามารถดำเนินการได้โดยขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ หากคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นเพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

อีกทั้งปัญหาการฉ้อโกงหลอกลวงแรงงานที่อาศัยหลากหลายวิธีเพื่อหลีกเลี่ยงต่อบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ทำให้แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นได้รับความเสียหายในการแบกรับค่าใช้จ่าย หรือ อาจไม่ได้งานตามที่ตกลงกัน

ปัญหาเรื่องอัตราค่าตรวจสุขภาพของแรงงาน ทั้งนี้การที่แรงงานไทยต้องเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศตามประกาศกรมจัดหางานเรื่อง เกี่ยวกับอัตราค่าตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานพยาบาลสามารถเรียกเก็บคนหางานได้เป็นจำนวนไม่เกิน 1,500 บาท ต่อครั้งที่คนหางานต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพทำให้ระเบียบฉบับนี้ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ที่คุ้มครองสิทธิของประชาชนในการได้รับบริการสาธารณสุขโดย

ไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดไม่ให้ใช้บังคับกับสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ข้อ 4 แห่งระเบียบดังกล่าว) ทำให้ระเบียบดังกล่าวของกระทรวงแรงงานเป็นช่องทางให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานพาแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปยังต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายตามอัตราขั้นสูงคือ 1,500 บาท

และปัญหาอีกประการที่เกี่ยวกับอำนาจของอธิบดีกรมจัดหางานที่ออกประกาศกำหนดอัตราค่าใช้ตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่ออกโดยอธิบดีกรมการจัดหางาน โดยการออกระเบียบดังกล่าว ตามความมาตรา 36 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 มาตรา 36 (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ปัญหากฎหมายไม่ได้ให้อำนาจอธิบดีในการออกประกาศกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพ ทำให้การออกประกาศฉบับดังกล่าวของอธิบดีกรมการจัดหางานในเรื่องกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพ จึงเป็นการออกกฎหมายรองที่มีข้อความเกินกว่าอำนาจที่กฎหมายแม่บทให้อำนาจไว้ (Ultra Vires) ทำให้ข้อความดังกล่าวบังคับใช้ไม่ได้

รวมถึงการที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน(ASEAN Economic Community: AEC) ทำให้มีการออกข้อตกลง MRA (ASEAN Mutual Recognition Agreement) จึงต้องศึกษาผลกระทบข้อดีข้อเสียของแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมและลบจุดอ่อนของแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพ

ในส่วนของเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศการไม่ว่าในเรื่องของสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม เป็นบทบัญญัติที่นายจ้างควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สืบเนื่องจากอาจมีผลต่อชีวิตของลูกจ้างได้โดยมีอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานและข้อแนะที่ 164 เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ซึ่งได้บัญญัติให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง การจะได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ย่อมต้องเป็นไปตามกฎหมายต่างประเทศซึ่งทั้งสามประเทศได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องดังกล่าว หากแรงงานไทยไม่ได้รับการดูแลย่อมยังผลให้นายจ้างมีความผิดตามกฎหมายในประเทศนั้น

ในเรื่องสิทธิในการรวมตัวของแรงงานไทยแม้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 แต่ในส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศสิทธิในการรวมตัวย่อมถูกบังคับตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น แต่กรณีนี้แรงงานไทยยังขาดความรู้และความเข้าใจในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ทำให้เสียเปรียบนายจ้าง ส่งผลกระทบในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศจึงมีปัญหาในการทำงานไม่ว่าจะเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ รวมถึงการไม่เข้าใจถึงสิทธิในการรวมตัวของตนเอง

ดังนั้นการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น นำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กับกฎหมายไทยย่อมเป็นผลดีต่อแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรมต่อไปจึงสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 มาตรการทางกฎหมายของประเทศประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น นำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กับกฎหมายไทย

ประเด็น	อนุสัญญา	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศไทย
ค่าจ้าง	มีอนุสัญญาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานอาทิเช่น ฉบับที่ 131 รวมถึงข้อแนะฉบับที่ 151 คนงานอพยพ พ.ศ. 2518	มีกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำรองรับ	มีกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำรองรับ	มีกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำรองรับ หากไปในโครงการ IMM ปี แรกจะยังไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำแต่มีสวัสดิการอื่นทดแทน	ประกาศจากกรมจัดหางานเรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานที่ไปทำงานในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย ส่วนประเทศญี่ปุ่นไม่มีประกาศ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น	อนุสัญญา	ประเทศ สิงคโปร์	ประเทศ มาเลเซีย	ประเทศ ญี่ปุ่น	ประเทศ ไทย
สวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	มีอนุสัญญาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงาน อาทิเช่น ฉบับที่ 19 ฉบับที่ 155 ฉบับที่ 170	การจัดสถานที่ทำงาน ที่นั่งพัก เก้าอี้ที่เป็นมาตรฐานตามกฎหมาย การได้รับความคุ้มครอง ในเรื่องเงินทดแทน เป็นต้น	มีการจัดสถานที่ทำงาน ที่นั่งพัก น้ำดื่ม เก้าอี้ที่เป็นมาตรฐานตามกฎหมาย การได้รับความคุ้มครอง ในเรื่องเงินทดแทน เป็นต้น	มีการจัดสถานที่ทำงาน ที่นั่งพัก เก้าอี้ การตรวจสุขภาพ ห้องน้ำ ที่เป็นมาตรฐานตามกฎหมาย การได้รับความคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทน	ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่มีรายละเอียดในการคุ้มครองเป็นเพราะการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอยู่ภายใต้กฎหมายในประเทศปลายทาง
สิทธิในการรวมตัวของตนเอง	มีอนุสัญญาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงาน อาทิเช่น ฉบับที่ 87 และ 98	ไม่ได้จำกัดสิทธิแรงงานต่างชาติ	ไม่ได้จำกัดสิทธิแรงงานต่างชาติ	ไม่ได้จำกัดสิทธิแรงงานต่างชาติ	ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่มีรายละเอียดในเรื่องสิทธิในการรวมตัว

3.5 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนที่ 1 สถานภาพแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละของเพศของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

เพศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
ชาย	15	75
หญิง	5	25

จากตารางที่ 3.2 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 3.3 จำนวนและร้อยละของอายุของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

อายุ (ปี)	จำนวน/คน	ร้อยละ
15-30	10	50
31-45	10	50
46-60	0	0
60 ปีขึ้นไป	0	0

จากตารางที่ 3.3 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ 15-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 อายุตั้งแต่ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนอายุมากกว่านี้คิดเป็นร้อยละ 0 ทำให้ทราบได้ว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นช่วงวัยหนุ่มสาวซึ่งเป็นวัยทำงานและวัยที่กำลังสร้างครอบครัว

ตารางที่ 3.4 จำนวนและร้อยละของวุฒิการศึกษาของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ระดับการศึกษา	จำนวน/คน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	25
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	40
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	25
ปริญญาตรี	2	10

จากตารางที่ 3.4 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระดับการศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 40 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ 25 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 3.5 จำนวนและร้อยละของภูมิลำเนาของแรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ภูมิลำเนา	จำนวน/คน	ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล	3	15
ภาคกลาง	2	10
ภาคเหนือ	5	25
ภาคอีสาน	10	50
ภาคใต้	0	0

จากตารางที่ 3.5 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ภูมิลำเนา กรุงเทพและปริมณฑลคิดเป็นร้อยละ 15 ภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 10 ภาคเหนือคิดเป็นร้อยละ 25 ภาคอีสานคิดเป็นร้อยละ 50 ภาคใต้คิดเป็นร้อยละ 0

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 3.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
ค่าจ้างที่สูง	18	90
ประสบการณ์	2	10

จากตารางที่ 3.6 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่เดินทางไปไปทำงานต่างประเทศ สืบเนื่องจากค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 90 ส่วนต้องการหาประสบการณ์คิดเป็นร้อยละ 10 เท่านั้น

ตารางที่ 3.7 จำนวนและร้อยละของการทราบข้อมูลหรือวิธีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือการชักชวนแรงงานในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ

วิธีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือ การชักชวนแรงงานในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
เพื่อน หรือ ญาติแนะนำ	15	75
อินเตอร์เนต	3	15
แผ่นพับ/ใบปลิว	2	10

จากตารางที่ 3.7 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่เดินทางไปไปทำงานต่างประเทศเข้าถึงข้อมูล หรือมีการชักชวนโดยเพื่อนหรือญาติแนะนำคิดเป็นร้อยละ 75 อินเตอร์เนตคิดเป็นร้อยละ 15 แผ่นพับ/ใบปลิวคิดเป็นร้อยละ10

ตารางที่ 3.8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลการประกอบอาชีพ

อาชีพปัจจุบัน	จำนวน/คน	ร้อยละ
ช่างก่อสร้าง	10	50
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม	5	25
พนักงานนวดแผนไทย	3	15
เกษตรกรรม	2	10

จากตารางที่ 3.8 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ทำอาชีพช่างก่อสร้างร้อยละ 50 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ 25 พนักงานนวดแผนไทยร้อยละ 15 เกษตรกรรมร้อยละ 10

ตารางที่ 3.9 จำนวนและร้อยละของอาชีพของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

อาชีพที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
ช่างก่อสร้าง	8	40
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม	8	40
พนักงานนวดแผนไทย	4	20
เกษตรกรรม	0	0

จากตารางที่ 3.9 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทำอาชีพช่างก่อสร้าง ร้อยละ 40 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ 40 พนักงานนวดแผนไทยร้อยละ 20 เกษตรกรรม ร้อยละ 0

ตารางที่ 3.10 จำนวนและร้อยละรายได้ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ

รายได้/บาท	จำนวน/คน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000	0	0
20,001- 30,000	8	40
30,001- 40,000	8	40
50,000 บาท ขึ้นไป	4	20

จากตารางที่ 3.10 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่รายได้ 20,001- 30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40 เท่ากัน รายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 20 ในส่วนต่ำกว่า 20,000 บาท ไม่มีหรือคิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 3.11 จำนวนและร้อยละผลกระทบการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทกับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ

ผลกระทบการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทกับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
มี	0	0
ไม่มี	20	100

จากตารางที่ 3.11 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคน การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ไม่มีผลกระทบกับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 100 เพราะค่าจ้างต่างประเทศสูงกว่ามาก

ตารางที่ 3.12 จำนวนและร้อยละสวัสดิการมีส่วนต่อการตัดสินของแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ

สวัสดิการมีส่วนต่อการตัดสินของแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
มี	100	0
ไม่มี	0	0

จากตารางที่ 3.12 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนถือว่าสวัสดิการมีส่วนต่อการตัดสินของแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 100 เพราะเป็นการลดค่าใช้จ่ายได้มาก

ส่วนที่ 3 ผลกระทบของแรงงานไทยที่ได้จากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 3.13 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ/บาท	จำนวน/คน	ร้อยละ
0-500	0	0
501-1,000	2	10
1,001-1,500	13	65
1,501-2,000	5	25

จากตารางที่ 3.13 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เสียค่าตรวจสุขภาพในราคา 1,001-1,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 65 ค่าตรวจสุขภาพ ราคา 1,501-2,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25 และค่าตรวจสุขภาพ 501-1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10 แรงงานไทยให้ความเห็นว่าค่าตรวจสุขภาพมีราคาแพงเกินสมควรทำให้เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 3.14 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเกี่ยวกับการรับข่าวสารของการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศรับข่าวสารเกี่ยวกับการเปิด AEC หรือไม่	จำนวน/คน	ร้อยละ
ทราบ	18	90
ไม่ทราบ	2	10

จากตารางที่ 3.14 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทราบว่าจะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ร้อยละ 90 ไม่ทราบคิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 3.15 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคาดหวังในการไปทำงานต่างประเทศ

ความคาดหวังในการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
ค่าจ้างที่สูงขึ้น	15	75
ฐานะครอบครัวดีขึ้น	3	15
ประสบการณ์	2	10

จากตารางที่ 3.15 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคาดหวังในเรื่องค่าจ้างที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 75 ฐานะครอบครัวดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 15 ประสบการณ์คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 3.16 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
การสื่อสาร	11	55
ค่าใช้จ่าย	8	40
ความห่างไกลครอบครัว	1	5

จากตารางที่ 3.16 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ปัญหาและอุปสรรคสำคัญเรื่องการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 55 ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ 40 และความห่างไกลครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 5

สรุป

จากการสัมภาษณ์ในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุระหว่าง 15-45 ปี โดยมีระดับวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมีภูมิลำเนาที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) โดยแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพราะว่าค่าจ้างหรือรายได้ที่สูงกว่าประเทศไทย โดยอาชีพที่ทำในปัจจุบันก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ การที่ไปทำงานเพราะเพื่อนหรือญาติชักชวน หรือ แนะนำให้ไปทำงานในต่างประเทศส่วนมากเป็นช่างก่อสร้าง แต่อาชีพที่แรงงานไปทำงานในต่างประเทศมีทั้งช่างก่อสร้างและ

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีจำนวนใกล้เคียงกันรายได้ที่แรงงานไทยได้รับในต่างประเทศจะอยู่ระหว่าง 20,001-40,000 บาท

ในส่วนการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทไม่มีผลกระทบส่วนในการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศเพราะค่าจ้างต่างประเทศสูงกว่ามาก อีกทั้งการไปทำงานของแรงงานในต่างประเทศนายจ้างจัดสวัสดิการ อาทิ ที่พัก อาหาร เป็นต้น

การเดินทางไปของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศต้องเสียค่าตรวจสุขภาพในอัตราราคา 1,001-1,500 บาท ซึ่งเป็นภาระที่สูงสำหรับคนหางานที่ยังไม่มีรายได้หรือรายได้ที่ต่ำ

ในส่วนการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แรงงานไทย ส่วนใหญ่ทราบถึงข่าวคราวและคิดว่าไม่มีผลกระทบต่อการเดินทางไปในต่างประเทศ

แรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศคาดหวังในการทำงานโดยต้องการได้รับค่าจ้างที่สูงมากๆ เพื่อนำไปสู่การยกระดับฐานะของตน ส่วนปัญหาที่สำคัญของแรงงานไทยคือภาษาต่างประเทศ

DPU

บทที่ 4
วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

จากการศึกษาในเรื่องแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นจะพบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศดังกล่าวสืบเนื่องจากค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทย เพราะว่าไม่มีใครที่อยากจากบ้านเกิดเมืองนอนหากว่าความเป็นอยู่และค่าจ้างน้อยกว่าในประเทศไทย ดังนั้นเมื่อสภาวะเศรษฐกิจในสามประเทศข้างต้นมีอัตราการเติบโตเพิ่มสูงขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดการขยายตัวทั้งทางภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการย่อมส่งผลให้มีความต้องการในการจ้างงานมากขึ้น การที่มาตรการทางกฎหมายแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันย่อมส่งผลต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่มากก็น้อยกล่าวคือ

4.1 ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องค่าจ้างของแรงงานที่เดินทางไปทำงานประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยปรกติย่อมมีความต้องการค่าจ้างที่สูงกว่าและคุ้มค่ากว่าการทำงานในประเทศไทย ซึ่งไม่มีแรงงานผู้ใดทำงานโดยค่าจ้างที่ไม่คุ้มค่าห่างไกลบ้านเกิดและครอบครัว ทั้งนี้พิจารณาจากขนาดเศรษฐกิจของ 3 ประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีเศรษฐกิจที่ดีกว่าประเทศไทยย่อมส่งผลต่ออัตราค่าจ้าง ดังนั้น ค่าจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญให้แรงงานได้ตัดสินใจไปทำงานยังต่างประเทศ ทั้งนี้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญา ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำได้กำหนดไว้เพื่อมิให้ลูกจ้างเสียเปรียบหากไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างด้วยอีกทั้งข้อแนะฉบับที่ 151 พ.ศ. 2518 ว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant Workers 1975) ข้อแนะฉบับนี้ให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันข้อแนะฉบับนี้จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและอื่นๆ เท่าเทียมกันกับแรงงานภายในประเทศนั้นๆ จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทาง

กฎหมายทั้ง 3 ประเทศข้างต้น ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง หากแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่นแล้วจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมกล่าวคือ

1. ประเทศสิงคโปร์ ได้มีประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศกรมจัดหางานดังนี้

ก. งานก่อสร้าง 23 เหรียญสิงคโปร์ต่อวันประมาณ 566.26 บาทต่อวันหรือ 552 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนประมาณ 12,851.64 บาทต่อเดือน

ข. งานเรือและกรรมกรทั่วไป 20 เหรียญสิงคโปร์ต่อวัน ประมาณ 492.40 บาทต่อวันหรือ 480 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนประมาณ 11,817.60 บาทต่อเดือน

ค. งานเกษตร 25 เหรียญสิงคโปร์ต่อวันประมาณ 615.50 บาทต่อวันหรือ 600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ประมาณ 14,772 บาทต่อเดือน

ง. งานรับใช้ในบ้าน 350 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนประมาณ 8,617 บาทต่อเดือนโดยอัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญสิงคโปร์ เท่ากับ 24.62 บาท[95]

2. ประเทศมาเลเซีย ได้มีประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศกรมจัดหางานโดยที่อัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงสัปดาห์ละ 6 วัน ดังนี้

ก. ภาคก่อสร้าง

1) คนงานทั่วไป 30 เหรียญริงกิตต่อวัน ประมาณ 339.30 บาทต่อวัน

ข. ภาคบริการ

1) ผู้ประกอบอาหารไทย 1,000 เหรียญริงกิตต่อเดือน 10,310 บาทต่อเดือน

2) ผู้ช่วยผู้ประกอบอาหารไทย 800 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 8,248 บาทต่อเดือน

3) พนักงานทั่วไป 700 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 7,031 บาทต่อเดือน

4) พนักงานนวดแผนไทยในกรุงกัวลาลัมเปอร์และรัฐสลังงอร์ 1,800 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 18,558 บาทต่อเดือน ส่วนรัฐอื่นๆ 1,700 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 17,527 บาทต่อเดือน

5) ผู้ดูแลเด็ก 700 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 7,031 บาทต่อเดือน

6) ผู้ดูแลผู้สูงอายุ 1,000 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 10,310 บาทต่อเดือน

7) แม่บ้านทันสมัย 700 เหรียญริงกิตต่อเดือนประมาณ 7,031 บาทต่อเดือน

---

[95] ประกาศจากกรมจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศสิงคโปร์ พ.ศ. 2548.

8) งานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานตัดเย็บเสื้อผ้า 25 เหรียญริงกิตต่อวัน หรือประมาณ 154.75 บาทต่อวันประมาณ 750 เหรียญต่อเดือนประมาณ 7,732.50 บาทต่อเดือน[96] ประมาณโดยอัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญริงกิต เท่ากับ 10.31 บาท

3. ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่กรมการจัดหางานไม่ได้ประกาศกำหนดโดยทั้งนี้ให้พิจารณาว่าจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศนั้น หรือ เป็นไปตามประกาศของทางการของประเทศนั้นๆ กล่าวคือ แต่การไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นในโครงการ IMM ในปีที่ 1 ผู้ฝึกงานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 80,000 เยนหรือ ประมาณ 26,048 บาท ในปีที่ 2 และปีที่ 3 ผู้ฝึกงานจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้ฝึกงานเทคนิค ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่น หรือประมาณ 65,000 บาท[97] ขึ้นไป คิดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เฉลี่ยชั่วโมงละ 850 เยน ที่เมืองโตเกียว หรือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เฉลี่ยชั่วโมงละ 800 เยน ที่เมืองโอซากาแต่อาจจะต้องรับผิดชอบค่าที่พัก ค่าพาหนะเดินทาง และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ เอง เมื่อฝึกงานครบ 3 ปีจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองการฝึกงานและเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพในประเทศไทยจำนวน 600,000 เยน หรือ ประมาณ 198,000 บาท[98] จากการศึกษาจะพบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความต้องการระดับค่าจ้างที่สูงมากกว่าการทำงานในประเทศ โดยสามารถวิเคราะห์ปัญหาตามแต่ละประเทศ ดังนี้

1) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ เป็นประเทศเล็กๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แต่เศรษฐกิจถือว่าใหญ่ที่สุดและเติบโตเร็วที่สุดในภูมิภาค ทำให้แรงงานหลากหลายเชื้อชาติเดินทางทำงานในประเทศอย่างไม่ขาดสาย แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์โดยหลักเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างเบื้องต้น กล่าวได้ว่า ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดค่าแรงงานขั้นต่ำ ขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะถูกระบุอยู่ในสัญญาจ้าง (แต่ทั้งนี้กรมการจัดหางาน ก็มีประกาศจากกรมจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศสิงคโปร์ พ.ศ. 2548 ถือเป็นการคุ้มครองแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้ การจ่ายเงินเดือนต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละครั้ง และไม่ควรเกิน 7 วันหลังวันเงินเดือนออก และการหักเงินเดือนจะหักได้เฉพาะที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย เช่น ค่าอาหาร ที่พัก และภาษี เป็นต้น

---

[96] ประกาศจากกรมจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศมาเลเซีย พ.ศ.2549.

[97] ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2556, จาก *www.pc.saiteichingin.info /table/page_list_nationallist.html.*

[98] อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. ประจำวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556 ธนาคารแห่งประเทศไทย.

2) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียกล่าวได้ว่ามีการประกาศอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทย ซึ่งเป็นประโยชน์แก่แรงงานไทยในการตัดสินใจในการเดินทางมาทำงานในประเทศมาเลเซีย แต่ประกาศอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยเป็นเพียงอัตราขั้นต่ำ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วจะเห็นได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยสูงกว่า แต่ในความเป็นจริงในการจ้างแรงงานไทยไม่ได้อยู่ตามอัตราค่าจ้างเพียงเท่านั้น แต่อัตราค่าจ้างของแรงงานไทยตามประกาศสมัครงานของกรมการจัดหางานประมาณ 50 ริงกิต ต่อวัน หรือประมาณ เกือบ 500 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นเหตุจูงใจให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย

3) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น การที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีความต้องการแรงงานมากและค่าจ้างสูงกว่าประเทศไทย ทำการที่แรงงานไทยไปทำงานโดยผ่านโครงการ IMM ซึ่งแม้ในปีแรกจะยังไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของญี่ปุ่น แต่ก็ค่าจ้างก็ยังคงสูงอยู่ อีกทั้งมีสวัสดิการทำให้แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นมีรายได้เกือบสามหมื่น ส่วนในปีต่อมาเมื่อได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประมาน 33,000 บาทต่อเดือนโดยอัตราแลกเปลี่ยน 100 เยน เท่ากับ 32.56 บาท แต่ต้องเสียสิทธิในด้านสวัสดิการที่พัก อาหาร ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปเป็นจำนวนมาก ทั้งถูกกฎหมายมีความต้องการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นมากขึ้น ส่วนกฎหมายประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติไว้เพื่อรับรองและคุ้มครองไว้ในตามรัฐธรรมนูญแห่งประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศมาตรา 14 บัญญัติว่า บุคคลย่อมเสมอภาคกันภายใต้กฎหมายโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพราะเชื้อชาติ ผิว เพศ สถานภาพทางสังคม หรือครอบครัว ซึ่งจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญยืนยันรับรองว่าแรงงานต่างชาติมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากรัฐโดยเท่าเทียมทั้งแรงงานต่างชาติที่ชอบและไม่ชอบด้วยกฎหมายแสดงถึงความให้ความสำคัญของแรงงานไม่ว่าจะเป็นชาติใด

ในส่วนค่าจ้างแรงงานของแรงงานไทย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยการพิจารณาจากค่าครองชีพของลูกจ้างในระดับเดียวกัน และความสามารถของประเภทอุตสาหกรรม ในการจ่ายค่าจ้างซึ่งอัตราขั้นต่ำจะกำหนดเป็นต่อชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน[99] โดยอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานผ่านการหารือจากคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำเป็นองค์การลักษณะไตรภาคี ทั้งนี้ไม่มีประกาศจากกรมจัดหางานของประเทศไทย เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้การเดินทางของแรงงานไทยมีทั้งเดินทางอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย กรณีเรื่องค่าจ้างหากเดินทางโดยผิดกฎหมาย มักมี

[99] Minimum Wage Law 1959 section 3.

ปัญหาตามมาโดยไม่กระทำตามกฎหมายแรงงาน กล่าวคือนายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายบัญญัติ ทำงานล่วงเวลาแล้วไม่ได้รับค่าจ้าง ถูกโดยจ้างลดค่าจ้างโดยไม่มีสาเหตุ เป็นต้น ถึงแม้ว่ากฎหมายสูงสุดเฉกเช่นรัฐธรรมนูญและในกฎหมายเฉพาะกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นให้ความคุ้มครองก็ตาม แต่ก็มีการหลีกเลี่ยงและกดขี่แรงงานต่างชาติที่เดินทางโดยผิดกฎหมายอยู่เสมอ เพราะอาศัยเหตุแห่งการกระทำผิดของแรงงานในการหลบหนีเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องเป็นผลให้มีการหลีกเลี่ยงต่อกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ แต่การเดินทางโดยถูกกฎหมายก็ใช่ว่าแรงงานไทยจะไม่ถูกเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง

ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำสัญญาจัดหางาน คนหางานสามารถดำเนินการได้โดยขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ หากคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นเพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

จากมาตราดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงมาตรการในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศหากแจ้งต่อบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตหรือสถานฑูตไทย ซึ่งหากไม่มีมาตรการดังกล่าวแรงงานไทยย่อมถูกเอาเปรียบจากการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ทั้งนี้ปัญหาที่สำคัญของแรงงานไทยส่วนใหญ่ไปทำงานโดยใช้แรงงานจึงขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ทำให้นายจ้างมักเอาเปรียบแรงงานไทยโดยไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศปลายทาง ดังนั้นแรงงานไทยจึงควรมีการอบรมเพิ่มความรู้มากขึ้นโดยกระทรวงแรงงานเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม

ตารางที่ 4.1 การคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเกี่ยวกับค่าจ้าง

อนุสัญญาฯ	สิงคโปร์	มาเลเซีย	ญี่ปุ่น	หลักการ
✓	✓	✓	✓	ค่าจ้างขั้นต่ำ
	✓	✓		มีประกาศอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทย

4.2 ปัญหาการฉ้อโกงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นกับการบังคับใช้กฎหมาย

แรงงานไทยที่มีความต้องการที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น ในปัจจุบันเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงโดยเฉพาะบริษัทจัดหางานที่มีการเรียกเก็บค่าบริการในการจัดหางานในการทำงานยังต่างประเทศซึ่งไม่เป็นไปตาม พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 4 “ค่าบริการ” หมายความว่าเงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นค่าตอบแทนการจัดหางาน “ค่าใช้จ่าย” หมายความว่าค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

มาตรา 38 “ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทางในกรณีที่มีเหตุจำเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่งให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36 แล้วเท่านั้น”

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน ซึ่งกำหนดว่าสามารถเรียกเก็บค่าบริการได้ 1 เท่าของเงินเดือนและค่าใช้จ่ายส่วนตัวไม่เกิน 15,000 บาท เช่น การไปทำงานประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น ต้องเสียค่าบริการในการจัดหางานเท่ากับค่าจ้างที่ท่านได้รับไม่เกิน 1 เดือน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการจัดส่งไม่เกิน 15,000 บาท เช่น ถ้าแรงงานต้องการไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ เงินเดือน 8,000 บาท บริษัทจัดหางานจะเก็บได้ไม่เกิน 8,000 + 15,000 = 23,000 บาท

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามิจฉาชีพยังแฝงตัวอยู่เสมอโดยมีกลุ่มนายหน้าเถื่อน หรือบริษัทจัดหางานเถื่อนที่จ้องเอาเปรียบแก่แรงงานไทยที่มีความต้องการที่เดินทางไปทำงาน ทำให้แรงงานไทยมีภาระค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมหาศาล บางรายอาจเป็นหนี้สินล้นพ้นตัวต้องขายที่ดินหรือทรัพย์สินเพราะเหตุจากการหลอกลวงของนายหน้าเถื่อนเหล่านี้ ทั้งนี้การหลอกลวงรูปแบบวิธีที่หลากหลายกล่าวคือ

1) วิธีการหลองลวงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นแบ่งได้ ดังนี้[100]

(1) นายหน้าเถื่อนมักเช่าออฟฟิศในรูปแบบอาคารพาณิชย์ หรือทาวเฮาส์โดยมีการจัดรูปแบบออฟฟิศให้น่าเชื่อถือเหมือนบริษัทหางานที่ถูกกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการจัดสถานที่รูปภาพเสมือนติดต่อกับบริษัทต่างชาติหรือนักการเมือง เป็นต้น

(2) การจ้างผู้เคยไปทำงานในต่างประเทศชักชวน ผู้อื่นโดยทำหน้าที่เสมือนเป็นสาย มีจิตวิทยาในการชักจูง ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ ที่ได้รับสูงกว่าการทำงานในประเทศไทย

(3) การหลอกลวงแรงงานให้เสียค่าบริการจำนวนมากประมาณ 50,000 บาทเป็นต้นไป โดยการพาไปในรูปแบบนักท่องเที่ยวและหลอกลวงแรงงานว่าการกระทำดังกล่าวทำให้ลดขั้นตอนกระบวนการของทางราชการ อีกทั้งยังหลอกลวงแรงงานว่าหากเมื่อไปถึงประเทศปลายทางไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น จะมีนายจ้างมารับแต่แท้จริงแล้วเป็นการหลอกลวงเมื่อแรงงานไทยเดินทางไปถึงก็ถูกปล่อยลอยแพ

(4) การหลอกลวงแรงงานโดยใช้วิธีเช่าโรงแรมเพื่อให้ดูน่าเชื่อถือและมีผู้สัมภาษณ์เป็นชาวต่างชาติในการคัดเลือกแรงงาน โดยมีใบปลิวที่โฆษณาชวนเชื่อให้แรงงานเข้ามาสมัครโดยมีค่าจ้างที่สูงหลายหมื่นบาท กรณีนี้ค่าบริการจัดหางานย่อมสูงไปด้วยบางกรณีอาจจะถึงเป็นหลักแสน

(5) ผู้หลอกลวง อาจร่วมกับนายทุนทั้งชาวไทยหรือชาวต่างชาติ ไม่ว่าจะไปชักชวนตามหมู่บ้าน ตำบล หรือชาวต่างชาติอาจเข้ามาในรูปแบบองค์การของสหประชาชาติที่ไม่แสวงหากำไร เพื่อจูงใจและน่าเชื่อถือมากขึ้น

2) ตัวอย่างในการหลอกลวงที่นิยมกระทำต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น

(1) การเรียกรับเงินจากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นแล้วหลบหนี หรือปิดบริษัทหายไป

---

[100] มนูญ ปุญญกริยากร. (2550). *การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ.สถาบันพระปกเกล้า.* หน้า 38-43.

(2) การเรียกรับเงินล่วงหน้าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นโดยไม่ออกใบเสร็จเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(3) การเรียกรับเงินค่าบริการโดยออกใบเสร็จไม่ถูกต้องน้อยกว่าที่เรียกรับค่าบริการไปจริง หรือวิธีแยกใบเสร็จใบหนึ่งออกถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนเงินที่เหลือจะทำในรูปแบบสัญญากู้ยืมเงิน หรือใบเสร็จในหนี้อื่น เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมาย

(4) การโฆษณาชวนเชื่อที่เกินจริงที่ปรากฏทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ อินเตอร์เนต ทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นหลงเชื่อ

(5) ตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแต่เป็นกรณีเปิดบริษัทในต่างประเทศ เพื่อส่งแรงงานไทยในประเทศที่สามกล่าวคือในประเทศสิงคโปร์ ได้มีผู้ออกประกาศรับสมัครแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอื่น เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แคนาดา สวิสเซอร์แลนด์ ฯลฯ โดยเรียกเก็บค่าสมัครและค่าบริการในอัตราค่อนข้างสูง ซึ่งมีแรงงานไทยจำนวนมากให้ความสนใจเพราะคาดหวังว่าจะมีรายได้ที่ดีกว่าปัจจุบัน[101]

(6) ตัวอย่างเช่น กรณีพนักงานนวดแผนไทยที่ไปทำงานที่รัฐซาราวักในประเทศมาเลเซีย โดยนายจ้างใช้วิธีใช้สายนายหน้าเถื่อนแนะนำแรงงานจากประเทศไทยโดยแจ้งไปยังสถานสอนนวดแผนไทยซึ่งได้แรงงานที่พอมีความรู้เล็กน้อย บางรายซื้อประกาศมาทำงานและเมื่อเดินทางไปทำงานสัญญาจ้างเป็นภาษาจีนและภาษาอังกฤษ เกิดความไม่เข้าใจในสัญญาจ้าง รวมถึงการหักค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าทำใบอนุญาตทำงาน ซึ่งหักกับเงินเดือนในจำนวนที่สูง อีกทั้งยังได้มีการหลอกแรงงานไทยในเรื่องค่าจ้างว่ามีค่าจ้างที่สูง ทำให้แรงงานหญิงไทยที่ทำงานนวดแผนไทยในรัฐซาราวัก ถูกหลอกลวงในการทำงานทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ[102]

(7) ตัวอย่างการหลอกลวงในการเรียกเก็บค่าบริการแรงงานไทยเพื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กล่าวคือแรงงานชาวนครราชสีมาและชาวบ้านจากอีกหลายจังหวัดทางอีสานอีกกว่า 20 คน เข้าร้องเรียนกับตำรวจหลังถูกบุคคลที่อ้างตัวเป็นบริษัทจัดหางาน มีโควตาไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น แต่ต้องเข้าเรียนภาษา และเสียเงินค่าขอวีซ่า คนละ 50,000-60,000 บาท และวันเดินทางต้องเสียเงินรวม 280,000 บาท มีผู้หลงเชื่อกว่า 80 คนนำเงินมาจ่ายและเริ่มอบรมตั้งแต่

---

[101] กรณีตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานเรื่อง ค่าบริการจัดหางาน. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2556, จาก *http://www.manager.co th/Home /View News.aspx?NewsID=9500000041343*

[102] กรณีตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานเรื่องค่าจ้างของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.overseas.doe.go.th/Alerts/warning_malaysia20121217.pdf*

เดือนตุลาคมปี พ.ศ. 2555 โดยบริษัทมีสัญญาระบุจะพาเดินทางไปทำงานตั้งแต่เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 จึงทำให้แรงงานไทยถูกหลอกลวงฉ้อโกงทำให้เสียทรัพย์จำนวนไม่น้อย[103]

ดังนั้นจากการที่บริษัทจัดหางานที่ถูกกฎหมาย หรือบริษัทจัดหางานเถื่อนหรือนายหน้าหรือสายเถื่อน ดำเนินการหลอกลวงแรงงานให้ในการเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานในอัตราค่าบริการที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดย่อมส่งผลให้ แรงงานได้รับภาระค่าใช้จ่ายส่งผลให้เกินปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบอีกทั้งส่งผลให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าการที่แรงงานไทยถูกหลอกลวงแต่โทษตามกฎหมายที่ไม่ยังน้อยเกินไป กล่าวคือ “มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางและหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

ทำให้เกิดการบังคับใช้ที่ยังไม่ได้ประสิทธิภาพในโทษปรับที่จะป้องกันและปราบปรามโทษปรับเมื่อเทียบกับจำนวนเงินที่แรงงานได้รับผลกระทบซึ่งมีมูลค่าหลายสิบล้าน ทำให้ค่าปรับดังกล่าวมีจำนวนน้อยเกินไปและล้าสมัยทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกิดความหวาดกลัวอันเป็นการป้องปรามไม่ให้กระทำความผิด

ซึ่งหากฝ่าฝืนมาตรา 38 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีและปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินหรือเรียกล่วงหน้า หรือสามเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่รับไว้เป็นประกันค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว

มาตรา 85 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้ว ไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

จากการศึกษาเมื่อพิจารณาถึงโทษปรับจากการหลอกลวงแรงงานไทยในกรณีเรียกเก็บค่าบริการล่วงหน้ารวมถึงการหลอกลวงในการจัดหางาน ก่อให้เกิดการบังคับใช้ที่ยังไม่ได้ประสิทธิภาพในโทษปรับที่จะป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด

---

[103] กรณีตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.thailabour.org/autopagev4/showpage.php? varid =2433,7.*

โทษปรับเมื่อเทียบกับจำนวนเงินที่แรงงานได้รับผลกระทบซึ่งมีมูลค่าหลายร้อยล้านบาท ทำให้ค่าปรับดังกล่าวมีจำนวนน้อยเกินไปและล้าสมัยทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกิดความหวาดกลัว อันเป็นการป้องปรามไม่ให้กระทำความผิด

4.3 ปัญหาในทางกฎหมายในการตรวจสุขภาพแรงงานไทยที่เดินทางไปในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น

ปัจจุบันแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีรายได้น้อย แม้ในปี พ.ศ. 2558 จะเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียนก็ตาม ทำให้แรงงานที่มีรายได้น้อยดังกล่าวหากมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นย่อมเป็นภาระของแรงงานมากยิ่งขึ้น

ปัญหาที่สำคัญของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น ที่เป็นการเพิ่มภาระของแรงงานให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น กล่าวคือค่าใช้จ่ายในเรื่องการตรวจสุขภาพ

1) ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ ที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ

การไปทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น ต้องมีการตรวจสุขภาพเพื่อหาโรคต้องห้าม อีกทั้งเพื่อตรวจสุขภาพแรงงานว่ามีสุขภาพที่แข็งแรงเหมาะสมกับการอนุญาตให้ทำงานมากน้อยเพียงใด โดยแต่ละประเทศกำหนดโรคต้องห้ามดังนี้

โรคต้องห้ามที่ประเทศสิงคโปร์กำหนด[104]

1. กามโรค(ยกเว้นได้รับการรักษาแล้ว)
2. วัณโรคปอด
3. ไวรัสตับอักเสบบี
4. เอดส์

โรคต้องห้ามที่ประเทศมาเลเซียกำหนด

1. เอดส์ HIV
2. วัณโรค
3. โรคเรื้อน
4. กามโรค
5. โรคลมบ้าหมู ลมชัก (Epilepsy)

---

[104] ข้อมูลเกี่ยวกับโรคต้องห้าม. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.overseas.doe.go.th*

6. โรคประสาท (Psychiatric Illness)

7. ตับอักเสบ (Hepatitis)

8. ผลตรวจเลือดพบ HIV Antibody (Elisa),HbsAg หรือ VDRL/TPHA

9. ติดยาเสพติด (Opiates/Cannabis)

10. การตั้งครรภ์

โรคต้องห้ามที่ประเทศญี่ปุ่นกำหนด

1. โรคระบาดและโรคติดต่อ

   1) ไข้เลือดออกอีโบล่า Ebola Hemorrhagic Fever
   2) ไข้เลือดออกไครเมียน-คองโก Crimean - Congo Hemorrhagic Fever
   3) กาฬโรค (ห่า) Pest
   4) ไข้เลือดออกมาร์บวร์ก Marburg Disease
   5) ไข้เลือดออกลาสสา Lassa Fever
   6) อหิวาตกโรค Cholera
   7) โรคซาร์ส SARS
   8) ไข้ทรพิษ Smallpox
   9) ไข้เด็งกี่ Dengue Fever
   10) ไข้จับสั่น Malaria
   11) ไข้เหลือง Yellow Fever

2. มีปัญหาสุขภาพจิต

ดังนั้นเมื่อมีการตรวจสุขภาพจึงเกิดปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายจากการตรวจสุขภาพตามประกาศกรมจัดหางานเรื่อง อัตราค่าตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศลง วันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2547 ออกโดยอธิบดีกรมการจัดหางานทั้งนี้โดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานพยาบาลสามารถเรียกเก็บคนหางานได้เป็นจำนวนไม่เกิน 1,500 บาท ต่อครั้งที่คนหางานต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพ เพื่อไม่ให้แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพเกินสมควร ซึ่งการที่แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศอาจต้องตรวจสุขภาพหลายครั้ง ทำให้เป็นภาระแก่แรงงานอีกทั้งการเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพทำให้ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกล่าวคือ

มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

มาตรา 51 “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการบริการสาธารณสุขจากรัฐซึ่งต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐอย่างเหมาะสมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและทันต่อเหตุการณ์”

มาตรา 80 (2) บัญญัติว่า “ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชน”

จากกรณีที่อธิบดีกรมการจัดหางานได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 36 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546

ระเบียบดังกล่าว สรุปได้ว่าระเบียบนี้กำหนดให้สถานพยาบาลที่ได้รับความเห็นชอบให้เป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศกล่าวได้ว่า ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดไม่ให้ใช้บังคับกับสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ข้อ 4 แห่งระเบียบดังกล่าว) ก่อให้ช่องทางของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศสามารถพาแรงงานไปตรวจสุขภาพกับสถานพยาบาลเอกชนที่ได้รับความเห็นชอบให้เป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เมื่อต้องตรวจสุขภาพจึงต้องเสียค่าใช้จ่ายในอัตราครั้งละไม่เกิน 1,500 บาท ซึ่งเป็นอัตราขั้นสูงโดยสถานพยาบาลที่แรงงานเข้าไปทำการตรวจสุขภาพก็

มักจะคิดอัตราขั้นสูง ทำให้เกิดภาระแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะว่าแรงงานส่วนมากเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยจำนวนเงิน 1,500 บาท จึงเป็นจำนวนเงินที่มากและเป็นภาระแก่แรงงาน

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติมาเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญในการส่งเสริมคุ้มครองสุขภาพ ทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้เพื่อคุ้มครองสุขภาพของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพตามข้อบ่งชี้ทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งรวมถึงการตรวจร่างกายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศด้วย ตามบทบัญญัติตามมาตรา 3 “ค่าใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณสุข หมายความว่าค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการให้บริการสาธารณสุขของหน่วยบริการได้แก่ (1) ค่าสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค” เมื่อตีความบทบัญญัติจะพบว่าค่าสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคย่อมหมายความรวมถึงค่าตรวจสุขภาพด้วย เพราะการตรวจสุขภาพถือว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันโรค

ดังนั้นเมื่อพิจารณากรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ซึ่งเป็นคนหางาน เมื่อมีสัญชาติไทย ย่อมได้รับได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 5 สิทธิดังกล่าวเมื่อแรงงานเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทยย่อมได้รับบริการสาธารณสุข กล่าวคือ การตรวจสุขภาพในสถานบริการหรือหน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐ หรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ได้โดยไม่ต้องเสียค่าบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 การที่กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นกระทรวงที่มีหน้าที่คุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีงานทำ ทำให้กรณีที่อธิบดีกรมการจัดหางานได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 36 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 โดยระเบียบดังกล่าวได้กำหนดไม่ให้ใช้บังคับกับสถานพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ข้อ 4 แห่งระเบียบดังกล่าว) เป็นการเอื้อผลประโยชน์ให้เกิดช่องทางแก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ พาแรงงานไปตรวจร่างกายยังสถานพยาบาลเอกชนที่ได้รับอนุญาตทำให้แรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศต้องเสียค่าใช้จ่ายมากถึง 1,500 บาท ซึ่งเป็นอัตราขั้นสูง ทำให้แรงงานไทยต้องเสียประโยชน์ แทนที่อธิบดีจะอาศัยอำนาจออกระเบียบให้แรงงานไทยใช้บริการการตรวจสุขภาพในสถานบริการหรือหน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐ หรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยไม่ต้องเสียค่าบริการทำให้แรงงาน

ไม่ต้องเพิ่มภาระและเป็นไปตามตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแก่ประชาชน นั่นก็คือแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

2) ปัญหากรณีประกาศของกรมจัดหางานเกี่ยวกับค่าตรวจสุขภาพ กับการไม่มีฐานกฎหมายแม่บทรองรับ

การจะออกกฎหมาย หรือระเบียบหรือ ประกาศต่างๆ ย่อมต้องพิจารณาว่ากฎหมายให้อำนาจหรือไม่ เฉกเช่นกับประกาศกำหนดอัตราค่าใช้ตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศโดยอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546 ที่ออกโดยอธิบดีกรมการจัดหางานโดยการออกระเบียบดังกล่าว ตามความมาตรา 36 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 มาตรา 36 (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

เมื่อพิจารณาตามมาตราข้างต้นแล้วจะพบว่ามาตรา 36 (2) บัญญัติให้อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสุขภาพเท่านั้น มิได้ให้อำนาจอธิบดีในการกำหนดอัตราค่าตรวจร่างกายของแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ การตีความขยายความดังกล่าวย่อมกระทำไม่ได้เพราะอำนาจในการกำหนดเกี่ยวกับการเงินต้องมีกฎหมายรับรองอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของบุคคล หรือ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของผู้ใช้อำนาจรัฐ

ดังนั้น การออกประกาศฉบับดังกล่าวของอธิบดีกรมการจัดหางานในเรื่องกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพ จึงเป็นการออกกฎหมายรองที่มีข้อความเกินกว่าอำนาจที่กฎหมายแม่บทให้อำนาจไว้ (Ultra Vires) ทำให้ข้อความดังกล่าวบังคับใช้ไม่ได้

จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่า การที่แรงงานไทยต้องมีภาระในการเสียค่าใช้จ่ายเรื่องตรวจสุขภาพเป็นภาระแก่แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศรวมถึงประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น โดยไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545[105]

---

[105] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2555, มีนาคม). “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ.” *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 41*. หน้า 27-37.

4.4 วิเคราะห์ผลกระทบการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กับ แรงงานไทย 8 วิชาชีพ

กลุ่มประเทศในอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้ร่วมกันเปิดเสรีอาเซียน กล่าวคือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) กำลังจะมีขึ้นเต็มรูปแบบ ในปีพ.ศ. 2558 ย่อมส่งผลให้ภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดที่น่าลงทุน เพราะเป็นตลาดการเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่แพ้ภูมิภาคใดในโลก เมื่อมีการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ย่อมทำให้สินค้า บริการและแรงงานเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียน ทำให้เกิดข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานด้านบริการโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นนักวิชาชีพ 8 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก นักบัญชี และวิชาชีพท่องเที่ยว

ดังนั้นจึงอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่มวิชาชีพทั้ง 8 กลุ่มวิชาชีพรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แพทย์

แพทย์เป็นวิชาชีพที่สำคัญและเป็นมันสมองของประเทศไทย โดยเป็นอาชีพที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพของประชากรในประเทศ แต่ ณ ปัจจุบันแพทย์ขาดแคลนเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในประเทศโดยจำนวนแพทย์มีทั้งสิ้น 45,124 คน ทำให้แพทย์หนึ่งคนต้องดูแลประชากรไทยประมาณพันกว่าคน ย่อมไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดูแลสุขภาพของประชาชนทำให้การเปิดเสรีวิชาชีพแพทย์ได้รับผลกระทบโดยมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

(1) ข้อดี

ก. การเปิดเสรี วิชาชีพแพทย์ย่อมทำให้แพทย์จากต่างประเทศ แถบประเทศอาเซียนเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ทำให้จำนวนแพทย์ต่อจำนวนประชากรมีจำนวนเพียงพอ

ข. แพทย์ในประเทศไทยมีโอกาสไปทำงานยังต่างประเทศได้ง่ายขึ้นอีกทั้งโอกาสในการได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศไทย เช่น ประเทศสิงคโปร์ที่ค่าจ้างของแพทย์มากกว่าประเทศไทยถึงสี่เท่า

(2) ข้อเสีย

ก. การที่ประเทศไทย มีจำนวนแพทย์ที่ยังไม่เพียงพออีกทั้งแพทย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางยังมีน้อย การที่คนเก่งไปทำงานยังต่างประเทศย่อมส่งผลให้ประเทศไทยขาดบุคลากรทางการแพทย์ที่เชี่ยวชาญ ทำให้ปัญหาโรคที่ต้องใช้แพทย์เฉพาะทางต้องเสียค่าบริการแพทย์ที่สูงมากยิ่งขึ้น

ข. การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่อมมีการเปิดเสรีในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสินค้า บริการ รวมถึงแรงงาน ทำให้เมื่อแรงงานมากขึ้น หากแรงงานที่มาทำงานในประเทศไทยเกิด

เจ็บป่วยเป็นปกติที่ต้องเข้ารับการรักษาเบื้องต้นในประเทศที่ทำงาน ทำให้วิชาชีพแพทย์ได้รับผลกระทบกล่าวคือ ส่งผลให้แพทย์ทำงานหนักในการดูแลคนป่วยมากขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการรักษาอาจลดลงและการดูแลประชากรในประเทศไทยย่อมได้สัดส่วนที่น้อยลงไปด้วย

2) ทันตแพทย์

เป็นแพทย์ที่ดูแลสุขภาพฟันให้แก่ผู้เข้ารับการรักษาในปัจจุบันในประเทศไทยมีทันตแพทย์ประมาณ 12,000 คน การเตรียมความพร้อมของวิชาชีพดังกล่าวย่อมมีเพิ่มมากขึ้นทั้งการเตรียมตัวของสภาทันตแพทย์และตัวทันตแพทย์เองไม่ว่าจะเรื่องภาษา หรือหลักสูตรการเรียนการสอน โดยประเทศไทยยึดหลักสูตรมาตรฐานของประเทศสหรัฐอเมริกาทำให้ประเทศไทยถือว่าเป็นผู้นำด้านทันตแพทย์ของอาเซียน อย่างไรก็ตามการเปิดเสรีวิชาชีพของทันตแพทย์จะพบว่าทันตแพทย์ไทยย่อมได้รับผลกระทบไม่มากก็น้อยกล่าวคือ

(1) ข้อดี

ก. ในปัจจุบันทันตแพทย์ขาดแคลนในประเทศไทยโดยมีจำนวนประมาณ 12,000 คน โดยในต่างจังหวัดยังขาดแคลนประมาณ 4,000 คน การที่มีการเปิดเสรีหากมีทันตแพทย์ต่างประเทศที่เข้าหลักเกณฑ์มาทำงานในประเทศไทย ย่อมแก้ปัญหาการขาดแคลนทันตแพทย์ในประเทศไทยไปได้บางส่วน

ข. การตื่นตัวของหลักสูตรการศึกษาในเรื่องภาษาต่างประเทศ ทำให้ทันตแพทย์มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

(2) ข้อเสีย

แพทย์และทันตแพทย์จัดเป็นอาชีพที่ขาดแคลนในประเทศไทย แต่ประเทศไทยก็มีบุคลากรทางการแพทย์เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและเป็นผู้นำในระดับอาเซียน จึงปฏิเสธไม่ได้ที่ทันตแพทย์ไทยที่มีความเชี่ยวชาญและมีโอกาสในการทำงานต่างประเทศในแถบประเทศอาเซียนย่อมถูกดึงตัวไปทำงานงานโดยมีแรงจูงใจในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงกว่าในประเทศไทยอันเป็นทำให้ประเทศไทยเกิดภาวะสมองไหลของทันตแพทย์

3) พยาบาล

วิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยเป็นอาชีพที่ต้องดูแลคนป่วย และต้องทำงานอย่างหนักอีกทั้ง ได้รับค่าจ้างที่น้อยและสวัสดิการยังไม่เพียงพอหากเทียบกับวิชาชีพแพทย์และทันตแพทย์อีกทั้งในปัจจุบันจำนวนพยาบาลก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากรในประเทศไทยเมื่อเปิดเออีซีย่อมส่งผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาลซึ่งมีข้อดีและข้อเสียดังนี้

(1) ข้อดี

ก. การที่พยาบาลในประเทศไทยไม่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย เมื่อมีการเปิดเออีซีย่อมส่งผลดีให้พยาบาลจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นโดยในปัจจุบันแม้ยังไม่เปิดเออีซีอย่างเป็นทางการแต่มีพยาบาลในประเทศอาเซียนมาทำงานในประเทศไทยบ้างแล้ว อาทิเช่น พยาบาลจากประเทศฟิลิปปินส์[106]

ข. พยาบาลในประเทศไทยย่อมมีสิทธิไปทำงานยังต่างประเทศ แถบอาเซียนมากขึ้นส่งผลให้ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น

ค. อาจส่งผลให้มีการเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการพยาบาลในประเทศไทยเพื่อป้องกันปัญหาการสมองไหล

(2) ข้อเสีย

สมองไหลกลายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากค่าจ้างและสวัสดิการในประเทศของวิชาชีพพยาบาลยังได้น้อย พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญย่อมมุ่งไปสู่สิ่งที่ดีกว่าทำให้ผล

4) วิศวกร และนักสำรวจ

เมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่อมส่งผลให้เศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนขยายตัว ทำให้ภาคการก่อสร้างมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในธุรกิจการก่อสร้างไม่ว่าจะเป็น สาธารณูปโภคด้านพื้นฐาน การก่อสร้างในเชิงพาณิชย์ อุตสาหกรรม เช่น ถนน อาคารต่างๆ รถไฟฟ้า ผลิตรถยนต์ ขุดเจาะทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ทำให้ทั้งวิศวกรและนักสำรวจเป็นที่ต้องการมากยิ่งขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาประเทศในอาเซียน ทั้งนี้วิชาชีพวิศวกรและนักสำรวจอยู่ในกำกับดูแลของสภาวิศวกร

(1) ข้อดี

ก. วิศวกรและนักสำรวจไทยสามารถเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศในแถบประเทศอาเซียน โดยได้รับค่าตอบแทนที่สูงมากยิ่งขึ้น กว่าทำงานในประเทศไทย

ข. การที่เปิดกล่าวคือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ย่อมส่งผลให้เกิดการตื่นตัวทั้งมหาวิทยาลัยและวิศวกรและนักสำรวจให้เพิ่มศักยภาพเพื่อรองรับเออีซีที่จะมาถึงในอนาคต หากไม่เพิ่มศักยภาพของตนเองแล้วย่อมเสี่ยงต่อการถูกแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถมากกว่าแย่งงานได้

ค. ผู้ประกอบธุรกิจมีโอกาสเลือกแรงงานที่มีศักยภาพมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นวิศวกรและนักสำรวจไทย หรือ ต่างประเทศ

---

[106] ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.oknation.net/blog/surasakc/2012/12/10/entry-1*

(2) ข้อเสีย

การเข้ามาของวิศวกรและนักสำรวจในอาเซียนที่อาจเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก แรงงานต่างด้าว ดังกล่าวย่อมมีศักยภาพด้านภาษาและทักษะในทางวิศวะ ทำให้โอกาสของวิศวกรไทยและนักสำรวจไทยที่เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างมีมากขึ้น อันเป็นช่องทางทำให้ส่งผลให้วิศวกรและนักสำรวจที่มีศักยภาพน้อยถูกเอาเปรียบได้จากนายจ้างได้

5) สถาปนิก

สืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจที่ขยายตัวทางภูมิภาคอาเซียนจากการเปิดเออีซี ทำให้ภาคธุรกิจก่อสร้างอาคารต่างๆ ทั้งในประเทศและในภูมิภาค เช่น ประเทศเมียนมาร์ (เริ่มเปิดประเทศ) ประเทศสาธารณะประชาชนลาว เป็นต้น ทำให้วิชาชีพสถาปนิกที่มีอยู่ประมาณ 17,000 คน ทั่วประเทศ ทำให้สถาปนิกผู้ทำหน้าที่ออกแบบอาคารต่างๆ เป็นที่ต้องการมากขึ้น ดังนั้นสถาปนิกไทยได้รับผลกระทบกล่าวคือ

(1) ข้อดี

ก. เปิดโอกาสให้สถาปนิกในประเทศไทยประกอบอาชีพต่างประเทศและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น จุดแข็งของสถาปนิกไทยคือมีจุดแข็งและเอกลักษณ์และสร้างอัตลักษณ์ของสถาปนิกไทยในต่างประเทศ

ข. การเพิ่มทีมสถาปนิกในหลากหลายวัฒนธรรมนำมาประยุกต์ใช้ ให้เป็นแบบฉบับอาเซียนเพื่อเพิ่มศักยภาพของสถาปนิกในภูมิภาค

ค. เป็นการกระตุ้นศักยภาพของสถาปนิกไทยให้มากขึ้น ทั้งด้านภาษาและด้านเทคนิค

(2) ข้อเสีย

แม้สถาปนิกไทยมีจุดแข็งและศักยภาพในตัวของตัวเอง แต่ปัจจัยเรื่องค่าจ้างของสถาปนิกบางประเทศที่ค่าจ้างถูกกว่าอาจส่งผลกระทบต่อสถาปนิกไทยไม่มากก็น้อย อย่างเช่น สถาปนิกของประเทศฟิลิปปินส์ที่ดีจุดเด่นด้านภาษาอังกฤษและค่าจ้างที่ถูกกว่า

6) นักบัญชี

นักบัญชีเป็นผู้มีบทบาทในการวางแผนด้านการเงินของหน่วยงานต่างๆ เมื่อประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน ย่อมส่งผลให้กลุ่มประเทศอาเซียนมีความต้องการการวางแผนการเงิน ให้กับกิจการ เพื่อความคล่องตัวในการประกอบธุรกิจ นักบัญชีไทยย่อมเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่อยู่ในข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Agreement: MRA) ทำให้แรงงานที่เป็นนักบัญชีที่มีคุณสมบัติมาตรฐานเคลื่อนย้ายไปทำงานได้ง่ายขึ้น กล่าวคือ

(1) ข้อดี

ก. เพิ่มโอกาสนักบัญชีที่มีศักยภาพในด้านบัญชีและภาษาในการทำงานยังประเทศอาเซียน ทำให้ค่าจ้างสูงขึ้น

ข. บริษัทต่างชาติเมื่อมีการลงทุนในประเทศไทยมากขึ้นความต้องการนักบัญชีของบริษัทต่างๆ ย่อมเพิ่มขึ้นด้วย

ค. การเพิ่มศักยภาพของนักบัญชีในประเทศไทยทำให้นายจ้างในประเทศไทยได้รับประโยชน์เพราะนักบัญชีมีความสามารถมากขึ้น

ง. นักบัญชีในกลุ่มประเทศอาเซียนทีมีศักยภาพตามมาตรฐานเข้ามาเป็นตัวเลือกในการจ้างแรงงานมากขึ้น อีกทั้งนักบัญชีในบางประเทศอัตราค่าจ้างถูกกว่าประเทศไทย เช่น นักบัญชีฟิลิปปินส์ เป็นต้น

(2) ข้อเสีย

ถึงแม้นักบัญชีกลุ่มอาเซียนมาทำงานในประเทศไทยจะมีข้อดีแต่ด้านข้อเสียต่อนักบัญชีไทยก็ย่อมมี เช่น ศักยภาพด้านภาษาที่นักบัญชีไทยยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้นักบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษจากประเทศเพื่อนบ้านและค่าจ้างที่ถูกกว่าย่อมมีสิทธิได้รับการจ้างงานมากกว่า

7) วิชาชีพท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวและบริการถือว่าเป็นจุดขายของภูมิภาคอาเซียน เพราะแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียนมีวัฒนธรรม ประเพณี และแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย ประเทศไทยก็ถือว่านโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการเป็นนโยบายหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศ ทำให้เกิดการผลักดันวิชาชีพท่องเที่ยวขึ้นมุ่งเน้นสำหรับกลุ่มธุรกิจสำคัญ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจโรงแรม (Hotel Services) และกลุ่มธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว (Travel Services) โดยจะครอบคลุมทั้งหมด 32 ตำแหน่งงานใน 6 สาขา สาขาอาชีพเหล่านี้ย่อมได้ผลกระทบทั้งข้อดีข้อเสีย ดังนี้

(1) ข้อดี

ก. การส่งเสริมวิชาชีพท่องเที่ยวเป็นการผลักดันให้แรงงานด้านการท่องเที่ยวที่มีรายได้ไม่มากได้มีค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะภายในประเทศไทย หรือโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ

ข. วิชาชีพท่องเที่ยวจะเป็นกลุ่มวิชาชีพที่รวมกลุ่มกันมากขึ้น เพื่อช่วยเหลือและสามารถเรียกร้องสิทธิของตนได้ง่ายขึ้นในประเทศไทย

(2) ข้อเสีย

แรงงานท้องถิ่นจากวิชาชีพท่องเที่ยวอาจถูกแย่งงานจากแรงงานในกลุ่มวิชาชีพท่องเที่ยวในประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีภาษาที่ดีกว่า โดยอาชีพที่อาจได้รับผลกระทบไม่ว่าจะเป็นไกด์ หรือพ่อครัว เป็นต้น

สรุปได้ว่าการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย 8 กลุ่มวิชาชีพ แต่แรงงานไร้ฝีมือแม้จะไม่ใช่ 8 กลุ่มวิชาชีพโดยตรง แต่ก็ได้รับผลกระทบต่อการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้หากแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะต้องเพิ่มทักษะในวิชาชีพของตนและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพราะการรวมกลุ่มในอาเซียนย่อมทำให้กลุ่มวิชาชีพมีคู่แข่งมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังพอมีเวลาที่จะพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนให้เหนือกว่าแรงงานในประเทศอื่น ดังนั้นการศึกษาและการมีส่วนของภาครัฐในการให้การสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยจึงจำเป็นอย่างยิ่ง

4.5 ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

การคุ้มครองแรงงานไทยที่อยู่ต่างประเทศไม่ว่าในเรื่องของสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมเป็นบทบัญญัติที่นายจ้างควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สืบเนื่องจากอาจมีผลต่อชีวิตของลูกจ้างได้โดยมีอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานและข้อแนะที่ 164 เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ซึ่งได้บัญญัติให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง อีกทั้งมีมาตรการทางกฎหมายโดยจำแนกตามประเทศ ดังต่อไปนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจที่ขยายตัวสูงและถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยให้ความสำคัญกับคุ้มครองแรงงานสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกล่าวคือ

1) กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (Factories Act) ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างและความเป็นอยู่ของบุคคลที่อยู่ภายในโรงงาน

หากแรงงานไทยที่ได้เข้าทำงานในโรงงานย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวส่วนสิงคโปร์เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับอันตราย

2) กฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) เป็นกฎหมายที่มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสะสมเข้าเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีลูกจ้างสิ้นสุดการทำงานในประเทศสิงคโปร์หรือเกษียณอายุ โดยแรงงานต่างด้าวซึ่งรวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ย่อมได้รับการคุ้มครองในการปฏิบัติงาน โดยได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ อันเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย ในการปฏิบัติงานย่อมได้รับการคุ้มครอง ทั้งนี้ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน คือ สามี หรือ ภรรยา บุตร หรือ บิดา มารดา ของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษากฎหมายในส่วนการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศสิงคโปร์ย่อมแสดงให้เห็นว่าประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญต่อแรงงานทั้งในประเทศของตนเองและแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามหลักสากล

2. ประเทศมาเลเซียซึ่งมีพรมแดนติดกับชายแดนไทย มีแรงงานไทยในเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยที่ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมโดยอยู่ภายใต้บทบัญญัติ กฎหมายโรงงานและเครื่องจักร (ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสวัสดิการ) The Factories and Machinery (Safety, Health and Welfare) Act 1967 ทั้งนี้

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานโดยมีการบัญญัติว่า “นายจ้างและผู้ว่าจ้างตนเองทุกรายมีหน้าที่ดำเนินมาตรการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนจะต้องได้รับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งสวัสดิการแรงงานในการทำงานตามที่นายจ้างจะสามารถปฏิบัติได้” โดยที่กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดรูปแบบของความปลอดภัยของสถานที่ในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นที่นั่งพักสำหรับแรงงาน อุปกรณ์ต่างๆ ในการดูแลด้านความปลอดภัยหากเกิดเหตุอันตรายในโรงงาน ห้องแต่งตัว (เปลี่ยนเสื้อผ้า) การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำแยกสัดส่วนรวมถึงการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

ทั้งนี้จากการศึกษากฎหมายของประเทศมาเลเซียให้ความคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานภายในประเทศของตนรวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศมาเลเซีย เนื่องจากการทำงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมหากมีแรงงานทั้งสองประเภทย่อมได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าประเทศมาเลเซียจะไม่ค่อยส่งเสริมการจ้างแรงงานจากต่างประเทศก็ตาม

3. ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีความเจริญมากที่สุดจากทั้งที่กล่าวมาข้างต้นถึงแม้ว่าในปัจจุบันเศรษฐกิจจะชะลอตัวก็ตาม โดยในปัจจุบันกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่แรงงานไม่ว่าจะเป็นชาติใดโดย

ไม่มีการกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา หรือภาษา โดยมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในอุตสาหกรรมและกฎหมายว่าด้วยสุขภาพ 1972 (The Industrial Safety and Health Law 1972)[107] และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับความปลอดภัยอุตสาหกรรมและอนามัย (The Ordinance on Industrial Safety and Health, Ministry of Labour Ordinance No.32 of September 30, 1972) โดยกฎหมายทั้งสองฉบับมุ่งคุ้มครองแรงงานในด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยของแรงงานทั่วๆ ไป ทั้งนี้มีรายละเอียดและสาระสำคัญกล่าวคือ

1) การคุ้มครองโดยนายจ้างนั้นกระทำโดยมีมาตรการต่างๆ ในการคุ้มครองแก่แรงงานจากอันตรายจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

2) การที่หน่วยงานภาครัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นตระหนักถึงสวัสดิการ ความปลอดภัยของแรงงานที่ทำงานเพื่อให้มีความเสียงภัยน้อยที่สุด โดยมีการจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงประเภทของอุตสาหกรรม และขนาดของโรงงานเพื่อให้สอดคล้องและคุ้มครองแรงงานให้ปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การที่ประเทศญี่ปุ่นใส่ใจแก่แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เริ่มต้นทำงานใหม่โดยมีมาตรการช่วยเหลือ

4) ให้การแนะนำการทำงานแก่แรงงานเพื่อเป็นสวัสดิการ ความปลอดภัยของแรงงาน

5) การให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้กระทำ กล่าวคือต้องมีการตรวจร่างกายแก่ลูกจ้างประจำปีเพื่อให้แพทย์ทำการวินิจฉัยโรคและดูแลลูกจ้างที่ทำงานแก่นายจ้างหากมีการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือแก่นายจ้างด้วย รวมถึงการมีมาตรการช่วยเหลือตามคำแนะนำของแพทย์หากลูกจ้างเจ็บป่วย อาทิเช่น การลดชั่วโมงการทำงาน

6) การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อคำนึงถึงสุขภาพของแรงงานเป็นสำคัญ แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเจ็บ

7) ป่วยจากการเป็นโรคติดต่อร้ายแรงนายจ้างต้องมีคำสั่งห้ามมิให้ลูกจ้างปฏิบัติงานต่อลูกจ้างโดยทั่วไปซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างอื่นติดโรคไปด้วย

---

[107] ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในอุตสาหกรรมและกฎหมายว่าด้วยสุขภาพ 1972. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2555, จาก *http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/law/IndustrialSafety Health_Law.*

8) การส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการแก่ลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างลดความเครียดจากการทำงาน อาทิเช่น การส่งเสริมการเล่นกีฬา รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างสามัคคีในหมู่ผู้ใช้แรงงาน

9) การจัดสรรที่พักในระหว่างการทำงาน ซึ่งคำนึงถึงสภาพแวดล้อมไม่ให้เกิดความอันตรายทั้งอุณหภูมิ ขนาดของสถานที่ ที่นั่งพักสำหรับผู้ใช้แรงงาน น้ำดื่มที่สะอาดและมีมาตรฐานทางสาธารณสุขซึ่งหากไม่มีความสะอาดย่อมส่งผลต่อความเสี่ยงในการเกิดโรคระบาดในโรงงานได้ ห้องน้ำมีการแยกสัดส่วนชายหญิงอย่างเหมาะสม และมีขนาดที่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน รวมถึงความสะอาดอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นแหล่งแพร่ระบาดของเชื้อโรค

จากการศึกษา มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่แรงงาน มีการคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะมาชนชาติใด ทั้งนี้แรงงานไทยหากมีการจ้างแรงงานย่อมได้รับการคุ้มครองในการทำงานยังประเทศญี่ปุ่นไม่ว่าจะทำงานยังส่วนใดของประเทศ ช่วงเวลาใด กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นมิได้มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงาน

เมื่อพิจารณากฎหมายของทั้งประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น กล่าวได้ว่าหากเป็นไปตามตัวบทกฎหมายแรงงานไทยย่อมได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่และมีมาตรฐาน แต่ทั้งนี้ในภาคปฏิบัติขึ้นอยู่กับนายจ้าง หากนายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายย่อมส่งผลต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยของแรงงานไทยที่เดินทางไปยังประเทศนั้นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่ทางภาครัฐในการให้ความช่วยเหลือสอดส่องดูแลแรงงานไทยที่เดินทางไปยังต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายความปลอดภัยจากการทำงานและสวัสดิการถือเป็นสิ่งสำคัญและนายจ้างควรให้การดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานโดยหลีกเลี่ยงอันตรายและปลอดภัยอย่างถึงที่สุด

ตารางที่ 4.2 การคุ้มครองแรงงานไทยเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

อนุสัญญาฯ	สิงคโปร์	มาเลเซีย	ญี่ปุ่น	หลักการ
✓	✓	✓	✓	มีกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยครอบคลุมคุ้มครองแรงงานไทย
✓	✓	✓	✓	มีกฎหมายที่ให้เงินทดแทนเมื่อแรงงานไทยประสบอุบัติเหตุในการทำงาน
				แรงงานไทยเข้าใจถึงสิทธิดังกล่าวกฎหมายต่างประเทศในประเทศที่ตนไปทำงาน

4.6 สิทธิการรวมตัวของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษามีการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศปลายทางที่แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงาน ในเรื่องสิทธิการรวมตัวของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

หลักการพื้นฐาน

1) คนทำงานทุกกลุ่มอาชีพมีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรของตนได้ซึ่งสมาคมหรือองค์กรนี้ หมายถึงกลุ่มของคนทำงานที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและปกป้องผลประโยชน์จากการทำงานของตน โดยไม่คำนึงว่าจะใช้ชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ คนทำงานในต่างสาขาอาชีพหรือต่างประเภทกิจการมีสิทธิร่วมกันจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรดังกล่าวได้

2) คนทำงานที่เป็นสมาชิกของสมาคมหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นมานั้นมีสิทธิในการรวมตัวกันทำกิจกรรมของสมาคมหรือองค์กรได้อย่างเสรี อาทิเช่น การประชุมสามัญ/วิสามัญขององค์กร การอบรมสัมมนาขององค์กร การชุมนุมเรียกร้อง หรือการนัดหยุดงาน เป็นต้น กิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะการชุมนุมเรียกร้องและการนัดหยุดงานต้องกระทำเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและปกป้องผลประโยชน์จากการทำงานเท่านั้น ไม่ใช่การชุมนุมหรือนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องทางการเมืองหรือประเด็นทางสังคมอื่นๆ

3) สมาคมหรือองค์กรของคนทำงานต้องไม่ถูกยกเลิกหรือถูกระงับโดยการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารหรืออำนาจทางการปกครอง การสั่งยุบหรือระงับสมาคมหรือองค์กรต้องอาศัยอำนาจของ ฝ่ายตุลาการเว้นแต่เป็นการยุบหรือระงับโดยสมัครใจ

4) สมาคมหรือองค์กรของคนทำงานต้องมีเสรีภาพในการรวมกันก่อตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับที่สูงขึ้น (สหพันธ์และสมาพันธ์) ได้รวมถึงสมาคมและองค์กรของคนทำงานในระดับระหว่างประเทศด้วย

2. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

หลักการพื้นฐาน

1) การรวมตัว: รัฐบาลต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวของคนทำงานใน 3 ประเด็นสำคัญคือ

ก. คุ้มครองคนทำงานจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เพื่อขัดขวางการเข้าร่วมสหภาพแรงงานของคนทำงาน หรือเพื่อบีบให้คนทำงานออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข. คุ้มครองคนทำงานไม่ให้ถูกไล่ออกจากงานหรือถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยสาเหตุจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

ค. คุ้มครองสหภาพแรงงานไม่ให้ถูกแทรกแซงจากนายจ้างและจากภาครัฐเองไม่ว่าจะเป็นการแทรกแซงในระหว่างการก่อตั้งสหภาพ การแทรกแซงการดำเนินกิจกรรมของสหภาพหรือการแทรกแซงการบริหารองค์กรของสหภาพ

2) การร่วมเจรจาต่อรอง: รัฐบาลต้องส่งเสริมและยอมรับการเจรจาแบบทวิภาคีโดยสมัครใจของนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างกับองค์กรของคนทำงาน อันเป็นการเจรจาเพื่อขอเปลี่ยนแปลง ขอเพิ่มหรือขอลดหย่อนสภาพการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงานที่เคยทำไว้ระหว่างกัน เช่น อัตราค่าจ้าง การจัดชั่วโมง/เวลาการทำงาน การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน การกำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้าง ฯลฯ

จากการศึกษาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งสองฉบับทั้งฉบับที่ 87 และ 98 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิในการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้มีอำนาจต่อรองในการปฏิบัติต่อแรงงานไม่ว่าจะเรื่องค่าจ้าง และการคุ้มครองแรงงานสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่แรงงาน หากลูกจ้างเพียงคนเดียวอำนาจต่อรองต่อนายจ้างย่อมน้อยลงหากมีการรวมตัวสิ่งที่ลูกจ้างเรียกร้องย่อมสามารถบรรลุผลได้ง่ายขึ้น

1. สิทธิในการรวมตัวของประเทศสิงคโปร์

การรวมตัวของคนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศสิงคโปร์ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations Act) ปี ค.ศ. 1968 ได้กำหนดให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์สามารถจะกระทำได้โดยจะต้องมีลูกจ้างซึ่งมิใช่ลูกจ้างของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน มีสิทธิยื่นคำร้องขอจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยจะต้องยื่นคำร้องพร้อมด้วยสำเนาข้อบังคับของสหภาพแรงงานซึ่งจะต้องมีรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ อาชีพ และที่อยู่ของผู้ยื่นคำขอ

(2) ชื่อและที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของสหภาพแรงงาน

(3) ตำแหน่ง ชื่อ อายุ ที่อยู่ และอาชีพของเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

สำหรับสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายห้ามไม่ให้ลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีสิงคโปร์

ส่วนการจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายบังคับให้ต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนโดยจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับและวัตถุประสงค์จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งนายทะเบียนจะเป็นผู้พิจารณาว่าสมควรจะรับจดทะเบียนให้หรือไม่ และถ้าหากว่ามีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งข้อใดขัดต่อกฎหมาย ก็ให้ถือว่าการจดทะเบียนนั้นมีผลเป็นโมฆะทั้งหมดในกรณีที่สหภาพแรงงานใดถูก

นายทะเบียนปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนให้ สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นได้ภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งไม่รับจดทะเบียนสำหรับการยื่นข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลง (Collective Agreement) สามารถกระทำได้ ก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นได้รับการรับรองแล้วเท่านั้น (Recognition) แต่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารและลูกจ้างประเภทที่ไม่มีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมาเป็นเรื่องสำหรับเจรจาต่อรองไม่ได้

ในกรณีที่สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องไปยังนายจ้างครบ 14 วัน แต่ไม่สามารถที่จะเจรจาในการทำข้อตกลงร่วมกันได้ (Collective Agreement) สหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการแจ้งไปยังผู้ตรวจการทราบเพื่อที่จะได้ดำเนินการปรึกษาหารือมีคำสั่งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทเจรจากับนายจ้างเพื่อช่วยเหลือให้สหภาพแรงงานกับนายจ้างสามารถบรรลุข้อตกลงได้โดยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน แต่ถ้าผู้ตรวจการเห็นว่าการเจรจาไม่สามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จได้หรือเมื่อปรึกษากับนายจ้างแล้วเพื่อให้คู่กรณีทำข้อตกลงร่วมกันครบกำหนด 7 วันแล้วแต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ให้ผู้ตรวจแรงงานแจ้งให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานทราบว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วเพื่อที่จะดำเนินการต่อไปเว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะสั่งเป็นอย่างอื่น

จากการศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations Act) ปี ค.ศ. 1968 ของประเทศสิงคโปร์ได้ให้ความสำคัญแก่การรวมตัวของแรงงาน โดยพบว่าแรงงานในประเทศสิงคโปร์มีสิทธิที่จะรวมตัวกันได้ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในประเทศสิงคโปร์หรือแรงงานต่างชาติเพื่อมีอำนาจในการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานไทยที่เดินทางไปยังต่างประเทศซึ่งเป็นแรงงานต่างชาติย่อมมีสิทธิในการรวมตัวในประเทศสิงคโปร์ โดยต้องเป็นไปตามกฎหมายแต่แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์เมื่อเป็นแรงต่างด้าว อีกทั้งมีจำนวนไม่มากอาจทำให้เกิดอุปสรรคในการรวมตัวเรียกร้องสิทธิของตนเอง รวมถึงการที่แรงงานไทยหากเป็นกรณีที่เดินทางโดยผิดกฎหมายย่อมส่งผลให้การเรียกร้องสิทธิอันเกิดจากการรวมตัวเป็นไปได้ยากมากยิ่งขึ้นเพราะเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองที่ไม่ได้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

2) สิทธิในการรวมตัวของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิการรวมตัวโดยกำหนดว่าการแจ้งข้อเรียกร้องของแรงงานกระทำได้โดยสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง ซึ่งผู้แทนของนายจ้างต้องทำงานกับนายจ้างโดย สหภาพแรงงานที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต้องเป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย อีกทั้งกฎหมายของมาเลเซียยังให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการเจรจาต่อรองโดยมีการห้ามนายจ้างเลิกจ้าง เปลี่ยนแปลง ข่มขู่คุกคามอันมาจากสาเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมการเจรจาหรือลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

กล่าวได้ว่าประเทศมาเลเซียมีกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และส่งเสริมการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงาน หากแรงงานไทยที่ทำงานกับนายจ้างมาเลเซียย่อมสามารถเข้าร่วมเจรจาต่อรอง โดยไม่จำเป็นต้องถึงขั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย มักทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กจึงมักการเจรจาต่อรองจึงไม่ใช่รูปแบบของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เป็นการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งแรงงานไทยมักเสียเปรียบ อีกทั้งการเดินทางเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายยังผลให้แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียไม่มีอำนาจต่อรองหรือเกิดการรวมตัวเรียกร้องต่อนายจ้างเพราะเกรงการส่งตัวกลับประเทศทำให้ขาดรายได้

3) สิทธิในการรวมตัวของประเทศญี่ปุ่น

แรงงานไทยมีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นเพิ่มมากขึ้นสืบเนื่องจากค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ แต่เมื่อเกิดปัญหาการเอาเปรียบจากนายจ้างย่อมต้องมีมาตรการของลูกจ้างมาเพื่อก่อให้เกิดการเจรจาต่อรองเพื่อคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานไทย โดยกล่าวได้ว่าหากนายจ้างกระทำการใดที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างลูกจ้างย่อมมีสิทธิแสดงออก กล่าวคือ

(1) การเรียกร้อง (Demand) ในกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือข้อตกลงโดยลูกจ้างมีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ซึ่งวิธีนี้เป็นการเรียกร้องขั้นพื้นฐานและเป็นไปโดยสงบ ซึ่งแรงงานไทยในต่างประเทศหากได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามสัญญาย่อมสามารถกระทำได้

(2) การเจรจา (Negotiation) เป็นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีการพูดคุยเพื่อระงับข้อพิพาทในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของทั้งสองฝ่าย อาทิเช่นการที่นายจ้างมีมาตรการในการจ้างแรงงานที่ลูกจ้างไม่สามารถกระทำได้ เป็นต้น มาตรการขั้นต้นนี้แรงงานไทยย่อมมีสิทธิกระทำได้ในประเทศญี่ปุ่น

(3) มาตรการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Measures) กล่าวคือ สิทธิของลูกจ้างในการบีบบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม รวมถึงสิทธิของนายจ้างที่จะบีบบังคับให้ลูกจ้างปฏิบัติตามเช่นกัน แต่ต้องอยู่ภายในกรอบของกฎหมาย อาทิเช่น มาตรการปิดงานของนายจ้าง หรือมาตรการนัดหยุดงาน เป็นต้น

มาตรการนัดหยุดงาน (Strike) เป็นมาตรการบังคับซึ่งเป็นสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง รวมถึงแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นเพื่อเป็นการเรียกร้องให้นายจ้างกระทำตามข้อเรียกร้องของแรงงานซึ่งมาตรการดังกล่าวข้างต้น เป็นการกระทำที่รุนแรงเนื่องจากก่อให้เกิดผลให้กิจการของนายจ้างหยุดชะงักลง ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของนายจ้าง

การแสดงออกโดยการแสดงให้นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างไม่พอใจ อาทิเช่น แต่งชุดดำประท้วง เป็นต้น

(4) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน (Labour Union Establishment) ทั้งนี้ การจัดตั้งสหภาพแรงงานถือว่าเป็นสิทธิในการรวมตัวของแรงงานในการต่อรอง โดยประเทศญี่ปุ่นได้มีกฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Trade Union law (Japan) 1949) ซึ่งกำหนดว่าสหภาพแรงงานต้องเป็นนิติบุคคลจึงมีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลได้ แต่ถึงแม้ว่าจะไม่มีสหภาพแรงงานลูกจ้างก็สามารถรวมกลุ่มต่อรองนายจ้างได้

จากการศึกษาจึงกล่าวได้ว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นย่อมมีสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองแก่ลูกจ้างตามสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ซึ่งในส่วนสหภาพแรงงานก็ไม่มีกฎหมายห้ามไว้ แต่ในทางปฏิบัติย่อมเป็นการยากที่แรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นจะเกิดการรวมตัวรวมกลุ่มในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยยังมีจำนวนน้อยและขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายและภาษา อีกทั้งการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นย่อมส่งผลให้แรงงานไทยเสียเปรียบนายจ้างเป็นอย่างมากยังผลให้การรวมตัวเรียกร้องมีอุปสรรคและแรงงานไทยไม่อยากจะรวมตัวเรียกร้องสิทธิเพราะนายจ้างนำการกระทำที่ผิดกฎหมายเป็นข้อได้เปรียบ แต่หากเป็นกรณีที่เป็นแรงงานที่เดินทางโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ทางภาครัฐควรส่งเสริมให้เกิดกลายรวมตัวอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานเพื่อที่สามารถเจรจาต่อรองแก่นายจ้างได้

กล่าวได้ว่าเมื่อแรงงานไทยในต่างประเทศเดินทางไปยังทั้งสามประเทศ กล่าวคือทั้งประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศญี่ปุ่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างก็ย่อมเป็นไปตามมาตรการทางกฎหมายของประเทศทั้งสามประเทศข้างต้น จากการศึกษาไม่มีมาตรการทางกฎหมายใดในการกีดกันแก่ลูกจ้างในเรื่องสิทธิในการรวมตัว เพียงแต่ในทางปฏิบัติแรงงานของไทยมักไปทำงานกับสถานประกอบการเล็กๆ การเจรจาต่อรองจึงมักเสียเปรียบแก่นายจ้างอยู่เสมอ ดังนั้นทางภาครัฐบาลไทยควรเข้ามาช่วยเหลือแก่ลูกจ้างทั้งการให้ความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแก่ลูกจ้างชาวไทย อีกทั้งให้ความดูแลช่วยเหลือแก่ลูกจ้างอย่างเต็มที่หากลูกจ้างมีปัญหาทั้งในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน การเอาเปรียบของนายจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงานเป็นต้น

ตารางที่ 4.3 สิทธิในการรวมตัว

อนุสัญญาฯ	สิงคโปร์	มาเลเซีย	ญี่ปุ่น	หลักการ
✓	✓	✓	✓	สิทธิในการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศ
✓	✓	✓	✓	คุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกไล่ออกจากงานหรือถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยสาเหตุจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
				การกีดกันแรงงานต่างชาติไม่ให้ใช้สิทธิในการรวมตัว

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาจะพบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่ทำการศึกษาทั้งสามประเทศ กล่าวคือประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนเพิ่มขึ้น สืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจของโลกที่ขยายตัวมากยิ่งขึ้นจึงมีความต้องการแรงงานไปพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น อีกทั้งประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนที่ในปี พ.ศ. 2558 จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

การที่แรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศต้องศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาสามประเทศ กล่าวคือประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น ประเทศดังกล่าวข้างต้นถือว่ามีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานอย่างต่อเนื่องโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 เรื่องค่าจ้างของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศญี่ปุ่น

ในแต่ละประเทศย่อมมีการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายซึ่งรวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศและความร่วมมือกับทางรัฐบาลไทย กล่าวคือในประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย มีการประกาศจากกรมจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียโดยอัตราค่าจ้างดังกล่าว หากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานทั้งสองประเทศถูกต้องย่อมได้รับความคุ้มครองในระดับหนึ่ง แต่โดยทางปฏิบัติแรงงานไทยมักได้รับค่าจ้างสูงกว่าประกาศข้างต้นอยู่แล้ว แต่หากว่าเป็นแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังสองประเทศได้เดินทางโดยผิดกฎหมายย่อมไม่อาจรับรองว่าแรงงานเหล่านั้นจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศจากกรมการจัดหางานได้ สืบเนื่องจากการเอาเปรียบของนายจ้าง จากเหตุที่แรงงานเดินทางมาผิดกฎหมายย่อมเกรงกลัวต่อความผิดจากมาตรการทางกฎหมายของประเทศนั้นๆ

ส่วนประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่กรมการจัดหางานไม่ได้ประกาศกำหนดโดยทั้งนี้ให้พิจารณาว่าจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่างจ้างขั้นต่ำของประเทศนั้น หรือเป็นไปตามประกาศของทางการของประเทศนั้นๆ กล่าวคือแต่การไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นในโครงการ IMM ในปีที่ 1 ผู้ฝึกงานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 80,000 เยน หรือประมาณ 26,048 บาท ในปีที่ 2 และปีที่ 3 ผู้ฝึกงานจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้ฝึกงานเทคนิค ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นหรือประมาณ 65,000 บาท[108] ขึ้นไป คิดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เฉลี่ยชั่วโมงละ 850 เยน ที่เมืองโตเกียว หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเฉลี่ยชั่วโมงละ 800 เยน ที่เมืองโอซากาแต่อาจจะต้องรับผิดชอบค่าที่พัก ค่าพาหนะเดินทาง และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ เอง เมื่อฝึกงานครบ 3 ปีจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองการฝึกงานและเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพในประเทศไทยจำนวน 600,000 เยน หรือประมาณ 198,000 บาท[109] จากการศึกษาในเรื่องอัตราค่าจ้างของทั้งสามประเทศข้างต้น กล่าวได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการไม่เลือกปฏิบัติตามข้อแนะฉบับที่ 151 คนงานอพยพ พ.ศ. 2518 (Migrant Workers 1975) ข้อแนะฉบับนี้ให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันข้อแนะฉบับนี้ จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และอื่นๆ เท่าเทียมกันกับแรงงานภายในประเทศนั้นๆ และต้องพยายามส่งเสริมความสามัคคีระหว่างแรงงานภายในประเทศและแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลทั้งนี้หากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีกฎหมายย่อมตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำสัญญาจัดหางาน คนหางานสามารถดำเนินการได้โดยขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ หากคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูต

---

[108] ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2556, จาก *www.pc.saiteichingin.info/table/page_list_nationallist.html.*

[109] อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ประจำวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556 ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ไทยหรือสถานกงสุลไทย หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นเพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ทั้งนี้ในปัจจุบันมีมาตรการทางกฎหมายในการช่วยบรรเทาความเดือนร้อนแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

5.1.2 เรื่องการหลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ

จากการศึกษาปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยเป็นปัญหาที่ภาครัฐบาลเป็นห่วงและพยายามแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลา แต่เหล่ามิจฉาชีพก็อาศัยช่องทางในการเอารัดเอาเปรียบแก่แรงงานไทยที่มีรายได้น้อยและภาระค่าใช้จ่ายที่สูง แต่เมื่อพิจารณาถึงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ทำให้เห็นถึงช่องว่างและทำให้เหล่ามิจฉาชีพเหล่านั้นไม่ยำเกรงกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโทษปรับที่ลงโทษผู้กระทำผิดที่หลอกลวงแรงงานน้อยเกินไปหากเทียบกับความเสียหายของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างมากรวมถึงการเข้าถึงของเจ้าหน้าที่รัฐต่อแรงงานยังขาดประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ทำให้บริษัทจัดหางานเถื่อนหรือนายหน้าเถื่อนเข้าถึงและหลอกลวงแรงงานง่ายขึ้น

5.1.3 เรื่องการตรวจสุขภาพที่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545

การตรวจสุขภาพแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ซึ่งจากการศึกษาประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่นต่างบังคับให้แรงงานไทยต้องตรวจโรคเพื่อเป็นโรคต้องห้ามอันเป็นอันตรายต่อประเทศปลายทาง การตรวจสุขภาพแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายอันเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น ทั้งที่ในปัจจุบันมีการออกพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 เป็นไปตามเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญที่ต้องการ กล่าวคือเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้เพื่อคุ้มครองสุขภาพของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพตามข้อบ่งชี้ทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งรวมถึงการตรวจร่างกายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศด้วย จึงต้องมีการดำเนินการให้แรงงานไทยได้รับการตรวจสุขภาพในโรงพยาบาลที่กฎหมายกำหนดโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.1.4 เรื่องผลกระทบการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กับแรงงานไทย 8 วิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่าการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มีผลกระทบต่อทุกภาคส่วนโดยเฉพาะแรงงานไทยใน 8 กลุ่มวิชาชีพ เมื่อมีข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานด้านบริการโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นนักวิชาชีพ ทำให้แรงงานในกลุ่มวิชาชีพดังกล่าวหากเข้าหลักเกณฑ์ย่อมไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี

ทั้งนี้แต่ละกลุ่มวิชาชีพเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับที่สูง การเปิดเสรีในด้านแรงงานย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งประเทศไทยต้องเร่งปรับและพัฒนาศักยภาพไม่ให้ล้าหลังต่อประเทศในอาเซียน แต่ถึงอย่างไรก็ตามแม้ประเทศญี่ปุ่นไม่ได้อยู่ในกลุ่มอาเซียนแต่เมื่อมีการเปิดเสรีแรงงานข้างต้น แรงงานไทยจึงเป็นที่จับตามองของตลาดแรงงานสากลด้วย

5.1.5 เรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ กรณีสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

การคุ้มครองแรงงานไทยที่อยู่ต่างประเทศไม่ว่าในเรื่องของสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมเป็นบทบัญญัติที่นายจ้างควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สืบเนื่องจากอาจมีผลต่อชีวิตของลูกจ้างได้โดยมีอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานและข้อแนะที่ 164 ค.ศ. 1981 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานซึ่งได้บัญญัติให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง อีกทั้งมีมาตรการทางกฎหมายโดยจำแนกตามประเทศดังต่อไปนี้

ในส่วนของประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (Factories Act) ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีมาตรการในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานประกอบการและกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) เป็นกองทุนที่ได้รับจากเงินสะสมที่เข้ามาสู่กองทุนโดยจ่ายเงินให้แก่แรงงานในกรณีสิ้นสุดอายุการทำงาน เสียชีวิต หรือบาดเจ็บ จากการทำงาน ซึ่งได้รับเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวรวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์ด้วย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศหนึ่งที่มีมาตรการทางกฎหมายในส่วนเกี่ยวกับเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความปลอดภัยแก่ลูกจ้างโดยมีการบัญญัติกฎหมาย The Factories and Machinery (Safety, Health and Welfare) Act 1967 ทั้งนี้กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานโดยที่กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดรูปแบบของความปลอดภัยของสถานที่ในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นที่นั่งพักสำหรับแรงงาน อุปกรณ์ต่างๆ ในการดูแลด้านความปลอดภัยหากเกิดเหตุอันตรายในโรงงาน ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า การจัดน้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำแยกสัดส่วนระหว่างชายและหญิงโดยมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนแรงงานและมีความสะอาดถูกสุขอนามัย รวมถึงการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

และประเทศสุดท้าย กล่าวคือประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด ในเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานของประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยใน

อุตสาหกรรมและกฎหมายว่าด้วยสุขภาพ 1972 (The Industrial Safety and Health Law 1972) และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับความปลอดภัยอุตสาหกรรมและอนามัย (The Ordinance on Industrial Safety and Health, Ministry of Labour Ordinance No.32 of September 30, 1972) ซึ่งเป็นกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยของแรงงานกล่าวคือ

ซึ่งรายละเอียดของกฎหมายมีว่า การให้หน่วยงานของรัฐบาลของญี่ปุ่นและนายจ้างของแรงงานในการให้ความร่วมมือกันในการคำนึงด้านสวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานของประเทศญี่ปุ่น อีกทั้งการคำนึงถึงสุขภาพไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพลูกจ้างโดยแพทย์เพื่อช่วยเหลือสุขภาพของลูกจ้างจากการปฏิบัติงานรวมถึงการจัดสถานที่พักแก่แรงงานอย่างเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป การรักษาความสะอาดทั้งสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ น้ำดื่ม เป็นต้น

จากการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายสวัสดิการที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานของทั้งสามประเทศ จะพบว่ามีความให้ความสำคัญแก่แรงงานไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ทั้งนี้รวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศด้วย แต่บางกรณีนายจ้างอาจะมีการหลีกเลี่ยงกฎหมายย่อมส่งผลกระทบแก่แรงงานไทยต่อความปลอดภัยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้หน่วยงานของรัฐบาลไทยควรให้ความรู้และฝึกอบรมให้แก่แรงงานไทยให้รู้ถึงสิทธิของตนให้รู้ถึงสวัสดิการ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อป้องกันการถูกหลอกลวงและไม่ปฏิบัติตามสัญญา อีกทั้งควรให้ประสานงานให้กับหน่วยงานของรัฐของประเทศปลายทางอีกประการหนึ่ง

5.1.6 สิทธิในการรวมตัว

ในการทำงานของแรงงานย่อมต้องมีความขัดแย้ง แนวความคิดที่ไม่ตรงกันกับนายจ้างซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมถือว่าเป็นเรื่องปรกติเมื่อได้ทำงานร่วมกัน จึงส่งผลให้มีการบัญญัติอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คนทำงานทุกกลุ่มอาชีพมีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรของตนได้ซึ่งสมาคมหรือองค์กรนี้ หมายถึงกลุ่มของคนทำงานที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและปกป้องผลประโยชน์จากการทำงานของตน และคนทำงานที่เป็นสมาชิกของสมาคมหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นมานั้นมีสิทธิในการรวมตัวกันทำกิจกรรมของสมาคมหรือองค์กรได้อย่างเสรี และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรองโดยสาระสำคัญเพื่อคุ้มครองคนทำงานจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เพื่อขัดขวางการเข้าร่วมสหภาพแรงงานของคนทำงานหรือเพื่อบีบให้คนทำงานออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คุ้มครองคนทำงานไม่ให้ถูกไล่ออกจากงานหรือถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยสาเหตุจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานการ

และส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง รัฐบาลต้องส่งเสริมและยอมรับการเจรจาแบบทวิภาคีโดยสมัครใจของนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างกับองค์กรของคนทำงาน อันเป็นการเจรจาเพื่อขอเปลี่ยนแปลง ขอเพิ่มหรือขอลดหย่อนสภาพการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงานที่เคยทำไว้ระหว่างกัน

ในประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศได้มีการตรากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations Act) ปี ค.ศ. 1968 ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญแก่สิทธิในการรวมตัวทั้งนี้พบว่าแรงงานในประเทศสิงคโปร์มีสิทธิที่จะรวมตัวกันได้โดยมิได้มีบทบัญญัติห้ามไว้ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในประเทศสิงคโปร์หรือแรงงานต่างชาติ เพื่อมีอำนาจในการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานไทยที่เดินทางไปยังต่างประเทศซึ่งเป็นแรงงานต่างชาติย่อมมีสิทธิในการรวมตัวในประเทศสิงคโปร์ โดยต้องเป็นไปตามกฎหมายฉบับดังกล่าวด้วย

ประเทศมาเลเซียมีมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างและส่งเสริมการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงาน หากแรงงานไทยที่ทำงานกับนายจ้างมาเลเซียย่อมสามารถเข้าร่วมเจรจาต่อรองโดยไม่จำเป็นต้องถึงขั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ได้ ทั้งนี้ในทางปฏิบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ส่วนมากมักทำงานกับนายจ้างที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็ก จึงมักการเจรจาต่อรองจึงไม่ใช่รูปแบบของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เป็นการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียมักเสียเปรียบเนื่องจากอำนาจต่อรองน้อยลง

การจัดตั้งสหภาพแรงงานถือว่าเป็นสิทธิในการรวมตัวของแรงงานในการต่อรองโดยประเทศญี่ปุ่นได้มีกฎหมาย Trade Union Law (Japan) 1949 ซึ่งกำหนดว่าสหภาพแรงงานต้องเป็นนิติบุคคลจึงมีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลได้ แต่ถึงแม้ว่าจะไม่มีสหภาพแรงงานลูกจ้างก็สามารถรวมกลุ่มต่อรองนายจ้างได้ ดังนั้นกล่าวได้ว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นมีสิทธิในการรวมตัวกับสหภาพแรงงานโดยมิได้มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ แต่โดยปรกติแรงงานไทยที่มักเป็นกลุ่มน้อยมักไม่มีบทบาทและความสำคัญ แต่ทั้งนี้ก็ยังให้สิทธิที่จะเจรจาต่อรองกันในรูปแบบอื่นได้

จากการศึกษาถึงสิทธิในการรวมตัวของทั้งสามประเทศย่อมเป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ซึ่งเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากลโดยมิได้กีดกันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานซึ่งรวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศนั้นๆ แต่สิทธิในการรวมตัวเป็นสิทธิที่สร้างอำนาจต่อรองระหว่างแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างกับนายจ้างไม่ว่าจะเรื่องอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเพราะการเดินทางมาทำงานยังต่างประเทศแสดงให้เห็นว่ามุ่งหมายต่อค่าจ้างที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่จะเดินทางห่างจากบ้านรวมถึงในเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ

สภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึงเพราะชีวิต สวัสดิการของแรงงานเป็นสิ่งที่ควรให้ความคุ้มครอง เป็นต้น สิทธิในการรวมตัวจึงควรได้รับการให้ข้อมูลและให้การศึกษาจากทางภาครัฐบาล

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีแนวทางในการเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย โดยการเพิ่มกรอบความคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำในประกาศจากกรมจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศสิงคโปร์ พ.ศ. 2548 และประกาศจากกรมจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศมาเลเซีย พ.ศ. 2549 โดยประกาศทั้งสองฉบับนั้นไม่สอดคล้องกับค่าจ้างในปัจจุบัน จึงต้องมีการแก้ไขเพื่อให้แรงงานไทยได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงตามระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ควรมีเพิ่มมาตรการการลงโทษของผู้หลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือการเพิ่มโทษปรับตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อเป็นมาตรการทางกฎหมายในการป้องปรามให้กลุ่มมิจฉาชีพเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย อีกทั้งกระทรวงแรงงานต้องเร่งประชาสัมพันธ์และให้เข้าถึงแก่แรงงานที่ต้องการทำงานในต่างประเทศมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งข่าวสารคำเตือนต่างๆ ทางสื่อประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ อินเตอร์เนต การเข้าถึงในชุมชนหมู่บ้านเป็นต้น รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเร่งรัด ติดตามคดีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการหลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการส่งเสริมความรู้เพราะแรงงานที่ถูกหลอกลวงมักเป็นแรงงานที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา การให้การศึกษาย่อมทำให้โอกาสในการถูกหลอกลวงลดน้อยลงเป็นการป้องกันอย่างยั่งยืน

3. ควรส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศในเรื่องบริการสาธารณสุขโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจร่างกายของแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศโดยให้อธิบดีกรมการจัดหางานอาศัยอำนาจออกระเบียบให้แรงงานไทย ใช้บริการการตรวจสุขภาพในสถานบริการหรือหน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐ หรือสถานพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 เพื่อไม่ต้องเสียค่าบริการ ทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศไม่ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป

ทำงานที่มากเกินความจำเป็น ทั้งนี้เป็นไปเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

4. เมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กำหนดข้อตกลงยอมรับคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน(ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA)โดยมี 8 กลุ่มวิชาชีพได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก นักบัญชี และวิชาชีพท่องเที่ยว จึงทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมของแรงงานทั้งในแรงงานที่ไม่มีฝีมือ รวมถึงแรงงานใน 8 กลุ่มวิชาชีพโดยเฉพาะทักษะในวิชาชีพและภาษา รวมทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรที่กำกับดูแลในแต่ละวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ควรส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศญี่ปุ่น ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 36 (4) โดยฝึกอบรมและช่วยเหลือติดตามช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในเรื่องสวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 40 เพื่อให้แรงงานไทยได้รับสิทธิตามกฎหมายเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของประเทศปลายทาง รวมถึงได้รับปฏิบัติตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาอีกทั้งรัฐบาลควรมีการร่วมมือกับรัฐบาลในประเทศปลายทางในเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

6. ควรมีการส่งเสริมสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทางภาครัฐ ภาคเอกชน และบริษัทจัดหางาน เพื่อให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศไม่ว่าจะถูกหลอกลวงและการเอารัดเอาเปรียบของนายหน้าบริษัทจัดหางาน และนายจ้างต่างชาติ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

7. รัฐบาลไทยควรส่งเสริมและให้ความรู้ทั้งในเรื่องวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา ฝึกอบรมวิชาชีพแก่แรงงานไทยที่จะเดินทางไปต่างประเทศมากยิ่งขึ้น เพื่อให้แรงงานไทยเกิดความเข้าใจในด้านวัฒนธรรมและภาษาและกฎหมายเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับประเทศที่แรงงานจะเดินทางไปทำงาน รวมถึงการให้ความรู้แรงงานที่จะเดินทางไปยังต่างประเทศถึงผลเสียและโทษทางกฎหมายในการเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมาย

8. รัฐบาลควรเตรียมความพร้อมและร่วมกับแรงงานในการเพิ่มและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไม่ว่าจะช่วงก่อนเดินทางและระหว่างการทำงานยังต่างประเทศ

9. รัฐบาลควรมีมาตรการในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเมื่อกลับมายังประเทศไทยควรมีมาตรการรองรับแรงงานดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อเนื่อง หรือการส่งเสริมทักษะเกี่ยวกับการทำธุรกิจขนาดย่อมให้แก่แรงงานไทย เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมถึงแรงงานสามารถนำประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10. รัฐบาลควรส่งเสริมแรงงานภายในประเทศให้ได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยให้ยั่งยืน อีกทั้งลดปัญหาหากแรงงานไทยต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศอาจเกิดปัญหาความห่างไกลครอบครัวยังผลให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะพบว่า แรงงานไทยส่วนมากที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศมักจะเป็นผู้มีรายได้น้อยในประเทศไทย การไปใช้ทำงานในต่างประเทศเพื่อให้มีรายได้ที่สูงขึ้นเพื่อแลกกับความห่างไกลบ้านและครอบครัว ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐบาลไทย และภาคเอกชน รวมถึงแรงงาน ทำให้การคุ้มครองแรงงานไทยเกิดจากการบังคับใช้กฎหมายในคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงวัฒนธรรม ภาษาแก่แรงงานไทยเพื่อไม่ให้แรงงานไทยถูกเอาเปรียบจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมและได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กรมการจัดหางาน ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการ. (2543). *สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานไทยก่อนและหลังการไปทำงานต่างประเทศ* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร.

กรมการจัดหางาน ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการ โดยไพรัช ลำยอง. (2545). *การจัดการแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร.

กิ่งพร ทองใบ. (2543). *ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2540). *การบริหารแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

_____. (2547). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ. (2519). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิช.

ชัยวัฒน์ วิเชนสวัสดิ์. (2542). *สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์กรแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2550). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์. (2538). *การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน*. กรมการจัดหางาน กรุงเทพมหานคร.

พอพันธ์ อุยยานนท์. (ม.ป.ป.). *ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกู้ศักดิ์ศรีกรรมกร*. กรุงเทพมหานคร.

เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์. (2539). *ประชากรศาสตร์สาระสำคัญโดยสังเขป*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุณี ฉัตราคม และอัญชลี ค้อคงคา. (2522). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุดาศิริ วศวงศ์. (ม.ป.ป.). *คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน*. กรุงเทพมหานคร.

สุรางค์รัตน์ วศินารมย์และภาวนา พัฒนศรี. (2538). *บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ศึกษาการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชนเพื่อปรับปรุงบทบาทของรัฐ* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หยุด แสงอุทัย (2527). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป.* กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความ

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2555, มีนาคม). “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ.” *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 41.*

วิทยานิพนธ์

กาญจนา มั่งมี. (2548). *มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชนิกานต์ นุ่มบัว. (2555). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานนอกระบบ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ผาติชนม์ สุวรรณมนตรี. (2544). *การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ: ศึกษากรณีแรงงานไทยในไต้หวัน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยศสันต์ ด่านเกษมศานต์. (2549). *ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สัญลีนา โกนุทานุรักษ์. (2526). *ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรณีตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานเรื่อง ค่าบริการจัดหางาน. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2556, จาก *http://www.manager.co th/Home/View News.aspx?NewsID=9500000041343*

กรณีตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.thailabour.org /autopagev4/show page.php? varid =2433,7*

การทดสอบฝีมือแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.dsd.go.th*

ข้อมูล 8 กลุ่มวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ28 กุมภาพันธ์, จาก *http://www.thai-aec.com/635#ixzz2LUdU3oap*

ข้อมูล 8 กลุ่มวิชาชีพอาเซียน. สืบค้นเมื่อ14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *www.doe.go.th/vgnew*

ข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงาน. สืบค้นเมื่อ14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://dosh.mohr.gov.my/koperat/LAW/Factories%20and%20Machinery%20Act%20 1967%20*

ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2556, จาก *www.pc.saiteichingin.info/table/page_list_nationallist.html*

ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาล. สืบค้นเมื่อ26 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.oknation.net/blog/surasakc /2012/12/10/entry-1*

ข้อมูลเกี่ยวกับโรคต้องห้าม. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2556, จาก *http://www.overseas.doe.go.th*

ข้อมูลทันตแพทยสภา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *www.dentalcouncil.or.th/*

ข้อมูลประเทศสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2556, จาก *http://www.iseceducation.com/country /singapore.php*

ข้อมูลแพทยสภา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *http://www.tmc.or.th*

ข้อมูลรัฐธรรมนูญ. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2555, จาก *www.khonkaen.go.th/kk_km4/manual1.doc*

ข้อมูลวัฒนธรรมญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก *http://www.educatepark.com/japan/japanese-etiquette.html*

ข้อมูลสภาวิศวกร. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *www.coe.or.th*

ข้อมูลองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2556, จาก *http://kc.hri.tu.ac.th*

ข้อมูลอนุสัญญา. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2556, จาก *http://ils.labour.go.th/attachments/007Rights%20officials.pdf*

ข้อมูลอนุสัญญา. สืบค้นเมื่อ19 มีนาคม 2556, จาก
www.policy.doe.go.th/inside/PLANNING/analysis2552.doc
ตัวอย่างการหลอกลวงแรงงานเรื่องค่าจ้างของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก
http://www.overseas.doe.go.th/Alerts/warning_malaysia20121217.pdf
มารยาทและวัฒนธรรมของประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก
http://www.exim.go.th/doc/newsCenter/7601.pdf
มารยาทและวัฒนธรรมของประเทศสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก
http://www.thaiworld.org/thn/ thailand _monitor/answera.php?question_id=7.
สภาการพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก *www.tnc.or.th*

เอกสารอื่นๆ

มนูญ ปุญญกริยากร. (2550). *การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
ศูนย์วิจัยกฎหมายและพัฒนา. (2543). *ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต.* กรุงเทพมหานคร.
สุภางค์ จันทวานิช. (2544). *ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัย.
อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม และ ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ และคณะวิจัย. (2551). *การพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานโลก.* กรุงเทพมหานคร.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522.
พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528.
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551.

พระราชบัญญัติสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

ภาษาต่างประเทศ

BOOK

Henry Pelling. (1975). *A History of British Trade Unionism* (2 nd ed.).

LAWS

Industrial Relations Act of Malaysia 1967.

International Labour Organization, Report III (IB)-General Survey Concerning the Occupational Safety and Health.

Labour Standard law. 1974.

Minimum Wage Law 1959.

Recommendation 1981.

The Occupational Safety and Health Recommendation 1981.

Trade Union Act (Singapore) 1940.

Trade Union Law (Japan) 1949.

United Nations 1988. *Human Rights A Compilation of International Instruments 1948-1988*.

United Nations 1990. *The Convention on the Rights of All Mogrant Workers and Members of Their Family.*

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายอาสา แซ่ลิ้ม
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2548 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2550 เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 60
ประวัติการทำงาน	หัวหน้าสำนักงาน อาสา ทนายความ ตั้งแต่ พ.ศ.2549- ปัจจุบัน

DPU