

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว
ซึ่งชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย

สุชาธิษณ์ จงถิ่นสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2564

**LEGAL MEASURES RELATED TO LEGAL FOREIGN LABOR
PROTECTION IN THAILAND**

SUCHATHIS JONGTINSUWAN

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

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวซึ่งชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	สุชาธิษณ์ จงถินสุวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

สืบเนื่องมาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทย เป็นปัญหาของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและปัญหาค่าแรงสวัสดิการต่างๆของแรงงานต่างด้าวซึ่ง ถูกกฎหมายที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่ได้รับตรงตามสัญญาจ้างแรงงานที่ระบุไว้สิทธิในวันหยุด วันลาป่วย, สิทธิในวันลาคลอด การใช้แรงงานเด็กต่างด้าวที่ไม่เป็นธรรมและปัญหาด้านความ ไม่รู้กฎหมายแรงงานและปัญหาด้านภาษาของแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในประเทศไทยทำให้นายจ้างเกิดการโทรทัศน์เอาเปรียบในบางประเด็น ได้มีการเลิกจ้างโดยไม่บอก กล่าวล่วงหน้าและแหมลูกจ้างจะไม่ได้ทำผิดร้ายแรงแต่อย่างใดนายจ้างก็ให้ออกโดยไม่จ่าย ค่าชดเชยใดๆกับแรงงานต่างด้าวให้เกิดสัญญาที่ไม่สมบูรณ์และสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเช่นพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานพุทธศักราช 2541 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย วัตถุประสงค์ของการ ทำวิทยานิพนธ์นี้เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวซึ่งจัด ทะเบียนถูกต้องในประเทศไทยและแนวคิดความเป็นมาของรูปแบบแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ในประเทศไทยวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศเช่น สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐสิงคโปร์ในด้านสวัสดิการต่างๆเพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบและนำไปสู่การแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเสมอภาคเทียบเท่า อารยประเทศได้

ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาพบว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ตามมาตรา 118 และมาตรา 119 นั้นเป็นมาตราเกี่ยวกับการเลิกจ้างซึ่งจะต้องมีการจ่ายค่าชดเชยและบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันหากลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดนั้นไม่ได้ครอบคลุมหรือระบุให้ชัดเจนว่าให้คุ้มครองไปถึงแรงงานต่างด้าวซึ่งทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายมีการเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าแก่แรงงานต่างด้าวและไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง และในการใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 หมวดที่ 3 และหมวดที่ 4 ก็ยังไม่ได้ระบุให้คุ้มครองรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่เป็นเด็กและผู้หญิงด้วยเป็นเหตุให้สวัสดิการที่ควรได้รับเช่นค่าแรงขั้นต่ำวันลาคลอดลาภักดิ์ลาป่วยของแรงงานต่างด้าว ต่างกับแรงงานไทย

ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ให้คุ้มครองไปถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยด้วยให้มีสิทธิได้รับวันลาป่วยลาภักดิ์และลาคลอดเช่นเดียวกับแรงงานไทยคือให้มีสวัสดิการแบบเดียวกันรวมไปถึงการจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างด้วย และมีการเพิ่มโทษในส่วนของการไม่ระบุค่าแรงขั้นต่ำและสวัสดิการวันลาวันหยุดจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยด้วยและควรให้นายจ้างวางเงินประกันเพื่อให้สามารถที่จะจ่ายเงินจะแรงงานต่างด้าวได้ในกรณีที่มีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ทำความผิดและถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เป็นการสอดคล้องตรงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีกำหนดไว้ในมาตรา 77 มุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุงกฎหมายพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและมาตรา 53 ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็ได้กำหนดว่ารัฐควรส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน โดยรัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายเช่นกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ลงนามร่วมกันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเช่นอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว คศ. 1990 ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้นตามมาตรา 5 เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศบทบัญญัติใดของกฎหมายหรือข้อบังคับหรือการกระทำใดขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญเป็นอันใช้บังคับไม่ได้ยังงั้นการที่แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน

ต่างค้ำวั้นจะสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญอันเป็นแม่บทสูงสุดของประเทศและยังถือเป็นการให้ความร่วมมือกับสนธิสัญญาต่างๆที่ประเทศไทยได้ลงนามกับประเทศต่างๆในการคุ้มครองแรงงานต่าง ค้ำวค้ำว

THESIS TITLE	LEGAL MEASURES RELATED TO LEGAL FOREIGN LABOR PROTECTION IN THAILAND
AUTHOR	SUCHATHIS JONGTINSUWAN
THESIS ADVISOR	ASSOCIATE PROFESSOR DR. POOM CHOKMOH
DEPARTMENT	LAW
ACADEMIC YEAR	2021

ABSTRACT

Due to the problem of legal migrant workers in Thailand being the problem of unfair dismissal, wages and welfare of legal migrant workers who live in Thailand that not being in accordance with the employment contract, the right on sick leave, maternity leave, vacation leave, unfair use of migrant child labor, the ignorance of labor laws caused by language barriers, employers take advantage of them. In some respects, there has been an unannounced termination of employment whereby the employee will not break and unfair contracts for employing migrant workers in Thailand in accordance with specific legal measures such as the Labor Protection Act of 1998 and the Constitution of Thailand.

The objective of this thesis is to study and analyze loopholes in legal measures related to the protection of foreign workers who are legally registered in Thailand and to analyze the protection of foreign workers such as welfare for comparison purposes and lead to the amendment of the Labor Protection Act in Thailand to achieve fairness and equality as a civilized country.

The results of the study and analysis of the problem found that in the Labor Protection Act BE 2541 under Section 118 and Section 119 is a section on termination of employment which requires compensation and advance notice which this Act does not cover or specify. It is clear that protection is given to migrant workers who work in Thailand legally, with termination of employment without prior notice to migrant workers and without compensation. In

the use of female and child labor under the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), section relating to child and female labor protection has not yet been specified to protect migrant workers who are children and women as well. As a result, the benefits that should be received such as minimum wages or maternity leave, sick leave of foreign workers are different from Thai workers.

The author is of the opinion that the law should be amended in addition to the Labor Protection Act B.E. 2541 to protect migrant workers working legally in Thailand as well, which is to have the right to receive the same leave as Thai workers and to have the same welfare including compensation payment upon termination of employment and increasing the penalties for failing to specify minimum wage and holiday benefits for migrant workers working legally in Thailand. It is consistent with the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, stipulated in Article 77, focusing on improving the law and developing every law to be consistent and appropriate to the changing contexts. Article 53 of this Constitution stipulates that states should promote good relations with other countries by holding on to the principle of equality in treating each other. States must ensure that they are complied with and enforced laws such as international law that Thailand has enacted. Common names in relation to migrant workers under basic human rights, such as the 1990 International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Family Members, which the author considers that the Constitution of the Kingdom of Thailand under Section 5 is the supreme law of the country; any provision of the law or regulation or any act contrary to or inconsistent with the constitution shall not be enforceable. The fair and non-discriminatory approach to migrant workers is consistent with the country's supreme constitution and is considered to be in cooperation with the treaties that have been signed.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเมตตากรุณาจากท่านอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งได้เสียสละเวลาและได้ให้คำแนะนำให้ความรู้ในด้านกฎหมายแรงงานมาโดยตลอดโดยท่านอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธิ อยู่สถาพร นอกจากนี้ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. วีระ ศรีธรรมรักษ์อาจารย์ด้านกฎหมายแรงงานคณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยมีการเพิ่มเติมแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนเสร็จสมบูรณ์ทั้งในส่วนหัวข้อและประเด็นของกฎหมายด้วยผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะนิติศาสตร์ ปรีดีพนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตและอาจารย์ทุกท่านซึ่งต่างก็ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้านกฎหมายให้กับผู้เขียนตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาปริญญาโททั้งในเรื่องของความรู้กฎหมายภายในประเทศ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเป็นความรู้ที่จะติดตัวไปตลอดชีวิตและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสำหรับช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ในอนาคตต่อไปเพื่อเป็นความรู้ในการใช้พัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเท่าเทียมกันและทั้งหมดนี้ก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าหากไม่ได้ท่านอาจารย์ซึ่งได้เสียสละแนะนำให้ความเห็นจนได้เกิดรูปลักษณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้นมา

สุดท้ายนี้ผู้เขียนมีความหวังและความตั้งใจที่จะให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาได้จริงกับการแก้ไขข้อกฎหมายในประเทศไทยต่อไปเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศและแรงงานไทยโดยเน้นเป็นรายมาตราที่สมควรที่จะนำมาใช้กับแรงงานต่างด้าวซึ่งทำงานถูกต้องตามกฎหมายในประเทศด้วย ซึ่งหากประเทศไทยได้ทำการแก้ไขเพิ่มเติมแล้วจะเป็นการสร้างภาพพจน์ในยุคใหม่ของประเทศไทยอีกด้วย วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศต่างๆ ซึ่งเป็นประเทศที่แรงงานไทยมักจะไปทำงานในต่างประเทศนั้นๆ เช่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศคูเวต ประเทศอิสราเอล และประเทศซาอุดีอาระเบียด้วยโดยจะมุ่งเน้นประเด็นของการเลิกจ้าง ค่าชดเชยและสวัสดิการต่างๆที่ประเทศเหล่านั้นได้ใช้กับแรงงานไทยเพื่อจักได้นำความรู้ทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับ

คนต่างคำที่จดทะเบียนถูกต้องในประเทศไทยให้เหมาะสมเป็นธรรมเนียมกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
ต่อไป

สุชาธิษณ์ จงถินสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	11
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	11
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
1.7 นิยามศัพท์.....	12
2. วิวัฒนาการและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานต่างด้าว.....	15
2.1 วิวัฒนาการและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานระหว่างประเทศ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และ องค์การแรงงานสากล (ILO).....	15
2.2 แนวคิดของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย.....	38
2.3 ความเป็นมาของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย.....	40
2.4 ความหมายของคนต่างด้าวและการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย.....	41
2.5 รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ไม่จดทะเบียน).....	47
2.6 ปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องในประเทศ.....	49
3. มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งชอบด้วยกฎหมายในราชอาณาจักรไทยหรือแรงงานบังคับ.....	51
3.1 กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานสากลต่างประเทศ.....	51
3.2 มาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ.....	59

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 Memorandum of Understanding MOU กับประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมา....	119
3.4 มาตรการทางกฎหมายของราชอาณาจักรไทย.....	121
4. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทย.....	144
4.1 ปัญหาในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ค่าแรงขั้นต่ำ การจ่าย ค่าตอบแทนในวันทำงาน วันหยุด วันลาป่วย วันลาภักดิ์ วันลาคลอดการใช้ แรงงานเด็กต่างด้าวและสตรีมีครรภ์การลาคลอดของแรงงานต่างด้าวและ การทำงานล่วงเวลาของแรงงานสตรีและเด็ก.....	146
4.2 วิเคราะห์ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทย	147
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	150
5.1 บทสรุป.....	150
5.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาสำหรับปัญหาที่ 1.....	154
5.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาข้อที่ 2.....	156
5.4 ข้อเสนอแนะปัญหาข้อที่ 3.....	159
บรรณานุกรม.....	165
ภาคผนวก.....	168
ก. ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงานไทย-ลาว.....	169
ข. ตัวอย่างทำร้องขอให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ.....	171
ค. ตัวอย่างแผนภูมิขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU.....	174
ประวัติผู้เขียน.....	175

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานต่างด้าวหมายถึงบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยแต่ได้เดินทางในแผ่นดินประเทศไทยในราชอาณาจักรไทยและได้ใช้กำลังกายความรู้ความสามารถเพื่อสะสมผลตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดในอดีตแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาในลักษณะแรงงานทาสหรือเชลยจากประเทศผู้แพ้สงครามซึ่งจะถูกกวาดต้อนเข้ามาทำงานให้กับประเทศผู้ชนะสงคราม

ในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นได้มีชาวจีนอพยพเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากเนื่องจากเกิดภัยธรรมชาติและต้องการหนีความยากจนจากประเทศจีน โดยชาวจีนที่อพยพเข้ามาอาศัยรับจ้างทำงานโยธาและสร้างทางและจ้างทำเหมืองในภาคใต้และรับจ้างทำไร่อ้อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้นชาวจีนที่อพยพเข้ามาเริ่มทำการค้าขายภายในประเทศส่วนในสมัยรัตนโกสินทร์ยุคปรับปรุงประเทศจีนช่วงที่ประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจเนื่องจากเริ่มมีการติดต่อค้าขายกับประเทศตะวันตกอีกทั้งชาวตะวันตกและชาวอินเดียเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นและได้มีการตราข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมสภาพการทำงานของแรงงานและตามกฎหมายให้กรรมกรลากรดต้องจดทะเบียนในใบอนุญาตทำงานซึ่งนับว่าเป็นการเริ่มมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของคนต่างด้าวและกฎหมายเพื่อชำระอาชีพสงวนของคนไทย

ในสมัยหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองรัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยมโดยได้ออกกฎหมายบังคับให้โรงสีและกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีแรงงานไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดและได้ออกมาตรการรุนแรงกับหัวหน้าแรงงานชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงานโดยได้ในประเทศกับประเทศพร้อมทั้งออกกฎหมายควบคุมโควต้าชาวจีนที่เข้ามาในประเทศและขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีแรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์จันทร์โอชานายกรัฐมนตรีได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ. ศ. 2560 ในราชกิจจานุเบกษาโดยได้ยกเลิก

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติและพระราชกำหนดดังกล่าวไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการคนต่างด้าวทั้งระบบและทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ซึ่งการเดินทางเข้ามาในประเทศของชาวต่างชาตินั้นมีความเป็นมานานแต่เดิมเป็นการเข้าในรูปแบบของการเป็นทาสหรือเชลยจากการพ่ายแพ้สงครามต่อมาเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการค้าขายการแลกเปลี่ยนความรู้ทางการเผยแพร่ศาสนากระทั่งเป็นแรงงานที่เข้ามาเพื่อหวังประโยชน์ตอบแทนจากประเทศไทยโดยรัฐบาลในแต่ละสมัยต่างตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงกฎเกณฑ์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

เนื่องจากประเทศไทยมีความเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายตั้งแต่ภาคเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงานทำให้ปริมาณแรงงานมากกว่าจำนวนแรงงานที่มีอยู่และแรงงานที่มีอยู่นั้นก็ไม่ตรงความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน ประกอบกับปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำค่าครองชีพสูงขึ้นส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องหาแรงงานอื่นเข้ามาทดแทน โดยเริ่มจากการหาแรงงานในประเทศรวมถึงการหาแรงงานต่างด้าวให้ตรงกับความต้องการในภาคอุตสาหกรรมและการประมงก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้นก่อให้เกิดเป็นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวซึ่งมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านตามชายแดนไทยที่ค่าแรงถูกกว่าเมืองไทยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยก้าวหน้ากว่าอีกทั้งระบบการเมืองการปกครองของไทยก็มีสิทธิเสรีภาพมากกว่าจึงทำให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

การที่รัฐมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกจึงต้องมีการแข่งขันด้านต้นทุนและมีการใช้แรงงานที่มีค่าแรงถูกและมีความอดทนสูงกว่าแรงงานไทยซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือและคนไทยมักไม่ยอมทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก จึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวมาทำงานเหล่านี้

แทนเช่นงานกรรมกร งานกสิกรรม เลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง งานก่อสร้าง งานก่อสร้างต่าง ๆ รวมถึงงานขายของหน้าร้านงานเจียรไน งานทำเหมือง งานทำที่นอนผ้าห่ม งานทำรองเท้า งานทำหมวก งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย งานปั้นงานปูนเครื่องปั้นดินเผาโดยมีข้อกำหนดว่าต้องเป็นกลุ่มลูกจ้างเท่านั้น ห้ามเป็นเจ้าของกิจการเองเด็ดขาด

ปัจจุบันแรงงานคนต่างด้าวนับว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อรายงานทุกภาคการผลิตเป็นอย่างมากและงานคนต่างด้าวได้รับความนิยมนายจ้างไทยในการรับเข้าทำงานเนื่องจากการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าแรงงานไทยและการจ่ายค่าแรงก็ต่ำกว่ากฎหมายที่กำหนดเอาไว้ด้วยหรือกฎหมายกำหนดให้จ่ายต่ำกว่าแรงงานในระบบทางนายจ้างอาจไม่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายเช่นการจ่ายอัตราค่าจ้าง การกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาวันพักผ่อนการรักษาพยาบาลหรือสวัสดิการเมื่อเกิดการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานรวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานนั้นมักจะต่ำกว่าแรงงานไทยในทุกภาคส่วนส่วนทำให้เกิดปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาความคับแคบสะอาดของบ้านพักซึ่งเป็นสถานที่ทำงานตลอดจนระเบียบข้อบังคับอื่นของนายจ้างที่ต้องใช้บังคับและปฏิบัติต่อแรงงานคนต่างด้าวเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในสภาพการณ์ที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานนอกระบบเสียเปรียบ ทั้งที่แรงงานเหล่านี้มีเงื่อนไขขั้นตอนกรรมวิธีในการทำงานตลอดจนหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมือนกับแรงงานในระบบและสิทธิต่างๆที่ได้รับแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

จากการศึกษานี้พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่รู้กฎหมายและระเบียบต่างๆ ของประเทศไทยและมีข้อจำกัดทางด้านภาษาและการอนุญาต ให้ทำงานที่จำกัดอยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งรวมถึงการบริการความช่วยเหลือจากรัฐบาลไทยไม่สามารถเข้าถึง ซึ่งเป็นช่องว่างทำให้สถานประกอบการบางแห่งเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวและจะมีผู้ใช้แรงงานบางส่วนรู้ถึงสิทธิของตนเองหรือรู้ว่าควรจะได้รับบริการปฏิบัติอย่างไร แต่ก็ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมายแรงงานของไทยจึงต้องทนยอมรับสภาพดังกล่าวซึ่งเหตุที่ต้องทนรับสภาพปัญหาดังกล่าวก็เพราะว่าความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจการต่อรองของผู้ใช้แรงงานนั้นน้อยกว่านายจ้างหรือผู้ประกอบการไทยในกรณีนี้เราจะศึกษาเฉพาะแต่แรงงานที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยและจะศึกษาเฉพาะกรณีของ

1. ปัญหาในด้านการจ้างแรงงานมักจะเกิดขึ้นเพราะแรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ในการทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง โดยไม่ได้ศึกษารายละเอียดของสัญญาและตัวสัญญาเองนั้นก็ไม่ได้

ครอบคลุมถึงรายละเอียดของการเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยให้จ่ายค่าเสียหาย รวมถึงสวัสดิการในด้านต่างๆ วันลา วันหยุด วันลาพักร้อน วันลาป่วย ลากลดและค่าแรงขั้นต่ำซึ่งอาจจะมีปัญหาในด้านการสื่อสารด้านการศึกษารวมถึงแรงงานต่างด้าวก็มักจะมีการศึกษาไม่สูงมากนักทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่เข้าใจและไม่เรียกร้องถึงบทบาทสิทธิของตัวเองโดยการเจรจาต่อรองกับหัวหน้างานก็ไม่สามารถทำได้ดีเพราะภาษาก็พูดกันไม่เข้าใจและปัจจัยหลักๆก็คือภาระด้านครอบครัวทำให้ต้องอดทนแม้ว่าจะโดนเลียเปรียบในทุกด้านของสัญญาก็ตาม

2. ปัญหาในด้านสวัสดิการต่างๆของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวปัญหาในเรื่องของการให้สิทธิแก่เด็กและสตรีรวมถึงสตรีมีครรภ์ให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย

3. ปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าแรงงานวันหยุดวันลาชั้วโมงการทำงาน ปัญหาการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดนายจ้างมักจะสรรหาช่องโหว่ทางกฎหมายเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวซึ่งจะต้องได้รับค่าแรง 3 เท่าเหมือนแรงงานไทยในวันหยุดแต่กลับไม่ได้รับ บางแห่งจะจ่ายเพียง 2 เท่าหรือหนึ่งเท่า

4. ปัญหาในเรื่องของจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน วันหยุดประเพณี 13 วันหากตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องหยุดเพิ่มเติมให้ชดเชยเพิ่มอีก 1 วันทำงานครบ 1 ปีมีสิทธิ์ลาหยุดพักผ่อน 6 วันทำงาน ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกิน 30 วัน หากนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นั้นจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กโดยตรง ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดต้องได้รับค่าจ้าง จะได้รับค่าจ้างหากลาป่วยไม่เกิน 30 วันด้วยแต่ในความเป็นจริงนั้นเมื่อลาป่วยแรงงานต่างด้าวมาจะถูกหักเงินในทุกวันที่ลาป่วยและอาจจะไม่ได้หยุดตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งถ้าจะหยุดก็จะถูกหักค่าจ้างและยังมีนายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยเลี้ยงเป็นจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันแทน

5. ปัญหาการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแรงงานต่างด้าวซึ่งมักจะมีปัญหาคือไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด รวมถึงไม่มีการจ่ายค่าชดเชยค่าเสียหายเหมือนเช่นแรงงานไทย ตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มีความผิดในการทำงานไม่ได้มีการเป้าหมายและอย่างร้ายแรงและไม่ได้มีการทุจริตแต่อย่างใดนายจ้างจำเป็นต้องจ่ายทั้งหมดให้แก่ลูกจ้าง

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ความเป็นมา ความหมาย และรูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวซึ่งจดทะเบียนถูกต้องในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบการควบคุมการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวแรงงานอพยพของสาธารณรัฐสิงคโปร์และสาธารณรัฐเกาหลีใต้ในด้านสวัสดิการต่างๆ
4. เพื่อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยให้เกิดความเป็นธรรมความเสมอภาคไปมีสิทธิของความเป็นมนุษย์ให้เทียบเท่าอารยะประเทศได้

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันพบปัญหาแรงงานต่างด้าวและแรงงานอพยพที่ถูกกฎหมายซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทยถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ไปจ้างแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานเพราะปัญหาการไม่รู้กฎหมายและระเบียบต่างๆของประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวเช่น ลาว เขมร พม่า และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเหล่านี้ยังมีข้อจำกัดทางด้านภาษาและการขอใบอนุญาตในการทำงานที่จำกัดอยู่ในพื้นที่ต่างๆ เฉพาะพื้นที่ที่มีการให้บริการความช่วยเหลือจากรัฐบาลไม่สามารถเข้าถึงได้ซึ่งเป็นช่องว่างทำให้สถานประกอบการบางรายที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆหลายทางอาทิการให้วันหยุดไม่ตรงไปตามกฎหมายรวมถึงการจ่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำก็ไม่ได้เป็นไปตามกฎระเบียบของรัฐบาล โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กและแรงงานสตรีซึ่งมีการใช้แรงงานเด็กในเวลาที่เกินไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่จ่ายโอทีและไม่มีการให้แรงงานสตรีที่ตั้งครรภ์ มีการพักผ่อน ไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ไม่มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานการประกันสังคมที่ได้ให้กับคนงานในประเทศไทย แต่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้กลับไม่ได้ประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานไทยหรือประกันสุขภาพในบางโรงงาน ซึ่งการประกันสุขภาพกลุ่มในบางโรงงานมีการจัดทำประกันสุขภาพกลุ่มให้กับพนักงานในหลายระดับตำแหน่งแต่ก็ไม่รวมไปถึงแรงงานรายวันหรือไม่รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนด้วยดังนั้นสิทธิขั้นต่ำไม่ว่า

จะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำการที่กำหนดชั่วโมงการทำงานมากเกินไป 8 ชั่วโมงและบางครั้งให้ทำงานเกินกว่าเวลาไป 2-3 ชั่วโมงแต่ไม่ได้มีการกำหนดโอทีไว้และไม่ได้มีการจ่ายค่าจ้าง 2 เท่าในวันหยุดชดเชยหรือวันหยุดเสาร์อาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย

นอกจากนี้ยังมีปัญหาสำคัญ คือ การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นมักจะถูกเลิกจ้างโดยที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือนตามกฎหมายของไทยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีกำหนดไว้ว่าในการเลิกจ้างแรงงานนั้นจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันเพื่อให้แรงงานสามารถมีเวลาไปคิดว่าจะหางานทำที่ไหนและมีเวลาดำเนินการที่จะนำเงินนั้นมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ แต่การที่ให้สิทธิที่แตกต่างกันเหล่านี้ทำให้แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายนั้นกลับไม่มีสิทธิในการได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือนตามกฎหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเหล่านี้กลับไม่ได้ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานคือไม่ได้ค่าชดเชยในส่วนของการถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้ทำความผิดหรือไม่ได้ทุจริตร้ายแรงแต่อย่างใดกลับไม่ได้รับการจ่ายค่าชดเชยตามอายุการทำงานเช่นกฎหมายแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ว่า หากทำงานถึง 8 ปีก็จะต้องได้รับการชดเชยจ่ายค่าเลิกจ้างจำนวน 8 เดือนขั้นต่ำ แต่การจ่ายนั้นมักจะจ่ายเฉพาะแรงงานไทยเนื่องจากกลัวการถูกฟ้องร้องทางศาลแรงงานซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ในการฟ้องร้องและบางครั้งก็ไม่ได้รับการให้ความรู้จากทนายจ้างในเรื่องของการเลิกจ้างว่าจะได้สิทธิประโยชน์อย่างไรบ้างและไม่ได้นำรายชื่อของแรงงานต่างด้าวนั้นแจ้งกับทางประกันสังคม ทำให้รายชื่อดังกล่าวตกอยู่นอกระบบต่างๆที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้วและถือเสมือนเป็นแรงงานของโรงงานและบริษัทดังกล่าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย

ในหมวด 11 ค่าชดเชยตามมาตรา 118 นั้นกำหนดไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้ คือ 1. ถ้าหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยและ 2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีนั้นให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย 3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันหรือไม่น้อย

กว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย 4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย 5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีแต่ไม่ครบ 20 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย 6. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งรับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา 118 นี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้อีกไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด หมายความว่า รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานยังไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปด้วยความในวโรกาสนี้

กฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องในประเทศไทยนั้นก็มิมีสัญญาที่จะมีกำหนดตามระยะเวลาเช่น 1 ปี 2 ปีหรือ 3 ปี ดังนั้นสิทธิของแรงงานต่างด้าวก็ควรที่จะได้สิทธิเสมอเหมือนเป็นแรงงานใครที่มีสัญญาการทำงานและในการทำงานตามสัญญาว่าจ้างแรงงานนั้นไม่จำเป็นจะต้องทำเป็นเอกสารสัญญาขึ้นก็ได้ การที่มีการจ่ายเงินทุกเดือนนั้นก็เปรียบเสมือนสัญญาจ้างแรงงานได้เกิดขึ้นแล้ว เพราะการจ้างแรงงานนั้นไม่จำเป็นจะต้องทำเป็นเอกสารสัญญาแต่อย่างใด เพราะไม่มีแบบบังคับเอาไว้ การจ้างที่มีกำหนดตามระยะเวลานั้นจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือแรงงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานอยู่ในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งอันนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง

ในมาตรา 118 นั้นในวรรคที่ 3 ได้ระบุว่าไม่ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นและวรรค 4 ได้มีการขยายความตามที่ได้

กล่าวมา และมาตรา 119 นั้นได้ระบุไว้ว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีที่มีการทุจริตต่อหน้าที่จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ถ้าละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควรและสุดท้ายคือกรณีได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในวรรคสุดท้ายของมาตรา 119 นั้นได้ระบุว่าการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่งนั้นถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือมิได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนี้ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ จากมาตราสำคัญ 2 มาตราคือการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ทำให้มีปัญหาในเรื่องของการเลิกจ้างกับแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยอย่างมากเนื่องจากว่าไม่มีการครอบคลุมถึงแรงงานที่เป็นต่างด้าวและถูกต้องตามกฎหมายของไทยในทั้ง 2 มาตราทำให้นายจ้างของไทยนั้นมักใช้ช่องโหว่ทางกฎหมายเพื่อปฏิเสธในการจ่ายเงินค่าชดเชยจากการเลิกจ้างและค่าชดเชยจากการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่แรงงานต่างด้าว ปัญหาการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานหรือกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการใดๆอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างและเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนที่จะเลิกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วันนั้นนอกจากจะต้องได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วันเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย แต่ตามความเป็นจริงแล้วนั้นในโรงงานต่างๆหลายโรงงานในไทยไม่เคยมีการบอกกล่าวล่วงหน้าถึง 60 วันเป็นอย่างน้อยโดยเฉพาะกับแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้นก็ไม่ได้รับสิทธิการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ได้รับเงินชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วันซึ่งมาตรา 121 ก็มักจะถูกละเลยไม่ได้ถูกนำมาใช้กับแรงงาน

ต่างตัวที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมาตรา 122 ก็ได้มีการระบุเพิ่มเติมถึงกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ตามมาตรา 121 คือการเลิกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงานและกระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการนั้น เลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไปนั้นจะต้องมีการจ่ายเงินค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปีหรือไม่ น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ปัญหาอีกประเด็นที่สำคัญในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างให้กับ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างตัวคือปัญหาการจ่ายเงินไม่ครบการจ่ายไม่ตรงวันตามข้อตกลงในสัญญา จ้างแรงงานหรือจ่ายไม่ตรงตามปกติที่ต้องจ่ายกันเช่นจ่ายทุก 15 วันหรือจ่ายทุก 30 วันนั้นรวมถึง ปัญหาของแรงงานต่างตัวที่ทำงานในบ้านของนายจ้างนั้นเป็นแม่บ้านก็ไม่ได้ทำงานในโรงแรม หรือในโรงงานบางคนอาจจะไม่ได้ค่าจ้างขั้นต่ำ

การจ่ายค่าจ้างนั้นจะถูกกำหนดโดยความพึงพอใจของนายจ้างเองโดยไม่มีกำหนด ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักผ่อนไม่มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานการประกันสังคมการประกันสุขภาพ เช่นกันและเมื่อถึงเวลาจ่ายค่าจ้างนายจ้างมักจะเอาหนี้สินของลูกจ้างหักไปในเงินเดือนทำให้ลูกจ้าง ได้รับเงินน้อยลงอีก นี่คือนโยบายที่ตั้งไว้ในเรื่องของสวัสดิการแรงงานต่างตัวที่ทำงานในบ้านพัก อาศัยและโรงงานซึ่งจะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันและวันหยุดประเพณี 13 วัน ตรงกับ วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องหยุดเพิ่มอีก 1 วันหากทำงานครบ 1 ปีก็มีสิทธิลาหยุดพักผ่อน และลา ป่วยได้เท่าที่ควรซึ่งทางนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตรง และลูกจ้างที่ทำงาน ในวันหยุดต้องได้ค่าจ้างและได้รับค่าจ้าง หากลาป่วยไม่เกิน 30 วันนั้นก็ยังคงจะต้องได้รับค่าจ้างอยู่ ซึ่งในความเป็นจริงนั้น หากลูกจ้างแรงงานต่างตัวลาป่วยไม่เกิน 30 วันแต่จะถูกหักเงินค่าจ้างซึ่ง ในทางกฎหมายไม่สามารถหักได้แต่ด้วยความไม่รู้ของแรงงานต่างตัวก็คิดว่าการที่ตนถูกหักเงิน การลาป่วยนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะนายจ้างมักจะเอาเปรียบลูกจ้างโดยที่คิดว่าลูกจ้างแรงงานต่าง ตัวนั้นความรู้ทางกฎหมายนั่นเองดังนั้นในทางกฎหมายเราจึงควรที่จะให้สิทธิและผลประโยชน์ ของแรงงานต่างตัวเสนอเทียบกับแรงงาน ไทยเพราะเนื่องจากสิทธิความเป็นมนุษย์และตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้นมาตรา 53 ก็ได้กำหนดว่า จะต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและ บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ควรจะหมายรวมถึงกฎหมายไทยและกฎหมาย ต่างประเทศด้วยและมาตรา 66 แนวนโยบายแห่งรัฐนั้นได้กำหนดว่ารัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับ

นานาชาติโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันแล้วไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกันให้ความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคและมาตรา 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้มีระบุนำไว้ว่ารัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับหรือการกระทำใดขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญเป็นอันใช้บังคับมิได้และเมื่อไม่มีบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญบังคับแก่กรณีใดให้กระทำการนั้นหรือวินิจฉัยกรณีนั้นไปตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และหนึ่งในส่วนของกฎหมายไทยสิ่งที่จะต้องระลึกถึงคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ซึ่งได้กำหนดไว้มาตรา 77 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปรับปรุงกฎหมายพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ทันสมัยซึ่งอาจจะมีการตรากฎหมายใหม่หรือยกเลิกกฎหมายหรือปรับปรุงกฎหมายโดยมีขั้นตอนต่างๆดังที่กฎหมายระบุไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบและอาจจะมีการใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะกรณีที่เป็นด้วยเพื่อไม่ให้มีจำนวนกฎหมายมากเกินไปและควรยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่เห็นว่าหมดความจำเป็นหรือปรับปรุงกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชนและตรวจตรากฎหมายทุกฉบับจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ และรัฐจึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะกรณีที่เป็นถึงกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจนและกำหนดโทษทางอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง และมาตรา 53 หน้าหนึ่งของรัฐคือได้กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมายถึงรัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดซึ่งคำว่ากฎหมายนี้ให้รวมถึงกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศที่ไทยได้ลงนามหรือให้สัตยาบันเช่นตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ international labor organization ด้วยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวซึ่งชอบด้วยกฎหมาย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาถึงความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในราชอาณาจักรไทยและการใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในราชอาณาจักรไทย และนำมาเปรียบเทียบกับ การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในส่วนของ การให้สวัสดิการการเลิกจ้าง วันหยุดวันชดเชยต่างๆ รวมถึงการให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลีได้ว่ามีมาตรการอย่างไร ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในส่วนของกฎหมายไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ในส่วนของ การเลิกจ้างการให้สวัสดิการต่างๆ รวมถึงค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยให้ทัดเทียมกับนานาประเทศเพื่อเกิดการยอมรับในระดับสากลต่อไป โดยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญของประเทศและข้อตกลงซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในการลงนามตามกฎหมายระหว่างประเทศ ที่นำมาศึกษาคืออนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสำหรับแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว คส. 1990 (ICRMW) เป็นการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นมา และยังมีอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention Concerning the Worst Form Child Labor 1999), อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานภาคบังคับ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา คส. 2000

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

ศึกษากฎหมายไทย ศึกษาจากวิจัยเอกสาร documentary research โดยศึกษากฎหมายไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติประกันสังคม พุทธศักราช 2533 และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศจากทั้งบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึงรัฐธรรมนูญในราชอาณาจักรไทย 2560 และสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ไทยได้เซ็นกับต่างประเทศประกอบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขข้อจำกัดและปัญหาของกฎหมายไทยต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
2. เพื่อทราบถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ชอบด้วยกฎหมายในราชอาณาจักรไทย
3. เพื่อทราบถึงการควบคุมและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและแรงงานอพยพเปรียบเทียบกับต่างประเทศซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านรวมถึงประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นสาธารณรัฐเกาหลีใต้ ประเทศคูเวต ประเทศซาอุดีอาระเบีย และประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น
4. เพื่อให้เกิดการแก้ไขในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ 2541 ให้สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้งในส่วนของการเลิกจ้างการจ่ายค่าชดเชยและสวัสดิการค่าแรงขั้นต่ำ

1.7 นิยามศัพท์

แรงงานต่างด้าวที่ชอบด้วยกฎหมาย หมายถึงแรงงานต่างด้าวที่มีการนำเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ซึ่งมีการกำหนดให้สามารถที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างได้โดยถูกกฎหมาย ซึ่งมาตรา 4 ในพระราชกำหนดนี้ได้นิยามความหมายของการนำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายความว่า เป็นการดำเนินการใดๆเพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทน หรือไม่ก็ตาม

คนต่างด้าว หมายความว่าบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย นายจ้างหมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้ความหมายรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

ผู้รับอนุญาต หมายความว่าผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศสำนักงานหมายถึงสำนักงานของผู้รับอนุญาตนั่นเองซึ่งตาม มาตรา 12 ใบอนุญาตให้มีอายุ 2 ปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตให้และผู้รับอนุญาตที่ประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตให้ยื่นคำขอ

ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่า 30 วันหรือไม่ได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าอธิบดีจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่อใบอนุญาตนั้นซึ่งการขออนุญาตต่ออายุให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงตั้งนั้นแรงงานต่างด้าวซึ่งชอบด้วยกฎหมายนั้นในวิธานิพนธ์นี้ จึงหมายถึงแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องให้อาศัยอยู่และทำงานได้ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

คำนิยามศัพท์ตามความหมายของกรมการจัดหางาน

แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย จะมีความหมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตาม MOU และตามกฎหมายฉบับต่างๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปีโตรเลียม พ.ศ. 2514 โดยไม่ได้หมายถึงแรงงานที่เข้ามาโดยลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย นักศึกษา หรือ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาอยู่ชั่วคราว

คนต่างด้าวประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีชื่อได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ประเภทพิสุจน์สัญชาติหมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับ การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี และได้ผ่านการตรวจสัญชาติเรียบร้อยแล้ว

ประเภทนำเข้า (MOU) หมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และประเทศอื่นๆ ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับประเทศคู่ภาคี

ประเภทส่งเสริมการลงทุน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร โดยได้รับสิทธิพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติปีโตรเลียม พ.ศ.2514

ประเภทชนกลุ่มน้อย หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับสัญชาติไทยตามมาตรา 63 (3) (4) (5) ประกอบด้วย (4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ

คนต่างด้าวมาตรา 63 (2) หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

คนต่างด้าวมาตรา 64 หมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

บทที่ 2

วิวัฒนาการและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานต่างด้าว

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการพัฒนาในเรื่องการผลิตเพื่อเป็นการส่งออกมากขึ้น เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วในเรื่องของการผลิต นอกจากนี้ยังมีการเจริญเติบโตขึ้นในเรื่องของการก่อสร้าง การท่องเที่ยวซึ่งผลให้ต้องการแรงงานมากขึ้นเป็นทวีคูณซึ่งในส่วนของแรงงานไทยเองมีไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นซึ่งนายจ้างมักจะเข้าใจว่าแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงานในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานสวัสดิการและวันหยุดต่างๆเนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่นิยมของนายจ้างซึ่งต้องการลดต้นทุนทางการผลิต ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแรงงานต่างด้าวนั้นมีกฎหมายคุ้มครองอยู่เช่นเดียวกับแรงงานไทยโดยจะ ได้ศึกษาต่อไป

2.1 วิวัฒนาการและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานระหว่างประเทศ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และ องค์การแรงงานสากล (ILO)

2.1.1 มาตรฐานระหว่างประเทศมีอะไรบ้างและถูกกำหนดอย่างไร

แก่นความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนคือ “การยืนยัน โดยนัยว่ามีหลักการที่เป็นสิ่งที่จริงแท้และถูกต้องสำหรับทุกคนในทุกสังคมในสภาพเศรษฐกิจ การเมือง เชื้อชาติ และวัฒนธรรมทั้งหลายทั้งปวง สิทธิมนุษยชนมีนัยว่าหลักการเหล่านี้แฝงอยู่ในทุกอนุของความเป็นมนุษย์ของเรา ...”¹ ความเชื่อดังกล่าวมอบภาระรับผิดชอบแก่บุคคล ทุกองคาพยพของสังคม และโดยเฉพาะรัฐในการให้ความเคารพและพิทักษ์หลักการเหล่านี้ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกผู้ทุกนาม

ความเชื่อนี้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานระหว่างสิทธิของปัจเจกบุคคลและสังคม ดังที่กล่าวในตอนต้นของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนว่า “...การสำนึกถึงศักดิ์ศรีและสิทธิอัน

¹ Max L. Stackhouse, *Creeeds, Society and Human Rights: A Study in Three Cultures*, (Grand Rapids, MI: William B. Eerdmans Publishing), 1984.

เสมอภาคและโอนให้แก่กันมิได้ (inalienable rights) ของสมาชิกทุกคนของเผ่าพันธุ์มนุษย์คือรากฐานของเสรีภาพ ความยุติธรรม และสันติภาพในโลก”

มาตรฐานสิทธิมนุษยชนมักถูกกล่าวถึงในปฏิญญาและอนุสัญญาบ่อยครั้ง ปฏิญญาและอนุสัญญาเป็นถ้อยคำที่จำแนกและนิยามสิทธิมนุษยชน สมัชชาสหประชาชาติ การประชุมองค์การรัฐบาลระหว่างประเทศระดับนานาชาติ และองค์กรระดับภูมิภาคได้ออกแถลงการณ์สำคัญๆ เกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชนสากลที่เจาะจงเฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น ในขณะที่ตราสารเหล่านั้นเป็นหลักเกณฑ์ที่ยึดถือปฏิบัติแต่ก็ไม่มีผลทางกฎหมายในตัวของมันเองแต่อย่างใด ยกเว้นกรณีสำคัญๆไม่กี่กรณีเท่านั้น² อย่างไรก็ตาม มาตรฐานสิทธิมนุษยชนถูกนำเสนอในอนุสัญญาและกติกาสันติภาพ ซึ่งต่างจากปฏิญญาและคำประกาศ (proclamation) ได้รับการยอมรับเป็นตราสารบรรทัดฐานที่แจกแจงมาตรฐานที่มีผลผูกพันทางกฎหมายต่อรัฐที่ให้สัตยาบันหรืออนุวัติตามตราสารเหล่านั้น

เอกสารกำหนดมาตรฐานประเภทเหล่านี้ทุกฉบับมักถูกเรียกว่ารวมกันว่า “ตราสาร (instrument)” สิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นถ้อยแถลงหลักการทางกฎหมายขั้นต่ำที่รัฐต่างๆ เห็นพ้องกล่าวโดยสรุป ตราสารเหล่านี้เป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานซึ่งรัฐต่างๆ ควรปฏิบัติตาม ในบางประเทศ สนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศถูกนำไปใช้ในศาลของประเทศได้โดยตรง ส่วนประเทศอื่น ตราสารเหล่านี้ต้องถูกปรับเข้าไปในกฎหมายก่อนที่จะสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง ไม่ว่าจะประเทศจะใช้ระบบใด บรรทัดฐานระหว่างประเทศเป็นรากฐานสำหรับกฎหมายและนโยบายของประเทศ ช่วยเหลือฝ่ายตุลาการในการพัฒนาการปรับใช้มาตรฐานสิทธิมนุษยชนในแต่ละกรณีในระดับประเทศ และเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางให้กับสังคมโดยรวม สนธิสัญญาบางฉบับประกอบด้วยคำนิยามทางกฎหมายที่สามารถนำไปใช้ในกฎหมายของประเทศได้เลย จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องระลึกว่าพันธกรณีในการปฏิบัติตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปกครองและการคุ้มครองที่มั่นคงมากที่สุดเพื่อไม่ให้สิทธิมนุษยชนถูกล่วงละเมิด ซึ่งผลที่ได้รับกลับมากกว่ากฎหมายระดับประเทศด้วยซ้ำ

ไม่มีตราสารใดเพียงหนึ่งเดียวในระดับระหว่างประเทศที่ควบคุมดูแลกระบวนการย้ายถิ่น หรือคุ้มครองสิทธิของทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องในการย้ายถิ่น ในทางตรงกันข้าม กฎระเบียบที่

² ข้อยกเว้นที่สำคัญคือปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน บทบัญญัติหลายข้อได้รับการยอมรับเป็นกฎหมายจารีตประเพณีระดับระหว่างประเทศ

ควบคุมดูแลการย้ายถิ่นปรากฏอยู่ในตราสารจำนวนหนึ่งที่อยู่กระจัดกระจายในสาขาต่างๆ ของกฎหมายระหว่างประเทศ ในจำนวนนั้น กฎหมายสิทธิมนุษยชนอาจถูกใช้เป็นพื้นฐานที่กว้างที่สุดสำหรับบรรทัดฐานและแหล่งต่างๆ ในการคุ้มครองผู้ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น ความจริงแล้วกฎหมายสิทธิมนุษยชนไม่เพียงถูกพิจารณาว่าเป็นแก่นของบรรทัดฐานสำหรับการคุ้มครองผู้ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างแขนงต่างๆ ของกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอีกด้วย³

การพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในกฎหมายระหว่างประเทศที่ครอบคลุมเรื่องสิทธิมนุษยชนในโลกการทำงาน เป็นการดำเนินงานภายใต้ความอุปถัมภ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ การแจกแจงรายละเอียดของและการให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนำไปสู่กระบวนการหนึ่งที่ไม่กล่าวถึงในคู่มือนี้

1. ประวัติมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

พัฒนาการของการเคลื่อนไหวของกลุ่มแรงงานที่เข้มแข็งในหลายประเทศช่วยผลักดันการก่อตั้ง ILO เมื่อปี 2462 ความรับผิดชอบหลักขององค์การนี้คือจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศหลากหลายเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อคนงานและสภาพการทำงาน ฯลฯ ที่ใช้เหมือนกันทั่วไป โดยนัย ตราสารที่มีสิทธิมนุษยชนเป็นฐานคิดฉบับแรกได้รับการพัฒนาขึ้นมาภายในบริบทนี้เพื่อคุ้มครองสตรีและเด็กเป็นต้น

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง สหประชาชาติถือกำเนิดขึ้นในปี 2488 ด้วยความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงการเกิดขึ้นซ้ำของความหายนะจากสงครามที่โลกเคยประสบ กฎบัตรแห่งสหประชาชาติยืนยันอีกครั้งถึงความศรัทธาเรื่องสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานและระบุว่ายูเอ็นจะส่งเสริม “การเคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา”

ตราสารสิทธิมนุษยชนที่สำคัญมากคือปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งผ่านความเห็นชอบในปี 2491 ภายใน 2-3 ปีหลังจากการสถาปนา

³ Ryszard Cholewinski, *International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges*, op.cit, 2007.

สหประชาชาติ ปฏิญญานี้บัญญัติให้สิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบอันเป็นรากฐานของกฎหมายระหว่างประเทศ ปฏิญญาประกอบด้วยมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ผ่านการพัฒนาเป็นเวลานานหลายสิบปี ซึ่งเป็นความพยายามที่เริ่มดำเนินมาตั้งแต่ยุคต้นศตวรรษที่ 19 เพื่อกำหนดประมวลกฎหมายข้อบังคับที่ใช้โดยทั่วไปสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ และที่สำคัญ ปฏิญญานี้กำหนดให้สิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอยู่ในระดับที่เท่าเทียมกัน ข้อบัญญัติหลายข้อ ได้รับการยอมรับเป็นกฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ ฉะนั้น จึงมีผลผูกพันกับรัฐต่างๆ

กติกาสัญญาที่สำคัญสองฉบับที่ให้คำนิยามกว้างๆ ของคำว่าสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมืองและสิทธิทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมผ่านความเห็นชอบในปี 2509 ทั้งนี้ ปฏิญญาสากล กติกาว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และกติกาว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมถูกเรียกรวมกันว่า International Bill of Human Rights

ดังที่แสดงในตารางต่อไปนี้ นับแต่นั้นมา สนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนฉบับอื่นอีกหลายฉบับได้แจกแจงรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อพัฒนามาตรฐานสิทธิมนุษยชนจำเพาะบางด้านหรือคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของกลุ่มที่ถูกละเมิดสิทธิได้ง่ายบางกลุ่ม⁴

	วันที่มีมติเห็นชอบ
อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1965 (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)	21 ธ.ค. 2508
อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)	18 ธ.ค. 2522
อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรี ค.ศ. 1984 (Convention against Torture and Other Cruel, Inhumane or Degrading Treatment or Punishment)	10 ธ.ค. 2527

⁴ เช็กสถานะของการให้สัตยาบันของสนธิสัญญาเหล่านี้ได้ที่

	วันที่มีมติเห็นชอบ
อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (Convention on the Rights of the Child)	20 พ.ย. 2532
อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)	18 ธ.ค. 2533
อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนให้พ้นจากการถูกบังคับให้หายสาบสูญ ค.ศ. 2006 (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance)	13 ธ.ค. 2549 (ยังไม่ได้บังคับใช้)
อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของผู้พิการ ค.ศ. 2006 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)	20 ธ.ค. 2549

ในการประชุมสิทธิมนุษยชนโลกที่กรุงเวียนนาเมื่อปี 2536 ผู้แทนจากเกือบทุกรัฐบาลทั่วโลกรับรองปฏิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการซึ่งตอกย้ำว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ทุกคนพึงมีพึงได้ มีอาจโอนให้แก่กัน และแยกออกจากกัน ปฏิญญาเวียนนารับรองว่าสิทธิต่างๆ ที่ระบุในตราสารหลายฉบับเป็นสิทธิที่ทุกคนพึงได้รับไม่ว่าจะอยู่แห่งหนใด และสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมืองมีอาจแยกออกจากสิทธิทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การประชุมสุดยอดและปฏิญญาอื่นๆ เช่น การประชุมนานาชาติว่าด้วยประชากรและการพัฒนา ค.ศ. 1994 ปฏิญญาโคเปนเฮเกนว่าด้วยการพัฒนาทางสังคม ค.ศ. 1995 และปฏิญญาปักกิ่งว่าด้วยสตรี ค.ศ. 1995 ได้ประกาศว่าสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นสิทธิที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน และสิทธิเหล่านี้มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์เฉพาะ ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการซึ่งผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมเหล่านี้เรียกร้องให้ทุกรัฐพิจารณาทบทวนการให้สัตยาบัน ICRMW

ในปี 2542 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้รายงานพิเศษ (Special Rapporteur) เรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้ย้ายถิ่น ผู้รายงานพิเศษนี้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบมาตรการและหนทางเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้สิทธิมนุษยชนของผู้ย้ายถิ่นได้รับการคุ้มครองโดยสมบูรณ์และอย่างมีประสิทธิภาพ เขตอำนาจของผู้รายงานพิเศษครอบคลุมทุก

ประเทศ ไม่ว่ารัฐนั้นได้ให้สัตยาบัน ICRMW หรือไม่ก็ตาม ผู้รายงานพิเศษเรียกร้องให้รัฐให้สัตยาบัน ICRMW ในหลายโอกาส รวมทั้งในบริบทของการเยือนประเทศ

หลังจากตัดสินใจในปี 2540 สมัชชายูเอ็นจัดการประชุมโลกต่อต้านการลัทธิเหยียดเชื้อชาติ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ความเกลียดชังคนต่างชาติ และการขาดขันติธรรม เพื่อประเมินความซับซ้อนของการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและความรุนแรงเนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายมากขึ้นสำหรับประชาคมโลก ในการประชุมที่เมืองเคอร์บัน แอฟริกาใต้ ปฏิญญาเคอร์บันและแผนปฏิบัติการดึงดูดความสนใจเรื่องสถานการณ์ของผู้ย้ายถิ่นและเรียกร้องให้ทุกรัฐรับรองและให้สัตยาบัน ICRMW ในปี 2552 การประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนผลการประชุมที่เคอร์บันถูกกำหนดให้จัดขึ้นระหว่างวันที่ 20-24 เมษายน เพื่อประเมินความก้าวหน้าภายหลังจากการอนุมัติตามปฏิญญาเคอร์บันและแผนปฏิบัติการ

2. มาตรฐานของสนธิสัญญา

โดยทั่วไป สนธิสัญญาและมาตรฐานอื่นพัฒนามาจากความคิดริเริ่มของอย่างน้อยหนึ่งรัฐ แต่โดยปกติมักมีรัฐหลายรัฐเรียกร้องให้มีการยกร่างมาตรฐานในเวทียูเอ็นที่เกี่ยวข้อง สนธิสัญญาจำนวนหนึ่งถือกำเนิดขึ้นในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ส่วนสนธิสัญญาอื่นอาจถูกบรรจุไว้ในวาระการประชุมสมัชชายูเอ็นโดยตรง

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นองค์กรหลักภายใต้คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (UN Economic and Social Council – ECOSOC) จัดประชุมประจำปีเรื่อยมาตั้งแต่ปี 2489 จนถึงปี 2549 เมื่อถูกตั้งขึ้นมาแทนคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Human Rights Council) คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนจัดประชุมหลายครั้งต่อปีและขึ้นตรงต่อสมัชชายูเอ็น ซึ่งลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกของคณะมนตรีที่เป็นผู้แทนจากรัฐสมาชิกของยูเอ็น

สมัชชาเป็นองค์กรหลักที่ดำเนินการภายใต้หลักการและเหตุผลและกำหนดนโยบายสำหรับสหประชาชาติ รัฐสมาชิกทุกรัฐมีสิทธิมีเสียงในสมัชชา สมัชชาจัดการประชุมสามัญประจำปีที่กรุงนิวยอร์กระหว่างเดือนกันยายนถึงธันวาคมและหลังจากนั้น ถ้ามีเหตุจำเป็น

เมื่อรัฐสมาชิกที่ประสงค์จะจัดทำตราสารสิทธิมนุษยชนใหม่ได้รับอนุมัติจากสมัชชายูเอ็น คณะทำงานที่ประกอบด้วยองค์กรระหว่างประเทศระดับรัฐบาลหรือคณะทำงานเพื่อยกร่างจะ

ได้รับการแต่งตั้ง ปกติรัฐจากทุกภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการเหล่านี้ ซึ่งอยู่ภายใต้การนำของผู้แทนของรัฐบาลที่ประสงค์จะส่งเสริมมาตรฐานใหม่

อย่างไรก็ดี ประเทศที่คัดค้านมาตรฐานเช่นนี้หรือสนับสนุนโดยมีข้อสงวนมักส่งผู้แทนเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการยกร่าง เพื่อให้แน่ใจว่าฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยจะไม่สุดโต่งเกินไป สนธิสัญญาฉบับใช้เวลาหลายปีกว่าที่จะยกร่างเสร็จ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวใช้เวลา 10 ปีในการยกร่างและการเจรจาจนสำเร็จหลังจากคณะกรรมการถูกตั้งขึ้นในปี 2523

โดยทั่วไป คณะทำงานยกร่างศึกษามาตรฐานที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งการตัดสินใจและข้อเสนอแนะของคณะผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกลั่นกรองว่ามีสาระอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องและสามารถเปรียบเทียบหรือปรับใช้กันได้ คณะทำงานมักอาศัยความเชี่ยวชาญขององค์กรอิสระที่ทำงานด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเอ็นจีโอที่มีความรู้ความชำนาญในสาขานั้น สำหรับกรณี ICRMW องค์กรระหว่างประเทศระดับรัฐบาล องค์กรของสหประชาชาติ และเอ็นจีโอจำนวนหนึ่งคอยให้คำชี้แนะต่างๆ ตลอดกระบวนการยกร่าง โดยเฉพาะสำนักงานของไอแอลโอซึ่งมีความชำนาญเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานเป็นพิเศษ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศถูกจัดเกลาเพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการพิเศษภายใต้การอุปถัมภ์ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ มีคำอธิบายโดยสังเขปว่า “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจัดทำอย่างไร” อยู่ในเว็บไซต์ของไอแอลโอ⁵

มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศทั้งหลายทั้งปวงมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นรากฐานสำหรับการพัฒนากฎหมายของประเทศและหลักนิติศาสตร์ในทุกประเทศ

3. สนธิสัญญากลายเป็นกฎหมายระหว่างประเทศได้อย่างไร – การลงนาม การให้สัตยาบัน การอนุวัติ

เมื่อคณะกรรมการยกร่างเห็นพ้องกับถ้อยคำที่ใช้ ร่างสนธิสัญญาจะถูกส่งไปยังสมาชิกยูเอ็นเพื่อให้ความเห็นชอบ ซึ่งอาจกระทำด้วยการลงคะแนนเสียงหรือฉันทามติก็ได้ การรับรองตราสารระหว่างประเทศเป็นเพียงขั้นตอนแรกและมักเป็นขั้นตอนที่ง่ายที่สุดในการบรรลุเป้าหมายที่

⁵http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/creation/langen/index.htm.

ประสงค์จะให้ตราสารกลายเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ ในเวทีสาธารณะระดับโลกของสมาชิกชายอื่น มีรัฐไม่กรัฐที่คัดค้านการรับรองมาตรฐานเหล่านี้ เนื่องจากการรับรองโดยสมาชิกไม่มีผลผูกพันต่อรัฐเลย การคัดค้านการแสดงฉันทามติหรือการลงคะแนนเสียงเสมือนเป็นการต่อต้านสิทธิมนุษยชน ฉะนั้น รัฐไม่มองว่าการกระทำเช่นนี้เป็นการแสดงท่าทีทางการทูตที่เป็นผลดีแต่อย่างใด

สนธิสัญญาพหุภาคีต้องผ่านความเห็นชอบอย่างเป็นทางการโดยรัฐจำนวนไม่น้อยกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำซึ่งระบุอยู่ในสนธิสัญญาก่อนจะมีผลผูกพันกับรัฐที่ลงนาม เมื่อแสดงความเห็นชอบอย่างเป็นทางการแล้ว รัฐตกลงจะปรับใช้มาตรฐานหรือรับผิดชอบกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน การตกลงเช่นนี้สามารถกระทำอย่างเป็นทางการ โดยแยกเป็นสองขั้นตอนหรือมีเพียงขั้นตอนเดียว ในขั้นตอนแรก รัฐอาจลงนามในสนธิสัญญาซึ่งเท่ากับเป็นการแสดงเจตจำนงว่าจะปฏิบัติตามสนธิสัญญา โดยปกติ ฝ่ายบริหารของรัฐบาลจะทำเป็นผู้ลงนาม

โดยทั่วไป การให้สัตยาบันสนธิสัญญาจำเป็นต้องมีการดำเนินการโดยฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายยกร่างกฎหมายของรัฐบาล สัตยาบันเป็นการแสดงความเห็นชอบกับถ้อยคำของสนธิสัญญาอย่างเป็นทางการและปรับใช้มาตรฐานนี้เป็นกฎหมายของประเทศ ถ้าจำเป็น รัฐบาลอาจระงับขั้นตอนต่อไปซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศให้สอดคล้องกับสนธิสัญญา

อีกทางเลือกหนึ่ง รัฐอาจอนุวัตตามสนธิสัญญาได้เลยโดยไม่ต้องลงนามก่อนด้วยการดำเนินการตามขั้นตอนของฝ่ายนิติบัญญัติเพื่อรับรองสนธิสัญญาอย่างเป็นทางการ

เมื่อให้สัตยาบันหรืออนุวัตแล้ว รัฐจะกลายเป็นรัฐภาคีของสนธิสัญญาและสนธิสัญญาจะกลายเป็นพันธกรณีที่มีข้อผูกพันทางกฎหมายสำหรับรัฐนั้นหลังจากสนธิสัญญามีผลบังคับใช้

4. เมื่อสนธิสัญญามีผลบังคับใช้

ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น ปกติสนธิสัญญาพหุภาคีต้องมีรัฐให้สัตยาบันหรืออนุวัตที่มีจำนวนไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ก่อนสนธิสัญญาจะมีผลบังคับใช้และมีผลในทางปฏิบัติ โดยทั่วไป จำนวนขั้นต่ำนี้ระบุอยู่ในสนธิสัญญาแต่ละฉบับ ถึงแม้ว่าจำนวนอาจแตกต่างกัน ปกติสนธิสัญญาที่เพิ่งมีผลบังคับใช้เมื่อเร็วๆ นี้ (รวมทั้ง ICRMW) กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำไว้ที่ 20 รัฐเพื่อให้สนธิสัญญามีผลบังคับใช้

เมื่อสนธิสัญญามีผลบังคับใช้ ก็จะมีผลผูกพันกับรัฐที่ให้สัตยาบันหรืออนุวัต และรัฐเหล่านั้นมีหน้าที่รายงานเกี่ยวกับมาตรการที่ได้ดำเนินการไปแล้วเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญา รัฐอาจให้สัตยาบันสนธิสัญญาโดยมีข้อสงวน (reservation) โดยระบุว่าเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีข้อความหรือข้อบัญญัติบางประการในตราสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับรัฐหรือไม่มีผลผูกพันในกรณีของรัฐนั้น เมื่อมีรัฐกระทำเช่นนั้น รัฐอื่นอาจคัดค้านข้อสงวน ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่รัฐอื่นเห็นว่าข้อสงวนขัดต่อวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของสนธิสัญญา นอกจากนี้ คณะกรรมการที่จัดตั้งเพื่อตรวจสอบการอนุวัตของรัฐจะพิจารณาทบทวนข้อสงวนของรัฐด้วยเช่นกัน และมีเพียงไม่กี่ครั้งที่คณะกรรมการตัดสินว่าข้อสงวนไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์

5. ระบบติดตามตรวจสอบสนธิสัญญา

คณะกรรมการที่จัดตั้งภายใต้สนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามสนธิสัญญาของรัฐภาคี คณะกรรมการเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาจากรายงานของรัฐภาคี รัฐภาคีมีหน้าที่จัดทำรายงานเป็นประจำเพื่อยื่นต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับมาตรการของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ และฝ่ายบริหาร หรือมาตรการอื่นๆ ที่ดำเนินการเพื่ออนุวัตตามสนธิสัญญา เมื่อได้รับรายงานแล้ว สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศและองค์กรพัฒนาเอกชน (เอ็นจีโอ) ในประเทศและต่างประเทศจะมีโอกาสส่งข้อมูลในอีกแง่มุมหนึ่งและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายงานนี้ รายงานของรัฐภาคีจะถูกตรวจสอบโดยคณะกรรมการสนธิสัญญาในการประชุมสาธารณะ ซึ่งมีคณะผู้แทนจากรัฐบาลของรัฐภาคีเข้าร่วมในกระบวนการเสวนาเชิงสร้างสรรค์ การสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณชนภายหลังการประชุม กระบวนการพิจารณารายงานของรัฐภาคีนี้เป็นการช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐต่างๆ เพื่อให้เข้าใจว่าจะใช้มาตรการต่างๆ เพื่อปรับปรุงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ได้ผลชัดเจนอย่างไร และช่วยชี้แนะให้รัฐรู้ว่ามีความจำเป็นและจุดอ่อนอะไรบ้างในส่วนนี้

นอกจากนี้ มีความเป็นไปได้ที่คณะกรรมการภายใต้สนธิสัญญาบางคณะจะตรวจสอบการติดต่อสื่อสารกันระหว่างรัฐหรือบุคคลต่างๆ ซึ่งประณามการละเมิดสิทธิใดที่ระบุไว้ในสนธิสัญญาโดยรัฐภาคีอีกด้วย

คณะกรรมการสนธิสัญญาส่วนใหญ่มีหน้าที่แถลงเรื่องการตีความและการปรับใช้สนธิสัญญาที่ตรวจสอบอีกด้วยและรายงานข้อสรุปจากการตรวจสอบรายงานของรัฐภาคีบ่อยๆ เมื่อ

ผนวกกับข้อสังเกตของคณะกรรมการที่ได้จากการพิจารณารายงานของรัฐภาคี ข้อคิดเห็นกว้างๆ เหล่านี้เป็นแนวทางที่ช่วยให้เข้าใจคุณค่าหลักของสนธิสัญญาและส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานต่างๆ ในส่วนนี้

สมาชิกของคณะกรรมการสนธิสัญญาประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอิสระซึ่งผ่านคัดเลือกด้วยการลงคะแนนเสียงโดยที่ประชุมของรัฐภาคีภายใต้สนธิสัญญาที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ คณะกรรมการส่วนใหญ่ประชุมปีละ 2-3 ครั้ง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจำกัดเฉพาะสนธิสัญญาที่ตรวจสอบและข้อห่วงใยเกี่ยวกับการอนุวัติตามสนธิสัญญาของรัฐภาคีเท่านั้น

ระบบการกำกับดูแลที่แตกต่างหากภายใต้การอุปถัมภ์ของไอแอลโอตรวจสอบการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอันประกอบด้วยอนุสัญญาไอแอลโอสองฉบับว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหางานที่กล่าวไปแล้วข้างต้น

6. คุณค่าอื่นของสนธิสัญญา

หลักนิติศาสตร์ของประเทศจำนวนหนึ่งยอมรับการอ้างถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศในคำฟ้องและกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแม้ว่าประเทศยังไม่ได้ให้สัตยาบันหรืออนุวัติตามสนธิสัญญา การอ้างถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศและเอกสารของสหประชาชาติโดยทั่วไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา⁶

การดำรงอยู่ของสนธิสัญญาเป็นข้อมูลและเครื่องมือกดดันอันทรงพลังในเวทีการประชุมระหว่างประเทศต่อรัฐบาลที่ยังคงยื่นกรานจะดำเนินการในสิ่งที่ละเมิดมาตรฐานระหว่างประเทศ มาตรฐานระหว่างประเทศมีคุณค่าทางคุณธรรมอันทรงพลัง ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยเหลือผู้สนับสนุนให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นหรือผู้ต่อต้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนในที่สาธารณะ สื่อมวลชนและการอภิปรายสภาพในประเทศ

มาตรฐานระหว่างประเทศเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีประโยชน์และบางครั้งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีการพัฒนากฎหมายในส่วนนี้ด้วยการสอดแทรกมาตรฐานบางอย่างเข้าไปในกฎหมายถึงแม้ว่ารัฐบาลจะไม่ยินดีหรือไม่สามารถที่จะปรับเนื้อหาทั้งหมดเข้าไปในกฎหมาย และแข็งขันที่จะไม่ให้สัตยาบันหรืออนุวัติ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ

⁶ See inter alia Paul Hellyer, "UN Documents in US Case Law," in Law Library Journal, vol. 99, p. 4. และอ่านรายงานกฎหมายออกฟอร์ดและฐานข้อมูลของ Lexis-Nexis, 2007.

และสมาชิกในครอบครัวสามารถถูกนำไปเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติต่อการย้ายถิ่นที่มีสิทธิมนุษยชนเป็นฐานคิดทั้งในแง่การพัฒนานโยบายการย้ายถิ่นของประเทศและกระบวนการทวิภาคีและพหุภาคีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น

มาตรฐานระหว่างประเทศอาจเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับการจัดระบบในกลุ่มหรือชุมชนของผู้ได้รับผลกระทบ เพียงยอมรับว่ากลุ่มมีสิทธิพึงได้รับการคุ้มครองก็เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับสมาชิกของกลุ่มนั้นอย่างมหาศาลแล้ว การยอมรับสิทธิช่วยส่งเสริมและเพิ่มความรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของผู้ได้รับผลกระทบ และสามารถจูงใจให้มีการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มคนเหล่านี้ด้วยการยืนยันถึงการยอมรับและการสนับสนุนสำหรับสถานการณ์ของพวกเขาในระดับนานาชาติ

7. ความสำคัญและสาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว

ความสำคัญของสนธิสัญญา

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (ICRMW) เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติที่กว้างที่สุดในกฎหมายระหว่างประเทศสำหรับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวและเป็นแนวทางสำหรับรัฐต่างๆ ในการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงานโดยเคารพสิทธิของผู้ย้ายถิ่น

ความสำคัญของอนุสัญญามี 10 ประการดังนี้

7.1 อนุสัญญามุ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวทุกคนและสมาชิกในครอบครัว และกระตุ้นให้รัฐปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่ระบุในอนุสัญญามากขึ้น ดังที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในข้อ 79 ของอนุสัญญา รัฐมีเอกสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะยินยอมให้ใครเข้ามาในประเทศและจะให้คนเหล่านั้นพำนักอยู่ในประเทศนานเท่าใด

7.2 อนุสัญญามองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นมากกว่าแรงงานหรือโภคภัณฑ์ทางเศรษฐกิจ – พวกเขาเป็นมนุษย์ที่มีสิทธิมนุษยชน

7.3 อนุสัญญาสะท้อนให้เห็นบทบาทสำคัญของการย้ายถิ่นของคนงานที่มีต่อเศรษฐกิจโลกและยอมรับว่าประโยชน์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจ้าบ้านและการพัฒนาของประเทศบ้านเกิดขึ้นอยู่กับ การรับรองสถานะทางกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ อนุสัญญาฯ ยังได้กำหนดมาตรฐานที่ทำให้สิทธิเหล่านี้มีผลในทางปฏิบัติและมีผลบังคับใช้ภายใต้กฎหมายของประเทศอีกด้วย

7.4 ในขณะที่แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวบางคนประสบความสำเร็จในความพยายามเพื่อแสวงหางานและสภาพความเป็นอยู่ที่ยอมรับได้ในต่างประเทศ ผู้ย้ายถิ่นรายอื่นกลับต้องเผชิญกับการถูกเอารัดเอาเปรียบและการเลือกปฏิบัติและทนทุกข์กับการถูกละเมิดสิทธิ ในประเทศส่วนมาก คนต่างด้าวจะประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการยอมรับและการคุ้มครองสิทธิมากกว่าพลเมืองของประเทศ อนุสัญญาฯ ตระหนักถึงสภาพเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิได้ง่ายซึ่งแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวต้องเผชิญและความจำเป็นที่พวกเขาควรได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม

7.5 ในปัจจุบัน อนุสัญญานับว่าเป็นตราสารระหว่างประเทศที่ครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมากที่สุด อนุสัญญากำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศที่ครอบคลุม (ก) การปฏิบัติ สวัสดิการ และสิทธิของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคนและ (ข) พันธกรณีและความรับผิดชอบของรัฐภาคี ซึ่งประกอบด้วยประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงาน ทั้งนี้ รัฐทั้งหลายทั้งปวงได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานต่างด้าว ตราสารระดับทวิภาคีและพหุภาคีมีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้รัฐภาคีกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการย้ายถิ่นในระดับทวิภาคีและพหุภาคี แต่ตราสารเหล่านี้จะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานโลกที่ได้รับความเห็นชอบแล้วหรือตราสารเหล่านี้ยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นเพื่อจัดการกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว

7.6 อนุสัญญาเน้นว่าสิทธิของแรงงานต่างด้าวทุกคน ไม่ว่าจะถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย ต้องได้รับการยอมรับ อนุสัญญามีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างด้าวทุกคนไม่ว่าสถานะทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร แต่ก็มุ่งส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย อนุสัญญาส่งเสริมให้คนงานและนายจ้างทุกคนเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของรัฐ

7.7 ปรัชญาของอนุสัญญามีฐานคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการไม่เลือกปฏิบัติ แรงงานต่างด้าวทุกคนและสมาชิกในครอบครัว ไม่ว่าจะสถานะทางกฎหมายเป็นเช่นไร ล้วนมีสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศ แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่มีใบอนุญาตถูกต้องควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศในสถานการณ์เฉพาะที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น

7.8 อนุสัญญากำหนดคำนิยามของคำว่าแรงงานต่างด้าวที่นานาประเทศต่างเห็นพ้องกัน ซึ่งเป็นคำจำกัดความที่กว้างและครอบคลุมผู้ย้ายถิ่นทุกคน ทั้งชายและหญิง ซึ่งจะทำงาน กำลังทำงานอยู่ หรือได้ทำงานที่เป็นกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศบ้านเกิด

นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดคำจำกัดความของประเภทของแรงงานต่างด้าวซึ่งใช้ได้กับทุกภูมิภาคในโลก

7.9 อนุสัญญาพยายามป้องกันและจัดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคนตลอดกระบวนการย้ายถิ่นและมุ่งที่จะยุติการลักลอบจัดหาแรงงานที่ผิดกฎหมายหรือไม่ตรงไปตรงมาและการค้ามนุษย์กับพวกแรงงานต่างด้าวและขจัดแรงจูงใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาต

7.10 ท้ายที่สุด อนุสัญญาจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งพิจารณาทบทวนการปรับใช้อนุสัญญาโดยรัฐภาคีโดยพิจารณาจากรายงานเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ที่รัฐภาคีใช้ในการอนุวัติอนุสัญญา

2.1.2 สาระสำคัญของอนุสัญญา

ขอบเขตและคำนิยาม

1. อนุสัญญาครอบคลุมการย้ายถิ่นลักษณะใดบ้าง

อนุสัญญามีผลบังคับใช้ตลอดกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวและขยายสิทธิและการคุ้มครองในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเตรียมการ การจัดหา การเดินทาง ออกนอกประเทศ และการพำนักในประเทศทางผ่าน การอาศัยอยู่ในรัฐที่ให้เป็นที่แห่งจ้างงาน และการส่งตัวกลับและการตั้งรกรากใหม่ในประเทศบ้านเกิดหรือรัฐที่เป็นถิ่นฐานเดิม (ข้อ 1)

2. ใครคือแรงงานต่างด้าว

นับเป็นครั้งแรกสำหรับตราสารระหว่างประเทศ อนุสัญญากำหนดคำนิยามของคำว่าแรงงานต่างด้าวโดยเน้นที่กิจกรรมที่ ได้รับค่าตอบแทน (remunerated activity) คำนิยามนี้มีความหมายที่กว้างและครอบคลุมผู้ที่กำลังวางแผนที่จะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือทำงานนอกประเทศของตนหรือเลิกทำงานในต่างประเทศแล้วเดินทางกลับประเทศบ้านเกิด

อนุสัญญาระบุว่า “คำว่า ‘แรงงานต่างด้าว’ หมายถึงบุคคลที่จะทำงาน กำลังทำงาน หรือได้ทำงานที่เป็นกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐหนึ่ง โดยที่บุคคลนั้นมีสัญชาติของประเทศ” (ข้อ 2)

นอกจากคำนิยามกว้างๆ ของคำว่าแรงงานต่างด้าว อนุสัญญาให้คำจำกัดความของประเภทของแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานชายแดน (frontier worker) แรงงานตามฤดูกาล (seasonal worker) แรงงานที่ผูกกับโครงการ (project-tied worker) คนทำงานอิสระ

(self-employed worker) (ข้อ 2) ประเภท ‘คนทำงานอิสระ’ ยอมรับว่ามีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ทำธุรกิจเล็กๆ ในครัวเรือนหรือดำเนินธุรกิจกับสมาชิกคนอื่นในครอบครัว หมวดที่ 4 ของอนุสัญญาแจกแจงสิทธิต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทและสมาชิกในครอบครัวพึงได้รับ

3. ใครคือสมาชิกในครอบครัวของแรงงานต่างด้าว

อนุสัญญานิยามคำว่า “สมาชิกในครอบครัว” ว่าเป็น “บุคคลที่สมรสกับแรงงานต่างด้าวหรือมีความสัมพันธ์ ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องระบุว่าความสัมพันธ์เช่นนั้นมีผลเทียบเท่าการสมรส” และบุตรหรือบุคคลอื่นที่อยู่ในความอุปการะตามที่กฎหมายของรัฐที่เกี่ยวข้องยอมรับ (ข้อ 4) คำศัพท์นี้พิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ในครอบครัวทั่วโลกที่มีความแตกต่างกัน อนุสัญญาสาขายกถึงสิทธิและการคุ้มครองของสมาชิกในครอบครัวในสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะในประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงาน

4. ใครไม่รวมอยู่ในกลุ่มนี้

อนุสัญญายกเว้นการบังคับใช้กับกลุ่มผู้อพยพ⁷ และคนไร้สัญชาติ พนักงานของหน่วยงานรัฐ พนักงานขององค์กรระหว่างประเทศ นักศึกษา นักลงทุน และชาวเรือ และคนงานบนแท่นขุดเจาะนอกชายฝั่ง (ข้อ 3)

5. การไม่เลือกปฏิบัติ

อนุสัญญามีผลกับทุกคนที่ตรงกับคำนิยามของคำว่าแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว พวกเขาสิทธิได้รับการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ภายใต้อนุสัญญาโดยปราศจากการแบ่งแยกทางเพศ, เชื้อชาติ, สีผิว, ภาษา, ศาสนาหรือความเชื่อ, ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่น, ชนชาติ, ชาติพันธุ์หรือพื้นเพทางสังคม, สัญชาติ, อายุ, สถานะทางเศรษฐกิจ, ทรัพย์สิน, สถานภาพสมรส, ชาติกำเนิด หรือฐานะอื่นๆ (ข้อ 7)

ก. สิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว

อนุสัญญานิยามสิทธิของแรงงานต่างด้าวภายใต้สองหัวข้อหลัก ได้แก่ สิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคน (หมวดที่ 3) และสิทธิอื่นๆ ของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่มีใบอนุญาตหรือเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย (หมวดที่ 4) สิทธิมนุษยชน

⁷ ในการตรวจสอบรายงานของรัฐภาคี คณะกรรมการแรงงานต่างด้าวชี้ชัดว่าการยกเว้นการใช้อนุสัญญากับผู้อพยพจำกัดเฉพาะกลุ่มที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเท่านั้น และไม่ครอบคลุมผู้ลี้ภัยซึ่งตรงตามคำนิยามของคำว่าแรงงานต่างด้าวภายใต้อนุสัญญา

ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคน ไม่ว่าสถานะทางกฎหมายเป็นอย่างไร ในขณะที่สิทธิอื่นๆ ใช้ได้เฉพาะกับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่มีใบอนุญาตหรือเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย

อนุสัญญามิได้นำเสนอสิทธิใหม่ๆ สำหรับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม สิทธิส่วนใหญ่ที่ระบุในอนุสัญญา ตัวอย่างเช่น ข้อบัญญัติหลายข้อในหมวดที่ 3 เรียบเรียงคำพูดใหม่และเน้นถึงการใช้อุสัญญากำกับสิทธิกับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวโดยไล่เรียงตามรายการสิทธิที่ระบุอยู่ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองและสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนฉบับอื่น ถึงกระนั้น อนุสัญญาครอบคลุมสิทธิจำนวนหนึ่งที่ตอบสนองต่อความจำเป็นด้านการคุ้มครองบางประการและเพิ่มการประกันสิทธิของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวเมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิโดยง่ายของพวกเขา⁸

6. สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

อนุสัญญาสนับสนุนการมีสิทธิของทุกคนรวมทั้งแรงงานต่างด้าวในการเดินทางออกจากรัฐและเข้าเมืองและอาศัยอยู่ในประเทศบ้านเกิด (ข้อ 8) ไม่ว่าสถานะการย้ายถิ่นจะเป็นประการใด สภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ไร้มนุษยธรรมและการถูกทารุณกรรม (และล่วงละเมิดทางเพศ) ซึ่งบางครั้งแรงงานต่างด้าวต้องประสบเป็นประเด็นที่ได้รับการยืนยันซ้ำถึงสิทธิในการดำรงชีวิต (ข้อ 9) และการห้ามมิให้มีการปฏิบัติและการลงโทษอย่างทารุณ โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และย่ำยีศักดิ์ศรี (ข้อ 10) การเอาคนลงเป็นทาสหรือการบังคับขู่เข็ญให้อยู่ในสถานะจำยอมและการบังคับใช้แรงงาน (ข้อ 11) รวมทั้งโดยพันธกรณีของรัฐในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวจากความรุนแรง การทำร้ายร่างกาย การคุกคาม และการข่มขู่ (ข้อ 16 วรรค 2)

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคนมีสิทธิได้รับเสรีภาพขั้นพื้นฐาน อาทิ เสรีภาพทางความคิด ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และการนับถือศาสนา (ข้อ 12) และสิทธิในการมีความรู้สึกนึกคิดและแสดงความคิดเห็น (ข้อ 13) พวกเขาต้องไม่ถูกรบกวนความเป็นส่วนตัว ใน

⁸ อ่านข้อมูลเปรียบเทียบสิทธิของผู้ย้ายถิ่นที่ระบุในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนใน ICMC ปี 2006. Strengthening Protection of Migrant Workers and their Families with International Human Rights Treaties: A Do-it-yourself Kit, 2nd edition. ไปที่ www.icmc.net.

ครอบครัว ในที่พักอาศัย กับจดหมายหรือการสื่อสารอย่างอื่นตามอำเภอใจหรืออย่างผิดกฎหมาย หรือการหมิ่นเกียรติยศและชื่อเสียงอย่างผิดกฎหมาย (ข้อ 14) ทรัพย์สินของพวกเขาไม่ควรถูกยึดไป ตามอำเภอใจ (ข้อ 15)

บุตรทุกคนของแรงงานต่างด้าวมีสิทธิในการตั้งชื่อและจดทะเบียนเกิดและสิทธิในการ ได้รับสัญชาติ (ข้อ 29)

7. กระบวนการพิจารณาอันชอบธรรม (due process)

อนุสัญญาแจกแจงความจำเป็นในการรับรองให้แรงงานต่างด้าวและสมาชิกใน ครอบครัวทุกคนมีสิทธิในกระบวนการพิจารณาอันชอบธรรม (ข้อ 16-20) การสืบสวน การจับกุม และการควบคุมตัวต้องดำเนินการตามกฎหมายที่มีอยู่ เมื่อถูกจับกุม ต้องบอกให้ผู้ย้ายถิ่นทราบถึง เหตุผลของการจับกุมด้วยภาษาที่พวกเขาเข้าใจ สิทธิที่เท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศในการ พิจารณาคดีในศาลต้องได้รับความเคารพ หากถูกกล่าวหาในคดีอาญา ผู้ย้ายถิ่นต้องได้รับความ ช่วยเหลือทางกฎหมายและความช่วยเหลือจากล่าม โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหากจำเป็น เมื่อตัดสิน ลงโทษ ควรพิจารณาประเด็นมนุษยธรรมที่เกี่ยวกับสถานะผู้ย้ายถิ่น การขับแรงงานต่างด้าวออกจาก ประเทศโดยปราศจากเหตุผลอันควรหรือการขับออกไปโดยเหมารวมเป็นสิ่งที่มิพึงปฏิบัติ (ข้อ 22)

8. การคุ้มครองในระดับสูงสุด⁹

ในกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นถูกจับกุม เจ้าหน้าที่กงสุลหรือสถานทูตของประเทศบ้านเกิดของผู้ ย้ายถิ่นต้องได้รับแจ้งโดยไม่ล่าช้าถ้าผู้ย้ายถิ่นร้องขอ และผู้ย้ายถิ่นมีสิทธิติดต่อพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ เหล่านี้ (ข้อ 16 วรรค 7) ผู้ย้ายถิ่นทุกคนมีสิทธิได้รับความคุ้มครองและความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ กงสุลหรือสถานทูตของประเทศบ้านเกิดของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งรวมถึงกรณีถูกขับออกจากประเทศด้วย (ข้อ 23)

9. ความเสมอภาคเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศ

แรงงานต่างด้าวทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศที่เป็น แหล่งจ้างงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน (การทำงานล่วงเวลา ชั่วโมง ทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์) สิทธิหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง ความปลอดภัย สุขอนามัย สัญญาการ

⁹ Richard Perruchoud, "Consular Protection and Assistance," in Ryszard Cholewinski et al (eds) International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges (T.M.C Asser Press, 2007), pp. 71-85.

เลิกจ้างอายุขั้นต่ำ ข้อจำกัดในการดำเนินงาน ไปทำที่บ้าน ฯลฯ (ข้อ 25) พวกเขาที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสมาคมแรงงานและมีส่วนร่วมในการประชุมและกิจกรรม (ข้อ 26)

ความเสมอภาคเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศครอบคลุมการรักษาพยาบาลในกรณีฉุกเฉิน (ข้อ 28)¹⁰ และประกันสังคม (ข้อ 27) ถึงแม้มีความสำคัญที่ว่าอนุสัญญาเชื่อมโยงสิทธิประกันสังคมกับการบรรลุข้อกำหนดที่อาจมีอยู่ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศและสนธิสัญญาทวิภาคีและพหุภาคี บุตรของแรงงานต่างด้าวที่มีสิทธิได้รับการศึกษาตามหลักปฏิบัติโดยเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศ (ข้อ 30)

10. การยึดใบอนุญาต

อนุสัญญาห้ามมิให้นายจ้างของแรงงานต่างด้าวยึดพาสปอร์ตและระบุอย่างชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอำนาจตามกฎหมายเท่านั้นได้รับอนุญาตให้ยึดหรือทำลายใบอนุญาต ใบผ่านแดน ใบอนุญาตให้พำนักในประเทศ หรือใบอนุญาตทำงาน (ข้อ 21)

11. การโอนเงินรายได้

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาพำนักอยู่ในประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงาน แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคนมีสิทธิโอนเงินรายได้และเงินออมรวมทั้ง โอนทรัพย์สินสมบัติและข้าวของส่วนตัว (ข้อ 32)

12. สิทธิเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวโดยประเทศบ้านเกิด ประเทศทางผ่าน และประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานเกี่ยวกับสิทธิต่างๆ ภายใต้อนุสัญญาปัจจุบัน รวมทั้งสถานะการอนุญาต สิทธิ และหน้าที่ที่พึงกระทำในรัฐเหล่านั้น ข้อมูลเหล่านี้ควรเปิดเผยให้แรงงานต่างด้าวทราบโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ (ข้อ 33)

¹⁰ สนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนฉบับอื่นมีข้อกำหนดเรื่องการคุ้มครองนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน ICRMW ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) ข้อ 12 ระบุว่า “รัฐภาคีของกติกาปัจจุบันยอมรับว่าทุกคนมีสิทธิได้รับประโยชน์จากมาตรฐานสุขภาพกายและสุขภาพจิตสูงสุดเท่าที่พึงได้รับ” คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (CESCR) ซึ่งกำกับดูแลการอนุวัติตามกติกานี้เน้นในความคิดเห็นทั่วไป ข้อที่ 14 เกี่ยวกับข้อ 12 ว่า “(...) รัฐมีพันธกรณีในการเคารพสิทธิด้านสุขภาพ นอกเหนือจากสิทธิอื่น โดยละเว้นการปฏิเสธหรือการจำกัดการเข้าถึงบริการสุขภาพเชิงป้องกัน การบริการรักษาพยาบาล และการบริการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายอย่างเท่าเทียมกันสำหรับทุกคน รวมทั้งนักโทษหรือผู้ถูกคุมขัง ชนกลุ่มน้อย ผู้ลี้ภัย และคนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (...)”

13. ความเคารพต่อเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม

รัฐภาคีต้องจัดการให้เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคนได้รับความเคารพและต้องไม่ขัดขวางพวกเขาในการดำรงไว้ซึ่งการเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมกับประเทศบ้านเกิด (ข้อ 31) นอกจากนี้ รัฐภาคีต้องเคารพเสรีภาพของพ่อแม่ในการจัดการให้บุตรได้รับการศึกษาด้านศาสนาและศีลธรรมตามความเชื่อของตนอีกด้วย (ข้อ 12 วรรค 4)

14. หน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศทางผ่านหรือประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานและมีหน้าที่พึงเคารพเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของประชาชนของประเทศ (ข้อ 34)

ข. สิทธิอื่นของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่มีใบอนุญาตหรือเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย

อนุญาตยอมรับสิทธิครบถ้วนมากขึ้นและสิทธิเพิ่มเติมสำหรับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่มีใบอนุญาตหรือเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย

15. เสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหน

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่มีใบอนุญาตหรือเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายมีสิทธิเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหนในดินแดนของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานและมีเสรีภาพในการเลือกสถานที่อยู่อาศัย (ข้อ 39)

16. ความเสมอภาคกับพลเมืองของประเทศ

นอกจากความเสมอภาคในด้านต่างๆ ที่กล่าวถึงในข้อ 25 แรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตหรือเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายต้องได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ – การเข้าถึงการศึกษา การบริการแนะนำอาชีพและจัดหางาน การฝึกอบรมอาชีพและการอบรมทักษะใหม่ๆ การเข้าถึงที่อยู่อาศัย ซึ่งประกอบด้วยโครงการที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นบริการทางสังคมและการคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์จากค่าเช่า การเข้าถึงบริการทางสังคมและสุขภาพ การเข้าถึงสหกรณ์และธุรกิจขนาดเล็กของตนเอง การเข้าถึงและการมีส่วนร่วมในชีวิตทางวัฒนธรรม (ข้อ 43) สมาชิกในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตพึงได้รับประโยชน์จากความเสมอภาคกับพลเมืองของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานในการเข้าถึงสถาบันการศึกษาและ

การบริการด้านการศึกษา บริการแนะนำอาชีพ และสถาบันฝึกอบรมและบริการฝึกอบรม บริการทางสังคมและบริการสุขภาพและการมีส่วนร่วมในชีวิตวัฒนธรรม (ข้อ 45) ประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานต้องดำเนินนโยบายที่เปิดกว้างให้บุตรของแรงงานต่างด้าวเข้าถึงระบบการศึกษาในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะการสอนให้พวกเขาเรียนรู้ภาษาถิ่น (ข้อ 45 (2)) ประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานอาจจัดให้มีโปรแกรมการศึกษาพิเศษที่ใช้ภาษาซึ่งบุตรของแรงงานต่างด้าวพูดมาตั้งแต่เกิด (ข้อ 45 (4)) แล้วแต่กรณี โดยร่วมมือกับประเทศบ้านเกิดของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายต้องไม่ถูกบังคับให้เสียภาษีสูงกว่าหรือเสียค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระหนักมากกว่าพลเมืองของประเทศในสถานการณ์เดียวกัน และต้องมีสิทธิได้รับหลักลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและผ่อนปรนภาษีเช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศในสถานการณ์เดียวกัน (ข้อ 48)

แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานในการคุ้มครองกรณีถูกไล่ออก สิทธิประโยชน์ว่างงาน การเข้าถึงโครงการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำของรัฐบาลที่มุ่งลดอัตราการว่างงานและการเข้าถึงการทำงานที่เป็นทางเลือกอื่นกรณีไม่มีงานทำหรือถูกเลิกจ้างการทำกิจกรรมที่มีค่าตอบแทน (ข้อ 54)

17. สิทธิเพิ่มเติม

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่ไม่มีใบอนุญาตมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน อย่างน้อยก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานได้ ซึ่งเกี่ยวกับเงื่อนไขการอนุญาตให้เข้าเมืองและ โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการพำนักในประเทศและกิจกรรมที่มีค่าตอบแทนซึ่งพวกเขาอาจจะไปทำ (ข้อ 37) ประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่ออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายสามารถลาหยุดงานชั่วคราวโดยไม่มีผลต่อการอนุญาตให้พวกเขาพำนักหรือทำงาน (ข้อ 38)

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวถูกกฎหมายมีสิทธิรวมตัวเพื่อจัดตั้งสมาคมและสหภาพแรงงานในประเทศที่เป็นแหล่งงาน (ข้อ 40) พวกเขาสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารรัฐกิจของประเทศบ้านเกิดและลงคะแนนเสียงและได้รับเลือกในการเลือกตั้งของรัฐนั้นภายใต้กฎหมายของรัฐ (ข้อ 41) รัฐต้องพิจารณาการกำหนดคกฏระเบียบหรือตั้งสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาถึงความจำเป็น ความปรารถนา และหน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษของแรงงานต่างด้าว

และสมาชิกในครอบครัว แรงงานต่างด้าวอาจมีผู้แทนที่ผ่านการคัดเลือกโดยเสรีในสถาบันเหล่านี้ (ข้อ 42)

ผู้ย้ายถิ่นมีสิทธิได้รับการคุ้มครองเพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรัฐต้องดำเนินมาตรการ “ตามที่เห็นสมควร” เพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายได้อยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอีกครั้ง (ข้อ 44) พวกเขาสิทธิได้รับยกเว้นภาษีนำเข้าหรือส่งออกทรัพย์สินสมบัติและของใช้ส่วนตัวรวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบอาชีพ (ข้อ 46) แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมีสิทธิส่งเงินกลับบ้านและรัฐต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการโอนเงินดังกล่าว (ข้อ 47) เมื่อนายจ้างกระทำผิดสัญญาจ้าง แรงงานต่างด้าวมีสิทธิแจ้งเรื่องร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานในประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงาน (ข้อ 54 (ง))

ค. การศึกษาหรือและความร่วมมือระหว่างรัฐในการส่งเสริมให้สภาพการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีความเหมาะสม เท่าเทียมกัน มีมนุษยธรรม และถูกกฎหมาย

อนุสัญญาตระหนักว่า “ปัญหาของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องในการย้ายถิ่นฐานร้ายแรงกว่ากรณีการย้ายถิ่นผิดกฎหมาย” และเน้นถึงความจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสม “เพื่อป้องกันและขจัดการลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวและรับประกันการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของพวกเขาในขณะเดียวกัน” (คำปรารภ)

เพื่อส่งเสริมให้สภาพการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เท่าเทียมกัน และมีมนุษยธรรม รัฐภาคีของอนุสัญญาควรพิจารณาหรือและร่วมมือกันโดยให้ความสนใจไม่เพียงเรื่องความต้องการแรงงานและทรัพยากรเท่านั้น แต่ควรใส่ใจกับความต้องการของผู้ย้ายถิ่นและผลที่ตามมาของการย้ายถิ่นกับชุมชนที่เกี่ยวข้อง (ข้อ 64) หมวดที่ 6 ของอนุสัญญากำหนดกรอบแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นสำหรับรัฐ ซึ่งกรอบนโยบายนี้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

ข้อ 65 ของอนุสัญญากำหนดว่ารัฐควรจัดให้มีหน่วยงานบริการที่เหมาะสมเพื่อตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ หน่วยงานบริการนี้ควรเป็นผู้กำหนดและดำเนินนโยบายการย้ายถิ่น รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นและร่วมมือกับหน่วยงานที่มีอำนาจรับผิดชอบอื่นๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นซึ่งมีผลกระทบต่อรัฐ นอกจากนี้หน่วยงานบริการเหล่านี้ควรรับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมให้แก่ นายจ้าง คนงานและองค์กรของพวกเขา โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการ

ย้ายถิ่นและการจ้างงาน และข้อมูลเรื่องข้อตกลงกับรัฐอื่น ในส่วนนี้ ท้ายที่สุด หน่วยงานบริการเหล่านี้ควรมีหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือแก่ผู้ย้ายถิ่นในการอนุญาต พิธีการ และการดำเนินการที่จำเป็นในการเตรียมการสำหรับการย้ายถิ่นที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางกฎหมายของการย้ายถิ่นควรดำเนินควบคู่กับมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเผยแพร่ข้อมูลที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในความพยายามที่จะยับยั้งการลักลอบเข้าเมืองและการย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมาย ข้อ 68 ของอนุสัญญาระบุว่ารัฐต้องดำเนินมาตรการเพื่อตรวจสอบและจัดการลักลอบเข้าเมืองที่ผิดกฎหมายและเพื่อกำหนดบทลงโทษตัวการที่อยู่เบื้องหลังการลักลอบเข้าเมือง การจ้างคนงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายต้องถูกขจัดให้หมดไป รวมทั้งด้วยการใช้มาตรการลงโทษนายจ้างที่จ้างคนงานกลุ่มนี้¹¹

การกำกับดูแลการจัดหาแรงงานที่เข้มงวดในประเทศต้นทางเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งการค้ามนุษย์ ข้อ 66 ของอนุสัญญาจำกัดสิทธิในการดำเนินการจัดหาแรงงานต่างด้าวให้แก่หน่วยงานบริการของรัฐของประเทศต้นทางและหน่วยงานบริการของรัฐของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานภายใต้ข้อตกลงระหว่างทั้งสองประเทศหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคี ส่วนบริษัทจัดหางานเอกชนหรือนายจ้างควรได้รับอนุญาตให้จัดหาแรงงานต่างด้าวเมื่อได้รับอนุญาตโดยหน่วยงานภาครัฐของประเทศที่เกี่ยวข้องและดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานเหล่านี้

รัฐภาคีที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันตามสมควรในการกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการส่งตัวแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวกลับไปยังประเทศบ้านเกิดอย่างเป็นระเบียบ ประเทศบ้านเกิดต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีพอสำหรับ

¹¹ พิธีสารปาล์มโม (Palermo Protocol) (พิธีสารว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม ลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในสตรีและเด็ก และพิธีสารว่าด้วยการต่อต้านการลักลอบขนผู้ย้ายถิ่น โดยทางบก ทะเล และอากาศ ซึ่ง เป็นข้อตกลงที่ใช้ประกอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ. 2000) กำหนดให้รัฐต่างๆ ออกกฎหมายที่กำหนดโทษทางอาญาสำหรับการค้ามนุษย์และการลักลอบขนผู้ย้ายถิ่น เพื่อค้ามนุษย์ควรได้รับการปฏิบัติตามหลักการและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ที่ แนะนำโดย OHCHR อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง สิทธิของผู้เสียหายจากอาชญากรรมการลักลอบขนผู้ย้ายถิ่นต้อง ได้รับความเคารพและคุ้มครอง

การตั้งรกรากใหม่ของผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางกลับ รวมทั้งผู้ย้ายถิ่นที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย และอำนวยความสะดวกในการคืนสู่สังคมและวัฒนธรรมเดิม (ข้อ 67)

3. การติดตามตรวจสอบอนุสัญญา

3.1 คณะกรรมการแรงงานต่างด้าว

ตามข้อ 72 ของอนุสัญญา คณะกรรมการว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว และสมาชิกในครอบครัวพิจารณาทบทวนการอนุวัติอนุสัญญา คณะกรรมการจัดการประชุมครั้งแรกระหว่างวันที่ 1-5 มีนาคม 2547 ณ กรุงเจนีวา หลังจากนั้น คณะกรรมการประชุมปีละสองครั้ง

นับตั้งแต่การก่อตั้ง คณะกรรมการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คนที่มีคุณธรรมสูง เป็นกลาง และมีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับทั่วไปในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญา อย่างไรก็ตาม หลังจากมีรัฐที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาจำนวน 41 รัฐในเดือนมีนาคม 2552 จำนวนกรรมการจะเพิ่มขึ้นเป็น 14 คน เช่นเดียวกับคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นภายใต้สนธิสัญญาอื่นๆ กรรมการได้รับการเสนอชื่อและผ่านการลงคะแนนเสียงโดยรัฐภาคีของอนุสัญญา

ข้อ 74 ของอนุสัญญากำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย

3.2 การพิจารณารายงานของรัฐภาคี

ภารกิจหลักของคณะกรรมการคือศึกษารายงานของรัฐภาคีเกี่ยวกับมาตรการทางฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ และฝ่ายบริหาร รวมทั้งมาตรการอื่นๆ ที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อให้อนุสัญญามีผลบังคับใช้ รัฐภาคีจะได้รับหนังสือขอให้จัดทำรายงานฉบับแรกให้เสร็จภายในหนึ่งปีหลังจากอนุสัญญามีผลบังคับใช้กับรัฐภาคี หลังจากนั้น ต้องส่งรายงานทุกห้าปี ในการประชุมครั้งที่ 2 ณ กรุงเจนีวาในปี 2548 คณะกรรมการรับรองแนวทางปฏิบัติสำหรับการยื่นรายงานฉบับแรกโดยรัฐภาคี แนวทางปฏิบัตินี้ขอให้รัฐภาคีแจกแจงข้อมูลลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงานที่ควบคุมการอนุวัติอนุสัญญา ข้อตกลงใดๆ ที่ลงนามร่วมกับรัฐอื่นที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น ลักษณะและธรรมชาติการไหลเวียนของการย้ายถิ่น สถานการณ์จริงเกี่ยวกับการอนุวัติอนุสัญญา มาตรการที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อส่งเสริมอนุสัญญาและความร่วมมือกับภาคประชาสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเรื่องการอนุวัติอนุสัญญา เมื่อคำนึงถึงความยาวของอนุสัญญา แนวทางปฏิบัติชี้แนะว่ารัฐที่นำเสนอรายงานควรแบ่งกลุ่มข้อมูลตามกลุ่มของข้อบัญญัติ ในการประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 8 คณะกรรมการรับรองแนวทางปฏิบัติสำหรับการนำเสนอรายงานเพิ่มเติมของรัฐเป็นระยะๆ

การพิจารณารายงานเกิดขึ้นในการประชุมสาธารณะสองครั้งซึ่งมีผู้แทนจากรัฐภาคีเข้าร่วมด้วย องค์การระหว่างประเทศระดับรัฐบาล องค์การสหประชาชาติ สถาบันด้านสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา¹² ไอแอลโอคาดว่าจะพิจารณาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายงานของรัฐภาคีภายใต้อาณัติและมาตรฐานที่ใช้ประกอบกันด้านแรงงานต่างด้าว การพิจารณารายงานสิ้นสุดด้วยการรับรองข้อสังเกตโดยคณะกรรมการ ซึ่งจะถูกส่งไปยังรัฐภาคีภายหลังจากการประชุมและเผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป¹³

3.3 การพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับภายใต้ข้อ 76 และ 77 ของอนุสัญญา

ข้อ 76 ของอนุสัญญาซึ่งเป็นข้อกำหนดที่สามารถเลือกได้ (optional article) กำหนดให้มีการพิจารณาโดยคณะกรรมการสื่อสาร (Committee of Communications) เมื่อได้รับข้อมูลจากรัฐภาคีที่อ้างว่ารัฐภาคีอีกรัฐหนึ่งไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญา ข้อ 77 ซึ่งเป็น optional article เช่นกันกำหนดให้คณะกรรมการสื่อสารพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากหรือแจ้งในนามของบุคคลที่อ้างว่าสิทธิที่ระบุในอนุสัญญาถูกละเมิดโดยรัฐภาคี องค์กรใดก็ตาม ข้อบัญญัติเหล่านี้ระบุว่ารรัฐภาคีจำนวน 10 รัฐต้องให้คำประกาศก่อนที่ระเบียบข้อบังคับจะมีผลบังคับใช้ ณ ปัจจุบัน กัวเตมาลาเป็นรัฐภาคีเดียวที่ได้ให้คำประกาศภายใต้ข้อ 76 และกัวเตมาลาและเม็กซิโกให้คำประกาศภายใต้ข้อ 77 แล้ว

¹² เวทีการเสวนา International Platform on the Migrant Workers Convention (IPMWC) ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการมีส่วนร่วมขององค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศและระดับชาติซึ่งสนใจเผยแพร่ข้อมูลอีกด้านหนึ่งให้แก่คณะกรรมการแรงงานต่างด้าว ไปที่ www.ipmwc.net

¹³ อ่านถ้อยคำของข้อสังเกตที่เว็บไซต์ของคณะกรรมการ <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/index.htm> ขณะเขียนคู่มือนี้ คณะกรรมการได้ตรวจสอบรายงานฉบับแรกต่อไปนี้แล้ว - มาลี (ครั้งที่ 4) เม็กซิโก (ครั้งที่ 5) อียิปต์ (ครั้งที่ 6) เอกวาดอร์ (ครั้งที่ 7) สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย (ครั้งที่ 8) โบลิเวีย (ครั้งที่ 8) และเอลซัลวาดอร์ (ครั้งที่ 9)

2.2 แนวคิดของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

ประเทศไทย เพิ่งเริ่มรับแรงงานอพยพในตอนปลายทศวรรษที่ 80 ถึงต้นทศวรรษที่ 90 เมื่อมีความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศมากกว่าประเทศเพื่อนบ้าน แรงงานอพยพส่วนใหญ่เข้ามาผิดกฎหมาย พวกเขาเข้ามาจากพม่า จีนตอนใต้ ลาว และเขมร รัฐบาลไทยใช้นโยบายตรวจคนเข้าเมืองอย่างเข้มงวดเนื่องจากเห็นว่าแรงงานอพยพบางกลุ่มเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ แต่ขาดแคลนแรงงานในกิจการประมง และงานก่อสร้างกีดกันให้นายจ้างร้องขอให้รัฐบาลผ่อนคลายนโยบายเข้าเมือง ผลก็คือมีการให้ใช้แรงงานพม่าใน 4 จังหวัด ในปี ค.ศ.1995 ในขณะที่มีนโยบายสนับสนุนการส่งออกแรงงาน มีสำนักงานจัดหางานไปต่างประเทศทั้งของรัฐที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมและของเอกชนที่เก็บค่าธรรมเนียมสูงแต่ส่วนใหญ่คนงานจะอพยพไปโดยผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนได้ที่นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ทำการศึกษาและวิจัยปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายดังนี้

เกษมสันต์ จินฉนวนโส¹⁴ ได้ศึกษาเรื่องแรงงานอพยพจากต่างประเทศและมีความเห็นว่าการที่มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงาน เกี่ยวกับแรงงานอพยพจากพม่า เช่น กรมตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กรมประมง กระทรวงต่างประเทศ สถาบันเอกชน ในรูปสมาคม และจังหวัดต่าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านการประสานงาน การสั่งการ หรือ การแปลแนวนโยบายไปสู่มาตรการในการปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงานในด้านการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

การอพยพแรงงานเพื่อไปทำงานยังที่ต่าง ๆ นั้น ผู้อพยพจะมีสาเหตุในการอพยพที่แตกต่างกันออกไป บ้างก็อพยพเพื่อหลบหนีภัยจากธรรมชาติ บ้างก็อพยพเพื่อหลบหนีภัยทางการเมือง ซึ่งเป้าหมายในการอพยพนั้น ส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองทางร่างกาย และสิ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสิ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์นั้น A.M. Maslow ได้เสนอทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์¹⁵ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

ระดับแรก ความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและการดำรงชีวิต ตัวอย่าง เช่น ความต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง มีอาหารกินอุดมสมบูรณ์ มียารักษาโรค

¹⁴ เกษมสันต์ จินฉนวนโส, แรงงานอพยพจากต่างประเทศ ข้อเท็จจริงประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2539).

¹⁵ สุภัท กุญ, “แรงงานไทยในประเทศบรูไน,” (พฤษภาคม 2539, 23,24), น. 11.

ระดับที่สอง ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในสังคมและความสำเร็จที่เหนือกว่าภาวะปกติ ตัวอย่างเช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ต้องการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้ Maslow ยังได้เสนอแนวคิดทางด้านแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ¹⁶ คือ

ประการที่หนึ่ง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นสัญชาตญาณ และภาวะต้องการนี้จะคงอยู่ตลอดเวลา

ประการที่สอง ความต้องการ โดยที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเหตุจูงใจต่อไป และความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของมนุษย์นั้นจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ประการที่สาม โดยปกติแล้วความต้องการของมนุษย์จะเริ่มต้นจากขั้นพื้นฐานขึ้นไป จนถึงขั้นสูงและอาจจะย้อนกลับมาใหม่ได้ ถ้าหากว่ามนุษย์ได้สูญเสียในสิ่งที่เคยได้รับมาแล้ว

จากข้อสรุปทางทฤษฎีแรงจูงใจและการสนองความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of Needs ไว้ดังนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety / Security Needs)
- 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
- 4) ความต้องการได้รับการยกย่องจากสมาชิกในสังคม (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการได้รับผลสำเร็จตามอุดมคติของตนเอง (Self Actualization Needs)

นอกจากนี้ Richard Centres ยังได้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับความต้องการของมนุษย์มีความสอดคล้องกัน โดยผู้มีอาชีพหรือการทำงานในระดับต่ำ มักจะมีความสนใจในเรื่องความมั่นคงของงานและรายได้มากกว่าโอกาสของการแสดงออกหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่วนผู้ที่มีอาชีพในระดับสูงจะมีความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมและการแสดงออกในองค์กรมากกว่า

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ บางอย่างที่พึงพอใจ ก็จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้งานที่ทำนั้นได้รับผลสำเร็จที่ สูงขึ้น และสิ่งนี้ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีในเรื่องดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มีผลมาจากปัญหาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในสังคมชุมชน โดยมี

¹⁶ เติ้งฮ้าง, น. 11.

เป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

2.3 ความเป็นมาของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

ในประเทศไทยนั้นมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานานแล้ว เนื่องจากประเทศไทยมีโครงสร้างทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจที่ทำให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพและอยู่อาศัยได้อย่างอิสระ คนต่างด้าวบางประเภทเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานานจนสามารถโอนสัญชาติเป็นสัญชาติไทยได้ในเวลาต่อมา ที่สามารถเห็นได้ชัดเจนได้แก่ ชาวจีน ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทต่อการค้าและเศรษฐกิจของไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บางประเทศการเข้ามาก็เป็นลักษณะขาดตอน เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส บางประเทศก็เข้ามามีบทบาทมากแต่ก็ได้ลดลงจนเหลือเป็นประเทศที่มีความสัมพันธ์เป็นลักษณะค้าขายกันธรรมดา เช่น ฮอลันดา โปรตุเกส และบางชนชาติก็เพิ่งเข้ามา

ติดต่อกับประเทศไทยหลังจากปี พ.ศ.2399¹⁷ ซึ่งเป็นปีที่ไทยเริ่มทำสนธิสัญญาเบาว์ริงกับประเทศ อังกฤษ เป็นต้นมาและได้เข้ามามีอิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ประเทศ เหล่านี้ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สวีเดน รัสเซีย เบลเยียม อิตาลี ออสเตรเลีย ฮังการี ญี่ปุ่นและไต้หวัน

บทบาทการเข้ามาของคนต่างด้าวในระยะแรกจะไม่มียบทบาทมากนักเพราะรัฐบาลไทยจะเป็นผู้ผูกขาดทางการค้า แต่ภายหลังจากที่ไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจเป็นต้นมา คนต่างด้าวได้เข้ามา มีบทบาทด้านการลงทุนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของไทยในสมัยที่เริ่มมีการพัฒนายังอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทุน เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ที่จะสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพึ่งปัจจัยเหล่านี้จากต่างประเทศ โดยรัฐบาลได้ออกมาตรการจูงใจต่างๆ เพื่อให้ต่างประเทศเข้ามาลงทุนเพิ่ม ทั้งในรูปของการถือหุ้นละบริษัทลงทุนข้ามชาติ ทำให้ชาวต่างชาติเข้ามา มีบทบาทด้านการผลิต การค้าและการลงทุนภายในประเทศเพิ่มขึ้น

สำหรับประเทศไทยคนต่างด้าวกับเศรษฐกิจของประเทศเป็นของคู่กันมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือคนไทยมักจะขาดความรู้ในเรื่องการค้า ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค ผู้ชำนาญด้านอุตสาหกรรมและเงินอยู่เป็นอันมากจึงต้องอาศัยคนต่างด้าวเข้ามาช่วยเหลือ ส่วนผลเสียนั้นก็จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย เช่น คนต่างด้าวนั้นเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย อีกทั้งยังเป็นการยอมให้คนต่างด้าวเข้ามานำทรัพย์สินเงินทองที่ได้กลับไปยังประเทศของตนอีกด้วย ยิ่งกว่านั้นคนต่างด้าวที่อพยพเข้ามาอาจเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยไม่สมบูรณ์หรือเป็นผู้มีนิสัยจิตใจไม่ดี ซึ่งอาจจะก่อให้เกิด

¹⁷ ทวีป ปิ่นมณี, ระบบการควบคุมคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองของประเทศไทย, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2518), น. 22.

ปัญหาทางสังคมและอาชญากรรมตามมา เมื่อการอพยพเข้ามาของคนต่างด้าวได้ก่อให้เกิดผลเสียหายมากมายเช่นนี้ ประเทศต่างๆรวมทั้งประเทศไทยจึงได้วางกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการอพยพของคนต่างด้าวในการเข้าประเทศไว้เข้มงวดกว่าในสมัยก่อนมากขึ้น แต่ในกรณีที่บุคคลที่เดินทางเข้ามาเป็นการชั่วคราวเพื่อศึกษา ท่องเที่ยว พักผ่อนทำให้ประเทศนั้นได้รับประโยชน์หรือได้เงินเข้าประเทศของตนแล้วก็จะมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่

คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานประเทศไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเข้ามาในลักษณะทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพเพราะในหมู่ประเทศเพื่อนบ้านประเทศไทยมีอัตราค่าครองชีพสูงกว่าจึงให้ค่าจ้างได้มากกว่าในประเทศที่คนต่างด้าวนั้นๆอยู่

2.4 ความหมายของคนต่างด้าวและการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย

การให้ความหมายของคนต่างด้าวมีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) โดยปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2470 มีความหมายว่า “บุคคล ไม่มีสัญชาติเป็นไทย” ความหมายนี้น่าจะถอดมาจากคำที่บัญญัติไว้ในกฎหมายอังกฤษ ซึ่งตราขึ้นใช้ เมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ที่มีชื่อว่า The British Nationality and Status of Alien Act. ซึ่งแปล ความหมายของคำว่า “Alien” ว่าเป็น “บุคคลที่มีไม่ใช่คนในบังคับอังกฤษ” (A person Who is not a British Subject) และกฎหมายคนเข้าเมืองของสหรัฐอเมริกา ก็จำกัดความหมายของคำว่า “คนต่าง ด้าว”ไว้ให้หมายถึง “บุคคลซึ่งมิใช่พลเมืองหรือคนชาติของสหรัฐ” (Any Person not a citizen or National of the United States)

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยก็มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองและการปฏิบัติต่อคนต่างด้าวอีกหลายฉบับ แต่ความหมายของคำว่า “คนต่างด้าว” ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2480 และ พ.ศ. 2493 ให้คำจำกัดความว่าหมายถึง “บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ”

- พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 ว่า “บุคคลไม่มีสัญชาติไทย”

และในกฎหมายอื่น เช่น พระราชบัญญัติการทะเบียนคนต่างด้าว พ.ศ. 2493 บัญญัติคำว่า “คนต่างด้าว” ไว้ในมาตรา 4 หมายความว่า “คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ”

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้บัญญัตินิยามของคำว่า “คนต่าง ด้าว”ไว้หมายความว่า “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และกฎหมายสัญชาติซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ คือ พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 7(เดิม) ว่า

“บุคคลได้สัญชาติไทยโดยการเกิดตามกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ผู้เกิดโดยบิดาผู้มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักร
- 2) ผู้เกิดนอกราชอาณาจักร โดยมารดาเป็นผู้มีสัญชาติไทย แต่ไม่ปรากฏบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือบิดาไม่มีสัญชาติ
- 3) ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทย”

มีข้อยกเว้นสำหรับกรณีข้อ 3 ว่าผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยโดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ย่อม ไม่ได้สัญชาติไทย ถ้าในขณะที่เกิด บิดาหรือมารดาเป็นบุคคล 4 ประเภท ตาม มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ดังนี้

- 1) หัวหน้าคณะผู้แทนทางการทูต หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางทูต
- 2) หัวหน้าคณะผู้แทนทางกงสุล หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางกงสุล
- 3) พนักงาน หรือผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศ
- 4) คนในครอบครัว ซึ่งเป็นญาติที่อยู่ในความอุปการะหรือคนใช้ซึ่งเดินทางจากต่างประเทศมาอยู่กับบุคคลในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 และมีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 มีความว่า โดยที่พิจารณาเห็นว่าบุคคลที่เกิดในราชอาณาจักรไทยโดยบิดา มารดาเป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือ บิดาหรือมารดาเป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรไทยโดยได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่เพียงชั่วคราว หรือเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายบุคคลเหล่านี้ แม้จะมีสัญชาติไทยแต่ก็มิได้มีความจงรักภักดีต่อประเทศไทย เพื่อป้องกันและรักษาความมั่นคงของชาติ สมควรมิให้บุคคลดังกล่าว มี หรือได้สัญชาติไทยอีกต่อไป

ดังนั้นบุคคลที่ถูกเพิกถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ดังกล่าวได้แก่ บุตรของบุคคลอพยพ เช่น บุตรของคนญวนอพยพ บุตรของจีนฮ่อทางภาคเหนือ บุตรของคนต่างด้าวที่เข้ามาเป็นการชั่วคราว บุตรของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาต (คนหลบหนีเข้าเมือง) เป็นต้น

โดยสรุปแล้วคำว่า “คนต่างด้าว” จึงหมายความถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยซึ่งก็คือผู้ที่มิได้เกิดในประเทศไทย โดยบิดาและมารดาก็มิได้มีสัญชาติไทย หรือผู้ที่เกิดในประเทศไทยแต่มี บิดา หรือมารดาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนทางการทูตหรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางทูต หัวหน้าคณะผู้แทนทางกงสุล หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางกงสุล ตำแหน่งพนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศหรือบิดาหรือมารดาเป็นผู้ติดตามบุคคลดังกล่าว

นอกจากนี้ “คนต่างด้าว” ยังหมายถึงบุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ได้ถูกเพิกถอนสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ซึ่งได้แก่ บุตรของผู้อพยพ บุตรของคนต่างด้าวที่เข้ามาเป็นการชั่วคราวบุตรของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นต้น การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 กรณีคือ

1) ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจในประเทศของเจ้าของแรงงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้รายได้ไม่พอต่อการเลี้ยงชีพ เกิดปัญหาความยากจน อดอยาก หรือประเทศเกิดสงคราม ปัญหาการปกครองที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศของแรงงานนั้นไม่มีการควบคุมการออกนอกประเทศที่ดีพอทำให้การออกนอกประเทศทำได้ง่าย

2) ปัจจัยดึงดูด ได้แก่สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดโอกาสในการทำงานและหารายได้เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีความเจริญน้อยกว่าและไม่มีช่องทางในการหารายได้เข้ามา อีกทั้งค่าจ้างในไทยที่สูงกว่าที่ได้รับในประเทศของตน ซึ่งคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยแล้วมักจะชักจูงญาติพี่น้องหรือเพื่อนให้เข้ามาทำงานด้วย อีกทั้งการเข้าออกตามชายแดนกระทำได้โดยง่าย เพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ถึง รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นนายหน้าหาแรงงานให้กับนายจ้างในประเทศไทยเสียเอง

คนต่างด้าวในประเทศไทยในปัจจุบันนี้มีอยู่มากมาย สามารถพบเห็นได้ในสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นร้านอาหาร โรงงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้มีแนวโน้มสูงมากที่จะใช้คนแรงงานต่างด้าวในการทำงาน เนื่องด้วยคนไทยนั้นเริ่มจะมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเมื่อก่อน โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมีทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และไม่ถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้ามาทำงาน สาเหตุที่ต้องมีการใช้คนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยมีดังนี้¹⁸

1. เนื่องด้วยขาดแรงงานในระดับล่างในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกร เป็นต้น ประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการลดต้นทุนเพื่อการแข่งขันในตลาดจึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวทำงานเพราะต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่ต่ำกว่า

2. แรงงานไทยเป็นแรงงานที่เลือกงานโดยเฉพาะงานที่เสี่ยง งานสกปรก งานที่ลำบาก จึงทำให้ขาดแรงงานระดับล่าง จึงทำให้ต้องจ้างแรงงานมาทำงานดังกล่าว

¹⁸ สำนักงานบริหาร, “วารสารศิลปและการจัดการ,” ปีที่ 2, ฉบับที่ 2, น. 122 - 123 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561).

3. การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

4. แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว

5. เกิดจากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องการลดต้นทุน และสามารถแข่งขันในตลาด ได้ คนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ หรือเป็นคนต่างด้าวที่ถูกกฎหมายนั้นแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวผู้ซึ่งได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (1) มีสาระสำคัญว่าใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

2. ประเภทชั่วคราว คือ คนต่างด้าวทั่วไป (ตามมาตรา 7) หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมี ถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร และ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (NON-IMMIGRANT VISA)

3. ประเภทส่งเสริมการลงทุน คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือ ตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (ตามมาตรา 10)

4. ประเภทมาตรา 12 ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง คือ คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ซึ่งมี 4 กรณี คือ

4.1 คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผัน ให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

4.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่า ด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่น พวกยวนอพยพลาว อพยพเนปาลอพยพ พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543

4.3 คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศคณะ ปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2539 หรือตามกฎหมายอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้

4.4 คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

กระบวนการขอใบอนุญาตมีดังนี้¹⁹

1. สำหรับกรณีของคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยแต่ยังอยู่นอกราชอาณาจักร ให้ทำการติดต่อสถานทูต หรือสถานกงสุลไทยในประเทศที่คนอาศัยอยู่ เพื่อขอเข้ามาในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว แล้วให้นายจ้างที่อยู่ในประเทศไทยยื่นใบขออนุญาตแทน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วก็ให้เข้ามารับใบอนุญาตและเริ่มทำงานได้ หรือในกรณีที่บริษัท หรือเจ้าของธุรกิจ ต้องการที่จะรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยที่คนต่างด้าวยังมิได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทย ก็สามารถทำได้ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติว่า “ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอก ราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตน ในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับ ใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้ แต่ในทางปฏิบัตินั้นผู้ที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวทำงานต้องไปยื่นเรื่องที่ทำงานที่กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดทั่วประเทศเพื่อขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว เจ้าของธุรกิจ บริษัท ห้างร้านผู้ยื่นขอจะต้องรวบรวมเอกสารต่าง ๆ เพื่อยื่นเรื่องให้กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติการขอกำหนดตำแหน่ง เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะแจ้งสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ ที่คนต่างด้าวแจ้งความประสงค์ขอรับการตรวจลงตรา (วีซ่า) โดยกงสุลไทย จะตรวจลงตราประเภท Non-Immigration Visa รหัส B-A ให้เมื่อคนต่างด้าว เดินทางเข้ามาในประเทศไทย พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะประทับตราอนุญาต ให้คนต่างด้าวอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลา 1 ปี

2. กรณีคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว คนต่างด้าวจะต้องเข้ามาในประเทศไทย โดยได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว ซึ่งผู้ยื่นขอวีซ่าจะต้องมีจดหมายเชิญ หรือจดหมายรับรองการทำงานจากบริษัทในประเทศไทยไปยื่นต่อสถานทูตหรือ กงสุลไทยในต่างประเทศที่คนต่างด้าวแจ้งความประสงค์จะขอรับการตรวจลงตรา โดยเมื่อมาถึงประเทศไทย พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจจะประทับตราอนุญาตให้ คนต่างด้าวพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลา 90 วัน ในช่วงระยะเวลาเวลา 90 วันนี้คนต่างด้าวจะต้องยื่นขอใบอนุญาตทำงานกับกองงานคนต่างด้าว โดยจะต้องเตรียม เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีของการขอใบอนุญาต ขอคนต่างด้าวที่ยังมิได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยผู้ยื่นขอจะต้องกรอกแบบฟอร์มคำขอรับใบอนุญาตทำงาน พร้อมกับแนบเอกสารต่าง ๆ ตามที่เจ้าหน้าที่กำหนด เมื่อ

¹⁹ “จูลินิติ,” น. 180-183 (กรกฎาคม สิงหาคม 2554).

ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจึงนำหลักฐานการได้รับอนุญาตพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ยื่นขอต่ออายุวีซ่าโดยทางสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะอนุญาต ให้อยู่ต่อได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี โดยทั่วไปในระหว่างขอใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวจะไม่สามารถทำงานได้จนกว่าจะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนวันแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 15 วัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานได้ต่อเมื่อ ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ โดยต้องเป็นคนต่างด้าวที่มีถิ่นอยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองซึ่งมิใช่บุคคลที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามา ในฐานะนักท่องเที่ยวหรือเดินทางผ่านประเทศ และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขออนุญาต
- (2) ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (3) ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างใน ระยะปรากฏอาการนำรังเกียจแก่สังคม ตติยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคซิฟิลิสในระยะที่ 3
- (4) ต้องไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองหรือ โดยกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในกำหนดระยะเวลา 1 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

ประเภทของแรงงานต่างด้าว

1. แรงงานประเภททั่วไป สามารถแบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้
 - 1.1. แรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราว
 - 1.2. แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ
 - 1.3. แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตาม MOU
 - 1.4. แรงงานทำงานตามฤดูกาล
2. แรงงานประเภทฝีมือ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 2.1. แรงงานทั่วไปซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะการทำงานค่อนข้างสูง
 - 2.2. แรงงานต่างด้าวประเภทการส่งเสริมการลงทุน
3. แรงงานประเภทตลอดชีพ
4. แรงงานชนกลุ่มน้อย

2.5 รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ไม่จดทะเบียน)

การเดินทางเคลื่อนย้ายเป็นปรากฏการณ์ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมและปัจจัยหลายประการประกอบกัน อีกทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของโลกไร้พรมแดนทั้งในเรื่องข่าวสารข้อมูลต่างๆ การเดินทาง การติดต่อสื่อสารที่สะดวกตลอดจนการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจทุนนิยมไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก ได้ส่งผลให้ประเทศสังคมนิยมหลายแห่ง เช่น จีน เวียดนาม พม่า หันมาใช้เศรษฐกิจแบบเปิด ผลที่ตามมาคือมีการย้ายถิ่นฐานของประชากรทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจมากขึ้น โดยแรงงานมีฝีมือจะเดินทางไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศกำลังพัฒนาหลั่งไหลออกไปสู่แรงงานในประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่สูงกว่า สถานการณ์เช่นนี้ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐานของประชากรจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งโดยถูกต้องตามกฎหมาย และการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย²⁰

ประเทศไทยเป็นประเทศเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาทำงาน ที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก จากการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวนี้ได้กลายเป็นปัญหาที่ประเทศไทยต้องประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ประเภทแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. แรงงานข้ามชาติที่คือชนกลุ่มน้อยของประเทศไทย ตามกฎหมายสัญชาติของไทย บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่อยู่ในประเทศทุกคน ถือว่าเป็นคนต่างด้าว หรือคนข้ามชาติทั้งหมด แรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งจึงเป็นชนกลุ่มน้อย (ประชากรกลุ่มนี้หากยังไม่ได้รับสัญชาติไทยและสิทธิการอยู่อาศัยก็ถูกนับว่าเป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย รัฐบาลมีนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้แตกต่างกันไป หลักการรวมคือสามารถทำงานและเรียนหนังสือได้ในเฉพาะจังหวัดที่ตนอยู่อาศัย หากจะออกไปทำงานหรือเรียน นอกพื้นที่ต้องขออนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด แรงงานชนกลุ่มน้อย เช่น งานประมง งานก่อสร้างการล่าสัตว์ ถูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล²¹ เป็นต้น

²⁰ สุภางค์ จันทวานิช, “การอพยพย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศในเอเชีย : ผลกระทบจากโลกาภิวัตน์” ใน เอเชียรายปี 1996/2539, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2539), น. 37.

²¹ ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลข่าวสาร กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว, สำนักงานบริหารแรงงาน ต่างด้าว, (2551).

2. แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน (พม่า กัมพูชา และลาว)

การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ โดยมีสถิติจำแนกตามประเภทและภูมิภาคตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562 ดังนี้ ประเภททั่วไป จำนวน 121,710 คน ประเภทนำเข้า MOU จำนวน 1,005,848 คน ประเภทส่งเสริมการลงทุน BOI 47,295 คน และ ประเภทที่เดินทางไปกลับหรือตามฤดูกาล 65,991 คน²² โดยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศหลายด้าน ที่สำคัญได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการยังเน้นการใช้แรงงานราคาถูกและผลิตภาพต่ำ กระทบต่อขีดความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม รวมทั้งอาจถูกกีดกันทางการค้าจากการใช้แรงงานผิด กฎหมาย นอกจากนี้ ยังเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของรัฐบาลในเรื่องการรักษาพยาบาลและ การศึกษา ด้านการเมือง แรงงานต่างด้าวจากพม่าส่วนหนึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่อต้านรัฐบาลพม่า ส่งผลต่อความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสังคม ที่สำคัญ คือ ปัญหาการ รวมตัวของชุมชนแรงงานต่างด้าวในหลายจังหวัด นำไปสู่ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคระบาด โรคติดต่อ และปัญหาสถานภาพตามกฎหมายของเด็กที่เกิดในประเทศไทยตามมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการการพิเศษ เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2563 ได้มีมติให้อยู่ได้ต่อถึง 30 มีนาคม 2565 เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควโรนา 2019 ระลอก 2 ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงงานสัญชาติกัมพูชาลาว และ เมียนมาที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลง Mou ซึ่งครบวาระการจ้าง 4 ปี

กลุ่มที่ 2 แรงงานลาว กัมพูชาและเมียนมา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ถือเป็นเอกสารประจำตัว ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport pp) เอกสารเดินทาง (TD) เอกสารรับรองบุคคล (CI) ที่มีใบอนุญาตทำงาน และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดในปรังตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2562 ถึง 30 มิถุนายน 2563 แต่ไม่ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562

กลุ่มที่ 3 แรงงานสัญชาติกัมพูชาลาวและเมียนมาที่เข้าทำงานตามข้อตกลง MOU ที่การอนุญาต ฎหมายตามมาตรา 50, 53, 55 แห่งพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560) และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 อาทิเช่นออกจกนายจ้างรายเดิม แต่ยังหานายจ้างใหม่ไม่ได้ภายใน 30 วันเป็นต้น

กลุ่มที่ 4 แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) ตามความตกลงว่าด้วยการข้ามแดนซึ่งเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล ตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2500 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2

²² Labour Statistics Yearbook 2019 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน The Office of Permanent Secretary Ministry of Labour

พ.ศ. 2551 ซึ่งครบวาระการจ้างงาน และการอนุญาตให้พนักงานในเขตพื้นที่ชายแดนที่ได้รับอนุญาตสิ้นสุด ซึ่งจะมีขั้นตอนคือแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ 1-4 จะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2563 นอกจากนี้ยังต้องไปยื่นขอตรวจสุขภาพ และแรงงานกลุ่ม 1-3 จะต้องไปทำบัตรประจำตัวคน ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) ซึ่งจะสามารถได้รับอนุญาตให้ทำงานได้จนถึง 31 มีนาคม 2565 โดยมีค่าตรวจโรค 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ (สองปี) 3,200 บาท ส่วนแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ 4 ที่ใช้บัตรผ่านแดน จะออกใบอนุญาตทำงานแบบบต 4 (ใบสีเหลือง) มีอายุครั้งละ 3 เดือน สามารถขอต่อเนื่องได้ไม่เกินวันที่ 31 มีนาคม 2565 เช่นกัน²³

2.6 ปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องในประเทศ

ผู้เขียน ได้มีการประมวลวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องของปัญหาของกฎหมายไทยนั้นส่วนใหญ่มักจะอยู่ในประเด็นของการเลิกจ้างและสวัสดิการต่างๆ ซึ่งการจะแก้ไขปัญหานั้นก็จะมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหลักเนื่องจากในส่วนของปัญหาสวัสดิการค่าแรงขั้นต่ำค่าจ้างล่วงเวลาค่าชดเชยเนื่องจากเลิกจ้างวันหยุดวันลาป่วยลากิจและเงินโอทีนั้นอยู่ในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหลักส่วนในกฎหมายอื่นๆ เช่น พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่ค่อยมีปัญหาแต่อย่างไรสำหรับแรงงานต่างด้าว MOU ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะมีเฉพาะยกเว้นในส่วนของผู้จ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแม่บ้านทำงานหรือแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม การประมง และงานก่อสร้างเท่านั้นที่อยู่ นอกความคุ้มครองของพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ส่วนแรงงานที่เกิดจาก MOU ทางพม่าลาวเวียตนามกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องมีพาสปอร์ตมีใบอนุญาตการทำงานแล้วกฎหมายในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคมและพระราชบัญญัติเงินทดแทนก็จะเข้ามาคุ้มครองใน 7 กรณีคือ 1.กรณีตาย 2.ทุพพลภาพ 3.ว่างงาน 4.คลอดบุตร 5.ค่ารักษาพยาบาล 6.เงินสงเคราะห์บุตร 7.ชราภาพ

²³ มติคณะรัฐมนตรีมาตรการพิเศษ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2563 เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันกานแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระลอก 2

ทันทีที่โหนดจ้างได้นำส่งรายชื่อแจ้งให้ทางสำนักงานประกันสังคมทราบถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในบริษัทหรือโรงงานของตนโดยนายจ้างจ่ายสมทบในส่วนนี้ 5% ลูกจ้างจ่าย 5% ของค่าจ้างและรัฐบาลสมทบอีก 2.75%

กฎหมายพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นายจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างส่งชื่อ กับสำนักงานประกันสังคมและจ่าย 5% ส่วนของลูกจ้างและส่วนของนายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนตั้งแต่ 0.2 เปอร์เซ็นต์ถึง 1 เปอร์เซ็นต์แล้วแต่ความเสี่ยงของประเภทในกิจการแต่ละกิจการแตกต่างกันจะได้รับความคุ้มครองตั้งแต่วันแรกที่โหนดจ้างส่งเรื่องหักเงินเพื่อเข้ากองทุนเงินทดแทน

ผู้เขียนมีความเห็นว่าปัญหาหลักคือปัญหาเรื่องสวัสดิการค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ปัญหาที่สัญญาไม่ครบถ้วนไม่สมบูรณ์ ปัญหาการเลิกจ้างการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเป็นปัญหาสำคัญของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยและในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคเกษตรการประมงการก่อสร้างปศุสัตว์และแม่บ้านนั้นยังมีปัญหาอยู่บ้างเพราะกฎหมายพ.ร.บ.ประกันสังคมยังไม่ได้คุ้มครองสันเห็นคนบ้าควรจะเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้สุขสันต์ที่อยู่ในภาคเกษตรแม่บ้านปศุสัตว์การประมงการก่อสร้างเหล่านี้สามารถที่จะสมัครเข้าทำประกันสังคมได้ตามมาตรา 40 เพื่อเป็นการทดลองเอาความเดือดร้อนในกรณีที่เกิดการตายหรือทุพพลภาพเกิดขึ้นรวมถึงค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากเจ็บป่วยเอามาตรา 40 ในพ.ร.บ.ประกันสังคม นั้นหมายถึงกลุ่มแรงงานที่เป็นอาชีพอิสระไม่ใช่ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองหากมีการจ่ายเงินเข้ามาตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ด้วยปัจจุบันแรงงานเหล่านี้ถ้าหากต้องการความคุ้มครองในเรื่องของการรักษาพยาบาลเนื่องจากเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุก็ต้องไปซื้อประกันเพิ่มเติมกับสำนักงานประกันสุขภาพปีละประมาณ 1900 บาทแทนแต่ก็จะได้รับความคุ้มครองเฉพาะในส่วนของค่ารักษาพยาบาลเท่านั้นในส่วนของการทุพพลภาพและเสียชีวิตก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ. เงินทดแทนแต่อย่างใด

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งชอบด้วยกฎหมาย ในราชอาณาจักรไทยหรือแรงงานบังคับ

ประเทศไทยนั้นได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาไว้หลายฉบับ กว่า 20 ปีที่ผ่านมา นอกเหนือจากอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสำหรับแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (ICRMW) เป็นการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นฐานมาประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยนั้นในอดีตถึงเห็นถึงความจำเป็นในการให้สัตยาบันเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัตินั้นก็ยังมีปัญหาอยู่ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติกับแรงงานเด็กต่างด้าวและสตรีต่างด้าว ซึ่งมักจะไม่ได้รับความเป็นธรรมตามอนุสัญญาระดับต่างๆ ทั้งในเรื่องของวันหยุด วันลา และค่าแรงขั้นต่ำ รวมไปถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีการจ่ายค่าชดเชย ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งถือเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

3.1 กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานสากลต่างประเทศ

จากการที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลายฉบับในตลอดระยะเวลา 20 กว่าปีที่ผ่านมาเช่น

1. อนุสัญญาระดับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention Concerning the Work From Child Labour) (ค.ศ. 2542) สรุปสาระสำคัญมีดังนี้คือ ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการมาตรการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยลับพลันในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วนและคำว่าเด็กหมายถึงบุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีส่วนคำว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กประกอบด้วย

1.1 รูปแบบทั้งปวงของระบบค่าหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาสแรงงานเกณฑ์หรือบังคับรวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

1.2 การใช้การจัดการหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

1.3 การใช้การจัดการหรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

1.4 งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก

2. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention Concerning

Forced or Compulsory Labour) (พ.ศ. 2473) ซึ่งไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 สรุปสาระสำคัญมีดังนี้คือ ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงาน บังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาสั้นที่สุด โดยคำว่าแรงงานบังคับหรือการ เกณฑ์แรงงานต้องหมายถึงงานหรือบริการทุกชนิดซึ่งมีบังคับเอาจากบุคคลใดโดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นไม่ได้สมัครใจที่จะทำเองแต่ไม่รวมถึงงานหรือบริการซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมาย ว่าด้วยการเกณฑ์ทหารหรือเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง เกณฑ์จากบุคคลใดอันเนื่องมาจากถูก ตัดสินลงโทษในศาลที่ดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่เวรในกรณีฉุกเฉินหรือการ ดำเนินงานโดยสมาชิกชุมชนกลุ่มน้อยเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้น โดยมีเงื่อนไขว่า

2.1 บุคคลนั้นต้องไม่เป็น โรคติดต่อหรือ โรคติดเชื้อใดๆและสภาพร่างกายสมบูรณ์ เหมาะสม

2.2 ให้มีการยกเว้นกับครูและนักเรียนในโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองโดยทั่วไป

2.3 ให้เหลือจำนวนผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายส่วนประกอบสำหรับครอบครัวและสังคม

2.4 เคารพต่อความสัมพันธ์และความผูกพันในครอบครัว อย่างไรก็ตามต้องไม่มีการ อนุมัติให้สมาคมบริษัทหรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนใดๆเกี่ยวข้องกับรูปแบบใดๆของเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อผลิตหรือสะสมผลผลิตต่างๆซึ่งสมาคมหรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนนั้นนำมาใช้ ประโยชน์หรือนำมาค้าขาย

3. อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

(Discrimination Employment and Occupation Convention 1958) อนุสัญญาฉบับนี้ไทย ได้ตัดสินใจให้สัตยาบันเรียบร้อยแล้วเป็นอนุสัญญาที่ครอบคลุมถึงการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติสีผิว

เพศ ศาสนา ความคิดทางการเมืองและรากฐานทางสังคม อันเป็นผลกระทบต่อความเท่าเทียมและโอกาสของการจ้างงานและอาชีพโดยในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2017 รัฐบาลไทยตัดสินใจให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 111 เพราะเป็นหนึ่งในมาตรฐานแรงงาน หลักการไม่ให้สัตยาบันจึงมีผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและการปฏิบัติที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนและวาระงานที่มีคุณค่าก็ส่งเสริมให้ความเท่าเทียมทางเพศเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ภาคประชาสังคมและตัวแสดงภายนอกประเทศอาจจะกดดันให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคมฉบับที่ 87 ปีค.ศ. 1908 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองฉบับที่ 98 ปีค.ศ. 1949 ขณะที่รัฐบาลควรจะทบทวนนโยบายไปปฏิบัติและความร่วมมือโครงสร้างไตรภาคีเพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้างความสัมพันธ์ของหุ้นส่วนทางสังคมในทางประกอบด้วยทั้งนี้เพื่อให้เกิดการกีดกันทางการค้าที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตซึ่งจะมีผลกระทบอย่างใหญ่หลวงมากกว่าการติดกันเฉพาะในส่วนของการจ้างแรงงานซึ่งเป็นภาคสังคมที่ไม่ใหญ่แต่ถ้าหากในประเทศอเมริกาหรือประเทศมหาอำนาจนั้นมีการใช้มาตรการทางการค้ากับไทยผลกระทบจะเกิดกับประชาชนทั้งประเทศแทน

4. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543) ได้มีการลงมติรับรองในวันที่ 15 เดือนมิถุนายนปี พ.ศ. 2000 ซึ่งเป้าหมายมาตรา 1 อนุสัญญาฉบับนี้กล่าวว่าผู้หญิงใช้เพศหญิงโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆและคำว่าเด็กใช้กับเด็กโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ มาตรา 2 ของอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคนรวมถึงผู้หญิงที่ทำงานในรูปแบบไม่ได้มาตรฐานด้วยอย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้หลังจากประชุมหารือกับตัวแทนองค์การนายจ้างและงานที่เกี่ยวข้องอาจจะเป็นทั้งหมดหรือบางส่วนของขอบเขตอนุสัญญาฉบับนี้กับงานบางประเภทได้เมื่อมีการนำไปใช้แล้วก่อให้เกิดปัญหาพิเศษบางประการซึ่งสามารถที่จะขอยกเว้นบางส่วนได้และประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่เป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติตามความในวรรคก่อนนั้นให้จัดทำรายงานฉบับแรกให้เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับนี้ ภายใต้มาตรา 22 ของธรรมนูญขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศต้องระบุประเภทของงานที่ได้รับการยกเว้นและเหตุผลของการยกเว้นด้วยและรายงานฉบับตามมาประเทศสมาชิกจึงต้องแสดงมาตรการที่จะนำอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้ดำเนินการในงานประเภทดังกล่าวด้วย ในส่วนของมาตรา 3 ว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศซึ่งต้องใช้มาตรการที่เหมาะสม

เพื่อให้มั่นใจว่าผู้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร ไม่ต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของแม่และเด็กหรือประเมินและว่ามีความเสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของแม่และเด็กนั้นจะต้องไม่ได้รับความกระทบกระเทือนใดๆ ในมาตรา 4 เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดคือในการออกใบรับรองแพทย์หรือใบรับรองฯที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนดไว้แนวปฏิบัติของชาติซึ่งระบุวันที่ที่คาดว่าจะคลอดบุตร ผู้หญิงที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้พึงได้รับสิทธิในการลาคลอด ไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์และระยะเวลาของการลาคลอดควรกำหนดโดยประเทศสมาชิกแต่ละประเทศไว้ในประกาศที่จะต้องออกตามมาหลังจากรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ด้วย ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องแจ้งผู้อำนวยการใหญ่หรือองค์กรแรงงานระหว่างประเทศหากมีการประกาศเพิ่มเติมการขยายระยะเวลาการลาคลอดด้วยและเพื่อค้ำประกันถึงความคุ้มครองสุขภาพอนามัยของแม่และเด็กการลาคลอดต้องรวมระยะเวลาหลังคลอดบุตรแบบบังคับเป็นเวลา 60 วัน เว้นแต่รัฐบาลจะตกลงเป็นอย่างอื่นกับองค์กรตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในระดับชาติและสุดท้ายก่อนคลอดนั้นขยายระยะเวลาได้ในระหว่างวันกำหนดคลอดบุตรที่สันนิษฐานไว้แล้วมันก็จริงโดยไม่ลดระยะเวลาการลาหลังคลอดแบบบังคับ และในกรณีที่เจ็บป่วยหรือมีอาการแทรกซ้อนมาตรา 5 ได้กำหนดว่าการลาเพื่อให้ลา ก่อนหรือหลังครบกำหนดการลาคลอดในกรณีที่เจ็บป่วยได้และมีภาวะแทรกซ้อนหรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่เกิดจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรระยะเวลาสูงสุดของการดังกล่าวอาจระบุไว้ในกฎหมายและแนวปฏิบัติของชาตินั้นผลประโยชน์ มาตรา 6 จัดให้มีผลประโยชน์ตัวเงินตามกฎหมายและกฎระเบียบของชาติหรือในลักษณะอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของชาตินั้นให้แก่ผู้หญิงที่ลาคลอดไม่ได้ทำงานตามความใน มาตรา 4 หรือ 5 ผลประโยชน์ตัวเงินจะต้องอยู่ในระดับที่ทำให้มั่นใจว่าผู้หญิงสามารถดูแลรักษาตัวเองและลูกในสภาพที่เหมาะสมต่อสุขภาพอนามัยและมาตรฐานการครองชีพภายใต้กฎหมายหรือแนวปฏิบัติของชาตินั้นๆ ในกรณีที่ผลประโยชน์ตัวเงินที่จ่ายในระหว่างลาคลอดตามความใน มาตรา 4 ขึ้นอยู่กับรายได้ก่อนหน้า จำนวนผลประโยชน์ตัวเงินดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าสองในสามของรายได้ก่อนหน้าหรือรายได้ก่อนหน้าเหล่านั้นควรนำมาพิจารณาเพื่อคำนวณผลประโยชน์ดังกล่าวใหม่ภายใต้กฎหมายหรือแนวปฏิบัติของชาติ ในกรณีที่ใช้วิธีการอื่นคำนวณผลประโยชน์ตัวเงินที่จ่ายในวันละข้อตาม มาตรา 4 จำนวนของผลประโยชน์คนที่ได้คนใกล้เคียงกับจำนวนเงินตามความในวรรคก่อนประเทศสมาชิกแต่ละประเทศซึ่งตรวจสอบให้แน่ใจว่าเงื่อนไขในการรับสิทธิประโยชน์ตัวเงิน

สามารถทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่ที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้มีความพอใจและในกรณีที่ผู้หญิงมีคุณสมบัติไม่ตรงตามเงื่อนไขในการรับผลประโยชน์ตัวเงินภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบของชาตินั้นๆ หรือในลักษณะอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติคือควรได้รับสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอจากกองทุนช่วยเหลือสังคมในระดับค่าเฉลี่ยด้วยและการจัดการสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์แก่สตรีและบุตรตามกฎหมายและกฎระเบียบของชาตินั้นในลักษณะอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของชาตินั้น สิทธิประโยชน์ของทางการแพทย์รวมถึงการฝากครรภ์ การคลอดและการดูแลหลังคลอดเช่นเดียวกับการดูแลรักษายามจำเป็นและเพื่อปกป้องสถานการณ์ของผู้หญิงในตลาดแรงงานผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการลาที่ระบุไว้ในมาตรา 4 และ มาตรา 5 คนถูกจัดสรรผ่านระบบประกันสังคมหรือกองทุนสาธารณะในลักษณะที่กำหนดไว้ในกฎหมายและแนวปฏิบัติของชาตินั้น นายจ้างไม่ควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายโดยตรงหากไม่มีข้อตกลงเป็นการเฉพาะยกเว้นในกรณีที่ข้อตกลงดังกล่าวมีไว้สำหรับกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของชาติซึ่งมีมาก่อนวันรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ โดยที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือต่อมาได้มีการตกลงกันระหว่างรัฐบาลต้องการตัวแทนของนายจ้างและแรงงานในระดับชาติส่วนในมาตราแต่ที่เกี่ยวข้องคือการคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากนายจ้างยุติการจ้างงานผู้หญิงในระหว่างตั้งครรภ์หรือการลาคลอดที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 หรือ มาตรา 5 ในช่วงระยะเวลาหลังจากกลับไปทำงานตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของชาติ เว้นแต่เป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการเกิดของเด็กรวมถึงผลที่ตามมาหลังคลอดบุตรหรือการให้นมบุตรส่วนภาระในการพิสูจน์สาเหตุของการเลิกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรและผลที่ตามมาคือการให้นมบุตรต้องเป็นภาระของนายจ้างเอง ผู้หญิงที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิควรกลับไปทำงานดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งเทียบเท่าที่จ่ายในอัตราเดียวกัน เมื่อสิ้นสุดการลาคลอดและมาตรา 9 เป็นสิ่งสำคัญคือประเทศสมาชิกจึงใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าการคลอดบุตรไม่ได้ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานรวมถึงการเข้าถึงการจ้างงานด้วยและ 2 มาตรการที่อ้างไว้ในวรรคก่อนจะต้องมีข้อห้ามให้ทดสอบการตั้งครรภ์หรือการแสดงหนังสือรับรองการทดสอบดังกล่าวเมื่อผู้หญิงสมัครงาน ยกเว้นในกรณีที่กฎหมายหรือกฎระเบียบของชาติระบุว่าเป็นการห้ามสำหรับสตรีมีครรภ์เท่านั้นหรือกรณีที่มีความเสี่ยงหรือมีนัยยะต่อสุขภาพของผู้หญิงและเด็กและมาตราสุดท้ายคือมาตรา 13 อนุสัญญาฉบับนี้ได้แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็น

มารดาฉบับแก้ไขคศ 1952 มาตรา 14 การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการต้องแจ้งผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียนไว้เป็นหลักฐานด้วย อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะกับสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันแล้วกับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและอนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้หลัง 12 เดือนนับจากวันที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของประเทศสมาชิก 2 ประเทศได้รับการจดทะเบียนโดยผู้อำนวยการใหญ่หลังจากนั้นอนุสัญญาฉบับนี้จะเริ่มบังคับใช้ในประเทศสมาชิกเมื่อพ้น 12 เดือนนับจากวันที่ให้สัตยาบันนั่นเอง และประเทศสมาชิกแต่ละประเทศใน มาตรา 16 ที่มีกรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วและไม่ได้ใช้สิทธิ์ขอยกเลิกในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลา 10 ปีตามความในวรรคก่อนจะต้องผูกพันไปอีก 10 ปีและหลังจากนั้นอาจขอยกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อครบกำหนด 10 ปีตามเงื่อนไขของมาตรานี้ โดยผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะแจ้งเรื่องจดทะเบียนกับเลขาธิการองค์การสหประชาชาติให้เป็นไปตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติโดยให้ทราบถึงรายละเอียดการให้สัตยาบันและการบอกเลิกตามเงื่อนไขของมาตรา ก่อนหน้านี้ด้วย

5. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ. ศ. 2516 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547 และเริ่มมีผลบังคับใช้กับประเทศไทยเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2548 สรุปสาระสำคัญมีดังนี้คือ

5.1 ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มอายุขั้นต่ำในการทำงานให้สูงขึ้น

5.2 กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและในกรณีใดๆก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปีและอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีก็ได้แต่ต้องแจ้งถึงเหตุผลในการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีไว้

5.3 อายุขั้นต่ำในการทำงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยหรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปีหรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพความปลอดภัยและศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ ผู้เยาว์ที่ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอก่อน

5.4 บทบัญญัติของสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกิจการต่อไปนี้ได้แก่การทำเหมืองแร่การทำเหมืองหินการผลิตการก่อสร้างการไฟฟ้าแก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่นซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้าแต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัวและการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่นและไม่มีกรจ้างคนงานประจำ

5.5 อนุสัญญานี้ไม่บังคับกับคนงานที่เป็นเด็กและผู้เยาว์ทำภายใน โรงเรียนหรือเพื่อการศึกษากลับไปการศึกษาทางอาชีวะหรือทางเทคนิคในสถาบันฝึกอบรมอื่นๆ

5.6 กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของคน 13-15 ปีในงานเบาได้ซึ่งเป็นงานที่ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนาและไม่ส่งผลเสียต่อการศึกษา

5.7 การยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงออกทางศิลปะต่างๆให้ได้รับอนุญาตเป็นรายๆไปโดยใบอนุญาตที่ออกนั้นต้องจำกัดชั่วโมงทำงานและกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้นด้วย ในวันที่ 22-23 ธันวาคม พ.ศ. 2542 กระทรวงแรงงานร่วมกับ ISO จัดสัมมนาไตรภาคีระดับชาติขึ้น โดยไม่ให้ออกาสผู้แทนฝ่ายนายจ้างลูกจ้างและองค์การพัฒนาเอกชน นักวิชาการและองค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็กได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้และปัญหาอุปสรรคในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบันและปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าวได้ ผลการสัมมนาฯยังไม่มีข้อสรุปชัดเจนแต่ที่ประชุมก็เห็นพ้องต้องกันว่าควรกำหนดอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานได้ที่อายุ 15 ปีขึ้นไปทางนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติต่างๆที่มีอยู่เช่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 จนถึงวันที่ 29 กันยายนนายกรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติและเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและในวันที่ 21 มีนาคม พุทธศักราช 2547 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศลงนามในตราสารแจ้งเจตจำนงค์การให้สัตยาบันต่อผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO และทำยสุดในวันที่ 11 พฤษภาคม พุทธศักราช 2548 อนุสัญญานับที่ 138 มีผลบังคับใช้กับประเทศไทยทั้งนี้ถือเป็นเรื่องที่ดี

6. อนุสัญญานับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 (พ.ศ. 2550) รัฐบาล

ไทยได้ให้พันธสัญญาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ยอมรับได้ในอุตสาหกรรมการประมงหลังจากที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศวรรคที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีบนเรือประมงอีกด้วยการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกล่าวว่าการให้สัตยาบันเป็นการเน้นย้ำการยอมรับอย่างหนักแน่นของประเทศไทยในการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานอพยพ แรงงานต่างด้าวการจัดแรงงานบังคับแม้ว่าสหภาพยุโรปเคยให้ใบเหลืองประเทศไทยเป็นประเด็นสิทธิแรงงานเช่นแรงงานประมงยังคงมีปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการหักค่าจ้าง การเลื่อนการกำหนดจ่ายค่าจ้าง การเอารัดเอาเปรียบและประเทศไทยควรมุ่งเน้นแก้ไขและเยียวยาแก่แรงงานประมงชาวกัมพูชาหรือชาวพม่าซึ่งทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วยซึ่งส่วนปัจจุบันนี้ข้อมูลมีประมาณแรงงานกัมพูชาอยู่ที่ประมาณสามหมื่นคนในอุตสาหกรรมการประมงของไทยซึ่งสหภาพยุโรปเคยเตือนประเทศไทยว่าจะใช้บทลงโทษทางการค้าอาจส่งผลให้สูญเสียมูลค่าการส่งออกสินค้าอาหารทะเลประมาณร้อยละ 40 ด้วยเหตุดังกล่าวประเทศไทยจึงต้องออกกฎหมายในภาคอุตสาหกรรมการประมงในกฎหมายฉบับดังกล่าว ประเทศไทยกำหนดให้เรือหาปลาน้ำลึกกับฝั่งหลังจากออกเรือไปแล้ว 30 วัน ประเทศไทยมีคณะกรรมการตรวจสอบเรือประมงก่อนออกจากท่าและตรวจสอบจำนวนลูกเรือและสุขภาพของแรงงานประมงบนฝั่งด้วย

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1919 หรือ พ.ศ. 2462 ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศได้ให้การรับรองอนุสัญญา (Convention) 190 ฉบับซึ่งไม่ได้บังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาทั้งหมดแต่ได้ขอให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามไม่น้อยกว่า 8 ฉบับซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาหลัก Convention อย่างไรก็ดีจนถึงขณะนี้ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ratified อนุสัญญาเพียง 19 ฉบับโดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องต่างๆไปทางด้านคุ้มครองแรงงานแต่มีเรื่องสำคัญหลายเรื่องเช่นการรับรองสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรนายจ้าง ลูกจ้างการเจรจาต่อรองหรือแม้แต่เรื่องความมั่นคงทางสังคมเช่นการประกันสังคมสวัสดิการทางสังคมไทยก็ยังไม่ได้ให้สัตยาบันไว้แต่อย่างใดแต่ในส่วนที่ได้ให้สัตยาบันไว้แล้วนั้นไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบหรือการเลือกปฏิบัติต่อเด็กนั้นรวมถึงอนุสัญญาว่าด้วยการทำงาน

ในด้านการประมุลอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติการจ้างงานและอาชีพ 1958 อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับนั้นก็ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงแต่อย่างใด ทำให้เกิดความไม่พอใจในประเทศอื่นๆ รวมถึงประเทศมหาอำนาจเช่นสหรัฐอเมริกาอาจถือเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศระหว่างไทยกับทางอเมริกาและยุโรปได้ ดังนั้น จึงควรตระหนักในส่วนของปัญหาดังกล่าวเพื่อให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรมตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้แล้วนั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้แรงงานเด็กหรือสตรีการจ้างแรงงานภาคบังคับก็ตามจึงสมควรที่จะทำให้ถูกต้องตามหลักมนุษยธรรมและตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งสามารถที่จะแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สอดคล้อง โดยการตัดทอนหรือเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าวที่มีสัญญาถูกต้องตามกฎหมายและไม่ได้เข้ามาดูผิดกฎหมายสามารถที่จะมีสิทธิเสมอภาคทางในส่วนของการทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำวันหยุดชดเชยการลาภักลาป่วยรวมถึงการเลิกจ้างค่าชดเชยตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ด้วย

3.2 มาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ

สำหรับมาตรการทางกฎหมายต่างประเทศที่เลือกศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยศึกษาจากทั้งหมด 5 ประเทศดังนี้

3.2.1 สาธารณรัฐสิงคโปร์

3.3.2 สาธารณรัฐเกาหลี

3.2.3 ประเทศคูเวต

3.2.4 ประเทศอิสราเอล

3.2.5 ประเทศซาอุดีอาระเบีย

สาธารณรัฐสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ เป็นการควบคุมดังนี้

1) กฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประกอบด้วยกฎหมาย 2 ฉบับหลัก²⁴

(1) กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง คือ Immigration Act (Chapter 133) โดยมี กฎหมายรองรับที่เรียกว่า Immigration Regulations ทั้งนี้ ในส่วนของ Immigration Act (Chapter 133) เป็นการควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้าประเทศ และการเดินทางออกจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว กล่าวคือ ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวนั้น นอกจากที่ได้บัญญัติห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศ หากไม่ได้ถือครองเอกสาร การเข้าเมืองที่เรียกว่า Entry Permit ที่ทางกองตรวจคนเข้าเมืองออกให้แล้ว ยังห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศหากไม่ได้ถือครองใบอนุญาตที่เรียกว่า Pass ด้วย (Immigration Act, Part II Section 6) โดย Pass นี้ ออกให้แก่คนต่างด้าวทุกคนที่ต้องการเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ด้วยกฎหมายคนเข้าเมืองนี้ได้แก้ไขครั้งล่าสุด 1998 มีเนื้อหาสำคัญที่แก้ไข คือการตรวจโรค คนต่างด้าวเข้าเมืองผู้ที่ไม่ได้รับการตรวจโรคจะต้องถูกปรับ 2,000 เหรียญสิงคโปร์ และ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน และยกเลิกใบอนุญาตเข้าประเทศ สำหรับผู้ที่ติดเชื้อ HIV จะไม่พิจารณาเดินทางเข้า ประเทศ นอกจากนั้นยัง ได้มีการแก้กฎหมาย เพื่อให้มีการบันทึก เก็บรักษาและดึงข้อมูลลายนิ้วมือ ของผู้เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ไว้เป็นหลักฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ด้วย ระบบฐานข้อมูลนี้เรียกดูได้จากกระทรวงกำลังคนจะมีเครือข่ายออนไลน์ไปยังทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติและ บังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวทุกคนต้องมีบัตรนี้ติดตัว และมีลายนิ้วมืออยู่ในบัตรประจำตัวด้วย²⁵

(2) กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว คือ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นในปี 1990 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 1991 โดยเป็นกฎหมายที่ควบคุมนายจ้าง และการทำงานของคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า “คนงาน ต่างด้าว” (Foreign Workers) โดยเฉพาะเท่านั้น ซึ่ง Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Section 2 ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง บุคคลใด ๆ ก็ตามที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์ ซึ่งแสวงหางานทำกับนายจ้าง หรือได้รับการเสนอจ้างงานจากนายจ้าง ด้วยเงินเดือนไม่เกิน \$ 1,500 หรือ ในอัตราอื่น ๆ ซึ่งรัฐมนตรี (Minister of Manpower) อาจกำหนดเป็นครั้งคราวและประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา (Gazette) ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออก Pass ข้างต้น กล่าวได้ว่า Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) นี้เป็นกฎหมายที่เป็น

²⁴ ศูนย์วิจัยกฎหมายและพัฒนา, ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศและแนวทางการพัฒนาในอนาคต, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2543), น. 93.

²⁵ สุภางค์ จันทวานิช, ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2544), น. 76.

เครื่องมือเพิ่มเติมในการควบคุมการจ้างงานของคนงานต่างชาติในระดับถึงฝีมือและไร้ฝีมือ โดยเฉพาะ โดยสาระสำคัญของการควบคุมนั้นเน้นนายจ้างและคนงานต่างด้าว

2) บทลงโทษ

แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองและยังคงอยู่ในสิงคโปร์ โดยผิดกฎหมาย น้อยกว่า 90 วัน โดยรับโทษปรับ 16,000 เหรียญ หรือจำคุก 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองและยังคงอยู่ในสิงคโปร์ โดยผิดกฎหมายเป็นเวลานานกว่า 90 วัน จะต้องได้รับโทษจำคุก 1-8 ปี หรือถูกเนรเทศด้วยหवाईไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า 12 ครั้ง สำหรับนายจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานโดยผิดกฎหมายก็จะได้รับโทษปรับหรือจำคุก ซึ่งมากกว่าโทษที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับแรงงานต่างชาติที่จะเข้าไปทำงานในประเทศ

3) งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทำ

งานที่แรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือทำได้ คืองานอุตสาหกรรมก่อสร้าง งานบริการ เช่น เป็นแม่บ้านตามบ้าน หรือตามร้านอาหาร ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่ได้ค่าจ้าง ชาวสิงคโปร์ไม่นิยมทำ

4) การจ่ายเงินค่าธรรมเนียม

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างทำประกันให้กับแรงงานต่างด้าวทุกคน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งถ้าหากแรงงานต่างด้าวประสบอุบัติเหตุ บาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต ในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือขณะทำงานให้นายจ้าง จะได้รับความคุ้มครองดังนี้

(1) กรณีประสบอันตรายขณะทำงานจนไม่สามารถทำงานได้รักษาตัวไม่เกิน 14 วัน จะได้รับค่าจ้างตามปกติ หากเกิน 14 วัน แต่ไม่เกิน 60 วัน จะได้รับค่าทดแทนเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ จนกว่าจะหาย หากไม่สามารถทำงานได้เกิน 60 วัน แต่ไม่เกิน 5 ปี จะได้รับค่า ทดแทนไม่เกิน 195 เหรียญสิงคโปร์ หรือเท่ากับ 1 ใน 3 ของรายได้ปกติ ขึ้นอยู่กับจำนวนใดจะน้อยกว่ากัน ก็ให้ได้รับจำนวนที่น้อยกว่า

(2) กรณีประสบอันตรายขณะทำงาน หรือเนื่องจากการทำงานจนต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานบางส่วน หรือทำงานไม่ได้ (เช่น แขน-ขาขาดตาบอด ฯลฯ) จะได้รับค่าทดแทนระหว่าง 15,000-60,000 เหรียญสิงคโปร์ แล้วแต่กรณีของการสูญเสีย ขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของแพทย์

(3) กรณีประสบอันตรายเสียชีวิต จะได้รับค่าทดแทนประมาณ 60,000-80,000 เหรียญสิงคโปร์ ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง

เมื่อแรงงานต่างด้าวประสบอันตราย จะต้องปฏิบัติดังนี้

(1) ต้องแจ้งให้นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้างทราบทันทีด้วยวาจา หรือแจ้งเป็น หนังสือ นับแต่วันเกิดเหตุ หากไม่แจ้งภายในกำหนดอาจทำให้เสียสิทธิที่ตนได้ตามกฎหมาย อายุความไม่เกิน 1 ปี

(2) นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำแรงงานต่างด้าวส่งโรงพยาบาล โดยเป็นผู้รับผิดชอบในการรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) หากแรงงานต่างด้าวจงใจให้ตนเองได้รับอุบัติเหตุ เนื่องจากการดื่มสุรา หรือเสพยาเสพติด จะไม่ได้รับค่าทดแทน

(4) หากแรงงานต่างด้าวเสียชีวิตด้วยโรคที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น หัวใจวาย โรคไต หรือถูกรถชน นอกเวลางาน จะไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

(5) ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน คือ สามีนี้อภรรยา บุตร หรือบิดามารดาของแรงงาน ต่างด้าว

ข้อกำหนดในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวแรงงานต่างด้าวที่เดินทางไปทำงาน โดยถูกต้องเท่านั้น ที่จะได้รับคุ้มครองตามแรงงานกฎหมาย ดังนี้

(1) เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง

(2) ค่าทำงานล่วงเวลา ถ้าทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ ในอัตรา 1.5 เท่า ของค่าจ้างในชั่วโมงปกติ ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 4 ชั่วโมง ต่อ 1 วัน

(3) ค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่า ของค่าจ้างปกติ

(4) วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน คือวันอาทิตย์

(5) วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 11 วัน

(6) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 7-14 วัน

(7) วันลาป่วย ปีละไม่เกิน 14 วัน

สิทธิประโยชน์ จากการได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงาน

ตามรัฐบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนจากการบาดเจ็บ (The Work Injury Compensation Act - WICA) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2551 เป็นต้นไป กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าทดแทน ค่าจ้างระหว่างลาป่วย ค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์ความรับผิดชอบในทางแพ่ง

ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองสามารถเรียกค่าทดแทนได้กรณีต่อไปนี้

- ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน

- ได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน

- เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน

- เจ็บป่วยโดยมีสาเหตุมาจากการสัมผัสหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมเสี่ยงที่มาจากการเสริม

ขอบเขตการคุ้มครองโดยทั่วไป

กฎหมายฉบับนี้มีขอบเขตการคุ้มครองถึงลูกจ้างทุกคนภายใต้สัญญาจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับรายได้ที่รับ แต่จะไม่คุ้มครองลูกจ้างดังต่อไปนี้ คือ ผู้ทำงานส่วนตัวประเภท Self-employed ผู้รับเหมาช่วงอิสระ คนรับใช้ในบ้าน เจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจ เจ้าหน้าที่ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เจ้าหน้าที่ด่านปราบปรามยาเสพติด และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ผลประโยชน์เงินทดแทน

- ค่าจ้างระหว่างลาพักรักษาตัว ประกอบด้วย

(ก) ค่าจ้างได้รับเต็มสูงสุดไม่เกิน 14 วัน กรณีเป็นคนไข้นอก

(ข) ค่าจ้างได้รับเต็ม สูงสุดไม่เกิน 60 วัน กรณีพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล หากเกินกว่านี้ให้ได้รับเงิน 2 ใน 3 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน โดยมีระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ

สิทธิประโยชน์จากการได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน

โรงพยาบาลจะทำการประเมินอาการและแจ้งการประเมินค่าของการบาดเจ็บ (% ของการทุพพลภาพถาวร) ให้กระทรวงแรงงานทราบ จากนั้นกระทรวงแรงงานจะออกหนังสือประเมินผลการสูญเสียให้ลูกจ้าง นายจ้าง และบริษัทประกัน

- หากไม่มีผู้คัดค้านการประเมินผลของกระทรวงแรงงาน นายจ้างหรือบริษัทประกันก็ต้องชำระเงินภายใน 21 วัน นับจากวันที่ระบุในหนังสือประเมินผล โดยนายจ้างไม่สามารถหักค่ารักษาพยาบาลและค่าจ้างระหว่างลาป่วยจากเงินค่าทดแทนได้

หมายเหตุ - การเรียกร้องค่าทดแทนตาม WICA ไม่จำเป็นต้องใช้ทนายความ

- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน นายจ้างอาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีได้ โดยลูกจ้างต้องขอให้ศาลสั่งบังคับตามคำสั่งด้วยตนเองที่ฝ่ายบังคับคดีในศาลชั้นต้น

- ในขณะที่คำร้องเรื่องค่าทดแทนของลูกจ้างอยู่ระหว่างดำเนินการ นายจ้างไม่สามารถส่งตัวลูกจ้างกลับประเทศบ้านเกิดได้ หากนายจ้างบังคับให้ลูกจ้างกลับประเทศบ้านเกิดให้ลูกจ้างรายงาน ต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่จุดตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ที่จะส่งตัวไปยังกระทรวงแรงงานต่อ

การบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินประกัน

นายจ้างไม่ถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงินประกันให้แก่บริษัทประกันภัยให้แก่ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างนั้นๆ ทำงานไม่ใช่แรงงาน (Non –manual work) และรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 1,600 เหรียญสิงคโปร์อย่างไรก็ตาม หากเกิดอุบัติเหตุกับลูกจ้างนั้นๆ ระหว่างทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง แม้ว่านายจ้าง จะไม่ได้ซื้อประกันไว้ก็ตาม ดังนั้น นายจ้างจึงมีอิสระที่จะตัดสินใจระหว่างค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ ดังกล่าวหากไม่มีการซื้อประกันกับการจ่ายเงินค่ากรรมธรรม์ไปแต่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับลูกจ้าง แต่อย่างไร

การรายงานเหตุการณ์เกิดอุบัติเหตุต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์

นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานอุบัติเหตุภายใต้กฎหมายใหม่ ซึ่งใช้กฎเกณฑ์แนวเดียวกับรัฐบัญญัติ ว่าด้วย ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน กล่าวคือ นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานให้กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ทราบผ่านระบบการรายงานออนไลน์ที่เรียกว่า iReport ภายใน 10 วันทำการ นับตั้งแต่วันเกิดอุบัติเหตุ- สถานที่ที่ทำให้ลูกจ้างต้องประสบอุบัติเหตุจนไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกัน

กันมากกว่า 3 วัน หรือต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

- นายจ้างไม่ต้องรายงานกรณีมีการบาดเจ็บเล็กน้อย แต่ยังคงต้องจ่ายเงินทดแทนตัวอย่างเช่น หากลูกจ้างได้รับอนุญาตให้พักรักษาตัวจากการบาดเจ็บเป็นเวลา 3 วันหรือน้อยกว่า นายจ้างไม่ต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุ แต่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างนั้น

* การไม่รายงานการเกิดอุบัติเหตุ ถือเป็นกรกระทำผิด ต้องถูกปรับสูงสุดไม่เกิน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ สำหรับการกระทำครั้งแรก และหากกระทำผิดซ้ำจะถูกปรับ 10,000 เหรียญสิงคโปร์ และ/หรือถูกจำคุกสูงสุดไม่เกิน 6 เดือน

การร้องขอเงินทดแทน

* ลูกจ้างมีเวลาภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุในการยื่นเรื่องต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์

การฟ้องร้องต่อนายจ้าง

ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สามารถร้องขอเงินทดแทนหรือสามารถยื่นฟ้องร้องนายจ้าง ต่อศาลแพ่งก็ได้ แต่ไม่สามารถทำได้ทั้งสองกรณีพร้อมกัน กล่าวคือ หากลูกจ้างได้

ยื่นคำร้องขอเงินทดแทนแล้ว บุคคลดังกล่าวจะต้องถอนคำร้องนั้นก่อนที่จะทำการฟ้องร้องนายจ้าง และจะต้องถอนคำร้องภายใน 28 วันนับ จากวันที่คณะกรรมการได้แจ้งผลการประเมิน (Notice of Assessment : NA) จำนวนวงเงินทดแทนให้ ลูกจ้างทราบ โดยหลังจากมีการแจ้ง NA แล้ว ลูกจ้าง และนายจ้างจะมีเวลา 14 วัน ที่จะยอมรับหรืออุทธรณ์ผล NA นั้น

ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิ

1. เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจนเสียชีวิต นายจ้างจะแจ้งเรื่องให้ตำรวจทราบ

2. จากนั้นแพทย์จะชันสูตรศพว่าผู้ตายเสียชีวิตด้วยสาเหตุใด

3. เมื่อนายจ้างได้รับใบมรณะบัตรที่ระบุสาเหตุการเสียชีวิตจากการทำงาน

4. นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการส่งศพกลับประเทศไทยเพื่อให้ทายาทของผู้ตายรับไปประกอบพิธีทางศาสนา

5. เมื่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาว่าผู้ตายเสียชีวิตจากการทำงานจริง จะติดต่อขอให้ สำนักแรงงานสิงคโปร์ ประสานกับทายาทของผู้ตายเพื่อเตรียมเอกสารประกอบการเรียกร้องค่าทดแทนกรณีเสียชีวิตตามกฎหมายแรงงานสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์

1. ค่าทดแทนทายาทจะได้รับค่าทดแทนซึ่งคำนวณจากรายได้แต่ละเดือนและอายุของแรงงาน สูงสุด 140,000 เหรียญสิงคโปร์ และต่ำสุด 47,000 เหรียญสิงคโปร์

2. ทายาทของผู้มีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินทดแทนคือ- สามีหรือภรรยา ที่ถูกต้องตามกฎหมาย- บุตร- บิดา / มารดา

สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

หมายเหตุ สามีหรือภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายและบุตร มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทน 90% ของเงินที่ได้รับส่วนบิดา / มารดา มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจำนวน 10% ของเงินที่ได้รับ

นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ออกระเบียบให้นายจ้างสิงคโปร์ต้องจ่ายเงินประกันเป็นค่ารักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างชาติที่ใช้ใบอนุญาตประเภท Work Permit และประเภท S-Pass และแรงงานต่างชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน โดยมีวงเงินประกัน

ไม่ต่ำกว่า 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี และนับแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เพิ่มวงเงินเป็นไม่ต่ำกว่า 15,000 เหรียญสิงคโปร์

1. สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคภัยไข้เจ็บการรักษาพยาบาล

1. เงินประกันครอบคลุมการรักษาพยาบาล การวิเคราะห์ตรวจรักษาทั้งก่อนและหลังผ่าตัดอย่างละ 90 วัน รวมมูลค่าไม่เกิน 5,000 เหรียญสิงคโปร์

2. ค่ารักษาพยาบาลแบบฉุกเฉินมูลค่าไม่เกิน 10,000 เหรียญสิงคโปร์

3. ค่าทำศพมูลค่าไม่เกิน 3,000 เหรียญสิงคโปร์

การลา

หากทำงานกับนายจ้างไม่ต่ำกว่า 6 เดือน และลาโดยมีใบรับรองแพทย์ จะได้รับค่าจ้างดังนี้

1. ถ้าไม่ต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ)

2. ถ้าต้องการอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ) หากเกินกว่าที่กำหนดใน (1) และ (2) จำนวนวันที่เกินจะไม่ได้รับค่าจ้าง

สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายนอกเวลางาน

1. การประสบอันตรายใดก็ตามที่ไม่ได้เกิดในสถานที่ทำงาน และไม่ได้เป็นงานที่นายจ้างสั่งให้ทำ กฎหมายจะไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนการขาดเงินจากการทำงาน เช่น การทะเลาะวิวาทจนได้รับบาดเจ็บ จี้อภัยไปชนต้นไม้ขาดหัก หรือเสียชีวิตก็ตาม กรณีเช่นนี้จะได้รับ การคุ้มครองจากประกันค่ารักษาพยาบาล

2. หากเสียชีวิต นายจ้างจะรับผิดชอบเรื่องการส่งศพกลับประเทศไทย โดยปกติใช้เวลาการส่งศพกลับประมาณ 1 สัปดาห์

สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย บาดเจ็บ เสียชีวิตไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน

สิทธิประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ ค่าจ้างงวดสุดท้าย เงินหักฝาก และเงินบริจาคนายจ้างยินดีจะบริจาคให้ทายาทผู้ตาย

หมายเหตุ สำหรับกรณีนี้ผู้ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจะต้องมอบหมายให้ทนายความดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายและเงินทดแทนจากผู้ที่ทำให้เกิดการละเมิด อันเป็นเหตุได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บส่วนกรณีเสียชีวิตทายาทต้องลงนามแต่งตั้งทนายพร้อมจัดเตรียมเอกสารตามข้อ 2 ให้ทนายความดำเนินการต่อไป

นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2557 แรงงานไทย, ลูกจ้างที่มีฝีมือ หรือไร้ฝีมือ รวมทั้งงานช่างฝีมือ ที่มีรายได้ไม่เกิน 4,500 เหรียญสิงคโปร์ และเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีรายได้ไม่เกิน 2,500 เหรียญ

คนงานที่ทำงานประเทศสิงคโปร์ จะได้รับการคุ้มครองภายใต้ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment Act) โดยมีสิทธิดังนี้

ค่าจ้าง

- ค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างสมควรที่จะได้รับตามอัตราที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง ซึ่งจะ ไม่รวม

- ค่าล่วงเวลา- เงินโบนัสพิเศษ หรือ เงินเพิ่มประจำปี- การชำระเงินคืนให้ลูกจ้าง กรณีเกิดค่าใช้จ่ายระหว่างการจ้าง

- ค่าตอบแทนพิเศษ - เงินเบี้ยเลี้ยง

- เงินทดแทนกรณีเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ

- ประเทศสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

- นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และไม่เกิน 7 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน

- นายจ้างจะลดค่าจ้างได้ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรเซ็นสัญญาใดๆหากไม่เห็นด้วยกับนายจ้าง

สิทธิประโยชน์อื่นๆ

1. การเรียกร้องค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, เงินหักฝาก

ค่าล่วงเวลา

- ค่าล่วงเวลา หมายถึง ค่าจ้างกรณีลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (ไม่รวมเวลาพัก)

- ลูกจ้างที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จะกำหนดเวลาทำงานปกติได้ไม่เกิน 9 ชั่วโมง ต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ กรณีลูกจ้างทำงานมากกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ จะกำหนดเวลาทำงานปกติได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์ และลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะจะได้รับอนุญาตให้ทำงานสูงสุดได้ 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉลี่ย 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วงเวลา 3 สัปดาห์ ติดต่อกัน

- กรณีลูกจ้างทำงานชั่วคราว (part time) จะได้ค่าจ้างล่วงเวลากรณีทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ

- ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน ไม่รวมวันทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดราชการ ชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาจะไม่รวมช่วงพักรับประทานอาหาร

ต้องไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า ของค่าจ้าง

- เงินค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายภายใน 14 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน

- อัตราค่าล่วงเวลารคำนวณค่าล่วงเวลา = ค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง $\times 1.5 \times$ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

เงินหักฝาก และอื่นๆ

- นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างได้ ยกเว้นกฎหมายอนุญาต เช่น ค่าอาหาร, เงินยืม, ค่าภาษี และค่าที่พักที่ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้าง 1 เดือน เป็นต้น

- นายจ้างจะต้องคืนเงินหักฝากให้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างร้องขอ หรือ เมื่อหมดสัญญาจ้าง

ข้อมูลสำคัญ

หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณี เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงินหักต่างๆ และต้องการเรียกร้องผ่านกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ลูกจ้างจะต้องทำภายใน 6 เดือน นับจากวันที่ยกเลิกสัญญาจ้าง หรือเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ และมีสิทธิเรียกคืนย้อนหลัง 1 ปี นับจากวันแจ้งเรื่องเท่านั้น

เอกสารที่ควรมีประกอบการยื่นขอความช่วยเหลือผ่าน สนร. สิงคโปร์

1. ใบอนุญาตการทำงาน

2. สัญญาจ้าง

3. หลักฐานการรับเงิน

4. หลักฐานการหักเงิน เช่นเป็นค่าภาษี หรือ/และ หลักฐานการประเมินผลการเสียภาษี

5. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีร้องทุกข์

วันหยุดประจำสัปดาห์

- ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน อาจจะเป็นวันอาทิตย์ หรือ อาจจะเป็น วันใดก็ได้ที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าทุกๆ ต้นเดือน

- นายจ้าง ไม่สามารถบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ)

- ลูกจ้างทำงานจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ติดต่อกันได้ถึง 30 ชั่วโมง

- การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(1) หากนายจ้างสั่งให้ทำ

- ลูกจ้างทำงานครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าแรง 1 วันของ วันทำงานปกติ

- ลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าจ้าง 2 วันของวันทำงาน

ปกติ

(2) ลูกจ้างขอทำ

- ลูกจ้างทำงานครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าแรง ½ วันของวันทำงานปกติ

- ลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าจ้าง 1 วันของวันทำงาน

ปกติ

2.2 ลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วยรวมถึงใบรับรองแพทย์จากทันตแพทย์ โดยจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) ทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างต่ำ 3 เดือน

(2) ลูกจ้างจะต้องแจ้งนายจ้าง หรือพยายามที่จะแจ้งนายจ้างถึงการลาป่วยภายใน 48 ชั่วโมง

(3) ใบรับรองการลาป่วยจะต้องมาจากแพทย์ของบริษัท แพทย์จากโรงพยาบาล ของรัฐ (รวมถึงแพทย์ที่ได้รับการรับรองจากสถาบันการแพทย์)

สิทธิในการลาป่วยของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน กับบริษัทนายจ้าง โดยสรุปได้ดังนี้

2. วันหยุด/ลาป่วย/ลาพักร้อน/วันหยุดราชการประจำปี

หมายเหตุ : * หากแพทย์เห็นสมควรว่าควรเป็นผู้ป่วยที่พักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล แต่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ป่วยที่นอนในโรงพยาบาล

2.3 ลาพักร้อน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี)

ลูกจ้างมีสิทธิลาพักร้อนจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ มีรายได้ไม่เกิน 4,500 เหรียญสิงคโปร์ รวมถึงเจ้าหน้าที่ระดับกลางที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารและมีรายได้ไม่เกิน 2,500 เหรียญสิงคโปร์

(2) ทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน

สิทธิในการลาพักร้อน โดยได้รับค่าจ้างขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาทำงาน จำนวนวันลาพักร้อน 2.4 วันหยุดราชการประจำปี/วันหยุดตาม ประเพณี (Public Holiday)

ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายรัฐบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (Employment Act) จะได้รับสิทธิวันหยุดนักขัตฤกษ์ในสาธารณรัฐสิงคโปร์มีทั้งหมด 11 วัน ได้แก่ วันปีใหม่, วันตรุษจีน (2 วัน)

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างสามารถทำได้โดยการแจ้งล่วงหน้าและไม่แจ้งล่วงหน้าโดยมีข้อปฏิบัติดังนี้

1. กรณีเจ้านายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือตามที่ตกลงทางวาจาหากไม่มีการตกลงไว้ในระยะเวลาให้ขึ้นไปตามนี้คือทำงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์แจ้งล่วงหน้าหนึ่งวันหากทำงานเกิน 26 สัปดาห์แต่ไม่เกิน สองปีแจ้งล่วงหน้าหนึ่ง สัปดาห์

หากทำงานเกินสองปีแต่ไม่เกินห้าปีให้แจ้งล่วงหน้า สองสัปดาห์

หากทำงานตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปต้องแจ้งล่วงหน้า หนึ่งเดือน

2. กรณีลูกจ้างบอกเลิกสัญญาโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ลูกจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ยกเว้นกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง

3. กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากลูกจ้างมีความผิด นายจ้างต้องทำการสอบสวนลูกจ้างก่อนที่จะลงโทษลูกจ้าง

4. ลูกจ้างที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่เป็นธรรมสามารถยื่นอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้

ตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน

กฎหมายเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า

- ไม่มีกฎหมายกำหนดในเรื่องดังกล่าว

ค่าชดเชย แบ่งเป็น 3 กรณี

(1) การเลิกจ้างทั่วไป (Dismissal) กฎหมายไม่ได้กำหนดค่าชดเชยไว้ แต่หากเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมลูกจ้างสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานถึงคปรัได้

(2) การเลิกจ้างเนื่องจากยุบตำแหน่ง (Retrenchment) ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหากทำงานกับนายจ้างอย่างน้อย 2 ปี แต่ไม่ได้ระบุอัตราค่าชดเชยไว้แต่อย่างใด ดังนั้น ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ หากนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้กระทรวงแรงงานถึงคปรัจะช่วยไกล่เกลี่ยให้เป็นกรณีๆไป

(3) การเลิกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุ (Retirement) กฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราค่าชดเชยไว้แต่อย่างใด ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากไม่สามารถตกลงกันได้สามารถฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยได้

สาธารณรัฐเกาหลีใต้

ประชาชนเกาหลีใต้และคนต่างชาตินิที่อยู่อาศัยและทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งมีรายได้ตั้งแต่ 795,000 วอนมีหน้าที่เสียภาษีเงินได้ภายใต้กฎหมายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยนายจ้างเป็นผู้หักเงินภาษีนำส่งสำนักงานภาษีแห่งชาติ (National Tax Service) ทั้งนี้ แรงงานไทย (EPS) ในสาธารณรัฐเกาหลี มีรายได้ (ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา) เฉลี่ยระหว่าง 858,990 วอน – 2,000,000 วอน นายจ้างจะหักรายได้ นำส่งอัตรา ค่าสูงสุดเดือนละ 730 วอน และอัตราสูงสุด เดือนละ

22,120 วอนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2553 แรงงานไทยที่ทำสัญญาจ้างทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 858,990 วอน นายจ้างจะหักเงินรายได้ นำส่งภาษีเดือนละ 730 วอน และแรงงานไทยที่ทำสัญญาจ้างทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 928,860 วอน นายจ้างจะหักเงินรายได้ นำส่งภาษีเดือนละ 1,540 วอน กรณีที่นายจ้างหักเงินรายได้ นำส่งเกินอัตราที่สำนักงานภาษีแห่งชาติกำหนด นายจ้างจะเป็นผู้ขอคืนเงินภาษีแก่แรงงานในการยื่นแบบคำร้อง เสียภาษีประจำปี (เดือนมกราคม ของปีถัดไป)

หมายเหตุ คนงานต่างชาติทุกคนที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้ เช่นเดียวกับ คนท้องถิ่น อัตราภาษีเงินได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละบุคคล ผู้มีรายได้ต่ำกว่า 860,000 วอน ไม่เสียภาษีรายได้ ผู้ที่มีรายได้ 1,000,000 วอน เสียภาษีรายได้เดือนละ 2,340 วอน และมีผู้มีรายได้ 1,200,000 วอน เสียภาษีรายได้เดือนละ 5,580 วอน โดยปกติ นายจ้างเป็นหักภาษีแล้วนำส่ง ทั้งนี้ผู้เสียภาษีไม่มีสิทธิขอเงินภาษีคืน

สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของแรงงาน EPS ในสาธารณรัฐเกาหลี

1. ค่าจ้าง

1.1 ค่าจ้างขั้นต่ำ

กระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี ได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2558 ชั่วโมงละ 5,580 วอน (กรณีทำงานกะกลางคืน ระหว่าง 22:00 น. - 06:00 น. นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้น 50% หรือเท่ากับชั่วโมงละ 8,370 วอน) ทั้งนี้ สัญญาจ้างงานจะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ 40 ชั่วโมง หรือ 44 ชั่วโมง (ตาม กฎหมายมาตรฐานแรงงานฉบับแก้ไข) โดยมีสูตรการคำนวณเป็นเงินค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือน ดังนี้

การคำนวณค่าจ้างมาตรฐานสัญญาจ้าง 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

$[(44 \text{ ชั่วโมงต่อสัปดาห์}) + 8 \text{ ชั่วโมง(เบี้ยเลี้ยงวันหยุด)} \times 365 \text{ วัน (ต่อปี)} \text{ หาร } 7 \text{ วันต่อสัปดาห์} \text{ หาร } 12 \text{ เดือน}]$

$= 226 \text{ ชั่วโมง}$

$* 226 \text{ ชั่วโมง} \times 5,580 \text{ วอน} = \text{เป็นเงินค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับเดือนละ } 1,261,080 \text{ วอน}$

การคำนวณค่าจ้างมาตรฐานสัญญาจ้าง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

$[(40 \text{ ชั่วโมงต่อสัปดาห์}) + 8 \text{ ชั่วโมง(เบี้ยเลี้ยงวันหยุด)} \times 365 \text{ วัน (ต่อปี)} \text{ หาร } 7 \text{ วันต่อสัปดาห์}]$

หาร 12 เดือน] = 209 ชั่วโมง

* 209 ชั่วโมง X 5,580 วอน = เป็นเงินค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับเดือนละ 1,166,220 วอน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามข้างต้น ไม่มีผลบังคับใช้แก่แรงงานที่อยู่ในสัญญาช่วงฝึกงาน แต่แรงงานที่ฝึกงาน จะต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำ หรือชั่วโมงละ 5,022 วอน กรณีชั่วโมงการทำงานจริงต่ำกว่าที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถจ่ายเงินค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงาน

กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการชั่วคราวด้วยเหตุที่เป็นความผิดพลาดของนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยตลอด ระยะเวลาที่สั่งให้หยุดงาน

2. ค่าล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา เป็นการทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ(8 ชั่วโมง) ต้องเป็นการตกลงยินยอมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ค่าล่วงเวลาการทำงานกะกลางวันและกะกลางคืน (นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง)

- ชั่วโมงละ 150 % หรือเท่ากับ 8,370 วอน (จำนวนชั่วโมง x 5,580 x 150 %)

- กรณีทำงานล่วงเวลา ระหว่าง 22:00 น. ~ 06:00 น. ชั่วโมงละ 200 %

หรือเท่ากับ 11,160 วอน (จำนวนชั่วโมง x 5,580 x 200 %)

ค่าล่วงเวลาวันหยุด เวลาทำงาน 8 ชั่วโมงแรก (ไม่รวมเวลาพัก)

- ชั่วโมงละ 150 % หรือเท่ากับ 8,370 วอน (จำนวนชั่วโมง X 5,580 X 150 %)

- เวลาทำงานตั้งแต่ชั่วโมงที่ 9 ชั่วโมงละ 200 % หรือเท่ากับ 11,160 วอน (จำนวน

ชั่วโมง X 5,580 X 200 %)

ค่าล่วงเวลา + วันหยุด + กะกลางคืน (ระหว่าง 22:00 น. - 06.00 น.)

ชั่วโมงละ 250 % หรือเท่ากับ 13,950 วอน (จำนวนชั่วโมง x 5,580 x 250 %)

ตาม กฎหมายมาตรฐานแรงงาน กรณีทำงานในกิจการกิจกรรม เลี้ยงสัตว์ ประมง ได้รับการยกเว้นในการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

2. การประกันภัยทั่วไป (Casualty insurance)

ต้องทำภายใน 15 วัน นับจากวันที่เดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี โดยผู้เอาประกันจะได้รับการ ค้ำครอง ระยะเวลา 3 ปี) ทั้งนี้ การประกันภัยทั่วไปนี้จะไม่คุ้มครองเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล โดยจะชดเชย เฉพาะกรณีได้รับอุบัติเหตุ (เสียชีวิต / ไร้ความสามารถถาวร) จะได้รับเงินชดเชยสูงสุดไม่เกิน 30 ล้านวอน และกรณีเจ็บป่วย (เสียชีวิต / ไร้ความสามารถถาวรขั้นรุนแรง)

จะได้รับเงินชดเชยไม่เกิน 15 ล้านบาท โดยบริษัทประกันภัย จะประเมินความสูญเสียและจ่ายเงินชดเชย

อัตราเบี้ยประกันของการประกันภัยทั่วไปขึ้นอยู่กับเพศและอายุของแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานต่างชาติ สามารถสมัครประกันภัยทั่วไป ณ ศูนย์ฝึกอบรมแรงงานต่างชาติ ที่แรงงานผู้นั้นเข้ารับ การอบรมก่อนส่งต่อให้นายจ้าง ทั้งนี้ เบี้ยประกันภัยจะถูกตัดผ่านบัญชีธนาคารที่แรงงานต่างชาติแจ้งไว้ แรงงานต่างชาติที่ฝ่าฝืน ไม่ทำประกันภัยทั่วไป มีโทษปรับสูงสุดไม่เกิน 5 ล้านบาท

เบี้ยประกันภัยทั่วไป สามารถเรียกคืนบางส่วนได้กรณีแรงงานต่างชาติเดินทางออกนอก เกาหลีใต้ โดยไม่มีการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยใดๆ (ยังไม่มีการใช้สิทธิ์ชดเชย) ก่อนที่การประกันภัย จะหมดอายุ (3 ปี) เนื่องจากสิ้นสุดการทำงาน หรือยกเลิกสัญญาจ้าง

3. การประกันสุขภาพ (Health Insurance) |

กฎหมายประกันสุขภาพของสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดให้นายจ้างต้องสมัครประกันสุขภาพให้ แรงงานต่างชาติ (วิชา E-9) ภายใน 14 วัน นับจากวันทำสัญญาจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเบี้ยประกัน สุขภาพฝ่ายละ 50% ผู้เอาประกันจะได้รับบัตรประกันสุขภาพภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันสุขภาพ เพื่อใช้แสดงตนเมื่อขอรับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลได้ทุกแห่ง ทั้งโรงพยาบาล รัฐและโรงพยาบาลเอกชน โดยแรงงานต่างชาติจะได้รับสิทธิ์การรักษาพยาบาลเทียบเท่าคนในชาติ ทั้งนี้ ผู้เอาประกันจะได้รับการคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วยทั่วไปที่ไม่ใช่สาเหตุมาจากการ ทำงาน

ระบบประกันสุขภาพของสาธารณรัฐเกาหลีเป็นระบบร่วมจ่าย แม้ผู้ป่วยจะมีประกันสุขภาพ แล้วก็ตาม ผู้ป่วยจะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลทุกครั้งที่พบแพทย์ โดยมีอัตราการร่วมจ่าย ระหว่าง 20 - 60% ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสุขภาพกำหนด ขึ้นอยู่กับประเภทการรักษาพยาบาล (ผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน) และสถานพยาบาล เช่น คลินิก โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลขนาดใหญ่ หรือ โรงพยาบาลที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรค ในกรณีแรงงานต่างชาติอยู่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย จะไม่สามารถสมัครประกันสุขภาพของรัฐได้ อย่างไรก็ตาม มีศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติบางแห่ง

แรงงานต่างชาติทุกคนที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมายมาตรฐานแรงงาน, กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ, กฎหมายความปลอดภัยและพลาณามัยในอุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่ากับประชาชนเกาหลีใต้ ตาม กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ (แก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2552 แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานตามระบบ

Employment Permit System (EPS) ซึ่งถือวีซ่า E-9 จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีใต้ 3 ปี แต่หากนายจ้างพึงพอใจแรงงานรายใด นายจ้างสามารถยื่นเรื่องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอจ้างต่อได้ 1 ครั้ง ระยะเวลาการจ้างงาน 1 ปี 10 เดือน รวมเป็นระยะเวลาจ้างงานต่อเนื่อง 4 ปี 10 เดือน โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง 3 ปีแรก ทั้งนี้ นายจ้างและแรงงานต่างชาติสามารถทำสัญญาหรือต่อสัญญาจ้างงานระยะเวลามากกว่า 1 ปีได้ตามความสมัครใจ

ให้บริการรักษาพยาบาลราคาถูกหรือไม่เสียค่าใช้จ่ายแก่แรงงานผิดกฎหมาย อัตราเบี้ยประกันสุขภาพปี 2560 เท่ากับ 6.12 % (นายจ้าง 3.06% ลูกจ้าง 3.06%) ของรายได้ทั้งหมด

4. การประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ RETURN COST INSURANCE

การประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ เป็นการประกันภาคบังคับแก่แรงงานต่างชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมค่าใช้จ่ายเมื่อแรงงานต่างชาติต้องการเดินทางกลับประเทศ โดยจะขอรับเงินประกันเดินทางกลับได้ในกรณี ดังนี้

- เดินทางกลับประเทศ เนื่องจากระยะเวลาอนุญาตทำงานสิ้นสุดลง หรือเป็นผู้ที่หลบหนีนายจ้างแล้วประสงค์จะเดินทางกลับประเทศ

- เดินทางกลับประเทศด้วยเหตุจำเป็น (ไม่รวมถึงการเดินทางกลับประเทศชั่วคราว)

- ถูกเลิกจ้างงาน ด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวแรงงานเอง ทำให้ต้องส่งกลับประเทศโดยไม่มีข้อยกเว้นกรณีใดๆ

แรงงานต่างชาติในระบบ EPS ทุกคน ต้องทำประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ ภายใน 3 เดือน นับจากวันเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้ โดยแรงงานต่างชาติเป็นผู้รับผิดชอบการจ่าย เบี้ยประกันซึ่งกำหนดให้ชำระครั้งเดียวเต็มจำนวน อัตราเบี้ยประกันขึ้นอยู่กับประเทศผู้ส่ง (Sending Country) สำหรับประเทศไทยกำหนดเบี้ยประกันจำนวน 400,000 วอน โดยแรงงานต่างชาติ สามารถสมัครประกันเดินทางกลับ ณ ศูนย์ฝึกอบรมแรงงานต่างชาติ ที่แรงงานผู้นั้นเข้ารับการอบรมก่อนส่งต่อให้นายจ้าง ทั้งนี้ เบี้ยประกันจะถูกตัดผ่านบัญชีธนาคารที่แรงงานต่างชาติแจ้งไว้ แรงงานต่างชาติที่ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 1,000,000 วอน กรณีแรงงานต่างชาติเสียชีวิตขณะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทายาท โดยธรรมชาติเป็นผู้มีสิทธิรับเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับแทน

การขอรับเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ สามารถติดต่อที่ศูนย์บริการ จัดหางานในเขตพื้นที่ที่อาศัยอยู่ เพื่อแจ้งความประสงค์ขอเดินทางกลับประเทศ หลังจากนั้น ศูนย์ฯ จะออกแบบฟอร์มการกลับประเทศ โดยให้กรอกแบบฟอร์มเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ ชื่อ/นามสกุล หมายเลขบัญชีธนาคาร หมายเลขหนังสือเดินทาง เป็นต้น พร้อมทั้งแนบสำเนาเอกสารทั้งหมดเพื่อ ประกอบการยื่นคำร้องขอรับเงินประกันเดินทางกลับ ณ บริษัทซัมซุงประกันภัย หลังจากเรื่องผ่านการอนุมัติ เงินประกันเดินทางกลับจะถูกโอนเข้าบัญชีธนาคารที่แจ้งไว้โดยอัตโนมัติ โดยปกติใช้ ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 3 วันทำการ

5. เงินบำนาญแห่งชาติเกาหลี (National Pension Service)

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546 ผู้ใช้แรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จะต้องเข้าร่วมโครงการเงินบำนาญแห่งชาติ ด้วยการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องร่วมจ่ายเงินสมทบกองทุน ฝ่ายละ 4.5 % ของรายได้มาตรฐาน สมาชิกกองทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

* เงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วม โครงการที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยระหว่างเข้าร่วมโครงการและมีอาการทุพพลภาพหลังสิ้นสุดการรักษาพยาบาล จำนวนเงินบำนาญขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความทุพพลภาพ สำหรับความทุพพลภาพระดับ 1-3 จะได้รับเงินบำนาญเป็นรายปีส่วนความทุพพลภาพระดับ 4 จะได้รับเป็นเงินก้อน

* เงินบำนาญกรณีเสียชีวิต กรณีผู้เข้าร่วมโครงการเสียชีวิตหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพเสียชีวิต ทายาทจะได้รับเงินช่วยยังชีพรายเดือน ทั้งนี้ ทายาทสามารถยื่นคำร้องขอรับสิทธิประโยชน์ย้อนหลังได้ไม่เกิน 5 ปี

* เงินบำนาญ(เงินก้อน) กรณีเป็นแรงงานต่างชาติ จะสามารถขอคืนเงินสมทบ(ส่วน ของนายจ้างและลูกจ้าง) พร้อมดอกเบี้ย เมื่อเดินทางกลับประเทศ (ภายในเวลา 5 ปี นับจากวันที่ เดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลี) หรือเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

วิธีการขอรับเงินบำนาญ

สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีอายุระหว่าง 18 - 60 ปี และพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี ต้องเข้าร่วมโครงการเงินบำนาญแห่งชาติเช่นเดียวกับชาวเกาหลี แรงงานต่างชาติที่เข้าร่วมโครงการ

เงินบำนาญแห่งชาติและจ่ายเงินสมทบกองทุนบำนาญ จะขอรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินบำนาญหนึ่งคืนได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างและเดินทางกลับประเทศ โดยไม่กลับเข้ามาทำงาน ในสาธารณรัฐเกาหลีอีก ผู้มีสิทธิ์สามารถยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญได้ ดังนี้

ยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานบำนาญแห่งชาติเกาหลีใต้ (National Pension Service:NPS) ในเขตพื้นที่สถานประกอบการก่อนเดินทางกลับ โดยเงินบำนาญจะถูกโอนเข้าบัญชีธนาคารที่เป็นชื่อบัญชีของผู้มีสิทธิ์

ผู้มีสิทธิ์สามารถขอรับเงินบำนาญได้ที่ท่าอากาศยานนานาชาติอินชอน (วัน-เวลาราชการ โดยต้องไปยื่นคำร้องก่อนเวลาขึ้นเครื่องบินอย่างน้อย 6 ชั่วโมง) มีขั้นตอน ดังนี้

- ยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญก่อนเดินทางกลับที่สำนักงานบำนาญแห่งชาติเกาหลีใต้ในเขตพื้นที่สถานประกอบการ และได้รับเอกสารรับรองการยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญ จากสำนักงาน

- ติดต่อสำนักงานบำนาญแห่งชาติเกาหลีใต้สาขาท่าอากาศยานนานาชาติ อินชอน ในวันเดินทางออกประเทศ ณ ชั้น 1 อาคารผู้โดยสารขาเข้า โซน A และยื่นเอกสารรับรองการยื่น คำร้องขอรับเงินบำนาญ, หนังสือเดินทาง และตัวเครื่องบิน จากนั้นรับหนังสือแจ้งการตัดเงินจ่ายเงินบำนาญ และหนังสือแจ้งการจ่ายเงินบำนาญ

- ยื่นหนังสือแจ้งการจ่ายเงินบำนาญ และหนังสือเดินทางที่ธนาคารชินฮัน (SHINHAN BANK) ชั้น 1 ท่าอากาศยานนานาชาติอินชอน จากนั้นรับใบเสร็จแลกเปลี่ยนเงิน ระหว่างเวลา 09.00-17.30 น. (ยกเว้น วันที่ 18 กันยายน ของทุกปี เนื่องจากเป็นวันหยุดของสำนักงานบำนาญแห่งชาติเกาหลีใต้)

- หลังจากผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองให้ติดต่อที่ธนาคารชินฮัน (SHINHAN BANK) อีกครั้งหนึ่ง ยื่นใบเสร็จแลกเปลี่ยนเงินและหนังสือเดินทาง เพื่อแลกเปลี่ยนเงินเป็น เงินสด ก่อนเวลา 21.00 น.

(2) กรณีไม่ได้ยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญก่อนเดินทางกลับ

ยื่นคำร้องทางไปรษณีย์ไปยังสำนักงานบำนาญแห่งชาติเกาหลีใต้ในเขตพื้นที่สถานประกอบการ หลังจากเดินทางกลับประเทศแล้ว

ยื่นคำร้องได้ที่ สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (ชั้น 12) สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ทั้งนี้เงินบำเหน็จจะถูกโอนเข้า บัญชีธนาคารที่ผู้มีสิทธิ์แจ้งไว้ (จะต้องเป็นชื่อบัญชีของผู้มีสิทธิ์รับเงินเท่านั้น)

หมายเหตุ 1. กรณีตัวแทนในเกาหลียื่นคำร้องแทน อาจมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม และ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการแอบอ้างเพื่อขอรับเงินบำเหน็จจึงแนะนำให้ใช้วิธีการขอรับทางไปรษณีย์

2. กรณีผู้มีสิทธิ์เสียชีวิต สิทธิ์จะตกทอดถึงทายาทโดยธรรม โดยทายาทจะได้รับเงินยังชีพรายเดือนตามอัตราที่ NPS กำหนด

3. ดาวน์โหลดแบบคำร้องได้ที่ <http://english.nps.or.kr>

เอกสารที่ต้องเตรียมกรณียื่นคำร้อง

- กรณียื่นคำร้องก่อนเดินทางกลับ(ภายในสาธารณรัฐเกาหลี)
- กรอกแบบคำร้องเป็นภาษาอังกฤษ
- สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport)
- สำเนาบัตรต่างด้าว
- สำเนาสมุดบัญชีธนาคารที่เป็นชื่อผู้มีสิทธิ์เท่านั้น
- สำเนาบัตรโดยสารเครื่องบินที่จะใช้เดินทางกลับประเทศ
- กรณีภายหลังเดินทางกลับประเทศไทย

ขอรับแบบคำร้องขอรับเงินประโยชน์ทดแทนฯ (เงินสะสมเลี้ยงชีพประเภทบำเหน็จ)

ได้ที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดหรือสำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

- กรอกแบบคำร้องเป็นภาษาอังกฤษ
- หมายเลขหรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนคนต่างด้าว 1 ฉบับ
- สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport) หน้าที่มีรูปถ่ายและตราประทับขาออกจาก

สาธารณรัฐเกาหลีครั้งสุดท้าย อย่างละ 1 ฉบับ

- สำเนาสมุดบัญชีธนาคารในประเทศไทยที่เป็นชื่อผู้มีสิทธิ์เท่านั้น 1 ฉบับ
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนที่ยังไม่หมดอายุ 1 ฉบับ
- สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ-สกุล (ถ้ามี) พร้อมเอกสารแปลเป็นภาษาอังกฤษ โดยมี ตรา

ประทับรับรองการแปลของผู้แปล 1 ฉบับ

* เอกสารประกอบการยื่นขอรับเงินบำเหน็จต้องรับรองสำเนาถูกต้องทุกฉบับ

- กรณียื่นคำร้องจากต่างประเทศทางไปรษณีย์

- กรอกแบบคำร้องเป็นภาษาอังกฤษ (ต้องได้รับการรับรองจากหน่วยงานราชการ

ของประเทศที่มีสิทธิอาศัยอยู่และรับรองจากสถานกงสุลหรือสถานทูตเกาหลีประจำประเทศนั้นๆ)

- สำเนาบัตรต่างด้าว

- สำเนาสมุดบัญชีธนาคารที่เป็นชื่อผู้มีสิทธิ์เท่านั้น

6. เงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือแทจิกิม

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง (Departure Guarantee Insurance) กรณีแรงงานต่างชาติดำเนินการกับนายจ้างไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นเงินมูลค่าเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน โดยนายจ้างต้องจ่ายภายใน 14 วัน นับแต่วันสุดท้ายของการทำงาน หากนายจ้างฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านบาท (รวมแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตร)

แรงงานสามารถขอรับเงินแทจิกิม ได้ก่อนเดินทางกลับประเทศ และสามารถเลือกได้ว่า จะขอรับเงินสดที่สถานบินเกาหลีหลังจากผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือจะให้บริษัทประกันชำมุงฯ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารในประเทศของแรงงาน ซึ่งจะได้รับเงินภายใน 14 วัน หลังจากเดินทางกลับประเทศแล้ว

7. การประกันเจ็บป่วยและอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน

กฎหมายประกันค่าทดแทนอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม (Industrial Accident Compensation Insurance Act) กำหนดให้สถานประกอบการทุกแห่งและกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องทำประกันอุบัติเหตุในการทำงานให้ลูกจ้างทุกคน ภายใน 15 วันนับจากวันทำสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสาเหตุที่เกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้หรือความผิดของลูกจ้าง และไม่คำนึงถึงสถานะ แม้ว่าจะทำงานกับสถานประกอบการที่ผิดกฎหมายหรือเป็นแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับการรักษาพยาบาล และค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนการขาดรายได้

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และหากประสบอันตรายถึงแก่ความตาย นอกจากได้รับค่าทำศพแล้ว ทายาทยังได้รับเงินทดแทนอีกด้วย

ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานและอยู่ระหว่างการพักรักษาตัว สามารถปฏิเสธการทำงาน โดยนายจ้างไม่สามารถบังคับให้ทำงานหรือบังคับให้ออกนอกประเทศได้ ในกรณีที่ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุยังอยู่ระหว่างการรักษาแต่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างผู้นั้นยังมีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาลจนกว่าจะสิ้นสุดการรักษา โดยได้รับค่าจ้างแรงงานจากนายจ้างและหมดสิทธิรับค่าทดแทนการขาดรายได้

สำหรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ให้ใช้ใบรับรองแพทย์และเอกสารรับรองจากสำนักงานประกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน นำไปดำเนินการเพื่อขออนุญาตพำนักชั่วคราวในเกาหลีใต้จนสิ้นสุดการรักษา (วีซ่า G-1) ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง การอนุญาตให้วีซ่าพำนักในเกาหลีใต้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

* สิทธิประโยชน์จากการประกันเจ็บป่วยและอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน มีดังนี้

- ค่ารักษาพยาบาล (Medical Care Benefits) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัย ค่ายา ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าผ่าตัด ค่าอวัยวะเทียม ค่าส่งต่อ

- ค่าทดแทนกรณีถูกเลิกจ้างชั่วคราว/ทุพพลภาพชั่วคราว (Temporary Disability Benefits) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายวันเฉลี่ย เพื่อทดแทนการขาดรายได้ระหว่างรับการรักษาพยาบาล

- ค่าทดแทนรายปี (Injury-disease Compensation Annuity) เป็นเงินที่จ่ายให้แรงงานที่ได้รับรักษาพยาบาลมานานกว่า 2 ปี แต่ยังไม่สิ้นสุดการรักษา จำนวนค่าทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความพิการ ดังนี้

* ความพิการระดับที่ 1 ได้รับค่าทดแทน 329 วันของค่าจ้างเฉลี่ย

* ความพิการระดับที่ 2 ได้รับค่าทดแทน 291 วันของค่าจ้างเฉลี่ย

* ความพิการระดับที่ 3 ได้รับค่าทดแทน 257 วันของค่าจ้างเฉลี่ย

7. การประกันเจ็บป่วยและอุบัติเหตุอันเนื่องมาการทำงาน

- ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพถาวร (Disability Benefits) เป็นสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนพิการทางร่างกายหรือจิตใจ จำนวนเงินทดแทนขึ้นอยู่กับระดับความพิการ

- ค่าดูแล (Nursing Benefits) สำหรับแรงงานที่สิ้นสุดการรักษาพยาบาลแล้วแต่ยังจำเป็นต้องมีผู้ดูแลเป็นประจำหรือครั้งคราว กรณีต้องมีผู้ดูแลเป็นประจำค่าดูแลไม่เกินจำนวนเงิน 41,170 วอนต่อวัน และกรณีต้องมีผู้ดูแลเป็นครั้งคราวค่าดูแลไม่เกินจำนวนเงิน 27,450 วอนต่อวัน (อัตราปี 2560)

- ค่าทดแทนแก่ทายาท (Survivors Benefits) เป็นสิทธิประโยชน์ที่จ่ายแก่ทายาท หรือ ผู้ที่อยู่ในอุปการะของแรงงานที่เสียชีวิตมาจากการทำงาน โดยเหมาจ่ายให้จำนวน 1,300 วันของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน

- ค่าจัดการงานศพ (Funeral Expenses) เป็นค่าใช้จ่ายจริงที่จ่ายให้แก่ผู้จัดการศพของแรงงานที่เสียชีวิตมาจากการทำงาน โดยคำนวณจ่ายเท่ากับ 120 วันของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 10,061,800 วอน และไม่เกิน 14,27,340 วอน (อัตราปี 2559)

- สิทธิประโยชน์ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Vocational rehabilitation benefits)

เพื่อให้แรงงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานฟื้นฟูสมรรถภาพและกลับไปทำงาน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ มี 2 ประเภท ดังนี้ (1) การจ่ายค่าฝึกอบรมวิชาชีพและค่าตอบแทนให้แรงงาน

(2) การจ่ายเงินสนับสนุนให้แก่นายจ้างที่จ้างแรงงานซึ่งเป็นผู้พิการจากอุบัติเหตุ หรือนายจ้างที่จัดโปรแกรมฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพ

เงื่อนไขและแนวปฏิบัติในการรับเงินทดแทน

- กรอกแบบฟอร์มการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (3ชุด) การได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ (ถ้ามี) และการเรียกร้องสิทธิ์ในการรักษาพยาบาล พร้อมลงลายมือชื่อแรงงานผู้ประสบอันตราย หรือทายาท นายจ้าง และสถานพยาบาล

- บันทึกการบาดเจ็บ ระบุวันที่ประสบอันตราย และรายละเอียดอื่นๆ

- ส่งเอกสารทั้งหมดไปยังสำนักงานเงินทดแทนและสวัสดิการแห่งสาธารณรัฐเกาหลี

(COMWEL)

8. การประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายของบริษัทประกันภัยโชน

การประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายของบริษัทประกันภัยโชน (ซออุล โบจิง โบฮอม) เป็นการประกันภาคบังคับแก่นายจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างประจำน้อยกว่า 300 คน ยกเว้นกิจการก่อสร้างหรือซ่อมแซมที่มีมูลค่าไม่เกิน 20 ล้านบาท ที่มีขนาดไม่เกิน 330 ตรม. การเกษตรที่ไม่เป็นนิติบุคคลซึ่งมีลูกจ้างไม่เกิน 5 คน โดยนายจ้างต้องทำประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ภายใน 15 วัน นับจาก

8. การประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายของบริษัทประกันภัยโชน

วันที่สัญญาจ้างมีผลบังคับ เพื่อเป็นหลักประกันแก่แรงงาน กรณีค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินแทจิกิม ประกันดังกล่าวให้ความคุ้มครองในวงเงิน 2 ล้านบาท

หมายเหตุ - กรณีมีค่าจ้างค้างจ่ายเกินกว่า 2 ล้านบาท แรงงานสามารถเรียกร้องเงินส่วนเกินได้โดยฟ้องศาลแพ่ง- เบี้ยประกันชดเชยค่าจ้างค้างจ่าย 16,000 วอน ต่อปี

9. เงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลาย (เงินเซตังกิม)

แรงงานต่างชาติสามารถขอรับเงินเซตังกิม ได้เมื่อแรงงานต่างชาตินั้นสิ้นสุดการทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากนายจ้างยกเลิกกิจการจากกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

(1) นายจ้างถูกศาลตัดสินให้ล้มละลาย แรงงานต่างชาติสามารถยื่นคำร้องขอรับเงินชดเชย ผ่านสำนักงานสังคมสงเคราะห์และค่าทดแทนสำหรับแรงงาน โดยเงินจะโอนเข้าบัญชีของผู้ยื่น คำร้องโดยตรง

(2) กรณีอื่นที่เทียบเท่ากับการล้มละลายตามที่กฎหมายกำหนด แรงงานต่างชาติสามารถยื่นใบรับรองการล้มละลายต่อหัวหน้าสำนักงานแรงงานท้องถิ่น (ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ออกจากบริษัท) และรับเอกสารรายงานการล้มละลาย จากนั้นจึงยื่นคำร้องขอรับเงินเซตังกิมพร้อมเอกสารยืนยัน การล้มละลายของบริษัทได้ที่สำนักงานแรงงานท้องถิ่น หลังจากนั้นสำนักงานแรงงานท้องถิ่นจะตรวจสอบและส่งเรื่องต่อไปยังสำนักงานสังคมสงเคราะห์และค่าทดแทนแรงงาน โดยเงินจะโอนเข้าบัญชีของผู้ยื่น คำร้องโดยตรง

เงินเซตังกิมที่แรงงานต่างชาติมีสิทธิ์ได้รับประกอบด้วย

- ค่าจ้างค้างจ่ายสูงสุดไม่เกิน 3 เดือน

- เงินแทจิกิมสูงสุดไม่เกิน 3 ปี

- ค่าแรงในวันหยุดสูงสุดไม่เกิน 3 เดือน

* แรงงานต่างชาติสามารถเรียกเงินเซดังกิมได้ ภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันที่นายจ้างล้มละลาย

ขั้นตอนการขอรับเงินเซดังกิม

1. ยื่นคำขอรับรองนายจ้างล้มละลายที่กระทรวงแรงงานเกาหลี
2. กระทรวงแรงงานฯ ทำการตรวจสอบแล้วแจ้งการรับรองนายจ้างล้มละลาย
3. ยื่นคำขอเงินเซดังกิมที่กระทรวงแรงงานฯ
4. กระทรวงแรงงานฯ แจ้งผลการตรวจสอบสิทธิขอเงินเซดังกิม
5. หากมีสิทธิรับเงินเซดังกิม กระทรวงแรงงานฯ จะส่งผลการตรวจสอบต่อสำนักงาน

สวัสดิการแรงงานแห่งชาติ

6. เมื่อสำนักงานสวัสดิการแรงงานแห่งชาติพิจารณาแล้วเสร็จจะทำการ โอนเงินเข้าบัญชีผู้ยื่นคำร้องต่อไป

9. เงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลาย (เงินเซดังกิม)

10. การประกันการจ้างงานกรณีถูกเลิกจ้าง

เป็นการประกันภาคสมัครใจเพื่อใช้เป็นค่าครองชีพกรณีแรงงานต่างชาติถูกเลิกจ้างซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันการจ้างงานฝ่ายละ 50% โดยสามารถสมัครได้ที่สำนักงานสังคมสงเคราะห์และค่าทดแทนสำหรับแรงงาน ทั้งนี้ แรงงานที่ได้รับการจ้างงานตั้งแต่ 180 วันขึ้นไปและต่อมาถูกเลิกจ้าง สามารถขอรับเงินชดเชยได้ที่ศูนย์ความมั่นคงในการจ้างงาน ยกเว้น กรณีเปลี่ยนงาน ด้วยความสมัครใจหรือถูกไล่ออกเนื่องจากความผิดร้ายแรง

กฎหมายมาตรฐานแรงงานเกาหลี (มาตรา 26)

ประเด็นการเลิกจ้าง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า

- นายจ้างต้องบอกกล่าวลูกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน กรณีที่นายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชย

- เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 30 วัน

กรณีที่นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- กรณีไม่สามารถดำเนินธุรกิจด้วยสาเหตุที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ภัยธรรมชาติ สงคราม หรือลูกจ้างมีเจตนาร้าย ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายทางธุรกิจหรือทรัพย์สินอย่างมาก ตาม กฎกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

ประเทศคูเวต

สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานในภาคเอกชน เลขที่ 6 ประจำปี

The Law of Labor in the Private Sector No. 6 of 2010 In the State of Kuwait

1. เงินค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง 2. เงินค่าล่วงเวลา 3. เงินค่าพักร้อนประจำปี 4. เงินรางวัล สิ้นสุดการทำงาน 5. สิทธิอื่นๆ ที่ควรทราบนอกเหนือจากเงินสิทธิประโยชน์

1. เงินค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง The Remuneration

1.1 ค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง (The Remuneration) หมายถึง ค่าจ้างพื้นฐานที่คนงานได้รับ หรือ สิ่งที่เขาสมควรจะได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงานของเขา และด้วยเหตุของการทำงาน รวมทั้งเงินทั้งหมดที่ ถูกระบุไว้ในสัญญาหรือในกฎ ข้อบังคับ ของนายจ้างตามกฎหมาย โดยไม่ กระทบต่อค่าใช้จ่ายทางสังคม และค่าใช้จ่ายสำหรับเด็กที่ได้รับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายฉบับที่ 19 ของปี 2000 ที่ชี้ถึงสิ่งที่คุณงาน ได้รับในลักษณะประจำ ได้แก่ เงินโบนัสต่างๆ (Bonuses) หรือ เงินรางวัลต่างๆ (Benefits) หรือเงิน ค่าตอบแทนต่างๆ (Allowances) หรือเงินที่ให้ต่างๆ (Grants) หรือเงินบริจาค / ของที่ให้ต่างๆ (Endowments) หรือเงินสดที่เป็นรางวัล (or Cash Benefits) จะถูก นำรวมเข้าไว้ในบัญชีค่าจ้าง และถ้าหากค่าตอบแทนหรือ ค่าจ้างของคนงานนั้นถูกกำหนดออกมา ตามปริมาณของผลกำไรสุทธิ และสถานประกอบการนั้นไม่สามารถ สร้างผลกำไร หรือสร้างผล กำไรที่น้อยมาก โดยที่ส่วนแบ่งของคนงานนั้นไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ จำเป็น จะต้องประเมิน ค่าตอบแทนของคนงานตามพื้นฐานค่าตอบแทนที่อยู่ในลักษณะเดียวกันหรือเป็นไปตาม ประเพณี ปฏิบัติของตำแหน่งงานดังกล่าว หรือเป็นไปด้วยความเป็นธรรม (ตามมาตรา 55)

1.2 การจ่ายค่าตอบแทน ค่าตอบแทนจะถูกจ่ายให้ในวันทำงาน ด้วยสกุลเงินของประเทศ ที่ใช้อยู่ ดังต่อไปนี้ (ตามมาตรา 56)

(ก) คนงานที่ถูกบรรจุทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน จะได้รับค่าตอบแทน อย่างน้อยเดือนละครั้ง (1 เดือนจ่าย 1 ครั้ง)

(ข) คนงานอื่นๆ จะถูกจ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อยทุกสองสัปดาห์ 2 สัปดาห์ จ่าย 1 ครั้ง) และไม่น้อยกว่าให้จ่ายค่าตอบแทนล่าช้าเกิน 7 วัน นับจากวันที่มีสิทธิได้รับ

1.3 นายจ้างที่จ้างคนงานทำงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ จะต้องจ่ายเงินสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ให้กับคนงานของตนเอง โดยจ่ายเข้าบัญชีของพวกเขาที่มีอยู่กับสถาบันทางการเงิน

ท้องถิ่น และจะต้องส่งสำเนาของบัญชีเงินเดือนที่ถูกส่งไปยังสถาบันทางการเงินนั้น ไปให้กระทรวงกิจการสังคม และแรงงานด้วย โดยคำสั่งของสภาคณะรัฐมนตรีออกมา เป็นไปตามข้อเสนอของรัฐมนตรีกระทรวงกิจการ สังคมและแรงงาน และรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง ในการกำหนดกฎกติกาต่างๆ ของการทำธุรกรรมที่เกี่ยวกับบัญชีต่างๆเหล่านี้เป็นการเฉพาะ เกี่ยวกับรายจ่ายต่างๆ และค่าดำเนินการ ค่านายหน้าต่างๆ และการ ดำเนินการต่างๆ ทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ (ตามมาตรา 57)

1.4 ไม่อนุญาตให้นายจ้างโยกย้ายคนงานที่ได้รับค่าตอบแทนหมวดรายเดือนไปอยู่ในกลุ่ม คนงาน (ที่รับค่าจ้าง) หมวดอื่น โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากคนงานเป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่องดังกล่าว โดยต้องไม่ทำให้เสียสิทธิต่างๆ ซึ่งคนงาน ได้ทำในช่วงระยะเวลาที่เขาทำงานด้วยค่าตอบแทนรายเดือน

(ตามมาตรา 58)

1.5 (ก) ไม่อนุญาตให้หักเงินค่าตอบแทนคนงานมากกว่า (100%) เพื่อชำระเป็นค่าหนี้สินหรือ ชำระค่าเงินกู้ที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้น

(ข) ไม่อนุญาตให้อายัดค่าตอบแทนที่คนงาน จะได้รับหรือลดค่าตอบแทนลงหรือหักค่าตอบแทนเว้นแต่ต้องอยู่ในขอบเขต/วงเงิน (25%) ของค่าตอบแทนดังกล่าว เพื่อนำไปชำระค่าหนี้สิน (ที่เกิดขึ้น) จากค่าใช้จ่ายหรือหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการซื้ออาหารหรือเสื้อผ้าหรือหนี้สินอื่นๆ ซึ่งรวมถึงหนี้สิน ของนายจ้างด้วย และกรณีที่เกิดขึ้นพร้อมกัน (คือมีหนี้สินหลายด้าน) ให้ชำระหนี้สินที่เกิดขึ้นมาจาก ค่าใช้จ่ายก่อนชำระหนี้สินอื่นๆ ตามมาตรา 59)

1.6 ไม่อนุญาตให้บังคับคนงานซื้ออาหารหรือสินค้าจากร้านค้าในร้านหนึ่งเป็นการเฉพาะหรือ ซื้อผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยนายจ้าง (ตามมาตรา 60)

1.7 นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้คนงานของตนเองในช่วงระยะเวลาที่มีการปิดกิจการ ถ้า หากนายจ้างตั้งใจที่จะปิดกิจการเพื่อบังคับให้คนงานยินยอมสละ (Yielding) และยอมละทิ้ง (Submission) สิ่งที่เป็นสิทธิต่างๆ จากนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้คนงานของตัวเองตลอดระยะเวลา ของการหยุดกิจการทั้งหมดหรือหยุดชะงักบางส่วน ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุอื่นใดก็ตามซึ่งไม่เกี่ยวกับคนงาน トラบไคที่นายจ้างมีความประสงค์ในการให้คนงานยังคงทำงานกับเขาต่อไป (ตามมาตรา 61)

1.8 เงินค่าตอบแทนสุดท้ายที่คนงาน ได้รับ จะถูกรักษาไว้ในบัญชีเงินสิทธิประโยชน์ของเขา และถ้าหากคนงานเป็นผู้ที่ได้รับเงินค่าตอบแทนแบบรายชิ้น ค่าตอบแทนของคนงานจะถูกคำนวณด้วย ค่าตอบแทนเฉลี่ยของค่าตอบแทนที่คนงานได้รับในการทำงานจริง 3 เดือนสุดท้าย และการคำนวณ การประเมินเงินค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดและสิ่งของ โดยการหารเฉลี่ยสิ่งที่คนงาน

ได้รับในช่วง 12 เดือน สุดท้ายตามสิทธิ และถ้าหากระยะเวลาการทำงานของเขาน้อยกว่า 1 ปี ให้คำนวณตามระยะเวลาในการ

ทำงานที่เกิดขึ้นจริงและไม่อนุญาตให้ลดค่าตอบแทนของคณงานลงในช่วงระหว่างระยะเวลาการทำงานของ คณงาน ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดๆ ก็ตาม (ตามมาตรา 62)

1.9 รัฐมนตรีจะต้องออกคำสั่งอย่างน้อยในทุกๆ 5 ปี เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามลักษณะ ของอาชีพและอุตสาหกรรมต่างๆ โดยพิจารณาจากอัตราเงินเฟ้อของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ หลังจาก ที่ได้มีการหารือกับคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายกิจการแรงงาน และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว

(ตามมาตรา 63)

2. เงินค่าล่วงเวลา (Over Time)

เวลาทำงาน เวลาหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี

1) กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน รวม 48 ชั่วโมง ยกเว้น ในกรณีต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานฉบับนี้ และสำหรับเวลาการทำงานในเดือนรอมฎอน กฎหมายกำหนดให้ทำงานวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน รวมแล้วไม่เกิน 36 ชั่วโมง นอกจากนี้ยัง อนุญาตให้ลดชั่วโมงการทำงานลงได้อีก ในงานที่หนักทำให้เสียเหงื่อหรืองานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือในสถานการณ์ที่รุนแรงอย่างหนัก (เช่น หนาวจัด ร้อนจัด หรือฝนตกหนัก เป็นต้น) ซึ่งการลดชั่วโมง การทำงานในสถานการณ์ที่รุนแรงเหล่านี้ต้องเป็นไปตามคำสั่งของรัฐมนตรีเท่านั้น

2) ก. ไม่อนุญาตให้คณงานทำงานเกินกว่า 5 ชั่วโมงติดต่อกันใน 1 วัน โดยไม่มีช่วงเวลาพักผ่อน ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และช่วงเวลาพักผ่อนดังกล่าวจะไม่รวมอยู่ในเวลาทำงาน ยกเว้น ภาคการธนาคาร การเงิน และการลงทุน ซึ่งมีชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมงต่อเนื่องได้

ข. อนุญาตให้คณงานทำงาน โดยไม่ต้องมีช่วงเวลาพัก อันเนื่องจากสาเหตุทางเทคนิค หรือเหตุ ฉุกเฉิน หรืองานต่างๆ ในสำนักงานได้ หลังจากที่ผ่านมาความเห็นชอบจากรัฐมนตรีแล้ว โดยมีเงื่อนไขว่า จำนวนรวมของชั่วโมงทำงานต่อวันนั้นจะต้องน้อยกว่าชั่วโมงทำงานปกติ 1 ชั่วโมง ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตราที่ (64) ของกฎหมายแรงงานฉบับนี้

3) กฎหมายอนุญาตให้คณงานทำงานล่วงเวลาได้โดยทำเป็นคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง ถ้าหากเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุและอันตรายขึ้น หรือเพื่อซ่อมบำรุงสิ่งที่เกิดขึ้นมาจาก อุบัติเหตุขึ้นให้อยู่ในสภาพดี หรือเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการขาดทุนและความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นหรือ อันเนื่องมาจากการทำงานที่มากผิดปกติ

นอกจากนี้ ไม่นอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 2 ชั่วโมงภายใน 1 วัน และสูงสุดไม่เกิน 180 ชั่วโมงต่อปี และ ไม่นอนุญาตให้ช่วงเวลาของการทำงานล่วงเวลาต่างๆ นั้น เกิน 3 วันต่อสัปดาห์ และ 90 วัน ต่อ 1 ปี

คนงานสามารถใช้ทุกวิธี ในการยื่นยันถึงการที่นายจ้างได้สั่งให้เขาทำงานล่วงเวลา และสิทธิของคนงานที่จะต้องได้รับค่าจ้างในช่วงทำงานล่วงเวลา ที่เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างของเขาตามปกติ ในอัตรา 25 % ค่าตอบแทนนี้เป็นไปตามมาตราที่ 56 ที่ได้บัญญัติไว้ นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนเป็นการเฉพาะ เกี่ยวกับการลงบันทึกการทำงานล่วงเวลา และถือไว้ โดยต้องระบุไว้ถึงวันที่ของแต่ละวัน จำนวนชั่วโมงของ การทำงานล่วงเวลาและค่าจ้างจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเขาได้มอบหมายให้คนงานทำงาน

4) คนงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์เป็นเวลา 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง (หรือ 1 วัน) โดยได้รับค่าตอบแทน หลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 6 วันทำงาน และอนุญาตให้นายจ้างจัดคนงาน ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ของเขาได้ในกรณีที่มีความจำเป็นและคนงานจะได้รับค่าตอบแทน ในการ ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนเดิมของเขามาก 50 % เป็นอย่างน้อย (หรือเท่ากับ 150 %) อีกทั้งต้องจัดวันหยุดชดเชยให้กับคนงานในวันอื่นอีก 1 วันด้วย

5) วันหยุดราชการที่ถูกระบุไว้สำหรับคนงาน โดยได้รับค่าตอบแทนเต็มนั้นมีดังต่อไปนี้ 1. วันขึ้นปีใหม่ของปีอิฐระหะห์ศักราช

1 วัน 2. วันอิสรอ และเม็ยะราช

1 วัน 3. วันอิคิลฟีตริ 4. วันวูกฟของวันอิคิลอัฎฐา 5. วันอิคิลอัฎฐา 6. วันคล้ายวันประสูติของท่านศาสดามูฮัมมัด (เมอลิดนาที) 7. วันชาติ 25 กุมภาพันธ์ 8. วันประกาศอิสรภาพ 26 กุมภาพันธ์

1 วัน 9. วันขึ้นปีใหม่ของปีคริตศักราช

และถ้าหากจำเป็นต้องให้คนงานทำงานในวันหนึ่งวันใดจากวันหยุดเหล่านี้ ต้องจ่ายค่าตอบแทน เพิ่มให้กับคนงานอีก 1 เท่าตัวของค่าจ้างปกติ (หรือเท่ากับ 200 %) พร้อมกับให้หยุดวันอื่นชดเชย 1 วัน

6) คนงานมีสิทธิลาป่วยได้ดังต่อไปนี้

1. 15 วัน ได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวน 2. 10 วัน ได้รับค่าตอบแทน 3 ใน 4 ส่วนของค่าตอบแทน 3. 10 วัน ได้รับค่าตอบแทน 1 ใน 2 ส่วนของค่าตอบแทน (ครึ่งหนึ่ง) 5. 10 วัน ได้รับค่าตอบแทน 1 ใน 4 ส่วนของค่าตอบแทน

การเจ็บป่วยที่ทำให้ต้องหยุดนั้นจะต้องมีใบรับรองแพทย์มายืนยัน ซึ่งเป็นแพทย์ที่นายจ้างได้แต่งตั้ง ไว้หรือแพทย์ที่เป็นผู้รับผิดชอบในหน่วยงานทางการแพทย์ของรัฐบาลและถ้า

หากเกิดความขัดแย้งขึ้น เกี่ยวกับสิทธิของการได้รับวันหยุดหรือระยะเวลาของวันหยุด ให้ยึดถือใบรับรองแพทย์ของหน่วยงานรัฐบาลเป็นหลัก สำหรับโรคต่างๆ ที่รักษาไม่หาย จะถูกยกเว้นโดยคำสั่งของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่จะออกมากำหนด ชนิดของโรคเหล่านั้น

3. เงินค่าพักผ่อนประจำปี

การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

1) คนงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นระยะเวลา 30 วัน และคนงานจะยังไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนของการทำงานในปีแรกวันแต่หลังจากที่ผ่านการทำงานไป แล้วเป็นเวลา 9 เดือนเป็นอย่างน้อยในการทำงานกับนายจ้าง และวันหยุดต่างๆ ที่เป็นทางการ (วันหยุดราชการ) และวันลาป่วยที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้น จะไม่รวมอยู่ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และ คนงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนจากเศษของปี ด้วยอัตราส่วนของวันที่เขาได้ปฏิบัติงาน แม้ว่าจะเป็นปี แรกของการทำงานก็ตาม

2) คนงานต้องได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิที่เขาได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก่อนที่เขาจะหยุด

3) นายจ้างมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี และอนุญาตให้นายจ้างสามารถแบ่งวันหยุด ออกเป็นส่วนๆ (เป็นช่วงๆ) ได้ โดยความยินยอมของคนงาน หลังจาก 14 วันแรกของการหยุดพักผ่อน และ คนงานมีสิทธิสะสมวันหยุดพักผ่อนต่างๆ ของเขาได้ไม่เกินการหยุดพักผ่อน 2 ปี และคนงานมีสิทธิหยุดช่วง เดียว/รวดเดียวได้ โดยหลังจากที่ได้รับความคิดเห็นชอบจากนายจ้าง และอนุญาตให้มีการสะสมวันหยุด พักผ่อนประจำปี ได้ในจำนวนที่มากกว่า 2 ปี ด้วยการเห็นชอบจากทั้งสองฝ่าย

4) คนงานมีสิทธิได้รับเงินค่าพักผ่อนประจำปีของเขาที่ถูกสะสมไว้ในกรณีที่สิ้นสุดสัญญาแรงงาน

5) ไม่อนุญาตให้คนงานขอมสละวันหยุดพักผ่อนประจำปีของเขา โดยได้รับสิ่งทดแทนหรือ ปราศจากสิ่งทดแทนก็ตาม และนายจ้างมีสิทธิเรียกคืนเงินค่าตอบแทนที่ได้จ่ายให้กับคนงานไปแล้วจากการ หยุดพักผ่อน ถ้าหากตรวจพบและมีการยืนยันว่า ในระหว่างหยุดพักผ่อนเขาไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

6) อนุญาตให้นายจ้าง ให้คนงานได้รับวันหยุดเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าตอบแทน เพื่อให้คนงาน ได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นในการทำงานของเขา โดยคนงานนั้นจะต้องปฏิบัติงานกับเขาเท่ากับระยะเวลา ของการหยุดเพื่อการศึกษาดังกล่าวไม่เกิน 5 ปี และในกรณีที่คนงานทำผิดเงื่อนไขนี้ คนงานจะต้องจ่าย ค่าตอบแทนที่เขาได้รับไปในช่วงระหว่างที่เขาได้หยุดเพื่อศึกษานั้นคืนให้นายจ้าง ในอัตราส่วนเท่ากับวันที่ เหลืออยู่จากระยะเวลาที่เขาจำเป็นต้องทำงานให้กับนายจ้าง

7) คนงานซึ่งทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลา 2 ปีอย่างต่อเนื่อง เขามีสิทธิได้รับวันหยุดเป็นเวลา 21 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อประกอบพิธีฮัจย์โดยมีเงื่อนไขว่าเขายังไม่เคยไปประกอบพิธีกรรมฮัจย์ มาก่อน

8) ในกรณีที่ญาติของคนงานที่อยู่ในระดับที่ 1 หรือระดับที่ 2 เสียชีวิต คนงานมีสิทธิหยุดงาน ได้ 3 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนเต็ม และสำหรับคนงานสตรีที่เป็นมุสลิมซึ่งสามีของนางเสียชีวิตมีสิทธิหยุดงาน แบบ “อิดคะห์” (หมายถึงหยุดไว้ทุกข์ให้สามี) โดยได้รับค่าตอบแทนเต็ม เป็นระยะเวลา 4 เดือน 10 วัน นับจากวันที่เสียชีวิต โดยตลอดระยะเวลาของการหยุดนั้นคนงานจะต้องไม่ไปทำงานกับคนอื่น โดยการจ้าง ให้ได้รับวันหยุดดังกล่าวนี้ต้องเป็นไปตามคำสั่งของรัฐมนตรีและสำหรับคนงานสตรีที่ไม่ใช่มุสลิม ซึ่งสามี ของนางเสียชีวิตคนงานมีสิทธิได้รับวันหยุดเป็นเวลา 21 วันโดยได้รับค่าตอบแทน

9) อนุญาตให้นายจ้างให้คนงานได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อเข้าร่วมประชุม การพบปะ ต่างๆ และการประชุมด้านแรงงาน โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกคำสั่ง โดยมีเงื่อนไขและกฎ กติกาในการ ให้วันหยุดนี้

10) อนุญาตให้นายจ้างให้คนงาน ได้รับวันหยุดพิเศษ โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งแตกต่างกับ วันหยุดต่างๆ ที่กล่าวถึงในบทนี้ เป็นไปตามการร้องขอของคนงาน

4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน (End of Service Benefit)

1) คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานดังต่อไปนี้

ก. ค่าจ้าง 10 วันของทุกๆ ปีการทำงานจาก 5 ปีแรกและค่าจ้าง 15 วันของแต่ละปีที่ถัดมา โดยเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานนั้นจะต้องไม่เกินค่าจ้าง 1 ปี (12 เดือน) ดังกล่าวนั้น สำหรับงาน ของผู้ที่รับ ค่าจ้างของพวกเขาเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมงหรือรายชิ้น

ข. ค่าจ้าง 15 วันของทุกๆ ปีการทำงานจาก 5 ปีแรกและค่าจ้าง 1 เดือนของแต่ละปีที่ ถัดไป โดยเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานนั้น จะต้องไม่เกินค่าจ้างโดยรวมเท่ากับค่าจ้าง 1 ปีครึ่ง (เท่ากับค่าจ้าง 18 เดือน) ดังกล่าวนั้นสำหรับคนงานที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานจากเศษของปี ในอัตราส่วนของจำนวน วันที่ เขาทำงานและจะต้องหักออกจากเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานที่คนงานมีสิทธิได้รับ จำนวนเงิน มูลค่าของสิ่ง ที่เขาอาจจะมียูเกี่ยวกับหนี้สินหรือเงินกู้ใดๆ

จะต้องพิจารณาข้อบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย โดย นายจ้างจะต้องชำระ ส่วนต่างของจำนวนเงินสุทธิต่อที่เกิดขึ้นจากการเข้าเป็นสมาชิกของคนงานในการ ประกันสังคม และจำนวน เงินที่เป็นสิทธิที่จะได้รับจากเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน

2) คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ผ่านมาอย่าง สมบูรณ์ เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งบทบัญญัติของมาตราที่ (45) ของกฎหมายฉบับนี้ ในกรณีต่างๆ ต่อไปนี้

- ก. เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงจากฝ่ายนายจ้าง (นายจ้างบอกเลิกจ้าง)
- ข. เมื่อระยะเวลาของสัญญาที่ถูกกำหนดอายุเวลาไว้สิ้นสุดลงโดยไม่มีต่อการต่ออายุสัญญา
- ค. เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงตามข้อบัญญัติต่างๆ ของมาตราที่ (48) (49) และ (50) ของกฎหมายฉบับนี้

ง. เมื่อคนงานหญิงบอกเลิกสัญญาอันเนื่องมาจากสมรสภายในเวลา 1 ปีนับจากวันที่สมรส

3) คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานจำนวนครั้งหนึ่งตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา ที่ (51) ถ้าหากคนงานดังกล่าวเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาที่ไม่กำหนดอายุสัญญาไว้และอายุการทำงานของเขา ไม่น้อยกว่า 3 ปีและไม่เกิน 5 ปี และถ้าหากอายุการทำงานครบ 5 ปีเต็มและไม่ถึง 10 ปี คนงานมีสิทธิได้รับ เงินรางวัลฯ จำนวน 2 ใน 3 ส่วนและถ้าหากอายุเวลาการทำงานครบ 10 ปีเต็ม คนงานมีสิทธิได้รับเงิน รางวัลฯ เต็มจำนวนตามสิทธิ

4) คนงานซึ่งสัญญาแรงงานของเขาสิ้นสุดลง เขามีสิทธิได้รับ ใบรับรองการสิ้นสุดการทำงาน (Certificate of End of Service) จากนายจ้าง โดยหนังสือรับรองดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยรายละเอียด ของอายุการทำงานของคนงานกับนายจ้างและอัตราค่าจ้างสุดท้ายที่เขาได้รับ และไม่นอนุญาตให้หนังสือ รับรองดังกล่าวนี้มีสำนวนใดๆ ที่อาจจะสร้างความเสียหายต่อคนงาน หรือออกมาในลักษณะที่จะลดโอกาส ในการทำงานของเขา ไม่ว่าจะ โดยเปิดเผยชัดเจนหรือมีความหมายเป็นนัยและนายจ้างจะต้องคืนให้กับ คนงานในสิ่งที่คนงาน ได้ฝากนายจ้างเก็บรักษาไว้เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ หรือหนังสือรับรองต่างๆ หรือ เครื่องมืออุปกรณ์ของใช้ต่างๆ

5. สิทธิอื่นๆ ที่ควรทราบนอกเหนือจากเงินสิทธิประโยชน์

(1) สัญญาจ้างงาน

นแบบรายบุคคล (Individual Work Contract)

องค์ประกอบของสัญญาจ้างงาน (Work Contract Structure)

มาตราที่ (27) สำหรับบุคคลที่มีอายุครบ 15 ปีสามารถลงนามในสัญญาจ้างได้ ถ้าหากสัญญาจ้างนั้น ไม่กำหนดอายุเวลาไว้และถ้าหากสัญญาจ้างกำหนดอายุเวลาไว้ ไม่นอนุญาตให้เกิน 1 ปี จนกว่าอายุจะครบ 18 ปีบริบูรณ์

มาตราที่ (28) สัญญาจ้างงานนั้นต้องเขียนให้ชัดเจนแน่นอน โดยต้องระบุไว้ในสัญญาจ้าง โดยเฉพาะ วันที่ลงนามทำสัญญา วันที่สัญญาหมดอายุ ค่าจ้าง และระยะเวลาของสัญญาถ้าสัญญา นั้น ถูกกำหนดเวลาไว้ ลักษณะของงาน และต้องร่างหรือเขียนสัญญาไว้ 3 ฉบับด้วยกัน โดย

แต่ละฝ่ายถือไว้ คนละฉบับ และฉบับที่ 3 ต้องส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประจำกระทรวง และถ้าหากไม่มีสัญญาจ้างที่เขียน ไว้อย่างชัดเจนแน่นอนก็ให้ถือว่ามีสัญญาและในกรณีนี้อนุญาตให้คนงานยื่นข้อพิพาทของตัวเองได้ทุกวิธี ในการยื่นข้อพิพาท และไม่ว่าสัญญาจ้างนั้นจะถูกกำหนดเวลาไว้หรือไม่ถูกกำหนดเวลาไว้ก็ตาม ไม่อนุญาตให้ลดค่าจ้าง ของคนงานในช่วงเวลาที่สัญญาจ้างยังคงบังคับใช้อยู่ และทุกการตกลงกันที่มีขึ้นก่อนที่สัญญาฉบับนี้จะถือ บังคับใช้จะถือว่าเป็น โฆษะ เป็นการ โฆษะ โดยทั่วไปอันเนื่องมาจากสัญญาจ้างนั้นเกี่ยวข้องกับระเบียบทั่วไป หรือไม่มีสิทธิใดๆ อันเนื่องจากการใช้ข้อตกลงนั้นขัดกับสัญญา

ไม่อนุญาตให้นายจ้างบังคับคนงานทำงานที่ไม่ตรงกับลักษณะของงานที่ได้ถูกระบุไว้ในสัญญาจ้าง หรือ ไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและประสบการณ์ต่างๆ ของคนงาน ซึ่งได้มีการตกลงกับเขานบนพื้นฐานของ ลักษณะการทำงาน

มาตราที่ (29) สัญญาจ้างทั้งหมดจะต้องถูกเขียนเป็นภาษาอาหรับ และอนุญาตให้ผนวกคำแปลด้วย ภาษาอื่นๆ ภาษาใดภาษาหนึ่งไว้กับภาษาอาหรับได้ พร้อมกับให้ยึดถือด้วยภาษาอาหรับ ในกรณีที่เกิด ความขัดแย้งใดๆ ขึ้น และข้อบัญญัติของมาตรานี้จะ ใช้กับการส่งเอกสารต่างๆ โดยทั่วไป เอกสารเผยแพร่ ต่างๆ ข้อบังคับต่างๆ และหนังสือเวียนต่างๆ ซึ่งนายจ้าง ได้ออกถึงคนงาน

มาตราที่ (30) ถ้าสัญญาจ้างงานถูกกำหนดอายุเวลาไว้ อายุของสัญญานั้นต้องไม่เกิน 5 ปี และไม่ต่ำกว่า 1 ปี และอนุญาตให้ต่ออายุสัญญาจ้างนั้น ได้อีก เมื่ออายุสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยความเห็นชอบหรือการ ตกลงกันของทั้งสองฝ่าย

มาตราที่ (31) ถ้าสัญญาจ้างงานถูกกำหนดอายุเวลาไว้และทั้งสองฝ่ายยังคงถือปฏิบัติตามสัญญานั้น อยู่หลังจากสิ้นสุดอายุเวลาของสัญญาแล้วโดยไม่มี การต่ออายุ ให้ถือว่ามี การต่ออายุ ด้วยระยะเวลาและ เงื่อนไขเดียวกับที่มีกล่าวไว้ในสัญญา ตราบใดที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่มี การตกลงต่อสัญญาใหม่ด้วยเงื่อนไขอื่นๆ และในทุกรณีต่างๆ นี้การต่ออายุสัญญาจะต้องไม่กระทบต่อสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของคนงานที่มีอยู่ ซึ่ง เกิดขึ้นในสัญญาฉบับก่อน (2) หน้าที่ของคนงาน และ นายจ้าง และการลงโทษทางวินัย Obligations of Workers and Employers and Disciplinary Penalties

1) ระยะเวลาการทดลองงานของคนงานที่จะถูกกำหนดไว้ในสัญญาจ้างนั้น มีเงื่อนไขว่าต้องไม่เกิน 100 วันทำงาน และฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดของคู่สัญญานั้น สามารถบอกเลิกสัญญาได้ใน ช่วงเวลาทดลองงาน โดยไม่ต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบแต่อย่างใดและถ้าการบอกเลิกสัญญานั้น เกิดมาจากฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานให้กับคนงาน ในช่วงเวลาของการทำงานตามบทบัญญัติ ของกฎหมายฉบับนี้ และไม่อนุญาตให้คนงานทำงานกับนายจ้างภายใต้

การทดลองงานเกินกว่า 1 ครั้ง และรัฐมนตรี จะ เป็นผู้ออกคำสั่งวางเงื่อนไขและข้อบังคับต่างๆ ของการทำงานในช่วงระหว่างการทดลองงาน

2) ในกรณีที่นายจ้างมอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งของเขา หรือส่วนหนึ่งของงานให้กับนายจ้างอีก คนหนึ่งภายใต้เงื่อนไขหรือสภาพการทำงานเดียวกัน นายจ้างที่ได้รับมอบงานนั้นจะต้องปฏิบัติกับคนงาน ของตัวเองและคนงานของนายจ้างเดิมอย่างเสมอภาคกัน ในเรื่องสิทธิต่างๆ ทั้งหมด และนายจ้างทั้งสองคน ต้องร่วมกันรับผิดชอบในความสัมพันธ์อันนี้

3) นายจ้างที่ทำสัญญาเพื่อปฏิบัติงาน โครงการของรัฐบาลหรือนำคนงานไปทำงานในพื้นที่ต่างๆ ที่ห่างไกลจากเขตตัวเมือง จำเป็นต้องจัดที่พักที่เหมาะสมให้กับคนงานและต้องจัดรถรับส่งคนงานสำหรับ สถานที่ต่างๆ ที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง โดยไม่เรียกเก็บ (ค่าบริการ ใดๆ) จากคนงาน ในกรณีที่นายจ้าง ไม่จัดที่พักให้คนงาน คนงานต้องได้รับค่าที่พักที่เหมาะสมแทน โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้กำหนดสำหรับ สถานที่ๆ อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง และเงื่อนไขของที่พักที่เหมาะสม ตลอดจนค่าที่พักด้วย

4) นายจ้างต้องแขวนป้ายหรือติดป้ายบตลงโทษต่างๆ ไว้ในสถานที่เปิดเผย ณ ที่ทำงาน ซึ่งอนุญาต ให้ลงนามและสั่งลงโทษคนงานที่กระทำความผิดหรือฝ่าฝืน โดยในแผ่นป้ายของบตลงโทษนั้นจะต้อง ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่

ก. ต้องระบุความผิดหรือการฝ่าฝืนต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากคนงาน พร้อมทั้งบตลงโทษ ข. บตลงโทษต่างๆ นั้น จะต้องเป็นลำดับหรือเป็นขั้นเป็นตอน สำหรับการทำความผิด ค. จะต้องไม่สั่งลงโทษในความผิดเพียงอย่างเดียวมากกว่า 1 การลงโทษ ง. จะต้องไม่ลงโทษคนงานในความผิดที่เขาปฏิบัติผ่านไปแล้วเกิน 15 วันนับจากวันที่ทำ

ข. จะต้องไม่สั่งลงโทษคนงานสำหรับความผิดที่เขาทำนอกที่ทำงาน เว้นแต่ความผิดนั้นมีความ เกี่ยวพันกับการทำงาน

5) นายจ้างต้องได้รับความเห็นชอบเรื่องบตลงโทษต่างๆ จากกระทรวงกิจการสังคมและแรงงาน ก่อนจะถือปฏิบัติหรือบังคับใช้และกระทรวงฯ จะต้องปรับหรือแก้ไขให้เป็นไปตามลักษณะของธุรกิจหรือ กิจการของสถานประกอบการและสภาพการทำงาน ในสิ่งที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ และกระทรวงฯ จะต้องเสนอตารางกฎข้อบังคับต่างๆ เหล่านี้กับองค์การที่เกี่ยวข้องถ้ามี และถ้าหากองค์การ ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวไม่มี กระทรวงฯ จะต้องหันไปหาสหภาพทั่วไป (General Union) เพื่อให้เขาแสดง ความคิดเห็นหรือให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อตารางกฎข้อบังคับนี้

6) ไม่อนุญาตให้สั่งลงโทษคนงาน เว้นแต่หลังจากมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสิ่งที่ถูก พาดพิงไปยังคนงานและต้องฟังคำชี้แจงของคนงานและให้เขาแก้ต่างหรือต่อสู้

ป้องกันและต้องยื่นยันหรือ รับรองเรื่องดังกล่าวไว้ในบันทึกรายงานที่จะถูกเก็บไว้ในแฟ้มส่วนตัวของพนักงานด้วย และต้องแจ้งให้ พนักงานทราบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการสั่งลงโทษ ชนิดของการลงโทษ ขนาดของการลงโทษ และสาเหตุการสั่งลงโทษ และการลงโทษที่เขาจะได้รับ ในกรณีที่หวนกลับไปทำอีก

7) ไม่อนุญาตให้ดำเนินการตัดเงินค่าจ้างของพนักงานเกิน 5 วันต่อเดือน และถ้าหากการลงโทษ ดังกล่าวนั้นมีปริมาณที่เกินจากนั้น ก็ให้หักเพิ่มจากค่าจ้างของเดือนข้างหน้า หรือเดือนถัดไป

8) อนุญาตให้พนักงานหยุดงานเพื่อประโยชน์ของการสอบสวนซึ่งนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างกำลัง ดำเนินการอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 10 วัน และเมื่อการสอบสวนต่อพนักงานจบสิ้นลง และเขาไม่มีส่วนในการ รับผิดชอบ ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเขาในช่วงระยะเวลาของการหยุดงานนั้น

9) นายจ้างต้องเอาเงินที่หักไปจากค่าจ้างของพนักงานนั้น ไปเก็บเข้ากองทุนที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเฉพาะ เพื่อใช้จ่ายในด้านต่างๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ กลับมาสู่พนักงานและจะต้องบันทึกการสั่งลงโทษพนักงานโดยการหักเงินค่าจ้างนี้ไว้ในแฟ้มเฉพาะ ซึ่งจะต้อง ระบุชื่อของพนักงาน ปริมาณของการหักเงิน และสาเหตุของการสั่งลงโทษด้วย และในกรณีที่สถาน ประกอบการมีการเคลียร์บัญชีหรือสะสางชำระหนี้ จำนวนเงินที่ถูกหักเก็บไว้ในกองทุนที่มีอยู่นั้น จะต้อง นำมาเฉลี่ยจ่ายให้กับพนักงานทุกๆ คนที่ยังคงเหลืออยู่ในช่วงเวลาที่มีการสะสางนั้น ในอัตราส่วนของเวลา การทำงานของแต่ละคน

รัฐมนตรีกิจการสังคมและแรงงาน จะเป็นผู้ออกคำสั่งเกี่ยวกับกฎข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการจัดตั้ง กองทุนที่กล่าวถึงและแนวทางการจ่ายเงิน

(3) การสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (Termination of Work Contract)

3.1) นายจ้างสามารถเลิกจ้างพนักงานโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบหรือโดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย หรือเงิน รางวัลสิ้นสุดการทำงานใดๆ ถ้าพนักงานกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

1. ถ้าพนักงานกระทำความผิด เป็นผลก่อให้เกิดความขาดทุนอย่างรุนแรงแก่นายจ้าง
2. ถ้าถูกยื่นยันว่าพนักงานนั้น ได้งานทำอันเนื่องมาจากการทุจริตหรือการใช้เล่ห์เหลี่ยม
3. ถ้าพนักงานเปิดเผยความลับที่เป็นเรื่องเฉพาะของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเหตุทำให้เกิด ความขาดทุนและความเสียหายขึ้นกับสถานประกอบการ

3.2) นายจ้างสามารถเลิกจ้างพนักงานในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

1. เมื่อพนักงานถูกตัดสินครั้งสุดท้ายด้วยคดีอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อเกียรติหรือความเป็นที่ ไว้วางใจหรือความน่าเชื่อถือหรือด้านศีลธรรม

2. ถ้าคนงานกระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อมารยาทสาธารณะในสถานที่ทำงาน

3. ถ้าคนงานทำร้ายเพื่อนร่วมงานของเขาคนใดคนหนึ่งหรือนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง ในระหว่างปฏิบัติงานหรือด้วยสาเหตุของการทำงาน

4. ถ้าคนงานบกพร่องหรือเบาความในหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดตามข้อตกลงในสัญญาจ้างและบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้

5. ถ้าถูกยืนยันว่าคนงานกระทำการฝ่าฝืนต่อคำสั่งต่างๆ ของนายจ้างบ่อยครั้ง และกรณีต่างๆ เหล่านี้ การเลิกจ้างคนงานจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิการ ได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานของคนงานแต่อย่างใด

3.3) คนงานที่ถูกเลิกจ้าง (dismissed) ในกรณีใดกรณีหนึ่งที่กล่าวมาแล้วในมาตรานี้ มีสิทธิในการต่อสู้ หรือคัดค้าน (object against) ในคำสั่งการเลิกจ้างต่อกรมแรงงาน และกรณีดังกล่าวเป็นไปตามการ ดำเนินการต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้ และถ้าถูกยืนยันด้วยคำตัดสินครั้งสุดท้ายว่านายจ้างได้ ทำการเลิกจ้างคนงานอย่างไม่เป็นธรรม คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานและค่าชดเชยต่อผลกระทบที่ทำให้เขาได้รับความเดือดร้อนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และในทุกกรณีเหล่านี้ทั้งหมด นายจ้างต้องแจ้งกระทรวงกิจการสังคมและแรงงานได้ทราบถึงคำสั่งเลิกจ้างและสาเหตุต่างๆ และ กระทรวงฯ จะดำเนินการแจ้งหน่วยงานทบทุนโครงสร้างกำลังแรงงานทราบต่อไป

3.4) ถ้าคนงานขาดงาน โดยไม่แจ้งสาเหตุที่รับฟังได้เป็นเวลา 7 วันต่อเนื่องหรือ 20 วันแบบไม่ต่อเนื่อง ในช่วงระหว่าง 1 ปี อนุญาตให้นายจ้างพิจารณาได้ว่าเขาได้ลาออกแล้วโดยหลักการ และในกรณีนี้ บทบัญญัติของมาตรา (53) ของกฎหมายฉบับนี้จะใช้บังคับในเรื่องคนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุด การทำงาน

3.5) ถ้าคนงานถูกขังด้วยสาเหตุที่นายจ้างกล่าวหาเขา เป็นการกักขังแบบเพื่อไว้ก่อนหรือเป็นการ ปฏิบัติตามคำพิพากษาคัดสินของศาลที่ยังไม่สิ้นสุด ให้ถือว่าคนงานถูก ให้หยุดงานและไม่อนุญาตให้ นายจ้างเลิกสัญญาจ้างเว้นแต่ถ้าหากว่าคนงานถูกตั้งข้อหาด้วยคำตัดสินครั้งสุดท้ายและถ้าหากมีคำตัดสิน ออกมาว่าเขาวินิจฉัยจากข้อกล่าวหาหนึ่งข้อกล่าวหาหรือหลายข้อกล่าวหาที่นายจ้างได้พาดพิง ไปยังเขา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างของเขาจากเวลาที่สั่งหยุดงานเขาพร้อมกับต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับเขาด้วยเป็น ค่าชดเชยที่ยุติธรรม ซึ่งศาล จะเป็นผู้กำหนด

3.6) ถ้าหากสัญญาแรงงานไม่ถูกกำหนดอายุเวลา อนุญาตให้แต่ละฝ่ายของคู่สัญญานั้นเลิกสัญญาได้ หลังจากที่ได้แจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและการแจ้ง (ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ) นั้นต้องเป็นไปตามแนวทาง ต่อไปนี้

3.6.1 คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ต้องแจ้งให้ทราบก่อนล่วงหน้าเป็นเวลา 3 เดือนก่อนที่ จะเลิกสัญญา

3.6.2 คนงานที่ได้รับค่าจ้างในหมวดอื่นๆ จะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อยเป็นเวลา 1 เดือน ก่อนจะเลิกสัญญา และถ้าหากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เป็นผู้เลิกสัญญาไม่รักษาระยะเวลา การแจ้งเตือน เขา จะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยในระยะเวลาของการแจ้งเตือนให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง เท่ากับ ค่าจ้างของคนงาน จาก ระยะเวลาเดียวกัน

3.6.3 ถ้าหากการแจ้งบอกเลิกสัญญาเกิดขึ้นมาจากฝ่ายนายจ้าง คนงานมีสิทธิหยุดงาน เป็นเวลา 1 วันเต็มๆ ในสัปดาห์นั้นหรือ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ดังกล่าว เพื่อให้คนงานไปหางานอื่นทำ พร้อมกับเขายังมี สิทธิได้รับเงินค่าจ้างของเขาใน 1 วัน หรือ ชั่วโมงต่างๆ (8 ชั่วโมง) ที่เขาหยุดงาน ไปด้วย และสำหรับคนงาน มีสิทธิกำหนดวันที่เขาจะหยุดงานและเวลาต่างๆ ที่เขาจะหยุดงานได้ โดยมีเงื่อนไขว่าเขาต้องแจ้งให้นายจ้าง ทราบล่วงหน้าก่อนหยุดอย่างน้อย 1 วัน

3.6.4 นายจ้างสามารถที่จะให้คนงานหยุดทำงานได้ในช่วงเวลาของการแจ้งเตือนพร้อมกับให้คิด ค่าณระยะเวลาการทำงานของคนงานต่อเนื่องไปจนถึงวันที่สิ้นสุดการแจ้งเตือนและคนงานมีสิทธิได้รับ เงินค่าจ้างจากช่วงเวลาของการแจ้งเตือนดังกล่าว

3.7) ไม่อนุญาตให้นายจ้างใช้สิทธิของการบอกเลิกจ้างตามสิทธิที่ได้รับในมาตราที่ผ่านมา โดยการ บอกเลิกจ้างระหว่างที่คนงานลาหยุดพักผ่อนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจากการหยุดต่างๆ ที่ ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้

3.8) ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างคนงาน โดยไม่มีเหตุผลหรืออันเนื่องด้วยสาเหตุด้านกิจกรรมของเขาก่อนที่ เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานหรือด้วยสาเหตุของการเรียกร้องหรือการทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ถูก บัญญัติไว้ตามข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ ดังที่ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างคนงานด้วยสาเหตุของเพศหรือ เชื้อชาติหรือศาสนา

3.9) ถ้าสัญญาแรงงานมีกำหนดระยะเวลาและฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาบอกเลิกสัญญาโดยไม่ชอบ ธรรม ฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง จากสิ่งที่เขาได้รับผลกระทบหรือ ความเดือดร้อน โดยจำนวนเงินค่าชดเชยนั้นจะต้องไม่เกินจากค่าจ้างของ คนงานที่เขาจะได้รับจากระยะเวลา ที่เหลืออยู่ของสัญญา ซึ่งการกำหนดผลกระทบหรือความเดือดร้อนสำหรับทั้งสองฝ่ายของคู่สัญญานั้นจะถูก คຸ້ມครองให้เป็นไปตามประเพณีปฏิบัติทางการค้า ลักษณะของงาน ระยะเวลาของสัญญา และเป็นไปตาม แนวทางการพิจารณาต่างๆ ทั่วไปทั้งหมดที่จะมีผลกระทบกับความเดือดร้อน โดยที่ความเดือดร้อนนั้นยังคง อยู่และระยะเวลาของความเดือดร้อนดังกล่าวและสิ่งทีอาจจะเป็นสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่งเกี่ยวกับหนี้สินต่างๆ จะถูกลด

มูลค่าของค่าชดเชยลงได้ (หมายความว่า การที่อีกฝ่ายหนึ่งมีหนี้สิน ก็สามารถลดเงินค่าชดเชยจากเขาลงได้)

3.10) คนงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องมีหนังสือแจ้งเตือนพร้อมกับมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้น บริการด้วย ในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

1. ถ้าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามตัวบทหรือข้อบัญญัติในสัญญาหรือข้อบัญญัติของกฎหมาย

2. ถ้าหากคนงานถูกนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายร่างกายหรือทำอันตราย หรือด้วยการ ขูยจากคนใดคนหนึ่งจากบุคคลทั้งสอง (นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง)

3. ถ้าหากการที่คนงานยังคงทำงานอยู่ต่อไปนั้น ทำให้เขาไม่ได้รับความปลอดภัย ต่อร่างกาย และสุขภาพของเขา โดยต้องเป็นไปตามคำสั่งจากคณะกรรมการตัดสินทางการแพทย์ประจำกระทรวง สาธารณสุข

4. ถ้าหากว่านายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างสอดแทรกการฉ้อโกงหรือน้อฉลในสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับเงื่อนไขของการทำงานไว้ขณะมีการทำสัญญา

5. ถ้าหากนายจ้างกล่าวหาคนงานกระทำความผิดซึ่งทำให้เขาถูกลงโทษทางอาญา (Criminal or Penal) แต่คำตัดสินออกมาเป็นที่สิ้นสุดว่าเขาเป็นผู้บริสุทธิ์

6. ถ้าหากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง กระทำสิ่งที่เสื่อมเสียต่อศีลธรรมและมารยาทต่อคนงาน

3.11) สัญญาแรงงานจะสิ้นสุดลงด้วยการเสียชีวิตของคนงานหรือเป็นที่ยืนยันว่าเขาหมดสมรรถภาพ จากการปฏิบัติงานหรือด้วยสาเหตุของการป่วย ซึ่งการลาป่วยของเขาได้หมดลงแล้วดังกล่าวนั้นด้วย ใบรับรองแพทย์ที่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ

3.12) สัญญาแรงงานจะสิ้นสุดลงในกรณีต่างๆ ต่อไปนี้

- มีคำตัดสินครั้งสุดท้ายออกมา ประกาศอย่างเปิดเผยถึงการล้มละลายของนายจ้าง

- ปิดกิจการหรือปิดสถานประกอบการตลอดไป

ส่วนในกรณีขายกิจการหรือสถานประกอบการ หรือรวมกิจการหรือสถานประกอบการ ไปไว้ใน กิจการของคนอื่น หรือถ่ายโอนกิจการหรือสถานประกอบการ โดยการรับมรดกหรือการให้ หรือโดยวิธีอื่นๆ จากที่กล่าวมา เกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ตามกฎหมายนั้น แน่นอนสัญญาแรงงานนั้นยังคงมีผลบังคับใช้ อยู่ต่อไปในบุคคลที่ตามมาภายหลัง ด้วยเงื่อนไขอันเดียวกันกับที่มีกล่าวไว้ในสัญญาและข้อบังคับต่างๆ และ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของนายจ้างคนก่อนที่มีต่อคนงานนั้น ก็จะถูกลำโอนไปสู่ นายจ้างคนใหม่ที่มาแทนที่ นายจ้างคนเก่าต่อไป

4) การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

1) มีการบังคับใช้บทบัญญัติการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ตามกฎหมายประกันสังคม บทบัญญัติ การประกันอุบัติเหตุจากการทำงานของกฎหมายประกันสังคม) นี้ สำหรับผู้ประกันตนที่อยู่ ภายใต้การประกันนี้จะมาแทนที่บทบัญญัติต่างๆ ที่มีกล่าวไว้ในมาตราต่างๆ ต่อไปนี้ สำหรับการ ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคร้ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงาน

2) ถ้าหากคนงานประสบอุบัติเหตุใดอุบัติเหตุหนึ่งด้วยสาเหตุจากการทำงานหรือในระหว่างการทำงานหรือในถนนหรือในเส้นทางที่ไปทำงานและกลับจากการทำงาน นายจ้างต้องแจ้งอุบัติเหตุดังกล่าว ทันทีที่เกิดอุบัติเหตุหรือทันทีที่ทราบว่าจะเกิดอุบัติเหตุ ตามแต่สถานการณ์ต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. สถานีตำรวจที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

2. กรมแรงงานที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

3. สำนักงานประกันสังคมหรือบริษัทประกันที่ให้ประกันแก่คนงานเหล่านั้นต่อการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และอนุญาตให้คนงานเป็นผู้แจ้งเหตุนี้ได้ ถ้าหากสภาพของเขาเอื้ออำนวย ในเรื่องดังกล่าว เหมือนที่อนุญาตให้บุคคลที่จะเป็นตัวแทนดำเนินการดังกล่าวแทน ได้

3) เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายเลขที่ (1) ประจำปี 1999 เกี่ยวกับการประกันสุขภาพ คนต่างชาติและการกำหนดค่าธรรมเนียมในการให้บริการต่างๆ ด้านสุขภาพ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลคนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานหรือโรคร้ายจากการทำงาน ณ โรงพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งของรัฐบาลหรือสถานบำบัดรักษาในท้องถิ่น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวจะต้องมีค่า ยา ค่าใช้จ่ายการ โยกย้าย (ค่าขนส่ง) และแพทย์ผู้รักษาจะต้องกำหนดช่วงเวลาของการบำบัดรักษา เพอร์เซ็นต์หรืออัตราส่วนของการเสียสมรรถภาพจากการทำงานที่จะเกิดขึ้นตามมาในภายหลัง อันเนื่องจากการ ประสบอุบัติเหตุและขีดความสามารถของคนงานในการทำงานต่อไปเอาไว้ในรายงานของเขาด้วย และอนุญาตให้ทั้งคนงานและนายจ้าง กัดค้านรายงานทางการแพทย์ได้ต่อหน้าคณะกรรมการตัดสิน ทางกรมแพทย์ประจำกระทรวงสาธารณสุข โดยทำเป็นหนังสือคำร้องยื่นต่อกรมที่เกี่ยวข้องภายในเวลา 1 เดือน นับจากวันที่ทราบเรื่อง (ที่อยู่ในรายงาน) ดังกล่าว

4) นายจ้างต้องส่งรายงานสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคร้ายที่เกิดจากตำแหน่งงาน ซึ่งเกิดขึ้นในสถานประกอบการของตนเองให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ และรัฐมนตรี จะเป็นผู้ ออกคำสั่งเกี่ยวกับกำหนดเวลาการส่งรายงานนั้น

5) คนงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือประสบ โรคร้ายอันเกิดขึ้นจากตำแหน่งงาน มีสิทธิ ได้รับค่าจ้างของเขาตลอดระยะเวลาของการรักษาพยาบาล ซึ่งแพทย์จะเป็นผู้กำหนด

และถ้าหากระยะเวลา การรักษาพยาบาลนั้นเกิน 6 เดือน คนงานนั้นจะได้รับค่าจ้างเพียงครั้งเดียว เท่านั้นจนกว่าจะหายเจ็บป่วย หรือ ถูกยืนยันว่าไร้สมรรถภาพจากการทำงานหรือเสียชีวิต

6) คนงานที่ประสบอุบัติเหตุหรือทายาทผู้มีสิทธิของเขา มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากการประสบ อุบัติเหตุจากการทำงานหรือจากการประสบ โรคร้าย ไข้เจ็บจากตำแหน่งงาน เป็นไปตาม ตารางซึ่งออกมาโดย คำสั่งของรัฐมนตรี หลังจากที่รัฐมนตรีนั้น ได้รับความเห็นจากรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุขแล้ว

7) สิทธิในการได้รับเงินค่าทดแทนของคนงาน อันเนื่องมาจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน นั้นจะตกไป ถ้าหากผลการสอบสวนยืนยันว่า

7.1 คนงานนั้นเจตนาให้ตัวเองได้รับอุบัติเหตุดังกล่าว

7.2 การได้รับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุการปฏิบัติตัวที่ไม่ดี และเกิดจากตัวคนงานเอง และให้ถือว่าอยู่ในบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทุกการกระทำที่เกิดขึ้นกับผู้ประสบเหตุดังกล่าวภายใต้ฤทธิ์ของ สุราหรือยาเสพติดทั้งหลายและทุกการฝ่าฝืนคำสั่งหรือกฎข้อบังคับเฉพาะในเรื่องการป้องกันอันตรายจาก การทำงาน และอันตรายจากตำแหน่งงาน ที่ถูกแขวนหรือติดไว้ในสถานที่เปิดเผยที่ใดที่หนึ่งในสถานที่ ทำงาน สิ่งดังกล่าวนี้ ครอบคลุมที่ไม่เกิดการเสียชีวิตหรือการพิการอย่างถาวรที่เกินกว่าอัตราส่วน 25 เปอร์เซ็นต์ จากส่วนทั้งหมดอันเนื่องจากการประสบอุบัติเหตุดังกล่าว

8) ถ้าหากคนงานประสบ โรคใด โรคหนึ่งจากโรคต่างๆ ของตำแหน่งงานนั้น หรือมีอาการของโรค ที่เกิดจากตำแหน่งงานปรากฏขึ้นกับเขาขณะที่เขายังทำงานอยู่หรือหลังจากที่เขาเลิกทำงานไปแล้วภายใน เวลา 1 ปี บทบัญญัติต่างๆ ของมาตราที่ (93, 94, 95) ของกฎหมายฉบับนี้ก็จะถือว่ายังใช้บังคับอยู่กับคนงาน

9) รายงานทางการแพทย์ที่ออกมาโดยแพทย์ผู้รักษา หรือสิ่งที่คณะกรรมการตัดสินใจทางการแพทย์ได้มีมติไว้ เกี่ยวกับอาการหรือสภาพของคนงานที่ประสบเหตุผู้ นั้น จะเป็นสิ่งที่มา กำหนดความ รับผิดชอบของนายจ้างคนก่อน (ที่คนงานเคยทำงานกับเขา) และนายจ้างเหล่านั้น แต่ละคน เป็นไปตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่คนงาน ได้ทำงานมา จำเป็นต้องรับผิดชอบ ถ้าหากอุตสาหกรรมและงานต่างๆ ที่ คนงานเหล่านั้น ได้ทำ เป็นงานที่จะมีโรคร้ายเกิดขึ้น ซึ่งเป็นโรคที่คนงานผู้นั้นประสบอยู่ คนงานหรือทายาทผู้มีสิทธิของเขาจะได้รับเงินค่าทดแทนตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ (94) จากองค์การประกันสังคมหรือบริษัทประกันภัยที่ทำประกันคนงานผู้นั้นไว้ เป็นไปตามสภาพ และ แต่ละหน่วยงานดังกล่าว (สำนักงานประกันสังคมหรือบริษัทประกันภัย) นั้นจะไปเรียกร้องจากนายจ้างคน ก่อนๆ ในการที่พวกเขาต้องปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกบัญญัติไว้ในข้อที่ (1) ของมาตราที่ (5) การลงโทษ Penalties

9.1 เพื่อไม่ให้กระทบการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ผู้ใดที่ฝ่าฝืน หรือกระทำความผิดบทบัญญัติของมาตรา 8 และ 35 ของกฎหมายฉบับนี้ จะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงิน ไม่เกิน 500 ดินาร์ และในกรณีที่กระทำการฝ่าฝืนซ้ำหรือทำผิดซ้ำภายใน 3 ปี นับจากวันที่มีคำตัดสิน ครั้งสุดท้าย โทษนั้นจะทวีคูณขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว

9.2 เพื่อไม่ให้กระทบการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ผู้ใดที่ฝ่าฝืน หรือกระทำความผิดข้อบัญญัติในข้อที่ 3 ของมาตรา 10 ของกฎหมายฉบับนี้ จะถูกลงโทษด้วยการจำคุกเป็นเวลา ไม่เกิน 3 ปี และด้วยการปรับเป็นเงิน ไม่ต่ำกว่า 1,000 ดินาร์ และไม่เกิน 5,000 ดินาร์ หรือด้วยโทษอย่างหนึ่ง อย่างใดจากโทษทั้งสองประการนี้

9.3 ในกรณีการฝ่าฝืนหรือการทำความผิดบทบัญญัติมาตราที่ 57 ของกฎหมายฉบับนี้ นายจ้างจะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงินไม่เกินจำนวนเงินรวมของเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบรรดาคณงาน ซึ่ง นายจ้างจ่ายค่าเช่าและสิ่งดังกล่าวจะต้องไม่กระทบในการที่นายจ้างต้องปฏิบัติการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ ต่างๆ เหล่านั้นแก่บรรดาคณงาน และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ (57)

9.4 เพื่อไม่ให้เกิดการกระทบกับการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ ผู้ใดขัดขวางเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่รัฐมนตรีได้กำหนดให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ถูกบัญญัติไว้ใน มาตราที่ 133 และ 134 ของกฎหมายฉบับนี้ ไม่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ จะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับ เป็นเงินไม่เกิน 1,000 ดินาร์

9.5 เพื่อไม่ให้กระทบต่อการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ ผู้ใด ที่ฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดบทบัญญัติที่เหลืออยู่ของกฎหมายฉบับนี้และมติหรือคำสั่งต่างๆ ที่มีการบังคับใช้ กับเขา เขาจะต้องถูกลงโทษดังต่อไปนี้

- ส่งหนังสือแจ้งเตือนถึงผู้กระทำการฝ่าฝืนหรือกระทำความผิด ให้เลิกฝ่าฝืนหรือเลิกทำผิด ซึ่งกระทรวงฯ จะเป็นผู้กำหนดขึ้นมา ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

- ถ้าหากความผิดหรือการฝ่าฝืนนั้นยังไม่ได้รับการแก้ไขภายในระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้ ผู้กระทำความผิดหรือผู้ฝ่าฝืนนั้นจะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงิน ไม่ต่ำกว่า 100 ดินาร์ และไม่เกิน 180-200 ดินาร์ จากคณงานแต่ละคนที่มีความผิดและในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำอีกภายในเวลา 3 ปี นับจากวันที่ออกคำ ตัดสินครั้งสุดท้ายแล้ว โทษจะทวีคูณขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว

ผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งพักกิจการหรือหยุดกิจการที่ออกมาเพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรา 135 โดยไม่มีการ แก้ไขไปตามที่ผู้ตรวจที่เกี่ยวข้องได้ประกาศไว้เขาจะต้องถูกลงโทษด้วยการจำคุกเป็นระยะเวลา ไม่เกิน 6 เดือน และปรับเป็นเงินไม่เกิน 1,000 ดินาร์ หรือด้วยโทษอย่างใดอย่างหนึ่งในสองประการ

ประเทศอิสราเอล

สิทธิประโยชน์เงินคืนภาษี

ปัจจุบันประเทศอิสราเอลไม่มีการคืนเงินภาษีให้กับแรงงานต่างชาติแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีสิทธิยื่นขอคือภาษีจากการอิสราเอลได้ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศอิสราเอล เฉพาะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2548 โดยต้องยื่นคำขอกภายใน 6 ปี นับแต่ปีที่มีสิทธิขอคืนภาษีจากการ อิสราเอล เช่น

- ผู้ที่ทำงานในปี 2546 ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. 2552
- ผู้ที่ทำงานในปี 2547 ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. 2553
- ผู้ที่ทำงานในปี 2548 ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. 2554

นั่นหมายความว่า ถ้าแรงงานไทยที่เคยทำงานในประเทศอิสราเอลในช่วงปี 2546 ถึง 2548 และยังไม่เคยยื่นเรื่องเลย จะไม่มีสิทธิได้เงินภาษีคืน เนื่องจากได้สิ้นสุดระยะเวลาการยื่นขอแล้ว นอกจากนี้ กฎหมาย ฉบับใหม่ของประเทศอิสราเอลได้กำหนดว่าตั้งแต่ 2549 เป็นต้นไป นายจ้างจะไม่มีการหักภาษีแต่อย่างใด ดังนั้น จึงไม่มีการคืนภาษี

สิทธิประโยชน์ของแรงงานประเทศอิสราเอล

ข้อกำหนดที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศอิสราเอล

1. สัญญาจ้างงาน แรงงานต่างชาติทุกคนมีสิทธิได้รับสัญญาจ้างงานจากนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่ตนเข้าใจ ซึ่งต้องระบุเงื่อนไขการจ้างงานโดยละเอียด เช่น ชื่อนายจ้าง ชื่อลูกจ้าง ลักษณะ งานที่ทำ ค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลาป่วย การประกันสุขภาพ ที่พักซึ่งนายจ้าง จัดให้ และรายละเอียดการหักค่าจ้าง

2. ค่าจ้างพื้นฐาน ทุกคนที่ทำงานในประเทศอิสราเอลมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทางการจะประกาศปรับเป็นระยะๆ ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานเต็มเวลา 186 ชั่วโมงต่อเดือน คือ 5,000 เซกเกล อัตราค่าจ้างขั้นต่ำการทำงานเป็นรายชั่วโมงคือ ชั่วโมงละ 26.88 เซกเกล

3. ค่าล่วงเวลา ลูกจ้างที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่า ล่วงเวลาในชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป โดย 2 ชั่วโมงแรกที่เกินชั่วโมงทำงานปกติ จะรับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 125% ของค่าจ้างปกติ ส่วนชั่วโมงที่ 3 เป็นต้นไป จะได้รับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 150% ของค่าจ้างปกติ

4. วันรับค่าจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าจ้างภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

5. การหักเงินจากค่าจ้าง นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างของแรงงานต่างชาติได้ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ภาษีรายได้ การประกันสังคมแห่งชาติ ค่าที่พักอาศัย เงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อนจะต้อง ได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตามจำนวนเงินที่หัก ในแต่ละเดือนรวมกันแล้วต้อง ไม่เกิน 25% ของค่าจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินลูกจ้างเกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ในกรณีต่อไปนี้

1. ภาษีรายได้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2558 เป็นต้นไป รัฐบาลอิสราเอลได้ออกกฎหมายการ จัดเก็บภาษีแบบใหม่ โดยยกเลิกการได้รับเครดิตภาษีต่อเดือนสำหรับแรงงานต่างชาติ ทำให้แรงงานต่างชาติ ในภาคเกษตรและก่อสร้างต้องจ่ายภาษีเพิ่มขึ้น กล่าวคือ แรงงานต่างชาติ จะต้องจ่ายภาษีรายได้ประมาณร้อยละ 10 ของรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 5,280 เซกเซล ร้อยละ 14 หากรายได้มากกว่า 5,281 - 9,000 เซกเซล

2. การประกันสังคมแห่งชาติ (National Insurance Institute) หรือภาษาฮีบรู เรียกว่า “Bituach Leumi (بيتัว ลีอูมิ)” แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจะได้รับความคุ้มครองจากสถาบัน ประกันสังคมแห่งชาติในกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน นายจ้างเสียชีวิต หรือล้มละลาย ซึ่งการจ่ายเงินสมทบ นายจ้างมีสิทธิหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง 0.04% ของค่าจ้างไม่เกิน 5,171 เซกเซล และ 0.87% จากเงินค่าจ้างที่ เกินจาก 5,171 เซกเซล ของค่าจ้างลูกจ้างในแต่ละเดือน

3. การประกันสุขภาพส่วนบุคคล (Health Insurance) นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพกับบริษัทเอกชนให้ลูกจ้างแรงงานต่างชาติของตนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ซึ่งเงิน ประกันสุขภาพนี้ นายจ้างมีสิทธิหักจากลูกจ้างส่วนหนึ่งดังนี้

- งานดูแลคนชราหรือพิการ หักได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไป หรือ 124.73 เซกเซล ต่อเดือน แล้วแต่ว่าจำนวนใดต่ำกว่ากัน

- งานอื่นๆ เช่น งานเกษตร หักได้ไม่เกิน 1/3 ของเงินที่นายจ้างจ่าย หรือสูงสุดไม่เกิน 124.73 เซกเซลต่อเดือน แล้วแต่ว่าจำนวนใดต่ำกว่ากัน

6. ที่พักอาศัยที่เหมาะสม นายจ้างจะต้องจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง (เฉพาะแรงงานต่างชาติ) ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน และอนุญาตให้ลูกจ้างอยู่ได้ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 7 วัน หลังจากเลิกจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้างระหว่างกัน

นายจ้างสามารถหักเงินค่าที่พักได้ตามกฎหมาย

แต่หากที่พักที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเป็นของนายจ้างเอง นายจ้างสามารถหักค่าที่พักได้เพียงครั้งหนึ่ง ของอัตราที่กฎหมายอนุญาตให้หักได้

7. การหักค่าไฟฟ้าและน้ำประปา กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักค่าไฟฟ้าและน้ำประปา และค่าภาษี โรงเรือนจากเงินเดือนของลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานประเภทอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานประเภทการดูแลสุขภาพ ได้ไม่เกิน 92.27 เซนต์ต่อเดือน

8. รายละเอียดการหักเงินจากค่าจ้าง นายจ้างต้องระบุในใบรับเงินเดือนของลูกจ้าง

9. วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดประจำสัปดาห์ไม่ต่ำกว่า 36 ชั่วโมง ซึ่งอาจเป็นวัน สุกร์ เสาร์ อาทิตย์ ขึ้นอยู่กับศาสนาของลูกจ้าง แต่อาจไม่ใช่กับงานดูแลคนชราหรือพิการ ซึ่งหยุดพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี คนงาน ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 12 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง ใน 4 ปีแรกของการทำงาน 14 วัน ในปีที่ 5 ของการทำงาน 16 วัน (หากทำงานดูแลคนชราฯ หรือก่อสร้าง ใน ปีที่ 6 ของการทำงาน 18 วัน และในปีที่ 7 ของการทำงาน 21 วัน)

- วันหยุดตามประเพณี คนงานมีสิทธิหยุดตามประเพณี ศาสนา ของคนงาน ไม่เกิน 9 วันต่อปี

- ค่าชดเชย หลังจากครบหนึ่งปีของการทำงาน หากนายจ้างเลิกจ้างหรือครบสัญญาจ้างงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตรา 1 เดือน ต่อ 1 ปีในการทำงาน และในกรณีการจ้างงานสิ้นสุดเพราะ นายจ้างล้มละลาย หรือตามภายหลังจากที่คนงานทำงานมาครบ 1 ปี คนงานมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามอัตรา ข้างต้น เช่นกัน

10. ค่าจ้างในวันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยสูงสุดไม่เกิน 90 วัน โดยแสดง ใบรับรองแพทย์ลงความเห็นและระบุว่าจำเป็นต้องหยุดงาน ดังนี้

- ลาป่วยวันแรก ไม่ได้รับค่าจ้าง - ลาป่วยวันที่ 2 และ 3 ได้รับค่าจ้าง 50% ของค่าจ้างปกติ

- ลาป่วยวันที่ 4 เป็นต้นไป ได้รับค่าจ้างตามปกติ จนถึงระยะเวลาสูงสุดตามกำหนด 11. การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน หากต้องการลาออก ต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้า ดังนี้

- ทำงานมาแล้ว 6 เดือน ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 วัน

- ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 7 - 11 เดือน ต้องแจ้งล่วงหน้า 6 วัน บวก 2.5 วันของจำนวนเดือนที่ได้ ทำงานมา

- อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน

สำหรับนายจ้างซึ่งต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามเกณฑ์ข้างต้นเช่นกัน หาก ทั้งนายจ้างหรือลูกจ้าง ไม่ได้แจ้งล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าชดเชยให้อีกฝ่ายหนึ่งเท่ากับค่าจ้างปกติที่ต้องจ่ายให้ ลูกจ้าง ในช่วงนั้น

12. การย้ายนายจ้าง

เฉพาะนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงาน เท่านั้น ที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้

แรงงานต่างชาติจะเริ่มทำงานยังไม่ได้ จนกว่ากระทรวงมหาดไทยได้ตรวจสอบว่านายจ้างนั้น ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ และออกใบอนุญาตทำงานให้โดยประทับในหนังสือเดินทางแล้ว

แรงงานต่างชาติที่ยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้าง จะต้องแจ้งบริษัทจัดหางานที่ดูแลคนงานและ นายจ้าง ซึ่งจะอนุญาตให้หานายจ้างใหม่ภายใน 90 วัน หากลูกจ้างได้นายจ้างใหม่ ต้องแจ้งนายจ้างเดิมและ บริษัทจัดหางานผู้ดูแล รวมทั้งกระทรวงมหาดไทยอิสราเอล เพื่อเปลี่ยนชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานก่อน จึงจะทำงานกับนายจ้างใหม่ได้

หากไม่ปฏิบัติตามจะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย สำหรับนายจ้าง จะถูกยกเลิกการอนุญาตให้จ้าง แรงงานต่างชาติ กรณีเป็นคนงาน จะถูกเนรเทศกลับประเทศ 13. เงินชดเชยสำหรับกรณีที่ ต้องออกจากงาน (ในภาษาฮีบรู เรียกว่า Pitzuyei Piturim หรือ ปีซูอิม)

หากลูกจ้างต้องออกจากงานหลังจากที่ทำงาน ให้นายจ้างคนหนึ่งหรือในสถานที่ทำงานแห่ง หนึ่งครบ 1 ปี หรือเกินกว่า หรือเมื่อครบสัญญาจ้างงาน 5 ปี ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับเงินชดเชย (Pitzuyei Piturim) อัตราเงินชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง 1 เดือน ของแต่ละปีที่ทำงานให้แก่ นายจ้างหรือในสถานที่ ทำงาน ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานหลังจากการจ้างงาน 1 ปี เนื่องจากนายจ้างเสียชีวิต ล้มละลาย หรือบริษัท ประสบปัญหาการชำระบัญชี ลูกจ้างจะได้รับเงิน ชดเชยในอัตราเดียวกัน ลูกจ้างต้องร้องเรียนนายจ้างเพื่อ ขอรับเงินชดเชยก่อนเดินทางกลับประเทศไทย

14. การร้องเรียนกรณีนายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้าง

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้างเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ที่พัก ไม่เหมาะสม ไม่มีประกันสุขภาพ ไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ลูกจ้างสามารถเรียกร้องกับสำนักงานของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานของอิสราเอลได้

หากนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือลดค่าจ้าง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เนื่องจาก ลูกจ้างได้ร้องเรียนนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ถือว่านายจ้างมีความผิดอาญา 15. หนังสือเดินทาง

นายจ้างต้องให้ลูกจ้างเป็นผู้เก็บรักษาหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้โดยที่ลูกจ้างไม่เต็มใจ สามารถร้องเรียนเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ นอกจากนายจ้างจะนำไปต่อวีซ่าจ้างงาน ในแต่ละปี และเมื่อดำเนินการ เสร็จนำเสนอคืนให้แก่ลูกจ้าง

16. ค่าบริการจัดหางาน

กฎหมายแรงงานอิสราเอลอนุญาตให้บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินค่าบริการจัดหางานจากแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานต้องจัดทำตัวแลกเงินและจ่ายแก่บริษัทจัดหางานเมื่อเดินทางถึงสนามบินที่

อิสราเอล 2,724.03 เซกเกล บวกภาษี (VAT) 18% จำนวนรวม 3,214.35 เซกเกล (อัตรานี้ต่อไปอาจมีการเปลี่ยนแปลง เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างไทยและอิสราเอล)

สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการสงครามในประเทศ

เนื่องจากอิสราเอลเป็นประเทศที่มีสถานการณ์สู้รบ กรณีแรงงานไทยในอิสราเอลได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการสู้รบระหว่างอิสราเอลกับผู้ก่อการร้ายในเลบานอน หรือกับฝ่ายปาเลสไตน์ จะถือว่าเป็น War Victim จะได้รับค่าตอบแทน จาก National Insurance Institute ดังนี้

กรณีบาดเจ็บหรือพิการ

National Insurance Institute จะจ่ายค่าตอบแทน โดยคำนวณตามเปอร์เซ็นต์ของการบาดเจ็บหรือ สูญเสียอวัยวะ ประกอบกับอายุของผู้บาดเจ็บหรือพิการ ดังนี้

- 0 – 100% จะไม่ได้รับค่าตอบแทน นอกจากค่าจ้างในช่วงที่ทำงาน ไม่ได้เพราะบาดเจ็บ

- 10 - 19% จะได้รับเงินก้อนครั้งเดียว ไม่เกิน 150,000 เซกเกล โดยคำนึงถึงอายุของผู้บาดเจ็บและพิการด้วย กล่าวคือหากอายุน้อยจะได้รับมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก เพราะมีการคำนวณตาม Expecting Life Span ของแต่ละคน

- เกิน 20% ขึ้นไป จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนทุกเดือนจนกว่าจะเสียชีวิต โดยคำนวณตามเปอร์เซ็นต์สูญเสีย หาก 100% จะได้รับเดือนละประมาณ 6,000 เซกเกล หากน้อยลงมาจะได้ตาม ส่วน

กรณีเสียชีวิต

ภรรยาและลูกของผู้เสียชีวิตทุกคน จะได้รับเงินช่วยเหลือทุกเดือนจนกว่าภรรยาจะแต่งงานใหม่ หรือลูกมีอายุครบ 18 ปี ดังนี้

- ภรรยาจะได้รับประมาณ 60% ของ 6,000 เซกเกลทุกเดือน

- ลูกแต่ละคนจะได้รับระหว่าง 10 – 20% ของ 6,000 เซกเกลทุกเดือน *** อัตราแลกเปลี่ยน 1 เซกเกล เท่ากับ 9.50 บาท โดยประมาณ ***

แนวทางการเรียกร้องสิทธิประโยชน์เงินค่าชดเชย

1. ตามกฎหมายแรงงานอิสราเอล (Severance Pay Law, 5723 – 1963 ค่าชดเชย severance pay หรือ Pituim ภาษาฮีบรู เรียกว่าปีซูอิม) หมายถึงเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างบอกเลิกการจ้างงาน หรือให้ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วครบอย่างน้อย 1 ปีออกจากงานโดย

ลูกจ้างไม่มีความผิดใดๆ หรือลูกจ้างทำงานครบกำหนด สัญญาจ้างงาน หรือนายจ้างไม่ต่อวีซ่าจ้างงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราปกติ 1 เดือนต่อปี ของการจ้างงาน หากลูกจ้างถูกย้ายไปทำงานอีกแห่งแต่วีซ่าจ้างงานยังเป็นของนายจ้างเดิมและลูกเลิกจ้าง หรือออก จากงานด้วยกรณีต่างๆ ดังกล่าว ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเดิม นอกจากนั้นลูกจ้างที่ต้องออกจากงานหลังจากการจ้างงานครบ 1 ปี เนื่องจากนายจ้างเสียชีวิต ล้มละลาย หรือบริษัทประสบปัญหาการเงินลูกจ้างจะ ได้รับค่าชดเชยในอัตราเดียวกัน

2. รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติซึ่งรวมแรงงานภาคเกษตร พ่อครัว ร้านอาหารสามารถทำงาน ในประเทศอิสราเอลมีระยะเวลา 5 ปี และอาจขยายระยะเวลาให้อยู่ต่อได้อีกไม่เกิน 3 เดือน โดยให้วีซ่าต่อปี และนับ ติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงาน ไม่ว่าจะทำงานกับนายจ้างคนเดียวหรือหลายคนดังนั้น หากลูกจ้างทำงานกับ นายจ้างครบสัญญาจ้าง 5 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างปกติปีละ 1 เดือนรวม 5 เดือน หรือเท่ากับ 25,000 เซกเกล (ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 5,000 เซกเกล)

กรณีเปลี่ยนนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อทำงานกับนายจ้างแต่ละรายครบ 1 ปี และเป็นไป ตามเงื่อนไขข้อ 1

3. นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามควรถูกต้องตามกฎหมาย แต่ นายจ้างมักหลีกเลี่ยง และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างทำงานครบสัญญาจ้าง ลูกจ้างทำความตกลงหรือร้องเรียนเพื่อให้ได้รับ ค่าชดเชยก่อนเดินทางกลับประเทศไทย โดยดำเนินการดังนี้

(1) นายจ้างกับลูกจ้างเจรจาต่อรองกรณีการจ่ายค่าชดเชยกันเองได้ หากทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ และพอใจที่รับและจ่ายค่าชดเชยตามจำนวนที่ตกลง นายจ้างจะให้ทนายความบันทึกว่าลูกจ้างตกลงยินยอม และไม่ประสงค์ร้องเรียกรับค่าชดเชยอีกต่อไปและยุติการร้องเรียน

(2) ปัจจุบันยังไม่พบว่ามีหน่วยงานรัฐอิสราเอลที่มีหน้าที่รับคำร้อง เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย ค่าชดเชยกับนายจ้าง หากลูกจ้างร้องเรียนมายังฝ่ายแรงงานฯ ในเบื้องต้น ฝ่ายแรงงานฯ จะแจ้งข้อกฎหมายให้นายจ้าง ทราบ พร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือหากลูกจ้างประสงค์เจรจาท่องกับนายจ้าง หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถ ตกลงกันได้หรือนายจ้างปฏิเสธ ไม่จ่ายค่าชดเชย ฝ่ายแรงงานฯ จะให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ลูกจ้างหารือกับ ทนายความซึ่งจะมีหนังสือถึงนายจ้างและนายจ้างอาจยินยอมเจรจาอีกครั้ง โดยอาจตกลงกันได้

(3) แต่สุดท้ายหากตกลงไม่ได้ ลูกจ้างต้องแต่งตั้งทนายความและมอบอำนาจให้ทนายเป็นตัวแทน ฟ้องศาล พร้อมยื่นหลักฐานต่างๆ เช่น สำเนาหนังสือเดินทาง สัญญาจ้างงาน ใบลงเวลาใบรับเงินเดือน วิชาการ ทำงานกับนายจ้างซึ่งจะระบุในหนังสือเดินทาง เป็นต้น ทนายความ จะฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงหน้า เงินสวัสดิการต่างๆ

ย้อนหลังขึ้นอยู่กับหลักฐานที่ลูกจ้างมีอยู่และอายุความของแต่ละเรื่อง โดยลูกจ้างต้องจ่ายค่าส่งหมายและค่าธรรมเนียมให้แก่ศาลประมาณ 400 เซกเกล หรือประมาณ 3,600 เซกเกล ทั้งนี้ ก่อนเดินทางกลับประเทศไทย ลูกจ้างต้องไปแสดงตนต่อศาลในฐานะโจทก์ผู้ฟ้องอย่างน้อย 1 ครั้ง พร้อมแจ้งรายละเอียดบัญชีธนาคารในประเทศไทย สำหรับให้ทนายความ โอนเงินให้เมื่อคดีสิ้นสุด ซึ่งการฟ้องศาลอาจต้องใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 3 ปี ขึ้นอยู่กับแต่ละคดี ประเด็นที่ฟ้องและหลักฐานที่อาจต้องเรียก เพิ่มเติม และเมื่อคดีสิ้นสุดโดยศาลมีคำพิพากษาแล้ว ทนายความจะหักค่าธรรมเนียมวิชาชีพและค่าบริการ ในอัตราร้อยละ 20 ถึง 40 ของยอดเงินที่ได้รับ สำหรับค่าใช้จ่ายระหว่างดำเนินการฟ้องซึ่งอาจใช้ระยะเวลา ประมาณ 1 เดือน ลูกจ้างต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง อาทิ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารถ เป็นต้น

(4) ในขั้นตอนการฟ้องร้องในชั้นศาล ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงจำนวนค่าชดเชยได้เช่นกัน

(5) อายุความการฟ้องร้องเรียกค่าชดเชย มีจำนวน 7 ปี นับตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง หรือวันที่ครบกำหนด ตามสัญญาจ้าง

4. ฝ่ายแรงงานฯ ได้ให้คำแนะนำแก่แรงงานไทยในคราวไปตรวจเยี่ยมทุกครั้ง เพื่อให้ใช้สิทธิเรียกร้อง ค่าชดเชยก่อนเดินทางกลับประเทศไทยและดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยในอิสราเอลได้รับทราบ โดยทั่วกัน

5. กรณีแรงงานไทยกลับประเทศไทยแล้ว โดยยังไม่ได้รับเรียกร้อง หรือ ยื่นฟ้องเรียกค่าชดเชยไว้ แรงงานไทยสามารถร้องเรียนมายังฝ่ายแรงงานฯ ได้โดยต้องให้ข้อมูลพร้อมหลักฐานต่างๆ ได้แก่ สำเนาหนังสือ เดินทาง ชื่อ - นามสกุล หมายเลขโทรศัพท์และที่อยู่ของนายจ้าง สัญญาจ้าง ข้อมูลวีซ่าการอนุญาตทำงาน เป็นต้น ซึ่งฝ่ายแรงงานฯ จะดำเนินการติดต่อนายจ้างเพื่อแจ้งการร้องเรียนของแรงงานไทยและแจ้งข้อกฎหมายให้ นายจ้างปฏิบัติ แต่ฝ่ายแรงงานฯ ไม่มีอำนาจบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ดังนั้น หากนายจ้างปฏิเสธ การจ่ายค่าชดเชยแรงงานไทยจะต้องแต่งตั้งและมอบอำนาจทนายความอิสราเอลที่ประเทศไทยเป็นผู้กระทำการ แทนแรงงานไทย โดยทนายความก็จะต่อรองจำนวนค่าชดเชยกับนายจ้างก่อน หากตกลงได้ทนายความจะรับ ค่าชดเชยแทนแรงงานไทยและหักค่าบริการของทนายและให้ส่วนที่เหลือแก่แรงงานไทยต่อไป แต่หากตกลงกัน ไม่ได้และต้องฟ้องร้องต่อศาลแรงงานไทยต้องเดินทางมาอิสราเอลเพื่อลงนามในคำเบิกความต่อหน้าทนายความ และผู้พิพากษาซึ่งกระบวนการฟ้องร้องเป็น ไปเช่นเดียวกับข้อ 3 (3)และ(4)

สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบียตามกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบัน เงินสิทธิประโยชน์อันพึงได้ของคณงานตามกฎหมายแรงงานซาอุดีอาระเบีย มี 4 ประเภท

1. เงินค่าจ้าง (Wages) 2. เงินค่าทำงานล่วงเวลา (Over Time) 3. เงินค่าพักผ่อน / ค่าพักร้อนประจำปี (Vacation) 4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานหรือเงินสิ้นบริการ (Service Award)

1. เงินค่าจ้าง

1.1 ลูกจ้างรายวัน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

1.2 ลูกจ้างที่รับค่าจ้างรายเดือน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้เดือนละ 1 ครั้ง

1.3 ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชิ้น และต้องใช้เวลาในการทำงานกว่า 2 สัปดาห์ จะต้องได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 1 ครั้ง คิดคำนวณตามปริมาณงานที่ทำเสร็จ ส่วนค่าจ้างที่เหลือจะต้องจ่ายให้ครบสมบูรณ์ ในระหว่างสัปดาห์ต่อมาขณะส่งมอบงาน

1.4 ลูกจ้างที่ทำงานนอกเหนือจากที่กล่าวมาในข้างต้น นายจ้างจะต้องจ่ายให้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

1.5 นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างจากคณงาน ได้ตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่เกินค่าจ้างจำนวน 5 วันต่อเดือน ถ้าหากคณงานทำให้เกิดความสูญเสีย ความเสียหาย หรือทำให้เครื่องจักรพัง หรือทำให้ผลผลิต นายจ้างเสียหาย ซึ่งทรัพย์สินเหล่านั้นอยู่ในความรับผิดชอบของคณงาน และความเสียหายนั้นเกิดมาจาก ความผิดพลาดของคณงาน หรือเกิดจากการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้าง และไม่ได้เกิดจากความผิดพลาดของคณอื่น และไม่ได้เกิดจากแรงกดดัน บีบบังคับใดๆ

1.6 การเรียกร้องความเป็นธรรม หรือการร้องทุกข์จากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะต้องเกิดขึ้นภายใน ระยะเวลา 15 วัน หากเกิน 15 วันถือว่าสละสิทธิ์ โดยกำหนดยื่นเรื่องสำหรับนายจ้างนับจากวันที่เกิด เหตุการณ์ขึ้น ส่วนคณงานนั้นนับจากวันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

1.7 นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินใดๆ จากคณงาน เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากคณงานก่อนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

1.7.1 หักเงินเพื่อชำระคืนเงินกู้ หนี้สินระหว่างนายจ้างและคณงาน แต่มีเงื่อนไขว่าต้องไม่เกิน 10 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง

1.7.2 หักเงินเป็นค่าปรับต่างๆ ที่คณงานต้องชำระ อันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนและค่าชดใช้ความเสียหายที่คณงานได้ก่อไว้

1.7.3 หักเงินเพื่อชำระหนี้สินตามคำพิพากษาของศาล โดยหักเป็นรายเดือนและหักได้ไม่เกิน เดือนละ 1 ใน 4 ส่วนของค่าจ้างที่ได้รับ

1.7.4 หักเงินส่งเข้าร่วมเป็นสมาชิกประกันสังคม และเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกองทุนอื่นๆ ที่คณงานต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

1.8 ถ้านายจ้างหักเงินจำนวนใดไปจากคณงาน โดยไม่มีเหตุมาจากที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และ โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากคณงานอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร หรือนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้คณงานล่าช้า จากกำหนดเวลาที่คณงานควรจะได้รับ โดยไม่มีเหตุอันควร คณงาน หรือ

ตัวแทนคนงาน มีสิทธิยื่นร้องทุกข์ ต่อ คณะกรรมการไต่ถามข้อพิพาทแรงงาน ได้เพื่อสั่งให้นายจ้างคืนเงินที่หักไปอย่างไม่เป็นธรรมนั้นแก่คนงาน หรือจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายให้แก่คนงาน

1.9 ถ้าหากเป็นที่ยืนยันจากคณะกรรมการไต่ถามข้อพิพาทแรงงานแล้วว่านายจ้างได้หักเงิน ค่าจ้างของคนงานไป หรือจ่ายเงินค่าจ้างแก่คนงานล่าช้า โดยไม่มีเหตุอันควร อนุญาตให้คณะกรรมการกำหนด ค่าปรับเป็นเงินไม่เกิน 1 เท่าของเงินที่ถูกหักไป หรือ 1 เท่าของเงินค่าจ้างที่ค้างจ่าย

1.10 ถ้าคนงานถูกจำคุก หรือถูกกักตัวไว้ ณ หน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องในคดีความที่เกี่ยวกับการ ทำงาน หรือด้วยสาเหตุมาจากการทำงาน นายจ้างยังคงต้องจ่ายเงินให้คนงานอย่างต่อเนื่องจำนวน 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง จนกว่าคนงาน จะถูกตัดสินในคดีดังกล่าว โดยระยะเวลาการถูกคุมขังต้องไม่เกิน 180 วัน (หรือ 6 เดือน) ถ้าหากเกินจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างส่วนใดแก่คนงานในจำนวนวันที่เกินไปนั้น และหากคำตัดสินออกมาปรากฏว่าคนงานบริสุทธิ์ หรือ คำพิพากษาออกมาให้ยุติการสอบสวนเนื่องจากสิ่งที่ คนงานถูกกล่าวหา ไม่มีหลักฐานยืนยัน หรือไม่เป็นความจริง นายจ้างต้องจ่ายเงินคืนให้คนงานตามจำนวนเงิน ที่ถูกหักไปก่อนหน้านี้ ส่วนถ้าคำตัดสินออกมาว่า คนงานผิดจริงเงินที่นายจ้างจ่ายให้คนงานไปแล้ว จะไม่ถูก เรียกคืนแต่อย่างใด ตราบใดที่คำพิพากษาไม่ได้ระบุเอาไว้แตกต่างไปจากที่กล่าว

2. วันหยุด เวลาทำงาน เงินค่าจ้างล่วงเวลา

1. กฎหมายแรงงานบัญญัติให้คนงานทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และในเดือนรอมฎอน (เดือนสำหรับถือศีลอดสำหรับมุสลิม) ให้ลดเวลาการทำงานลงมาเหลือวันละ ไม่เกิน 6 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง (1 สัปดาห์ มี 6 วันทำงาน)

2. กฎหมายแรงงานบัญญัติอนุญาตให้นายจ้างเพิ่มเวลาการทำงานเป็นวันละ 9 ชั่วโมงได้สำหรับ คนงานบางประเภท อุตสาหกรรมบางอย่าง และงานที่คนงานไม่ได้ทำงานนั้นอยู่ตลอดเวลาขณะเดียวกัน ก็ อนุญาตให้ลดเวลาการทำงานลงเหลือวันละ 7 ชั่วโมงได้ สำหรับคนงานบางประเภทอุตสาหกรรมบางอย่าง

และงานที่เสี่ยงต่ออันตราย โดยประเภทของคนงาน และประเภทของอุตสาหกรรมที่กล่าวถึงนี้ต้องถูกกำหนด ออกมาโดยคำสั่งรัฐมนตรีแรงงาน

3. นอกจากนี้งานในสถานประกอบการที่การทำงานปกติจะเป็นลักษณะการเข้าเวร หรืองานเป็นกะ อนุญาตให้นายจ้างเพิ่มเวลาการทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงได้หรือน้อยกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน หรือน้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้การเข้าเวรหรือการทำงานเป็นกะนั้นถ้าคำนวณ โดยเฉลี่ยแล้วต้องไม่เกิน 3 สัปดาห์

4. คนงานจะได้รับค่าจ้างจากการทำงานล่วงเวลาชั่วโมงละ 150 เปอร์เซ็นต์ (1.50) จากฐานเงิน ค่าจ้างของคนงาน และให้ถือว่าการทำงานในวันหยุดต่างๆเป็นการทำงานนอกเวลา

5. ไม่อนุญาตให้เวลาการทำงานจริงเกินวันละ 10 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 60 ชั่วโมง ไม่ว่ากรณีใด

6. วันศุกร์คือวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์สำหรับคนงานทั้งหมด และคนงานจะต้องได้รับค่าจ้าง เต็มตามปกติ

7. คนงานที่ป่วย และมีหลักฐานยืนยันการป่วย (ใบรับรองแพทย์) มีสิทธิได้รับวันหยุดจากการป่วย (มีสิทธิลาป่วย) โดยได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติใน 30 วันแรก แล้วได้รับค่าจ้าง 3 ใน 4 ส่วน จากการลาหยุดอีก 60 วันต่อมา และจะไม่ได้รับค่าจ้างใน 30 วันถัดจากนั้นในช่วงเวลาเพียง 1 ปีนับจากวันที่เริ่มป่วยจะต่อเนื่อง หรือไม่ต่อเนื่องก็ตาม

8. คนงานมีสิทธิลาหยุดเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วัน และไม่เกิน 15 วัน เป็นเวลาครั้งในการทำงานกับนายจ้างโดยไม่มีเงื่อนไขว่า คนงานต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลาต่อเนื่อง อย่างน้อย 2 ปี โดยนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิการหยุดเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ ตามความ จำเป็นของงาน

3. เงินค่าพักร้อน/พักผ่อนประจำปี

คนงานมีสิทธิได้ลาพักผ่อนประจำปี ลาพักร้อน โดยได้รับค่าจ้างเต็มตามระเบียบดังนี้

1. ทำงาน 1 ปีเต็ม มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี/ลาพักร้อน 21 วัน

2. คนงานทำงานกับนายจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ลาพักร้อน 30 วัน

3. คนงานสามารถขอชะลอการขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี พักผ่อน ออกไปอยู่ในปีถัดไปได้ โดยการเห็นชอบของนายจ้าง

4. ในช่วงที่คนงานหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่อนุญาตให้คนงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น เมื่อใดที่พบและมีหลักฐานยืนยันว่า คนงานของตัวเองฝ่าฝืนในเรื่องนี้ (หลบไปทำงานกับนายจ้างอื่นนายจ้างมี สิทธิที่จะระงับการจ่ายค่าจ้างให้คนงานในช่วงที่เขาหยุด หรือเรียกคืน เงินที่นายจ้างจ่ายให้ไปแล้ว)

4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน หรือเงินสิ้นบริการ

4. เมื่ออายุเวลาสัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงตามที่กำหนดไว้หรือมีการยกเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นมา จากฝ่ายนายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ ในสัญญาที่ไม่ได้ระบุอายุเวลาสัญญาจ้างงาน นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ ต้องจ่ายเงินสิ้นบริการ (เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน) แก่

คณงานคำนวณตาม จำนวนอายุเวลาการทำงาน โดยคิดคำนวณจากฐานอัตราเงินเดือนๆ สุดท้าย
ดังนี้

ใน 5 ปีแรกจ่ายปีละ 15 วัน (เดือน) (5 ปี = เงินเดือน 2 เดือน)

ปีที่ 6 เป็นต้นไปจ่ายปีละ 1 เดือน

สำหรับเศษของปีและเดือนที่คณงานทำงานไปนั้น คณงานมีสิทธิได้รับโดยให้คิดหาร
เฉลี่ยออกมา นอกจากนี้ คณงานที่มีสิทธิได้รับเงินสิ้นบริการครบเต็มสมบูรณ์ยังครอบคลุมในอีก 2
กรณีต่อไปนี้ คือ

1. คณงานชายต้องเลิกทำงานเป็นผลมาจากแรงกดดันโดยตัวเองไม่มีความประสงค์
2. คณงานหญิงเลิกสัญญาจ้างในช่วง 6 เดือน นับจากวันที่สมรส หรือช่วงระหว่าง 3
เดือน นับจากวันที่คลอดบุตร

4.2 กรณีคณงานลาออกสำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีการระบุอายุเวลาการจ้างพิจารณาดังนี้

1. อายุงาน 2ปี – 5 ปี ได้รับเงินสิ้นบริการ 1 ใน 3 ส่วนของเงินสิ้นบริการทั้งหมด
2. อายุงาน 5ปี 9ปี (ไม่ถึง 10 ปี) ได้รับเงินสิ้นบริการ 2 ใน 3 ส่วนของเงินสิ้นบริการ
3. อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินสิ้นบริการครบเต็มสมบูรณ์ โดยมีเงื่อนไขว่า

คณงาน ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ก่อนการหยุดงาน 30 วัน

การจัดส่งศพคณงานกลับประเทศไทย

เมื่อสำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย ได้รับทราบว่ามีคณงานไทยเสียชีวิตจะ
ดำเนินการ ติดต่อกับทางบริษัทนายจ้าง เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
คณงานที่ตายเพื่อแจ้ง ให้ทายาทได้รับทราบ และขอให้ทางบริษัทรีบดำเนินการเคลียร์เงินสิทธิ
ประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งดำเนินการ ในด้านเอกสารให้พร้อม เช่น เอกสารยืนยันการเสียชีวิต หรือใบ
มรณะบัตรจากกรมการพลเรือน กระทรวงมหาดไทยซาอุดีฯ หนังสือรับรองจากทางโรงพยาบาล
(รายงานแพทย์เกี่ยวกับการเสียชีวิต) หนังสือ อนุมัติจากสถานีตำรวจท้องที่ สำเนาเช็คส่งจ่ายในนาม
สถานเอกอัครราชทูตไทย (เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของ คณงาน) ซึ่งนายจ้างต้องดำเนินการให้เสร็จ
ก่อนการส่งศพและแจ้งให้ทางบริษัทรีบมาติดต่อกับสถานทูตไทย เพื่อขอหนังสืออนุมัติการส่งศพ
โดยสำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีฯ จะประสานงานด้านข้อมูลต่างๆ กับทาง (ฝ่ายคุ้มครอง)
สถานเอกอัครราชทูต ทั้งนี้เรื่องการส่งศพคนไทยเป็นความรับผิดชอบโดยตรง ของทางสถานทูต
โดยเฉพาะการออกหนังสืออนุมัติการส่งศพ และการออกใบมรณะบัตร (ฉบับภาษาไทย)

นอกจากนั้น สนร.จะประสานงานแจ้งข่าวการส่งศพให้ทายาทผู้ตายได้ทราบเพื่อมารอ
รับศพที่สนามบิน ตามกำหนดเวลาที่แน่นอน จากที่ผ่านมามีคณงานเสียชีวิตตามธรรมชาติ เช่น
เจ็บไข้ได้ป่วยตาย หรือหัวใจวาย โดยเฉียบพลัน การดำเนินเรื่องต่างๆ ของทางบริษัทในการส่งศพ

มักไม่มีปัญหา แต่ถ้ากรณีการเสียชีวิตโดยผิดธรรมชาติ เช่น ถูกฆาตกรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเข้าไปดำเนินคดี โดยมีการสอบสวน และชันสูตรพลิกศพ เพื่อหาสาเหตุการตายเสียก่อน ซึ่งการจะส่งศพได้ต้องใช้เวลาานเพราะต้องรอกการอนุมัติจากสถานีตำรวจ และทางสำนักงานผู้ว่า

ในการติดต่อขอรับศพนั้น ทายาทผู้ตายต้องติดต่อบริษัทที่ผู้ตายทำงานอยู่ โดยผ่านทางสถานเอกอัครราชทูต หรือ สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีฯ เพื่อแจ้งให้นายจ้างทราบถึงที่อยู่ ในเมืองไทยที่แน่นอน พร้อมเบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก และผู้ใดจะเป็นผู้มารับศพที่สนามบิน เมื่อศพเดินทางถึงประเทศไทย และเมื่อทางบริษัทได้รับแจ้งรายละเอียดจากทายาทแล้วก็จะติดต่อกับบริษัทคาโก้เพื่อส่งศพ จากนั้นก็จะแจ้ง กำหนดการที่แน่นอนและเที่ยวบินให้หน่วยราชการไทยทราบ เพื่อแจ้งให้ทายาททราบต่อไป

สำหรับเรื่องเงินสิทธิประโยชน์ของผู้ตายนั้น ทางบริษัทจะดำเนินการเคลียร์ และ ออกเช็คส่งจ่าย ในนามสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงริยาด แล้วนำส่งผ่านหน่วยงานราชการของซาอุดีอาระเบีย ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. บริษัทนำเช็คส่งสำนักงานแรงงานของซาอุดีอาระเบีย
2. สำนักงานแรงงานซาอุดีอาระเบียนำส่งต่อกระทรวงแรงงานของซาอุดีฯ
3. กระทรวงแรงงานของซาอุดีอาระเบีย นำส่งกระทรวงการต่างประเทศซาอุดีฯ
4. กระทรวงการต่างประเทศซาอุดีอาระเบียนำส่งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงริยาด
5. สถานเอกอัครราชทูตไทย จะนำเช็คไปขึ้นเงินธนาคาร และ แลกเปลี่ยนสกุลเงินซาอุดีริยาล ไปเป็นเงินสดดอลลาร์ แล้วทำครีฟนำส่งกระทรวงการต่างประเทศของไทย (กรมการกงสุลกองคุ้มครอง) เพื่อประสานงานส่งมอบให้ทายาทโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ตายต่อไป

ขั้นตอนในการส่งศพและเคลียร์เงินสิทธิประโยชน์ของผู้ตายนี้ จะต้องใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน เนื่องจากต้องส่งอย่างเป็นทางการผ่านหน่วยงานราชการทั้งของซาอุดีฯ และของไทย

สิทธิประโยชน์จากประกันสังคม (Social Insurance)

นอกจากเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นยังมีเงินอีกประเภทหนึ่งที่ คนงานที่เคยทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย ก่อนวันที่ 13 มีนาคม 2530 ซึ่งตรงกับปี ค.ศ. 1987 อาจจะมีสิทธิ ได้รับนั่นคือเงินประกันสังคม หรือเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “เงินโกซี่ - GOSI” ซึ่งย่อมาจากคำว่า General Organization for Social Insurance - GOSI แปลว่า องค์กรประกันสังคม ซึ่งมีสำนักงานสาขาตั้งอยู่ทั่วทุกจังหวัด ในประเทศซาอุดีอาระเบีย

การประกันสังคมในประเทศซาอุดีอาระเบีย นั้น เดิมได้มีการใช้บังคับทั้งประชาชนชาวซาอุดีอาระเบีย และคนงานต่างชาติ โดยให้นายจ้างนำคนงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม โดยมีเงื่อนไขว่าต้องจ่ายค่า ประกันสังคม หรือเบี้ยประกันเป็นเงิน 13% หักเก็บจาก

เจ้าของสถานประกอบการจำนวน 8% และหักเก็บจาก คนงานจำนวน 5% เพื่อใช้เป็นกองทุนเลี้ยงชีพในยามที่คนงานนั้นหมดสภาพจากการทำงานแล้วด้วยสาเหตุ ใดก็ตาม เช่น อายุครบ 60 ปีแล้ว หรือออกจากสถานประกอบการนั้นด้วยสาเหตุสุขภาพไม่อำนวย หรือ เสียชีวิต เป็นต้น ซึ่งเป็นเงินประเภทนี้เรียกว่า เงินบำนาญ” หรือ “เงินกองทุนยังชีพ”

ต่อมาทางการซาอุดีอาระเบีย ได้มีคำสั่ง ที่ M43 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2530 (ค.ศ. 1987) ยกเลิกระเบียบ การหักเก็บเงินประกันสังคมประเภท “เงินบำนาญ หรือ เงินกองทุนยังชีพ” ดังกล่าว จำนวน 5% จากคนงาน ต่างชาติ และให้คืนเงินจำนวน 5% ที่ถูกหักเก็บไปแล้วนั้นแก่คนงานต่างชาติ (ดูการขอรับเงินประกันสังคมคืน) ดังนั้น คนงานต่างชาติ จึงไม่ถูกหักเก็บเงินจากค่าจ้างการทำงานเข้าร่วมสมทบกองทุนประกันสังคมในประเภท เงินบำนาญ หรือเงินกองทุนยังชีพอีกต่อไป

สำหรับการประกันสังคมในประเภท “ประกันอุบัติเหตุ หรืออันตรายที่อาจเกิดจาก ตำแหน่งงาน - อาชีพ ที่ทำงาน” โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินประกันให้แก่สำนักงานประกันสังคม (โกซี) จำนวน 2 % แทนคนงาน ซึ่งเงินประเภทดังกล่าวจะไม่มีกรขอเรียกคืนในภายหลังเมื่อคนงานเลิกจากการ ทำงานแล้ว หรือเกษียณอายุการทำงานแล้ว (อายุ ครบ 60 ปี) แต่คนงานจะได้รับเมื่อประสบอุบัติเหตุในขณะที่ ทำงานนั้น ซึ่งเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง เงื่อนไข และขนาดของการที่ได้รับบาดเจ็บว่าอยู่ในระดับใด ขนาดใด โดยเป็นไปตามที่ แพทย์ลงความเห็น

โดยสรุปตามระเบียบการประกันสังคมใหม่กำหนดเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทเงินบำนาญหรือกองทุน ยังชีพซึ่งใช้เฉพาะชาวซาอุดีฯ เท่านั้น และประเภทการประกันอุบัติเหตุหรืออันตรายจากอาชีพ/ตำแหน่งที่ทำ สำหรับประเภทนี้ใช้บังคับทั้งชาวซาอุดีฯ และคนงานต่างชาติโดย นายจ้าง/เจ้าของกิจการต้องเป็นผู้จ่ายเงิน ประกันสังคมแทนคนงานจำนวน 2% จากอัตราค่าจ้าง (ไม่มีการหักจากเดือนคนงานและไม่อาจขอรับคืน ภายหลัง)

ทายาทผู้มีสิทธิได้รับคือบุคคลในครอบครัวของคนงานที่อยู่ภายใต้การอุปการะเลี้ยงดู (ตามระเบียบ ประกันสังคม มาตราที่ 2) ได้แก่

1. หญิงหม้าย (ภรรยาของผู้ตาย) หรือพ่อหม้ายหมายถึงสามีของผู้ตายซึ่งภรรยาของเขาเป็นสมาชิก ประกันสังคม และมีสามีนั้นเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถจากการทำมาหากิน (ทุพพลภาพ) จนกว่าการทุพพลภาพจะหาย

2. บุตรชายที่อายุต่ำกว่า 21 ปี จนอายุจะครบ 21 ปี บุตรสาวที่เป็นโสด จนกว่าจะสมรส และสำหรับ บุตรชายหากอยู่ระหว่างการศึกษาในสถานศึกษา จะถูกขยายเวลาอายุออกไปให้อีก

จนกว่าอายุจะครบ 26 ปีบริบูรณ์ และไม่มีเงื่อนไขใดๆ กำหนดอายุไว้ตราบใดที่เขาอยู่ในสภาพที่
 ทูพพลภาพไร้ความสามารถ

จากการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง ด้วยสาเหตุเป็น โรคใดโรคหนึ่งที่เรื้อรังหรือมีความ
 บกพร่องทางร่างกาย การไร้ความสามารถ (Handicap, Disability)

3. หลานชายและหลานสาวของสมาชิก ที่เกิดจากบุตรชาย ซึ่งบุตรชายของสมาชิกผู้ตาย
 ได้เสียชีวิต ไปก่อนแล้วในช่วงที่สมาชิกนั้นยังมีชีวิตอยู่ และบุคคลเหล่านี้ได้อยู่ภายใต้การอุปการะ
 เลี้ยงดูจนถึงวันที่เสียชีวิต โดยเงื่อนไขเดียวกับกรณีบุตรชายและบุตรสาวของสมาชิกผู้ตายด้วย

4. พ่อและแม่ของสมาชิกที่เสียชีวิต ซึ่งทั้งสองคนอยู่ภายใต้การอุปการะเลี้ยงดูของเขา
 จนถึงวันที่ เสียชีวิต แต่มีเงื่อนไขว่า ผู้เป็นพ่อจะต้องเป็นผู้ไร้ความสามารถจากการทำงาน หรืออายุ
 เกิน 60 ปีแล้ว และไม่ได้ ทำงานแต่อย่างใด

5. ปู่ และย่าตามเงื่อนไขเดียวกับกรณี พ่อและแม่

6. พี่ชาย น้องชาย และพี่สาวของสมาชิกที่เสียชีวิต ตามเงื่อนไขเดียวกันกับกรณีของ
 บุตรชายและ บุตรสาว โดยมีเงื่อนไขว่า บุคคลเหล่านี้ต้องอยู่ภายใต้การอุปการะเลี้ยงดูของเขาจนถึง
 วันที่เสียชีวิต

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน

1. ด้านค่ารักษาพยาบาลระหว่างการรักษา จะได้รับ

- เงินค่าโยกย้ายและค่าพำนักอยู่สำหรับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บแล้วผู้ติดตาม

- เงินรายวันที่จะได้รับในอัตรา 100% และกรณีที่ต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล

โดยบริษัท รับผิดชอบค่าใช้จ่าย อัตราเงินรายวันจะถูกลดลงเหลือเพียง 75%

2. เงินค่าทดแทนกรณีหมดสมรรถภาพด้านการทำงาน จำแนกเป็น

- กรณีหมดสมรรถภาพจากการทำงานโดยสิ้นเชิง (ทั้งหมด) อย่างถาวร ได้รับเงินค่า
 ทดแทนแบบ ขาดตอน (เป็นเงินก้อน) = เงินรายได้จำนวน 7 ปี โดยขั้นสูงสุดจำนวน 330,000 ริยาล

- กรณีหมดสมรรถภาพจากการทำงานเพียงบางส่วน (ไม่ทั้งหมด) อย่างถาวรได้รับเงิน
 ค่าทดแทน แบบขาดตอน (เป็นเงินก้อน) = เงินรายได้จำนวน 5 ปี โดยขั้นสูงสุดจำนวน 165,000 ริ
 ยาล

- ผู้ได้รับบาดเจ็บ จะได้รับเงินค่าทดแทนทุกระดับไม่ว่าขนาดการหมดสมรรถภาพจะ
 อยู่ในระดับ ใดก็ตาม

3. เงินค่าทดแทนกรณีเสียชีวิตด้วยสาเหตุจากการทำงาน

ได้รับเงินค่าทดแทนแบบขาดตอน (เป็นเงินก้อน) = รายได้ประจำเดือน จำนวน 7 ปีด้วย
 ขั้นสูงสุด จำนวนเงิน 30,000 ริยาล ซึ่งจะถูกจ่ายให้แก่สมาชิกในครอบครัว

หมายเหตุ ระเบียบประกันสังคมนี้ มีการยกเว้นกลุ่มบุคคล 3 ประเภท (ที่ไม่ครอบคลุม)
ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วไป ได้แก่ข้าราชการพลเรือน ทหาร และตำรวจ
2. เจ้าหน้าที่ต่างชาติซึ่งทำงานในองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรทางการทูต การเมือง และการทหารต่างชาติ เป็นต้น
3. คนงานที่ทำงานด้วยการเกษตรหรือป่าไม้งานทุ่งหญ้าและงานในลักษณะเดียวกัน 4. กลาสีเรือ หมายถึงบรรดาชาวประมงทั้งหลาย 5. คนรับใช้ในบ้าน 6. คนงานในอุตสาหกรรมครัวเรือน (หมายถึง ที่ทำงานกิจการอยู่ในบ้านของพวกเขา) 7. สมาชิกในครัวเรือนของเจ้าของสถานประกอบการ 8. คนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร เป็นงานที่ใช้เวลาเสร็จไม่เกิน 3 เดือน

การขอรับเงินประกันสังคม (GOSI- โโกซี่) ประเภทเงินบำนาญหรือเงินกองทุนยังชีพ
การขอรับเงินประกันสังคม (โกซี่) คืบได้ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2531 จนถึงปัจจุบัน
อย่างไรก็ตามยังมี คนงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบียจำนวนมากที่ยังไม่
เคยยื่นขอรับเงินประกันสังคม (โกซี่) คืบจึงขอทบทวนแนวทางการขอรับเงินประกันสังคม (โโกซี่)
คืบดังนี้

1. คนงานที่จะขอรับเงินประกันสังคม จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้
 - 1.1 ต้องเป็นผู้ที่เข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีฯ ก่อนวันที่ 13 มีนาคม 2530
 - 1.2 ต้องเป็นสมาชิกและถูกหักค่าจ้างสมทบประกันสังคมเป็นเวลา 12 เดือนขึ้นไป นับถึงวันที่ 13 มีนาคม 2530 (ค.ศ. 1987)
2. คนงานที่ได้รับเงินสมทบร้อยละ 5 คืบแล้ว จะไม่ได้รับเงินประกันสังคมใดๆ อีกและไม่มีการจ่ายเงิน ประกันสังคมรอบที่สองหรือรอบที่สามแต่อย่างใด
3. สำหรับเงินหักสมทบจากฝ่ายนายจ้างร้อยละ 8 (8%) กฎหมายกำหนดให้สำนักงานประกันสังคม ซาอุดีฯ เป็นผู้จัดเก็บไม่คืบให้คนงานแต่อย่างใด
4. เงินประกันสังคม (โกซี่) ประเภทบำนาญ จะจ่ายให้เฉพาะคนงานชาวซาอุดีฯ เท่านั้น
5. คนงานต้องยื่นขอรับเงินประกันสังคมต่อสำนักงานประกันสังคมซาอุดีฯ โดยตรง ไม่จำเป็นต้องผ่าน นายหน้าหรือหน่วยงานอื่นใด และไม่มีผู้ใดดำเนินเรื่องขอรับเงินแทนคนงานผู้ประกันตนได้ เมื่อใดที่สำนักงาน ประกันสังคมส่งเงินไปให้คนงาน สำนักงานประกันสังคม (โกซี่) จะส่งไปให้ในนามคนงานผู้ประกันตนเท่านั้น บุคคลในครอบครัวไม่สามารถไปขอรับเงินดังกล่าวจากธนาคารแทนเจ้าของได้ ถึงแม้ว่าคนงานผู้ประกันตนจะ เสียชีวิตลงแล้ว และมีทายาท

ตามกฎหมายไปแสดงตนเพื่อขอรับก็ไม่สามารถขอรับได้เนื่องจากจะต้องดำเนิน เรื่องขอรับใหม่ในอีกลักษณะหนึ่งนั่นคือกรณีเสียชีวิต

แนวทางการขอยื่นรับเงินประกันสังคม (โกซี) ประเภทเงินบำนาญหรือเงินกองทุน
ยังชีพ

กรณีคนงานผู้ประกันตนยังมีชีวิตอยู่ จำแนกเป็น 2 กรณี 1. กรณีคนงานมีเฉพาะหนังสือ
เดินทาง

1.1 ให้กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มแบบไม่มีบัตรประกันสังคม (โกซี) โดยเขียนชื่อที่อยู่
ตัวเอง เป็นภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง

1.2 ถ่ายสำเนาหนังสือเดินทางหน้าที่มีรูปถ่ายลายมือชื่อของคนงาน และหน้าที่มีตรา
ประทับ วิชาเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย

1.3 ส่งเอกสารตามข้อ 1.1 – 1.2 ไปที่สำนักงานประกันสังคมซาอุดีอาระเบียโดยตรง
(ส่งทาง ไปรษณีย์ลงทะเบียน) ดังนี้

GENERAL ORGANIZATION FOR SOCIAL INSURANCE (GOSI) OVERSEAS
BENEFITS DEPARTMENT

P.O.BOX 2952 RIYADH 11461

KINGDOM OF SAUDI ARABIA กรณี คนงาน มี หนังสือเดินทางและบัตร
ประกันสังคม (โกซี)

2.1 ให้กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มแบบมีบัตรประกันสังคม (โกซี) โดยเขียนชื่อ ที่อยู่ของ
ตัวเอง เป็นภาษาอังกฤษให้ถูกต้องชัดเจน

2.2 ให้กรอกเลขสมาชิกในบัตรประกันสังคมลงในแบบฟอร์มแบบมีบัตรฯ โดยแปล
เลขที่เป็น ภาษาอาหรับให้เป็นเลขสากล (ดูการเปรียบเทียบตัวเลขอาหรับเป็นเลขสากล)

2.3 ถ่ายสำเนาหนังสือเดินทางหน้าที่มีรูปถ่าย ลายมือชื่อของคนงาน และหน้าที่มีตรา
ประทับ วิชาเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย

2.4 ถ่ายสำเนาบัตรสมาชิกประกันสังคม (โกซี)

2.5 ส่งเอกสารตามข้อ 2.1 – 2.4 ไปที่สำนักงานประกันสังคมซาอุดีอาระเบีย โดยตรง
(ส่งทาง ไปรษณีย์ลงทะเบียน) ตามที่อยู่ในข้อ 1.4

การขอรับเงินประกันสังคม (โกซี) คนงานต้องดำเนินการเองโดยไม่จำเป็นต้องผ่าน
นายหน้า และไม่เสียค่าบริการใดๆ ทั้งสิ้น

หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อสอบถามสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหา
งานจังหวัด ทุกจังหวัด

หมายเหตุ

1. ส่วนภูมิภาคขอรับแบบฟอร์มขอรับเงินประกันสังคมได้ที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด กรุงเทพมหานครรับแบบฟอร์มได้ที่สำนักประสานความร่วมมือระหว่าง ประเทศ กระทรวงแรงงาน

2. ให้กรอกแบบฟอร์มเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ 3 ลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มให้เหมือนกันลายมือชื่อในหนังสือเดินทาง 4. ที่อยู่ที่แจ้งให้สำนักงานประกันสังคม ชาติอาสาระเบี่ย ส่งเงินให้ ต้องเป็นที่อยู่ของแรงงานเท่านั้น 5.ถ้าเอกสารถูกต้อง จะได้รับเงินประกันสังคมคืนประมาณภายใน 6 เดือน

6. ถ้าพ้น 6 เดือน ยังไม่ได้รับเงินขอให้ นำสำเนาเอกสารที่ส่งไปครั้งแรกไปติดต่อ สำนักงานแรงงาน จังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีภูมิลำเนาอยู่ หรือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน เพื่อร้องขอให้ตรวจสอบกรณีดังกล่าว

กรณีคนงานผู้ประกันตนเสียชีวิตมีแนวทางการขอรับเงินประกันสังคม (โกซี่) ดังนี้
ทายาทผู้มีสิทธิ

ทายาทของผู้เอาประกันที่ถึงแก่ความตายและมีสิทธิได้รับเงินสมทบจ่ายคืน ได้แก่ บุคคลใด บุคคลหนึ่งตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- ภรรยา หรือ - ถ้าไม่มีภรรยา ได้แก่ บุตร - ถ้าไม่มีภรรยา บุตร ได้แก่ หลาน (ที่เกิดจากลูกชายที่เสียชีวิตแล้ว) - ถ้าไม่มีภรรยา บุตร หลาน ได้แก่ บิดา มารดา หรือ - ถ้าไม่มีภรรยา บุตร หลาน บิดามารดา ได้แก่ ปู่ และย่า หรือ

- ถ้าไม่มีบุคคลที่กล่าวมาได้แก่ พี่ชาย น้องชาย และพี่สาว น้องสาว ของผู้ตาย โดยมีเงื่อนไขว่า บุคคลเหล่านี้ต้องอยู่ภายใต้การอุปการะ เลี้ยงดูของแรงงานที่เสียชีวิต ในวันที่เขาเสียชีวิต

(1) เอกสารของผู้เสียชีวิต ได้แก่

(1) สำเนาบัตรประกันสังคม (โกซี่) (2) สำเนาหนังสือเดินทาง ที่มีรายละเอียดของแรงงานและที่มีตราประทับวีซ่า

(3) สำเนาใบมรณะบัตร (2) ภรรยาของผู้เสียชีวิต คุณสมบัตื คือ

- ต้องเป็นภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายและยังมีชีวิตอยู่เท่านั้น - หากทำการสมรสใหม่ไม่มีสิทธิได้รับเงิน โกซี่ - เอกสาร ได้แก่

(1) สำเนาใบทะเบียนสมรส

(2) สำเนาบัตรบัตรประจำตัวประชาชน

(3) สำเนาทะเบียนบ้านที่มีชื่อภรรยาปรากฏ (3) บุตรของผู้เสียชีวิต คุณสมบัตื คือ

(1) บุตรชายต้องมีอายุต่ำกว่า 21 ปี ในขณะที่บิดาถึงแก่ความตาย และหากอายุครบ 21 ปีแล้วบุตรชายต้องอยู่ระหว่างการศึกษามีใบรับรองการศึกษาจากสถานศึกษา และอายุต้องไม่เกิน 26 ปี (ครบ 20 ปีบริบูรณ์ไม่มีสิทธิ์)

(2) กรณีบุตรสาวต้องเป็น โสด หากสมรสแล้ว ไม่มีสิทธิ์ เอกสารได้แก่

- สำเนาใบสูติบัตร - สำเนาบัตรประชาชน (ถ้ามี) - สำเนาทะเบียนบ้านที่มีบุตรปรากฏ - กรณีอยู่ระหว่างการศึกษามีใบรับรองการศึกษา

- กรณีบุตรชาย และ บุตรสาวที่ทำงานแล้ว ต้องมีใบรับรองการทำงานให้ระบุวันที่เข้าทำงานและจำนวนเงินเดือนด้วย โดยให้ผู้มีอำนาจของบริษัทลงนามรับรอง พร้อมประทับตรา

- กรณีบุตรสาวได้ทำการสมรสแล้ว ต้องมีสำเนาใบทะเบียนสมรส (4) หลานชาย หรือ หลานสาวของผู้ตายที่เกิดจากบุตรชาย (กรณีบุตรชายเสียชีวิตไปก่อนแล้ว)

เอกสารเหมือนกับกรณีบุตรชายและบุตรสาวของผู้ตาย (5) บิดา-มารดา ของผู้ตาย

- ถือเป็นทายาทที่มีสิทธิได้รับเงิน โฉง แต่ต้องเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถในการทำงาน หรืออายุเกิน 60 ปีแล้ว และไม่ได้ทำงาน

- เอกสาร ได้แก่

(1) สำเนาทะเบียนสมรสของบิดา-มารดา

(2) กรณีเสียชีวิตต้องมีสำเนาใบมรณะบัตร

(3) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของบิดา มารดา

(4) สำเนาทะเบียนบ้านที่มีชื่อของ บิดา มารดา ปรากฏ (๑ ปู่-ย่า ของผู้ตาย ใช้หลักการ และคุณสมบัติเดียวกับ พ่อ แม่ ของผู้ตาย หากยังมีชีวิตอยู่ (7) พี่ชาย น้องชาย และพี่สาวน้องสาวของผู้ตาย

- ต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับบุตรชาย และบุตรสาว ของผู้ตายตามข้อ (3) - เอกสาร ได้แก่

(1) สำเนาใบสูติบัตร

(2) สำเนาบัตรประชาชน (ถ้ามี)

(3) สำเนาทะเบียนบ้านที่มีชื่อ พี่ชาย น้องชาย พี่สาว น้องสาวปรากฏ

(4) กรณี พี่ชาย น้องชาย และพี่สาว น้องสาว อยู่ระหว่างการศึกษามี สำเนาใบรับรองการศึกษา (5) กรณี พี่ชาย น้องชาย และพี่สาว น้องสาว ทำงานแล้วต้องมีใบรับรองการทำงาน ให้ระบุวันที่เข้าทำงานจำนวนเงินเดือนด้วย โดยให้ผู้มีอำนาจของบริษัทลงนามรับรองพร้อมประทับตราของบริษัทรับรอง

(6) กรณี พี่สาว น้องสาว สมรสแล้ว ต้องใช้สำเนาใบทะเบียนสมรส ประกอบด้วย
ขั้นตอนการดำเนินการยื่นเรื่องขอรับเงินประกันสังคม (โกซี่) กรณีคนงานเสียชีวิต

1. ทายาทของผู้เสียชีวิตเป็นผู้ดำเนินการ โดยควรยื่นคำร้องเพื่อขอให้ตรวจสอบสิทธิ
การรับเงิน ประกันสังคม (โกซี่) ก่อนในส่วนภูมิภาคให้ยื่นคำร้องที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือ
สำนักงานจัดหางานจังหวัด ทุกจังหวัด กรุงเทพมหานครยื่นคำร้อง สำนักงานประสานความร่วมมือ
ระหว่างประเทศกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย
ตรวจสอบว่ามีสิทธิได้รับหรือไม่พร้อมทั้งระบุทายาท ผู้มีสิทธิ โดยบันทึกปากคำระบุทายาทพร้อม
แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องฉบับภาษาไทย (ตามที่แจ้งไว้ข้างต้น) ไปให้ตรวจสอบ เมื่อสำนักงาน
ประเทศซาอุดีอาระเบีย แจ้งผลว่าทายาทคนใดมีสิทธิได้รับ ก็จะจัดส่ง แบบฟอร์มการขอคืนเงิน
ประกันสังคมกรณีเสียชีวิต (From No.1B/Annuities) พร้อมชี้แจงแนวทาง การดำเนินการให้ทราบ
อย่างละเอียด

2. ทายาทของผู้เสียชีวิตต้องกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มการขอคืนเงินประกันสังคมกรณี
เสียชีวิต (From No.1B/Annuities) (ปกติสำนักงานในประเทศซาอุดีอาระเบียจะจัดส่ง
แบบฟอร์มมาให้เมื่อตรวจสอบ ว่าคนงานผู้ที่เคยทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย นั้น เป็นสมาชิก
ประกันสังคม และมีสิทธิได้รับเงินคืน) (ตามรายละเอียดข้อที่ 1) โดยสามารถขอคำแนะนำการ
กรอกข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือสำนักงาน จัดหางานจังหวัดที่มีภูมิลำเนาอยู่ สำหรับผู้
ที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ ขอคำแนะนำได้ที่สำนักงานประสานความร่วมมือ ระหว่างประเทศ กระทรวง
แรงงาน และเมื่อดำเนินการจัดส่งเอกสารเสร็จแล้ว จะต้องนำหลักฐาน ไปติดต่อ สำนักงาน
ความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน เพื่อประทับตรารับรองแบบฟอร์มที่กรอกข้อมูล
เสร็จแล้วโดยไม่เสียค่าธรรมเนียมแต่อย่างใด

3. สำหรับเอกสารทั้งหมดแนบเรื่อง (ยกเว้น สำเนาบัตรสมาชิกประกันสังคม และ
สำเนาหนังสือ เดินทาง) ที่เป็นภาษาไทย ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษ โดยทายาทของผู้ตายต้อง
ดำเนินการเองจากนั้นนำไปให้ กองสัญชาติและนิติกรณ์ กรมกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ
ประทับตรารับรองเสียค่าธรรมเนียม ฉบับละ 200 บาท แล้วนำเอกสาร ไปให้สถานทูต
ซาอุดีอาระเบียประทับตรารับรองอีกครั้งหนึ่งโดยเสีย ค่าธรรมเนียม ฉบับละ 450 บาท (อัตรานี้
เปลี่ยนแปลงได้ตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ) เมื่อดำเนินการทุกขั้นตอนเสร็จ
เรียบร้อยแล้ว ทายาทสามารถจัดส่งเอกสารให้สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด
เพื่อส่งต่อสำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ดำเนินการส่งต่อให้สำนัก แรงงานใน
ประเทศซาอุดีอาระเบียดำเนินการต่อไป หรือกรณีที่ทายาทดำเนินการทุกขั้นตอนแล้ว และยังคงอยู่
กรุงเทพฯ สามารถนำเอกสารทั้งหมด (ที่ผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว) มาส่งให้

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้โดยตรงเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และ
ดำเนินการส่งต่อให้สำนักงานแรงงาน ในประเทศซาอุดีอาระเบีย ดำเนินการต่อไป

* ทายาทของคณงานจะต้องแปลเอกสารและดำเนินการทางเอกสารด้วยตนเองทุก
ขั้นตอนโดย ไม่ผ่านนายหน้า

3.3 Memorandum of Understanding MOU กับประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมา

ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ MOU เมียนมา กัมพูชา ลาว

1. ยื่น Demandความต้องการ จัดหางานประมาณ 7 ถึง 14 วัน

2. ส่ง demand ไปให้เอเจนซี่กัมพูชา ลาวและ Myanmar เพื่อทำรายชื่อประมาณ 1

อาทิตย์ได้ name list

3. ได้ name list แล้วทำตท 2 จ่ายค่า work permit ใบอนุญาตทำงานที่จัดหางานประมาณ

7 ถึง 14 วัน

4. กรมออกหนังสือถึงตม 7-14 วัน

5. ส่งหนังสือ calling visa ไปประเทศต้นทางประมาณ 15 วันส่วนเอกสารส่งตม

6. ทำ smart card ขึ้นทะเบียนต่างด้าวและตรวจลงวีซ่า 1 วัน

7. ตรวจโรค 1 วันและนำแรงงานต่างด้าวเข้าไทย

8. แจ้งเข้าขั้นตอนสุดท้ายที่จัดหางานไม่เกิน 15 วันนับจากวันที่เข้ามาทำงาน

ค่าใช้จ่ายในการทำ MOU ในประเทศปีแรก

- ค่าตรวจสอบสุขภาพ 500 บาท

- ประกันสุขภาพ 1,600 บาทต่อปี

- ลงตราวีซ่า 1,900 บาทต่อปี

- ใบอนุญาตทำงาน 2 ปี 1900 บาท

- หลักประกันนายจ้าง 1,000 บาท

- ถ้าทำบัตรใบใหม่ 80 บาทรวมประมาณ 6980 ในปีแรก

ปีที่ 2

- ค่าตรวจสอบสุขภาพ 500 บาท

- ค่าประกันสุขภาพ 1600 บาทต่อปี

- ค่าลงตราวีซ่า 1,900 บาทต่อปีรวมประมาณ 4,000 บาท

จะเห็นได้ว่าการเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกกฎหมายด้วยวิธีการดังกล่าวมีขั้นตอนการจัดจ้างที่ยุ่งยากใช้เวลานานและมีค่าธรรมเนียมสูงตลอดจนบทลงโทษสำหรับนายจ้างนั้นเป็นเพียงโทษปรับจำนวนไม่มากทำให้ยังคงมีผู้ประกอบการที่จะลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวให้ทำงานในประเทศไทยโดยไม่ได้ทำสัญญาอย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ก็จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนค่ารักษาพยาบาลเงินทดแทนหรือเงินชดเชยจากการเลิกจ้างต่างๆเนื่องจากไม่ได้เข้าสู่ระบบอย่างไม่ถูกต้อง โดยลักลอบเข้ามานั่นเองแต่ถ้าหากว่าวิธีการเช่นสัญญา MOU ที่ถูกต้องแล้วแรงงานกลุ่มนี้ก็ยังถือว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยซึ่งสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมควรที่จะได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกับแรงงานไทยไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่าเทียมกันค่ารักษาพยาบาลค่าที่อยู่อาศัยค่าชดเชยจากการเลิกจ้างสวัสดิการวันหยุดวันลาป่วยวันลาภิกจ สมควรที่จะได้รับเช่นเดียวกับความเป็นมนุษย์เหมือนคนไทยและรัฐบาลไทยก็สมควรที่จะยื่นมือไปคุ้มครองโดยใช้มาตรการทางกฎหมายในประเทศเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์และพระราชกำหนดการทำงานของคนต่างด้าว 2560 มาปรับแก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ทุกเชื้อชาติศาสนาโดยเท่าเทียมกันในส่วนของการที่จะได้รับค่าจ้างความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานเช่นเป็นมนุษย์ไม่ว่าเชื้อชาติผิวสีหรือศาสนาใดก็ตามหากมาทำงานอย่างถูกต้องในประเทศไทยประเทศไทยสมควรที่จะปรับปรุงข้อกฎหมายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาต่างๆที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นเด็กสตรีรวมถึงแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นกฎหมายของการส่งเสริมการลงทุน BOI หรือ MOU ก็ตามถือได้ว่าแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยควรจะมีการเพิ่มนิยามคำศัพท์ของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

3.4 มาตรการทางกฎหมายของราชอาณาจักรไทย

มาตรการทางกฎหมายของไทยนั้นมีอยู่หลายกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพื่อนำแรงงานกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องโดยผ่านมาตรการและกฎหมายฉบับต่างๆดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560
 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562
 3. พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561
 4. พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2561) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522
 5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
 6. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544
 7. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561
 8. พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการ พ.ศ. 2554
 9. พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 10. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน พ.ศ. 2558)
- ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเน้นไปที่ปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยซึ่งเป็นปัญหาของสวัสดิการ ค่าจ้าง ค่าชดเชย จากการเลิกจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า ก่อนการเลิกจ้าง ซึ่งเนื้อหาส่วนใหญ่จะอยู่ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตราที่เกี่ยวข้องในเรื่องของกฎหมายแรงงานนั้นมีอยู่หลายมาตราดังนี้

1. มาตรา 53 กำหนดไว้ว่าต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

2. มาตรา 5 รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศบทบัญญัติใดของกฎหมายกฎหรือข้อบังคับหรือการกระทำใดขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญบทบัญญัติหรือการกระทำนั้นเป็นอันใช้บังคับไม่ได้เมื่อไม่มีบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้บังคับแก่กรณีใดให้กระทำการนั้นหรือวินิจฉัยกรณีนั้นไปตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. มาตรา 77 รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดว่ารัฐจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพการหรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชนและดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับคือจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบรวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นี้ต่อประชาชนและนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกชั้นตอนเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้วรัฐจึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกรอบระยะเวลาที่กำหนดโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วยเพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป รักฟังใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะกรณีที่เป็นฟังกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจนและมีการกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าการใช้กฎหมายภายในประเทศสามารถที่จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสมได้ถ้าหากว่าไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายสูงสุดของประเทศคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทำให้ผู้เขียนเห็นควรว่าการที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้หมดไปเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างทุกชนชาติสีผิวศาสนาและทุกสัญชาติซึ่งอาศัยอยู่ในประเทศไทยนั้นสมควรที่จะนำการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับพระราชกำหนดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562

ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยหลักแล้วได้แก่ ลูกจ้างทั่วไปของกิจการในภาคเอกชน แต่ไม่รวมถึง บุคคลที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น (มาตรา 4 (1) พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน) พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 4(2) พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน) และ พนักงานและลูกจ้างการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (มาตรา 6 พ.ร.บ. การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522) ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดถึง สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและลูกจ้างไว้ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติไว้ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยเฉพาะ เนื่องจากว่าโดยปกติแล้วลูกจ้างมักจะมีสถานะทางสังคมและ เศรษฐกิจที่ต่ำกว่านายจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อ ลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานของลูกจ้าง เช่น

1.1 เรื่องเวลาในการทำงาน วันหยุด วันพักผ่อน วันลา

1.2 เรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน

1.3 เรื่องสวัสดิการของลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดให้มีสวัสดิการแก่ลูกจ้างตามแต่นายจ้าง จะเห็นสมควร และในกรณีที่มีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นายจ้างจะต้อง จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้น เพื่อให้มีหน้าที่ดูแลสวัสดิการด้าน ต่างๆ ให้กับลูกจ้าง และในบางครั้งอาจจะเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเสนอสวัสดิการให้นายจ้าง พิจารณาดูด้วยก็ได้ ในเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างนั้น นายจ้างอาจจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษา พยาบาลให้กับลูกจ้างก็ได้ เช่น การจัดให้มีการทำประกันสุขภาพให้กับลูกจ้าง การให้เงินหรือสิ่ง ของช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลให้กับลูกจ้าง เป็นต้น

1.4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่ ดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 103) และมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 104 และ 105) พร้อมทั้ง จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่ง ผลการตรวจนั้นแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

(มาตรา 107)

1.5 เรื่องการจ่ายค่าชดเชย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงาน และยังไม่มีงานใหม่ ทำ ในเรื่องการแสดงเจตนาเลิกจ้างของนายจ้างนั้น อาจเป็นการเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง หรือเป็นการเลิก จ้าง โดยปริยายก็ได้ ในเรื่องการเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง เช่น การเลิกจ้างด้วยวาจา หรือ การเลิกจ้างด้วย การ ทำเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนการเลิกจ้างโดยปริยาย เช่น กรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ หรือ กรณีที่

นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เพราะมีคำสั่งราชการ ให้นายจ้างเลิกกิจการ กรณีที่นายจ้างล้มละลาย เป็นต้น กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้ทำงานครบ จำนวนวันตามที่กฎหมายกำหนด และลูกจ้างจะต้องมิได้กระทำความผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างพ้น ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 119)

ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงาน ให้กับนายจ้างด้วยดีเสมอมา แต่ต่อมาได้ป่วยเป็นโรคจิต หรือมี สติวิปลาส พันเพื่อน ไม่สมประกอบ หรือในกรณีที่ลูกจ้างได้เป็น โรคเส้นเลือดแตกในสมอง โรค เอคส์ โรคมะเร็งหรือโรคอื่นใด ทำให้ขาดความรู้สำนึกในการกระทำ ซึ่งถือว่าเป็นเหตุที่เกิดขึ้นกับ ตัวลูกจ้างเองโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดแต่อย่างใด ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน ให้กับนายจ้าง ได้อีกต่อไป หากนายจ้าง ได้เลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากกรณีดังกล่าวแล้ว นายจ้าง จะต้องจ่าย ค่าชดเชยให้กับลูกจ้างด้วยตามกฎหมาย

ในการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงานนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความคุ้มครองใน การจ้างลูกจ้างเด็กไว้ดังนี้

- 1) นายจ้างจะจ้างลูกจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้ามาทำงานไม่ได้ (มาตรา 44)
- 2) กรณีที่นายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปีเข้าทำงานจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

(มาตรา 45)

- (1) แจ้งการจ้างลูกจ้างต่อ พนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

- 4) ในกรณีที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเด็กไว้แล้ว นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักผ่อน อย่าง น้อย 1 ชั่วโมง หลังจากทีลูกจ้างเด็กทำงานมาแล้วติดต่อกันไม่เกิน 4 ชั่วโมง (มาตรา 46)

- 5) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงาน ในระหว่างเวลา 22.00 – 6.00 น. เว้นแต่ จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย และการให้ลูกจ้างเด็กซึ่งเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือ การแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กนั้น ได้พักผ่อนตามสมควรด้วย (มาตรา 47)

6) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48)

7) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้ (มาตรา 49)

(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีด โลหะ (2) งานปั๊มโลหะ (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (5) งานเกี่ยวกับจุลชีววิทยเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

8) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ (มาตรา 50)

(1) โรงฆ่าสัตว์ (2) สถานที่เล่นการพนัน (3) สถานที่เดินรำ รำวง หรือ ร้องเง็ง (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่น จำหน่ายและบริการ โดยมีผู้

บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า (5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

ข้อห้ามสำหรับการทำงานของคนต่างด้าวคือห้ามทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตห้ามทำงาน นอกเหนือจากที่มีสิทธิ์จะทำได้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้เฉพาะประเภทงานที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้เท่านั้น

ข้อควรรู้และต้องปฏิบัติ

i. คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานต้องแจ้งเข้าทำงานภายใน 15 วันตั้งแต่วันที่เข้าทำงานตามมาตรา 64/2

- คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับนายจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดสัญญาไม่มีสิทธิ์ทำงานกับนายจ้างอื่นยกเว้นมาตรา 51 พิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้างหรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมแล้ว

- คนงานต่างด้าวที่ออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้างและไม่สามารถพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าการทำงานที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้างเดิมหรือไม่ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมนายจ้างรายเดือนต้องส่งคนงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทางตามมาตรา 53

- กรณีคนต่างด้าวไม่มีสิทธิ์ในการเปลี่ยนนายจ้างหรือมีสิทธิ์เปลี่ยนนายจ้างแต่ไม่ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายใน 30 วันใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวจะสิ้นสุดลงทำให้การรับอนุญาตในการอยู่ในราชอาณาจักรของตนสิ้นสุดลงตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองมาตรา 53

- คนต่างด้าวมาทำงานแล้วเกิดเหตุการณ์ใดต่อไปนี้ นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงานคนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้างเดิมคนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใดให้นายจ้างแจ้งให้ผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานและนายทะเบียนทราบภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันที่มิเหตุดังกล่าวแล้วแต่กรณี

- ในกรณีที่มีเหตุตามปรับที่ว่าไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างคนต่างด้าวนั้นและคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจะจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ไหนจ้างไม่รับกะเข้าทำงานแต่ระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 50

ความผิดและโทษมีมาตราสำคัญสำคัญดังนี้

ในมาตรา แต่ละมาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา 7 หรือรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน

- มาตรา 113 นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกิน 200 บาทต่อการนำคนต่างด้าวมาทำงาน 1 คนหรือทั้งจำทั้งปรับ

- มาตรา 110 ผู้ใดไม่ได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 35 แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมา

ทำงานกับนายจ้างในประเทศต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

- มาตรา 116 นายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนงานต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา 59 วรรคหนึ่งหรือมาตรา 51 วรรค 3 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าว 1 คน

- มาตรา 117 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้ส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วตามมาตรา 53 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าว 1 คน

- มาตรา 125 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา 98 วงเล็บ 1 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

- คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและไม่สามารถแสดงใบอนุญาตต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 68 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาทตามมาตรา 120

- คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานไม่แจ้งให้นายทะเบียนทราบถึงผู้เป็นนายจ้างสถานที่ทำงานของนายจ้างและลักษณะงานหลักที่ทำการฝ่าฝืนมาตรา 62/2 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทตามมาตรา 119 ทับ 1

- คนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิ์ที่จะทำได้เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 8 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาทตามมาตรา 101

4. พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2561) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

มาตรา 2 ไม่ให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร

- ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและยังไม่สมบูรณ์หรือมีแต่ไม่ได้รับการลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเช่นว่านั้น เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ

(การตรวจลงตราและการยกเว้นการตรวจลงตราให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง)

การตรวจลงตราตามวงเล็บ 1 ให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง 2 ไม่มีปัจจัยในการยังชีพตามควรแก่กรณีที่เข้ามาในราชอาณาจักร 3 เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการหรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายประกันสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากระบบการจ้างงาน ได้เปลี่ยนจากระบบสังคมเกษตรกรรมมาเป็นระบบสังคมอุตสาหกรรม คนงานไม่สามารถพึ่งตนเองได้ เพราะถ้าขาดงานก็ไม่มีเงินที่จะยังชีพอยู่ในสังคมได้ การประกันสังคมจึงได้เน้นการเก็บเงินสมทบทั้งจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อเป็นการเฉลี่ยทุกข์สุขของคนในสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างรายได้ของชนชั้น ในสังคมได้ หรืออย่างน้อยก็ช่วยการชดเชยการขยายช่องว่างระหว่างชนชั้น

กฎหมายได้กำหนดให้รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมฝ่ายละเท่า ๆ กัน ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากว่าเงินจำนวนดังกล่าวนี้ รัฐบาลจะนำมารวมเข้าเป็นกองทุนเรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือ ตาย ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งกรณีการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการประกันการว่างงาน โดยลูกจ้างผู้ที่ประสบเคราะห์ภัยหรือได้รับความเดือดร้อน จะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือหรือประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมดังกล่าวได้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

การประกันสังคม ไม่เพียงแต่เป็นหลักประกันเฉพาะในหมู่ลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาส ให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระสมัครใจเข้าร่วมประกันตนได้ด้วย ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 54 ได้กำหนดให้มีประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะพึงได้รับดังนี้

1. กรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ
4. กรณีตาย
5. กรณีชราภาพ
6. กรณีว่างงาน
7. กรณีสงเคราะห์บุตร

ในกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้าง ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม และให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน (มาตรา 34) ลูกจ้างซึ่งจะถือว่าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ประกันสังคมและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ใต้นั้นจะต้องมีอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่ เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นผู้ประกันตน โดยสมัครใจ (มาตรา 33 และมาตรา 39) การที่จะเป็น ผู้ประกันตนใต้นั้นสามารถเป็น ได้ 3 กรณี คือ

1. ผู้ประกันตนซึ่งอยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป หรือเรียกว่า “ผู้ประกันตน” ตามมาตรา 33
2. ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ หมายถึง ผู้ซึ่งพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและได้สมัครเป็นผู้ประกันตนต่อไป หรือ เรียกว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 39
3. ผู้ประกันตนที่ไม่ใช่ลูกจ้าง คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตน หรือ เรียกว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 40

ให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้และเงินสมทบใน ส่วน นาย จ้างเท่ากับจำนวนที่รักของลูกจ้าง ส่งให้กับสำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยนำส่งที่สำนักงานประกันสังคม หรือ ธนาคารกรุงไทย ส่วนในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานให้กับ นายจ้างหลายราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละรายส่งสำนักงานประกันสังคม (มาตรา 48) แต่ถ้าเงินสมทบที่นำส่งแล้วมีจำนวนเกินกว่าเงินสมทบขั้นสูงสุดให้ผู้ประกันตน ยื่นคำร้องขอรับเงินคืนได้ การที่นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือของผู้ประกันตน หรือ ส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนด กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มอีก ในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่ง หรือที่ยังขาดอยู่ (มาตรา 49) แต่หากนายจ้างหรือผู้ประกัน ตนได้ส่งเงินสมทบไปเกินกว่าจำนวนที่ต้องชำระให้ยื่นคำร้องขอรับเงินคืนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งให้รับคืน การที่ไม่ขอรับเงินคืนภายใน 1 ปีให้เงินสมทบตกเป็นของกองทุนประกันสังคม

ในเรื่องของประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับจะขออธิบาย 3 หัวข้อ โดยสังเขปดังนี้

- 5.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
กรณีนี้ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และอยู่ในระหว่าง 15 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์ (มาตรา 62) กรณีกรณีประสบ อันตราย หรือ เจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน อาจเกิดจากการประสบเหตุก่อนเริ่มทำงาน หรือ เกิดระหว่างทำงาน แต่มิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือเป็นเหตุที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานส่วนตัว หรือกิจ

ถูกระส่วนตัวอันมิใช่งานของนายจ้าง หรือเป็นเหตุที่เกิดขึ้นหลังจากเลิกงานแล้ว ประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และค่ารักษาพยาบาล ในสถานพยาบาล ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถ พยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย และค่าบริการ อื่นที่จำเป็น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม (มาตรา 63)

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการการแพทย์ได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยกำหนดข้อยกเว้นของโรคที่ผู้ประกันตน ไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ไว้ในข้อ 5 ดังนี้ คือ

1. โรคจิต ยกเว้น กรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลาไม่ เกิน 15 วัน
2. โรคหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วย ยาเสพติด
3. โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวใน โรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกิน 180 วัน ในหนึ่งปี
4. การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (Hemodialysis) ยกเว้น
 - ก) กรณีไตวายเฉียบพลันที่มีระยะเวลาการรักษาไม่เกิน 60 วัน ให้มีสิทธิ ได้รับบริการทางการแพทย์
 - ข) กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ให้มีสิทธิได้รับ บริการทางการแพทย์โดยการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (Hemodialysis) ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในประกาศสำนักงานประกันสังคม
5. การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
6. การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
7. การรักษาภาวะมีบุตรยาก
8. การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การปลูกถ่ายไขกระดูก
9. การตรวจใด ๆ ที่เกินความจำเป็นในการรักษาโรคนั้น
10. การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การปลูกถ่ายไขกระดูกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
11. การเปลี่ยนเพศ
12. การผสมเทียม
13. การบริการระหว่างการรักษาตัวแบบพักฟื้น

14. ทันตกรรม ยกเว้น กรณีถอนฟัน อุดฟัน และขูดหินปูน

15. แวนตา และเลนส์เทียม ยกเว้นการผ่าตัดใส่เลนส์เทียม ในลูกตา ให้จ่ายเป็นค่าเลนส์เทียม ในอัตราข้างละ 3,000 บาท

นอกจากค่าบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ประกันตนยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตั้งแต่วันที่หยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ (มาตรา 64) คือ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน รวมแล้วปีหนึ่งไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เจ็บป่วยเรื้อรังจะได้ไม่เกิน 365 วัน (ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อรักษาพยาบาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ มีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตน ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้น ได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวทำระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนประกันสังคมในส่วนที่ขาดด้วย)

คำว่า “โรคเรื้อรัง” ตามที่กล่าวข้างต้นนั้น ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ.2534) กำหนดไว้ว่าหมายถึง โรคมะเร็ง โรคเส้นเลือดในสมองผิดปกติ เป็นเหตุให้อัมพาต โรคไตวายเรื้อรัง และโรคที่รักษาเกิน 180 วันติดต่อกัน และขณะเจ็บป่วยผู้ป่วยไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ทั้งนี้ โดยการวินิจฉัยของคณะกรรมการการแพทย์

5.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

กรณีนี้ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และอยู่ในระหว่าง 15 เดือน ก่อนทุพพลภาพ (มาตรา 69) คำว่า “ทุพพลภาพ” หมายถึง การสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสภาพของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด ซึ่งการที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้จะต้องปรากฏว่า

1) ผู้ประกันตนต้องสูญเสียอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1.1) สูญเสียอวัยวะ

1.2) สูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย

1.3) สูญเสียสภาพของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

คณะกรรมการการแพทย์ได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีทุพพลภาพไว้ในข้อ 1 ซึ่งกำหนดถึงกรณีที่ผู้ประกันตนได้สูญเสียอวัยวะ หรือ

สมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวร โดยถือว่าเป็นผู้ประกันตนทุพพลภาพ ซึ่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย ดังนี้ คือ

- 1) มือขาดทั้งสองข้าง
- 2) แขนขาดทั้งสองข้าง
- 3) มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่งขาด
- 4) มือข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด
- 5) แขนข้างหนึ่งกับเท้าข้างหนึ่งขาด
- 6) แขนข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด
- 7) สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป

8) โรคหรือการบาดเจ็บของไขสันหลัง เป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง มือข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง แขนข้างหนึ่งกับขา หรือเท้าอีกข้างหนึ่ง หรือ ขาทั้งสองข้าง กับการขับถ่ายปัสสาวะ อุจจาระ สูญเสียสมรรถภาพโดยสิ้นเชิง

9) โรคหรือการบาดเจ็บของสมอง เป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถของอวัยวะของร่างกายจนไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันที่ทำเป็นได้ และต้องมีผู้อื่นมาช่วยเหลือดูแล การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร ในกรณีนี้ อาศัยคู่มือกำหนดแนวทาง การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตของคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งแบ่งการป่วยทางจิตเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ปัญญาอ่อน บุคลิกภาพแปรปรวน โรคประสาท โรคจิต และกลุ่มอาการทางสมองเรื้อรัง

ประโยชน์ทดแทน ในกรณีทุพพลภาพนี้ ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพ และค่าบริการอื่นที่จำเป็น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม (มาตรา 70)

5.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้ถึงแก่ความตายไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตามอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง ก็จะมีผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายตามมาตรา 73 ซึ่งมี 2 กรณี ได้แก่

5.3.1 ค่าทำศพ ในกรณีนี้ตามกฎหมายแล้วจะจ่ายให้กับผู้มีสิทธิตามลำดับก่อนหลัง

ก) บุคคลผู้ซึ่งผู้ประกันตนระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพ ผู้ประกันตน

ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็น ผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

5.3.2 เงินสงเคราะห์ ในกรณีนี้ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็น ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรในจำนวนเท่ากัน โดยมีอัตราตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้แล้วกฎหมายยังได้กำหนดว่าในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพตาม มาตรา 71 ได้ถึงแก่ความตาย ก็ให้มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน โดยนำมาตรา 73 มาใช้ บังคับด้วย โดยอนุโลม (ตามมาตรา 73 ทวิ)

5.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี (มาตรา 77)

1) กรณีเงินบำนาญชราภาพ กรณีนี้ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบ มาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนนั้นจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม และผู้ประกันตนนั้นมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

2) กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ กรณีนี้ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบ มาแล้วไม่ครบ 180 เดือน และผู้ประกันตนนั้นมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ ความตาย และ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิจะต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎ กระทรวง

ในกรณีของการขอรับประโยชน์ทดแทนทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้นนั้น หากผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว และต่อมาได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวต่อไปอีกเป็นระยะเวลา 6 เดือน นับแต่วันที่ผู้ประกันตนได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนั้น (มาตรา 38)

นอกจากนี้รัฐบาลไทยยังให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตโดยการให้ ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในเรื่องการลาหยุดลาป่วยค่าล่วงเวลาค่าชดเชย สวัสดิการต่างๆการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกฎหมาย เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนและกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมหลังเช่นแรงงานไทยเพื่อเป็นการ จูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะมุ่งเฉพาะเจาะ ประเด็นในเรื่องของการเลิกจ้างและในส่วนของสวัสดิการค่าแรงของคนงานต่างด้าวที่ทำงาน

ถูกต้องตามกฎหมายและเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายนั่นเอง โดยจะเน้นเจาะจงเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ในมาตรา 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 53 มาตรา 66 หลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันและมาตรา 77 ว่าด้วยเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำมาประกอบเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการเพิ่มเติมพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

6. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่าเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงานค่าจ้างสวัสดิการการเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่าข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่าข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่ากรณีที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่ากรณีที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

มาตรา 18 ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้วให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณีและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับ สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา 20 เมื่อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

7. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561

คำว่า “เงินทดแทน” ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือ สูญหายเนื่องจากการ ทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือจากการทำงาน กฎหมายฉบับนี้ได้มี การจัดตั้งกองทุนขึ้นที่สำนักงานประกันสังคม มีชื่อเรียกว่า “กองทุนเงินทดแทน” โดยกำหนดให้ นายจ้างที่มีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน และกองทุนนี้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการ ทำงาน หรือให้แก่ผู้มีสิทธิในกรณีที่ลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงาน โดยลูกจ้างผู้มีสิทธิที่จะได้รับ เงินทดแทน ได้จะต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างต้องประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือ เจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง การที่จะถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการ ทำงาน อาจพิจารณาได้จากกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานในเวลาทำงานปกติ หรือ ตามคำสั่งของนายจ้าง โดยมีใช้การทำงานส่วนตัวของลูกจ้าง ส่วนกรณีเจ็บป่วยเนื่องมาจากการ ทำงานของลูกจ้างนั้น ต้องพิจารณาลักษณะอาการของโรคว่าเข้าลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ โดยอาศัยความเห็นของแพทย์ผู้รักษาหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ และพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับลักษณะ หน้าที่การงานของลูกจ้างเพียงใดหรือไม่ หรือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานอาจทำให้เกิดโรค ได้หรือไม่

2. ลูกจ้างต้องไม่เสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ (มาตรา 22(1))

3. ลูกจ้างต้องไม่ได้ตั้งใจทำให้ตนเองหรือยอมทำให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย (มาตรา 22 (2))

คำว่า “เงินทดแทน” นั้นมีอยู่ 4 ประเภทด้วยกัน (มาตรา 5) ได้แก่ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ซึ่งเงินในแต่ละประเภทยังมีความหมายดังนี้

- ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายของลูกจ้าง ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ได้แก่ บิดา มารดา สามี หรือภรรยา บุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี หรือบุตรที่มีอายุครบ 18 ปีแล้วแต่ทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน และบุตรซึ่งเกิดภายใน 310 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย (มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด) รวมถึงผู้ขาดไร้อุปการะ แล้วแต่กรณี ซึ่งเงินค่าทดแทนนี้จะนำไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 18 วรรค 1)

- ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจการรักษา การพยาบาลและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมาย ความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วย อวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย เงินค่ารักษาพยาบาลนี้กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างไปตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ หรือ การฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย การจ่ายเงินในกรณีนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง

- ค่าทำศพ กรณีนี้กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(มาตรา 16)

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากกองทุนเงินทดแทนและหลักฐานที่ใช้ในการขอรับเงิน ทดแทน มีดังนี้

1. กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

1.1 สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ ได้แก่

1.1.1 ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับสิทธินี้ทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง สิทธิการรักษายาพยาบาลที่จะได้รับเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 35,000 บาท ต่อจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง และในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายเกินกว่า 35,000 บาท ให้จ่ายเพิ่มได้อีกไม่เกิน 50,000 บาท ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.1.2 ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกัน ได้เกิน 3 วัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะด้วยหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างจะได้รับสิทธินี้ทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง และ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรก ไปตลอดระยะเวลาไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี

1.1.3 ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพในการทำงานของ อวัยวะบางส่วน ลูกจ้างจะได้รับสิทธินี้ทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็น รายเดือน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดแต่ไม่เกิน 10 ปี

1.1.4 ค่าทดแทนกรณี พิ้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยลูกจ้างจะได้รับสิทธินี้ทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับมี 2 แบบคือ

แบบที่ 1 ลูกจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการแพทย์ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท

แบบที่ 2 ลูกจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการ ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

1.1.5 ค่าทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างจะได้รับสิทธินี้ทันทีที่เข้าเป็น ลูกจ้าง และ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่าย ตามประเภทของการทุพพลภาพตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดแต่ไม่เกิน 15 ปี

1.2 หลักฐานที่ใช้ในการขอรับเงินทดแทน ได้แก่ แบบ กท. 16 และใบรับรอง แพทย์ แต่ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานนอกสถานที่ทำงาน จะต้องยื่นหลักฐานเพิ่มเติม คือ บัตรลงเวลาทำงาน หลักฐานการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ และ บันทึกประจำวันตำรวจ

2. กรณีลูกจ้างเสียชีวิตหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน

2.1 สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

2.1.1 ค่าทำศพเป็นเงินจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำ รายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.2 ค่าทดแทนของค่าจ้างรายเดือนในอัตรา 60% ของค่าจ้างรายเดือน มี กำหนด 8 ปี โดยจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

หมายเหตุ: 1. ค่าทดแทนรายเดือน ต้อง ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท 2. ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน กรณีลูกจ้างตายหรือสูญหาย ได้แก่ - บิดา มารดา โดยชอบด้วยกฎหมาย - สามีหรือภรรยา โดยชอบด้วยกฎหมาย - บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี (เว้นแต่เมื่อครบ 18 แล้วยังศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี) - บุตรอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพ หรือจิตพิการเพื่อนไม่สมประกอบ

2.2 หลักฐานที่ใช้ในการขอรับเงินทดแทน ได้แก่ แบบ กท.16 ใบมรณบัตร ใบ ชันสูตรศพ หลักฐานการไปทำงานของลูกจ้าง หลักฐานแสดงการเป็นลูกจ้าง เช่น ใบสมัครงาน หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง สำเนาบันทึกประจำวันตำรวจ หรือการแจ้งความคนสูญหาย สำเนา ทะเบียนบ้านและสูติบัตรของบุตรของลูกจ้าง และสำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาทะเบียนสมรสของ บิดา มารดา สามีหรือภรรยาของลูกจ้างแล้วแต่กรณี

ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างนี้กฎหมายกำหนดให้จ่ายจากกองทุนเงินทดแทน ในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ดังนั้น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้นายจ้างให้จ่ายค่ารักษาพยาบาล ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้โดยไม่ชักช้า หรือลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาภายใน 180 วันนับแต่วันที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (มาตรา 49) หรือนายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ กรณีที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ส่วนในกรณีที่การเจ็บป่วยของลูกจ้างเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย (มาตรา 51 วรรคท้าย)

8. พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการ พ.ศ. 2554

มาตรา 6 ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

มาตรา 7 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด

ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 22 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา 23 ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นที่มีลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกันในการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างทุกคน

มาตรา 24 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละแปดคนและผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชาย

มาตรา 32 เพื่อประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีการประเมินอันตราย
- (2) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง
- (3) จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ
- (4) ส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมตาม (1) (2) และ (3) ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ประเภทกิจการ ขนาดของกิจการที่ต้องดำเนินการ และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผลจากผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 33 ผู้ใดจะทำการเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีตามพระราชบัญญัติ

มาตรา 34 ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต
- (2) กรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคลในสถานประกอบกิจการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิดสารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันเกิดเหตุ

(3) กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วยการแจ้งเป็นหนังสือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยเร็ว

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุง และงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

(2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการงานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

(3) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องอื่นที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน

(4) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยกและการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี

(5) งานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการงานธุรการรวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี (6) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้คือ โดยที่งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตซึ่งเป็นงานที่ต้องทำในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดารมีลักษณะและสภาพของงานต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไปตลอดเวลาและนอกจากนั้นยังมีงานบางประเภทที่มีลักษณะและสภาพของงานสมควรได้รับการคุ้มครองแรงงานในบางเรื่องให้แตกต่างไป

จากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ทั้งนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ เวลาพักงานที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอย่างอื่นเนื่องจากได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษอยู่แล้วซึ่งมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้กำหนดงานดังกล่าวโดยพระราชกฤษฎีกาจึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทย

ปัญหาขาดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองในด้านรายละเอียดของสัญญาจ้าง
แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยยังไม่มีที่จะครอบคลุมและชัดเจน

ทั้งในส่วนของโทษทางกฎหมายทางแพ่งและอาญาที่จะเอาผิดกับนายจ้างที่ไม่มีกร
ระบุรายละเอียดต่างๆของสัญญาให้ครบถ้วนการระบุรายละเอียดต่างๆลงในสัญญาจ้างแรงงานใน
รายละเอียดเนื้อหาของสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างนายจ้างแล้ลูกจ้าง ผู้เขียนสามารถวิเคราะห์
และสรุปเป็นประเด็นต่างๆดังนี้ในส่วนของสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นมักจะมีปัญหาดังนี้คือ

- สัญญามักไม่ระบุระยะเวลาที่แน่ชัดในการเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างแรงงาน
ต่างด้าวซึ่งจะเกิดปัญหาของวันที่สิ้นสุดด้วยและไม่ระบุระยะเวลาการทดลองงานที่แน่ชัดหลักการ
ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวว่าจะสามารถเลิกจ้างได้กรณีใดบ้างและกรณีใดที่จะต้องจ่าย
ค่าชดเชย ซึ่งโดยปกติแล้วสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะมีกำหนดให้ไม่เกิน 5 ปีแต่จะสามารถต่ออายุได้
หากทำสัญญาเป็นปีต่อปีและถ้าหากมีการเปลี่ยนตัวนายจ้างจำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องมีการแจ้งไปยังตัว
แทนที่นำเข้าหรือในหน้าที่หางานผ่าน MOU ให้ก่อนว่าตนเองต้องการเปลี่ยนนายจ้างด้วยเหตุผลใด
และต้องแจ้งนายจ้างคนใหม่ด้วยว่าได้มีการสิ้นสุดสภาพจ้างกับนายจ้างคนเดิมด้วยเหตุผลใดแล้วจึง
สามารถที่จะทำสัญญาใหม่กับนายจ้างคนใหม่ได้ซึ่งในสัญญานี้ก็จะมีผลข้อบังคับต่างๆในส่วนของ
สภาพการจ้างคงเดิมเช่นเดียวกับสัญญาที่ได้ทำกับนายจ้างคนเดิมแต่ในกรณีที่ไม่มีกรทำสัญญา
ใหม่นั้นมักจะมีปัญหาขึ้นระหว่างนายจ้างคนที่ 2 ที่ไม่มีสัญญาคืออาจมีการเอาเปรียบลูกจ้างได้
ดังนั้นนายจ้างที่รับต่อเนื่องมามากไม่ค่อยอยากที่จะทำสัญญากับลูกจ้างเสมือนกับนายจ้างคนแรกที่
จ้างในหน้าในการหาลูกจ้างคนงานต่างด้าวให้ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องใน
ระยะเวลาดังกล่าวนั้นอาจจะเป็เหตุให้ลูกจ้างที่เข้ามาทำงานนั้นขาดสิทธิโรงเรียนในกรณีที่
นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้รวมถึงสวัสดิการต่างๆที่ตนเองจะได้รับ

- ในสัญญาจ้างไม่ระบุสภาพการจ้างหรือลักษณะงาน โดยละเอียดว่านายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานด้านใดเป็นกรณีหลักซึ่งถ้าหากไม่มีการระบุรายละเอียดเอาไว้จะทำให้ นายจ้างสามารถที่จะใช้งานจ้างได้หลากหลายงานซึ่งอาจจะเป็นงานที่อันตรายแก่ร่างกายและสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและสตรีมีครรภ์ได้

- ปัญหาการไม่ระบุค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรวมถึงวันหยุดวันหยุดชดเชยของประเทศไทย วันลาป่วยจำนวนวันลาป่วยที่ยังคงได้รับอาจารย์อยู่รวมถึงค่าแรงโอทีที่ทำงานเกินเวลาทั้งค่าแรงโอทีในวันธรรมดาและวันหยุดด้วยไม่มีการระบุลงไปอย่างชัดเจนทำให้นายจ้างได้รับผลประโยชน์มากและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่สามารถพูดภาษาไทยได้หรืออาจจะไม่เข้าใจภาษาไทยดี รวมถึงไม่สามารถเขียนภาษาไทยนั้นถูกเอาเปรียบในประเด็นต่างๆของข้อสัญญา

- ปัญหาสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ระบุการจัดหาที่พักรวมถึงค่าเช่าของที่พักของแรงงานต่างด้าวว่าผู้ใดจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายซึ่งส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะต้องมีหน้าที่จัดหาที่พักให้เหมาะสมกับลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวและจะไม่สามารถที่จะคิดเงินค่าเช่าจากลูกจ้างได้ในกรณีที่เป็นโรงงานหรือเป็นการประมงการเกษตรนายจ้างมักจะมีที่พักให้อยู่บริเวณใกล้เคียงบริเวณที่นาที่ทำสวนหรือในบริเวณ โรงงานนั่นเองแต่ก็มีหลายโรงงานในประเทศไทยที่มีการคิดค่าเช่ากับลูกจ้างแม้ว่าจะอาศัยอยู่ในบริเวณ โรงงานซึ่งมีที่พักของ โรงงานเองในจ้างก็ไม่ได้ให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเขตเช่นเดียวกับแรงงาน ไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวอาจจะต้องจ่ายค่าเช่าและแรงงานไทยนั้นไม่ได้จ่ายค่าเช่าให้กับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของ โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่าจากปัญหาทั้ง 4 ข้อนั้นในสัญญาที่ไม่ระบุไม่ว่าจะจะเป็นค่าแรงขั้นต่ำวันละ 331 บาทซึ่งแล้วแต่เขตแต่ละจังหวัดในจ้างจะสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพได้แต่ราคาที่เท่ากับแรงงานไทยจะทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างไทยมากขึ้นแต่นายจ้างไทยส่วนใหญ่ก็จะไม่ระบุจำนวนเงินที่แน่นอนของค่าแรงขั้นต่ำในรายวันรายชั่วโมงลงไป ในสัญญาซึ่งนายจ้างถือว่าเป็นการผูกมัดตัวตายจ้างเองหากระบุรายละเอียดลงไป

4.1 ปัญหาในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ค่าแรงขั้นต่ำ การจ่ายค่าตอบแทนในวันทำงาน วันหยุด วันลาป่วย วันลากิจ วันลาคลอดการใช้แรงงานเด็กต่างด้าวและสตรีมีครรภ์การลาคลอดของแรงงานต่างด้าวและการทำงานล่วงเวลาของแรงงานสตรีและเด็ก

วิเคราะห์ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิงและเด็กที่ไม่เท่าเทียมกันในด้านสวัสดิการ เมื่อเทียบกับแรงงานไทยมีประเด็นปัญหาเป็นการ ไม่เท่าเทียมกันทางเพศชายหญิงและเกิดความไม่เป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นเด็กสตรีและหญิงมีครรภ์อย่างมากซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดที่ปกติแล้วแรงงานชายและแรงงานไทยซึ่งเป็นหญิงมักจะมีค่าแรงที่เท่ากันแต่กรณีของแรงงานต่างด้าวแรงงานหญิงนั้นมักจะถูกกดค่าแรงให้ต่ำกว่าแรงงานชายซึ่งเป็นคนต่างด้าวและบ่อยครั้งถูกจ้างแรงงานต่างด้าวมากไม่ยอมทำงานกับนายจ้างจึงเกิดการผิดสัญญาจ้างขึ้นมาได้ปัญหาการใช้แรงงานของเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปีแรงงานสตรีที่มีคั้นนั้นซึ่งไม่มีวันลาคลอดและได้รับผลประโยชน์ค่าจ้างในช่วงระยะเวลาการลาคลอดรวมถึงการให้ค่าแรงในขณะที่มีการทำงานล่วงเวลาตามที่ไทยได้มีการให้สัตยาบันสากลของอนุสัญญาฉบับที่ 182 เป็นเครื่องเตือนใจที่สำคัญว่าทางรัฐบาลไทยจะต้องคำนึงและให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ได้เซ็นไว้กับทางองค์การระหว่างประเทศอย่างเร่งด่วนและทันเวลาความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาระดับ โลกแบบพหุภาคีนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งการใช้แรงงานเด็กเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานรวมถึงการที่เลิกจ้างแรงงานเด็กสตรีที่มีครรภ์ไม่ได้รับการจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างนั้นก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำเมื่อเทียบกับแรงงานไทยที่สามารถมีการลาคลอดและได้รับค่าจ้างในช่วงที่ลาคลอดได้รวมถึงหากก่อนลาคลอดนั้นมีเหตุการณ์ที่ทำให้กระทบกระเทือนจำเป็นต้องเจ็บตัวเนื่องจากการตั้งครรภ์แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในไทยก็ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องและเท่าเทียมเสมอภาคกันในการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์ของอนุสัญญาซึ่งไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้วจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเร่งด่วนและเป็นหน้าที่ของ ใตรภาคีของ ILO และประชาคมระหว่างประเทศในการให้ความมั่นใจว่าอนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งการให้สัตยาบันสากลอนุสัญญาฉบับที่ 182 ของที่ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กเป็นช่วงเวลาแห่งประวัติศาสตร์ซึ่งหากปัจจุบันนี้เรามีการเคารพอธิเด็กยุคการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เด็กๆอาจไม่ได้รับความปลอดภัยการใช้แรงงานเด็กที่เกิดขึ้นในภาคการเกษตรหรือการประมงเนื่องจากความยากจนและความยากลำบากของผู้ปกครอง

ในการหางานนั้นก่อให้เกิดกิจกรรมที่ผิดกฎหมายเช่นการค้ายาเสพติดตามมาดังนั้นการที่รัฐบาลไทยจะมุ่งใช้บังคับกฎหมายภายในประเทศหรือแก้ไขกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 182 ซึ่งเป็นหนึ่งในอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO จะทำให้ยกสถานะความเป็นมืออาชีพการให้ความสำคัญกับสิทธิสตรีและเด็กไม่ว่าสตรีจะมีครรภ์หรือไม่ดังนั้นจุดประสงค์หลักคือการบังคับใช้กฎหมายการแก้ไขกฎหมายในประเทศให้สอดคล้องกับสัตยาบันที่ได้ให้ไว้ในอนุสัญญาดังกล่าวด้วยนอกจากนี้ในอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานและเพิ่มจำนวนมากขึ้นเนื่องจากการที่ประเทศต่างๆและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่มีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตามความคืบหน้าได้ชะลอตัวลงในปีที่ผ่านๆมาในบางพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กกลุ่มที่อายุน้อยคือต่ำกว่า 11 ปีนั้นการระบาดของ covid ก่อให้เกิดความเสี่ยงเป็นอย่างมากต่อความคืบหน้าในหลายปีที่ผ่านมามีการใช้แรงงานเด็กที่ต่ำกว่าอายุ 18 ปีในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดต่างๆที่ติดกับชายทะเล

การยุติการใช้แรงงานเด็กต่างด้าวในทุกรูปแบบภายในปีพ.ศ. 2558 อยู่ภายใต้เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน sustainable development goal ที่รับรองโดยประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติประเทศโดยในพ.ศ. 2558 การให้สัตยาบันสากลอนุสัญญาฉบับที่ 182 แสดงให้เห็นถึงเจตนาของประเทศสมาชิกไอแอลโอทุกประเทศในการให้ความมั่นใจว่าเด็กทุกคนในทุกที่เป็นอิสระจากแรงงานเด็กและรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

4.2 วิเคราะห์ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทย

ปัญหาคือไม่มีข้อกำหนดคุ้มครองการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยซึ่งสามารถบังคับใช้ได้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายให้เปรียบเสมือนกับแรงงานไทยซึ่งปัจจุบันมีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานให้ได้ตามสัญญาจ้างแบบว่าบางครั้งสัญญาจ้างนั้นก็ยังไม่สิ้นสุด ก็มีการเลิกจ้างโดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใดทำให้ขาดความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกับแรงงานไทยซึ่งมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานไทยเท่านั้นในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ก็ไม่มีการกำหนดไว้ชัดเจนว่ากรณีใดจะเลิกจ้างได้เช่นการทุจริตในหน้าที่หรือการขาดงานเป็นต้นทำให้แรงงานต่างด้าวนั้นไม่สามารถที่จะมีสิทธิไป

ฟ้องร้องหรือร้องเรียนนายจ้างได้เลยในการขอความเป็นธรรมในฐานะความเป็นมนุษย์โดยเท่าเทียมกันกับแรงงานไทย

ในหลายประเทศเช่นประเทศคูเวต ประเทศอิสราเอล ประเทศเกาหลี หรือไต้หวัน จะมีกฎหมายที่บัญญัติไม่อนุญาตให้นายจ้างใช้สิทธิบอกเลิกจ้างระหว่างการลาหยุดหรือลาพักร้อนลาพักผ่อนหรือลาป่วยแต่อย่างใดรวมถึงกฎหมายของประเทศต่างๆเหล่านี้ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างได้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่อนุญาตให้มีการเลิกจ้างได้ด้วยเหตุผลที่ลูกจ้างนั้นมีกิจกรรมที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานหรือด้วยสาเหตุของการเรียกร้องการทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ถูกกฎหมายของลูกจ้างเอง

ในประเทศคูเวต กฎหมายการไม่อนุญาตให้เลิกจ้างนั้นเคร่งครัดมากจะไม่อนุญาตให้เลิกจ้างด้วยเหตุของเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ผิวพรรณ รวมถึงศาสนาด้วยซึ่งถ้าหากลูกจ้างนั้นมีศาสนาอื่นที่ไม่ตรงกับศาสนาของประเทศที่ทำงานหรือเพศหญิงหรือสตรีมีครรภ์ก็ไม่สามารถที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้และนอกจากนี้คนงานยังมีสิทธิที่จะบอกเลิกจ้างโดยไม่ต้องมีการบอกเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยเช่นในกรณีที่นายจ้างไม่ทำตามข้อตกลงในสัญญาจ้างทำร้ายหรือทำอันตรายรวมถึงตัวแทนของนายจ้างได้หาเหตุทำร้ายหรือทำอันตรายกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวด้วยและปัญหาสุขภาพความปลอดภัยต่อร่างกายซึ่งจะต้องเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดโดยเป็นไปตามข้อตกลงของคณะกรรมการตัดสินทางการแพทย์จากกระทรวงแรงงานของประเทศคูเวตเอง และหากนายจ้างในประเทศคูเวตนั้นมีการทำให้เสื่อมเสียศีลธรรมหรือมารยาทกับลูกจ้างหรือกล่าวหาว่าลูกจ้างมีการกระทำผิดซ้ำหรือเป็นการกระทำผิดที่ทำให้เกิดความเสียหายนั้นแต่คำตัดสินของศาลออกมาว่าลูกจ้างนั้นมีความบริสุทธิ์ลูกจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิกจ้างโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวนายจ้างด้วยลายลักษณ์อักษร บอกกล่าวเพียงวาจาได้สำหรับลูกจ้าง

ปัญหาที่ผู้เขียนวิเคราะห์ได้อีกประเด็นสำคัญคือการเลิกจ้างแรงงานเด็กและสตรีมีครรภ์ รวมถึงปัญหาการเลิกจ้างเด็กโดยอ้างว่าไม่สามารถทำงานให้ได้นั้น โดยอ้างว่าจะต้องมีการทดลองงานอยู่หลายครั้งบางคนเด็กต้องทดลองงานถึง 2-3 ครั้งเมื่อเปลี่ยนนายจ้างใหม่หรือสตรีมีครรภ์ก็ได้รับการทดลองงานใหม่ทั้งๆที่ได้มีการผ่านการทดลองงานไปแล้วถือเป็นปัญหาสำคัญที่นายจ้างเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงสตรีมีครรภ์และเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปีในส่วนของอนุสัญญาที่ถ่ายได้มีการให้สัตยาบันไว้จะต้องมีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีขึ้นไปและถ้าหากมี

การจ้างแรงงานเด็กต่างด้าวที่ต่ำกว่า 15 ปีนั้นจะต้องมีการชี้แจงเหตุผลอันสมควรต่อกระทรวงแรงงานโดยทันทีและในส่วนของการเลิกจ้างนั้นจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยเหตุผลที่ชอบอันสมควรการบอกกล่าวเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นเช่นไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้อีกฝ่ายตามที่เขาคควรจะได้รับผลประโยชน์ซึ่งเขาได้รับผลกระทบทางร่างกายและจิตใจนั้นจะต้องมีการแจ้งทางกระทรวงแรงงานด้วยเช่นกันสำหรับในต่างประเทศ จากการวิเคราะห์ของประเทศเพื่อนบ้านเราไม่ว่าจะเป็น ไต้หวัน เกาหลีรวมถึงประเทศที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานคือคูเวตและอิสราเอลนั้นล้วนแต่มีกฎหมายแรงงานที่คุ้มครองแรงงานต่างด้าวภายในประเทศที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับอนุสัญญาตามกฎหมายระหว่างประเทศใน โอแล้วทั้งสิ้นในกรณีของคูเวตนั้นระยะเวลาการทดลองงานจะต้องไม่เกิน 100 วันและการเลิกจ้างจะเกิดขึ้นระหว่างทดลองงานนั้นได้แต่จะต้องจ่ายเงินการทำงานจนถึงสุด 100 วันรวมถึงจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในเวลาที่เหมาะสมและไม่อนุญาตให้ตัดเงินค่าจ้างเกิน 5 วันทำงานถ้ามีการตัดเงินค่าจ้างเกิน 5 วันทำงานจะต้องนำไปหักในเดือนถัดไปเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานสามารถที่จะมีรายได้มีพอเพียงในการกินใช้สำหรับแต่ละเดือนโดยไม่กระทบกับครอบครัวและหากมีการทำสัญญาทดลองงานเกิน 100 วันและเมื่อเกิน 100 วันแล้วนายจ้างหาเหตุเลิกจ้างโดยการไม่บอกกล่าวล่วงหน้าไม่ได้จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายของประเทศคูเวตเช่นกันเพราะถือว่าการทดลองงานจะมีได้เพียงครั้งเดียวและจะต้องไม่เกิน 100 วันเท่านั้นประเทศคูเวตไม่อนุญาตให้มีการทดลองงานเกินกว่า 1 ครั้งไม่ว่าเหตุผลใดๆก็ตามเช่นการเปลี่ยนนายจ้างแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนนายจ้างหรือมอบหมายให้นายจ้างใหม่ทำงานกับลูกจ้างคนเดิมนายจ้างคนใหม่ที่ได้รับการมอบหมายงานนั้นก็ต้องทราบลักษณะงานรวมถึงจะต้องมีการปฏิบัติกับคนงานของตนเองและของนายจ้างคนก่อนที่ส่งมอบมานั้นอย่างเท่าเทียมกันในสิทธิต่างๆด้วย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการที่ได้ศึกษาในส่วนของกฎหมายในประเทศเช่นกฎหมายสูงสุดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 นับเป็นแม่บทของกฎหมายสูงสุดในประเทศไทย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพุทธศักราช 2521 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 รวมถึงสนธิสัญญาที่ประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาต่างๆหลายฉบับในตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาว่า 20 ปีนั้นส่วนแต่่มุ่งเน้นไปที่สิทธิของแรงงานต่างด้าวในฐานะที่เป็นมนุษย์ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในทุกประเทศความเป็นสากลย่อมไม่เลือกเพศวัยหรือชนชั้นต่างๆดังนั้นอนุสัญญาต่างๆที่ประเทศไทยได้ลงนามและให้สัตยาบันไว้นั้นมุ่งเน้นทั้งในเรื่องของการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนแก่แรงงานภาคบังคับในด้านการก่อสร้างการประมงแรงงานเด็ก การให้สิทธิสตรีในส่วนของการทำงานวันหยุด วันลาพักผ่อน และค่าแรงขั้นต่ำที่ได้ให้กับประชาชนชาวไทยนั้นย่อมจะต้องให้ความเสมอภาคโดยให้ค่าแรงขั้นต่ำเทียบเท่ากับแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน รวมถึงการกำหนดวันหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน การลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน ก็ย่อมที่จะต้องได้รับค่าแรงอยู่แม้ว่าจะเป็นการรับไว้ก็ตามอีกประเด็นที่สำคัญในส่วนของแรงงานเด็กนั้นถ้ามีอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องมีการให้หยุดพักผ่อนได้ในช่วงการทำงานเพิ่มเติมและการให้ค่าแรงในขณะคลอดของแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงนั้นมีการพิพาทกันอยู่บ่อยครั้งที่นายจ้างมีการเลิกจ้างเพราะเนื่องจากมีต่างด้าวนั้นตั้งครรภ์คิดว่าจะไม่สามารถทำงานให้ได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจึงเลิกจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงและมีครรภ์ซึ่งเป็นความไม่เสมอภาคกันระหว่างแรงงานที่เป็นหญิงมีครรภ์ชาวไทยกับแรงงานหญิงที่เป็นคนต่างด้าวนั้นก่อความเหลื่อมล้ำกันอย่างมากมายทำให้นานาอารยประเทศนั้นมองประเทศไทยว่ามีการกดขี่ทางด้านเพศมีการกดขี่ในส่วนของสิทธิสตรีและมีการกดค่าแรงขั้นต่ำ 2 แรงงานต่างด้าวมถึงมีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวเช่นชาติไม่มีการปฏิบัติ

อย่างเท่าเทียมกันดังที่อารยประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และในเอเชียใต้ทำตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันกันไว้แล้ว

ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้ทวีจำนวนขึ้นจากเรื่องเล็กๆจนเป็นเรื่องใหญ่ระหว่างประเทศเนื่องจากการค้าระหว่างประเทศระหว่างไทยกับอเมริการวมถึงยุโรปนั้นอเมริกานั้นต้องการที่จะถ่วงดุลทางการค้าเนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมทางยุโรปและอเมริกาก็ยังมีสินค้าเกษตรที่จำเป็นที่จะต้องสั่งจากประเทศไทยหรือประเทศในแถบเอเชียอย่างมากซึ่งตัวเลือกในการส่งนำเข้าสินค้าทางการเกษตรนั้นมีคู่แข่งอยู่หลายประเทศเช่น ประเทศอินเดีย ประเทศเวียดนาม สาธารณรัฐประชาชนลาว รวมถึงประเทศจีน หากประเทศสหรัฐอเมริกาเห็นว่าประเทศไทยไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันกันไว้แล้วตามระยะเวลาที่กำหนดทำให้เกิดความไม่พอใจในส่วนนี้และสามารถที่จะนำมาเป็นเหตุอ้างขึ้นเพื่อที่จะสร้างมาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศไทยกับอเมริกาได้ซึ่งไทยเราจะต้องพึ่งพาในส่วนของกรนำเข้าสินค้าเนื่องจากเคมีรวมถึงยาที่จำเป็นต่างๆจากทางอเมริกาอย่างมากในส่วนนี้ประเทศอเมริกานั้นไม่ต้องการที่จะเสียเปรียบในทางด้านดุลการค้าจึงมีการที่จะเลือกนำเข้าสินค้าที่มาจากทางประเทศอื่นเช่นข้าวจากเวียดนามแทนได้โดยเหตุผลเกี่ยวข้องกับการกีดกันทางการค้านั้นกลับเป็นเรื่องแรงงานข้ามชาติและการให้สัตยาบันระหว่างประเทศที่ไทยไม่ได้ปฏิบัติตามทำให้ปัญหาที่ควรหยิบยกมาพิจารณานั้นควรเป็นเรื่องเร่งด่วนแก้ไขเพื่อให้เกิดการค้าระหว่างประเทศมากขึ้นและทำให้ประเทศมหาอำนาจไม่สามารถที่จะยกมาเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าหรือหามาตรการคว่ำบาตรต่างๆกับประเทศไทยได้อีกต่อไป

การที่ประเทศมหาอำนาจนั้นจะมีการขึ้นภาษีในส่วนของกรนำเข้าสินค้าเกษตรต่างๆของประเทศไทยทำให้ภาคการส่งออกของนักธุรกิจและภาคเอกชนนั้นประสบปัญหาไปด้วยซึ่งหากมีการขึ้นภาษีการนำเข้านั้นย่อมทำให้ภาคเอกชนในส่วนของอุตสาหกรรมกรนำเข้าภาคการเกษตรต่าง ๆ นั้นชะลอหรือหยุดชะงักเนื่องจากถ้าหากสั่งซื้อจากประเทศเพื่อนบ้านของไทยนั้นย่อมมีภาษีที่ต่ำกว่าจึงทำให้ไทยอาจจะต้องประสบปัญหาการขาดดุลการค้าที่มากขึ้นในพยายามต่อไปไม่มีการแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามอนุสัญญาต่างๆที่เกิดขึ้นวิธีการที่จะแก้ไขปัญหานี้สามารถที่จะทำได้โดยเร็วและไม่ยุ่งยากหากรัฐบาลมีความตั้งใจที่ดีและต้องการ

ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่เป็นทั้งเด็กผู้หญิงและสตรีมีครรภ์รวมถึงการยกระดับประเทศไทยขึ้นสู่มหาอำนาจในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างงดงามและยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาอย่างยาวนานหลายปีในส่วนของปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยนั้นสามารถแก้ไขโดยเพิ่มเติมกฎหมายและมิโนนโยบายที่เหมาะสมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานต่างด้าวซึ่งจะมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 - 3 ฉบับที่สำคัญคือในส่วนของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ซึ่งได้ประกาศเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2561 นั้นสามารถมีการเพิ่มเติมได้กฎหมายฉบับที่ 2 คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นก็สามารถที่จะมีการหาแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมต่อไปในหลายมาตราและรวมถึงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มเติมแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยเพิ่มมาตราที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กสตรีและสตรีมีครรภ์ที่เป็นคนต่างด้าวด้วย

ผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นสำคัญของปัญหาแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทยได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 คือปัญหารายละเอียดของความไม่เท่าเทียมกันในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำ ในส่วนของรายละเอียดสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทย

ประเด็นปัญหาที่ 2 คือปัญหาด้านสวัสดิการของเด็กและสตรีที่เป็นแรงงานต่างด้าว สตรีมีครรภ์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทย จำนวนวันในการลาคลอด ลาภิจ ลาป่วยของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยทั้งในส่วนของสตรีและเด็กยังไม่ได้รับสิทธิเหมือนกันกับแรงงานไทย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีการแก้ไขในปี 2551 ก็ยังเป็นปัญหาไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมายในประเทศไทย

ปัญหาที่ 3 คือปัญหาการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทยนั้นกฎหมายไทยจำเป็นต้องมีการเพิ่มเติมรายมาตราเพื่อให้คุ้มครองสิทธิของแรงงานที่เข้ามาโดยการลงนาม MOU หรือการเข้ามาโดยกฎหมายส่งเสริมการลงทุนต้องมีสิทธิเทียบเท่ากับแรงงานไทย

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งกำหนดไว้ว่าจะต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในมาตรา 53 และมาตรา 5 นั้นรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศบทบัญญัติใดก็ตามหรือข้อบังคับใดก็ตามที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญนั้นย่อมเป็นอันบังคับใช้ไม่ได้และเมื่อไม่มีบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญบังคับแก่กรณีใดก็ให้กระทำการนั้นหรือนิสัยกรณีนั้นไปตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขแปลมาตรา 77 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ว่ารัฐจำเป็นต้องจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชนและการดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้นเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องซึ่งหลักรื้อยนี้นั้นก็สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยได้มีการเซ็นสัญญาระหว่างประเทศโดยอนุสัญญาว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติทางงานและอาชีพ พ.ศ. 1958 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 182 ซึ่งเป็น อนุสัญญาหลักเกี่ยวข้องกับสิทธิสตรีเด็กและไม่ว่าสตรีนั้นจะมีการหรือไม่ก็ตามจุดประสงค์หลักก็เพื่อที่จะให้สตรีมีครรภ์และเด็กในทุกประเทศทุกชาติทุกภาษาสามารถทำงานอยู่บนโลกนี้ได้ในทุกประเทศอย่างเท่าเทียมกันหากจะมีการเลิกจ้างก็จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือนและหากทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดก็จะต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆที่เด็กและสตรีและสตรีมีครรภ์ในประเทศอื่นก็จะต้องได้รับสิทธิเท่ากับประชาชนในประเทศที่แรงงานต่างด้าวไปทำงานด้วยรวมถึงอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กจะต้องมีอายุขั้นต่ำเท่าไรและจะต้องปฏิบัติตามนั้นในทุกประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวซึ่งไทยเราก็ได้ให้สัตยาบันไว้เรียบร้อยแล้วและภายในปี 2558 ไทยก็จะต้องปฏิบัติแต่ปัจจุบันนั้นได้ล่วงเลยระยะเวลาที่ยาวนานก็ยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างเต็มที่ในทุกภาคส่วนเนื่องจากแรงงานต่างด้าวนั้นเปรียบเสมือนแรงงานที่อยู่นอกกฎหมายของไทยทั้งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ก็ยังไม่ได้ให้ความหมายหรือยังไปครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมายในประเทศไทยด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาสำหรับปัญหาที่ 1

ผู้วิจัยมีข้อสรุปและเสนอแนะดังนี้คือปัญหารายละเอียดในสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว นั้นสามารถที่จะเพิ่มเติมแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยระบุรายละเอียดของสัญญาไว้เพิ่มเติม ให้ครบถ้วนในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งควร จะต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนที่ 2 การประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ของหมวดที่ 3 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของพระราชกำหนดการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 41 ซึ่งจะต้องมีการแก้ไขในส่วน ของ รายละเอียดที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่อธิบดีประกาศกำหนด

การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะต้องมีรายละเอียดของสัญญาที่นำ คนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยนั้นต้องมีรายละเอียดครบถ้วนของสภาพการจ้างงานของ แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศ ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าแรงโอทีที่ทำงานนอกเหนือจากเวลา ทำงานนั้นจะต้องกำหนดให้มีเพิ่มเป็น 2 เท่าหรือ 3 เท่าหากทำงานในวันหยุดจำนวนวันที่ทำงาน จำนวนวันหยุดลาป่วยลากิจและลาพักร้อนรวมถึงการลาของสตรีมีครรภ์และชั่วโมงการทำงานของ เด็กและสตรีมีครรภ์ซึ่งจะต้องเพิ่มเติมในสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวและเมื่อเปลี่ยนนายจ้างค่าแรง และรายละเอียดวันหยุดลาป่วยการลาจลาจลตลอดรวมถึงการเลิกจ้างจะตกติดไปยังนายจ้างคนใหม่ ด้วยไม่ว่าจะมีสัญญาจ้างใหม่หรือไม่ก็ตามสามารถใช้รายละเอียดตามเดิมได้ยกเว้นเพียงสภาพการ จ้างที่เปลี่ยนไปเพียงอย่างเดียวผู้เขียนมีความเห็นว่ารายละเอียดในส่วนของพื้นฐานวันหยุดวันลา ค่าแรงและเหตุแห่งการเลิกจ้างการจ่ายค่าชดเชยยังคงเป็นไปตามสัญญาฉบับแรกที่ได้ลงนามกันไว้ กับนายจ้างคนแรก และในของพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีบทกำหนด โทษของนายจ้างเป็นการเพิ่มเติมโทษให้หนักขึ้นสำหรับนายจ้างผู้ใดเมื่อแสดงสัญญาแล้วไม่มี ข้อความที่กำหนดในสัญญาตามรายละเอียดของหมวดที่ 8 บทกำหนดโทษซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรมี บทกำหนดโทษสำหรับผู้ใดที่นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่มีสัญญาที่ลงรายละเอียดไว้ อย่างครบถ้วนชัดเจนตามมาตราก่อนที่ได้กำหนดไว้ให้ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ หากมีการเพิ่มโทษทางอาญาและการปรับที่มากขึ้นนั้นย่อมจะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวที่จะ จำเป็นต้องเพิ่มข้อกำหนดต่างๆในสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวได้ครบถ้วนการที่มีการเพิ่มโทษทั้งทาง อาญาและโทษปรับเป็นเงินจำนวนมากในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่าง

ตัวนั้นย่อมที่จะเกิดผลที่ดีให้กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่รู้ภาษาไทยและถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างซึ่งไม่มีการระบุค่าแรงขั้นต่ำค่าโอทีวันหยุดต่างๆให้ชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อมีการฟ้องร้องกันเกิดขึ้นหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญานั้นจะทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถที่จะชนะคดีแรงงานได้โดยที่ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์มากเพราะหลักฐานทุกสิ่งอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานแล้วเมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม มีการกดขี่แรงงานไม่ให้ค่าแรงขั้นต่ำหรือโอทีไม่มีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอลูกจ้างจะสามารถฟ้องร้องและมีโอกาสที่จะชนะสูงมากหรืออาจจะมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง โดยการแจ้งเหตุผลแก่ผู้ที่นำคนต่างด้าวเข้ามาว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจึงขอเปลี่ยนนายจ้างได้ ทำให้นายจ้างมีความเกรงกลัวในบทกฎหมายที่เข้มงวดขึ้นการบังคับใช้กฎหมายก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วยและเพื่อให้สอดคล้องรัฐบาลอาจจะเพิ่มในส่วนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยเพิ่มในส่วนมาตรา 10 ซึ่งเป็นการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและมาตรา 11 เป็นรายละเอียดของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าจะต้องมีข้อตกลงดังต่อไปนี้คือ

1. เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
2. กำหนดวันและเวลาทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. สวัสดิการ
5. การเลิกจ้าง
6. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

7. การแก้ไขเพิ่มเติมโดยการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยจะมีการเพิ่มในวรรคถัดมาให้เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการที่เข้าเงื่อนไขมีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รวมถึงให้คุ้มครองแรงงานนั้นด้วยหากเป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศแบบลูกกฎหมาย

ผู้เขียนมีความเห็นว่าสามารถที่จะนำมาตรา 20 ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นำมาใช้ด้วยซึ่งมาตรา 20 นั้นมีกฎหมายคือห้ามมีการแก้ไขข้อความเกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างอาจจะเป็นโทษแก่ลูกจ้างหรือห้ามมีการแก้ไขข้อความสภาพการจ้างที่ขัดแย้งกับสภาพการจ้างเดิมยกเว้นแต่จะเป็นคุณประโยชน์กับลูกจ้างเท่านั้นซึ่งมาตรา 20 นี้เป็นข้อดีที่สามารถที่จะนำมาใช้เพิ่มเติมกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นประโยชน์โดยคุ้มครองเพิ่มเติมกับรายงานที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ 2

ปัญหาของความเท่าเทียมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวชาย หญิง สตรีมีครรภ์ และเด็กในประเทศไทย

ค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำสวัสดิการการลาป่วยลาคลอดของแรงงานต่างด้าวซึ่งมีครรภ์และสิทธิของแรงงานเด็กที่เป็นปัญหาอย่างต่อเนื่องและยาวนานนั้นผู้เขียนมีข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพคือการเพิ่มข้อกำหนดในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงและหมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็กในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นไม่ได้ระบุไว้ว่าแรงงานหญิงซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิในการคุ้มครองด้วยรวมถึงแรงงานหญิงต่างด้าวซึ่งมีครรภ์ได้รับสิทธิในการคุ้มครองตามมาตรา 38 และ มาตรา 39 มาตรา 39/1 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551

มาตรา 38 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้กำหนดไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ 1 คืองานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดินใต้น้ำในถ้ำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง 2 งานที่ทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป 3 งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟเว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง 4 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้มีการระบุว่านายจ้างจะห้ามสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานหญิงต่างด้าวด้วยและมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานระบุว่าห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้เช่นงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือนงานกับเพื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะงานยกแบกหามลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัมงานที่ทำในเรือ 5 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและมาตรา 39 / 1 ซึ่งมีกำหนดสำหรับนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในเวลา 22:00 น ถึง 06:00 น ไม่ได้ในกรณีที่มีครรภ์ มาตรานี้กำหนดไว้ว่าห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดด้วยซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2551 ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 นั้นมาตรา 41 และมาตรา 40 เป็นกรณีที่ระบุให้นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 น ถึงเวลา 06:00 น ไม่ได้หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้นให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณา

และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควรและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวส่วนมาตรา 41 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นได้กำหนดระยะเวลาไว้คือให้สตรีมีครรภ์นั้นสามารถลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 98 วันโดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้เท่ากับค่าจ้างไม่เกิน 45 วันในส่วนของกรลาจลาได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างตามปกติหากลาไม่เกิน 3 วันทำงานใน 1 ปีและเวลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างเวลาด้วยรวมถึงให้หมายรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วยผู้เขียนได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงตั้งแต่มาตรา 38 จนถึงมาตรา 43 นั้นเห็นว่าควรจะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายเร่งด่วนเพิ่มเติมมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 และมาตรา 41 โดยเพิ่มวรรค 2 ให้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่เป็นสตรีมีครรภ์ด้วยซึ่งอาจเพิ่มมาตรา 44 ขึ้นมาให้ครอบคลุมในส่วนของกรณีหญิงมีครรภ์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวและแรงงานหญิงซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวด้วยตั้งแต่มาตรา 38 ถึงมาตรา 43 ทั้งนี้เพื่อให้การที่กฎหมายในประเทศไทยคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นได้คุ้มครองไปถึงแรงงานหญิงและแรงงานหญิงที่มีครรภ์ซึ่งทำงานถูกต้องตามกฎหมายในประเทศด้วยสิ่งนี้หากรัฐบาลไทยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในหมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิงและหมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็กก็จะนำมาซึ่งความเท่าเทียมกันของคนทุกชาติทุกภาษาตามอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันสากลของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา 2,000 หรือพ.ศ 2543 รายการที่จะให้ความสำคัญกับมาตรการแรงงานสตรีมีครรภ์ให้มีมาตรฐานเทียบนานาชาติได้

อนึ่งส่วนของประเด็นปัญหาแรงงานเด็กเพื่อให้สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547 นั้นเกี่ยวข้องกับอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างแรงงานได้ในอนุสัญญาฉบับที่ 138 พ.ศ. 2516 ว่าด้วยสาระสำคัญคือเด็กที่จะทำงานได้จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีถ้าหากต่ำกว่า 15 ปีจะต้องมีการแจ้งเหตุผลที่สำคัญในการจ้างเด็กที่ต่ำกว่า 15 ปีไว้ด้วยเพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพและศีลธรรมซึ่งอาจจะมีการให้จ้างงานแรงงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้แต่ต้องมีเงื่อนไขว่าสุขภาพและความปลอดภัยของผู้เยาว์จะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่และจะต้องได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอก่อนที่จะทำงานในด้านนั้นๆต่อไปไม่ว่าจะเป็นงานไฟฟ้างานการทำเหมืองแร่หรือการผลิตการก่อสร้างใดๆก็ตามประเด็นสำคัญของการจ้างแรงงานซึ่งจะต้องมีการแก้ไขในหมวดที่ 9 ด้วยคือหมวดการควบคุมมาตรา 108 ถึงมาตรา 115

ซึ่งมาตรา 108 จนถึง 115 ว่าด้วยหมวดการควบคุมนั้นเป็นหมวดที่เกี่ยวกับการให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและข้อบังคับอย่างน้อยนั้นต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ คือ 1) วันทำงานเวลาทำงานปกติและเวลาพัก 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด 4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลาวิเศษและโทษทางวินัย 7) การร้องทุกข์ 8) การเลิกจ้างค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ซึ่งในมาตรา 108 นั้นระบุว่าให้นายจ้างประกาศการใช้บังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปและให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้หน้าสถานที่ประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลาและวรรคสามให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับโดยเปิดเผยสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือเพิ่มเติมโดยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวกส่วนมาตรา 109 นั้นเป็นเรื่องการร้องทุกข์ตามมาตรา 109 จะต้องมีรายละเอียดหรือขั้นตอนของวิธีการร้องทุกข์ส่วนมาตรา 140 นั้นเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 111 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวข้องกับกรณีที่นายจ้างได้มีการลดจำนวนลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน และมาตรา 112 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการจัดทำทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการและการจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจัดทำภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน ส่วนมาตรา 113 นั้นเป็นทะเบียนลูกจ้างนั้นจะต้องมีรายการดังต่อไปนี้คือ (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล (2) ประเภท (3) สัญชาติ (4) วันเดือนปีเกิดหรืออายุ (5) ที่อยู่ปัจจุบัน (6) วันที่เริ่มจ้าง (7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ (8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ใดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (9) วันที่สิ้นสุดการจ้าง สรุปว่าควรจะต้องมีการเพิ่มเติมแก้ไขในหมวดที่ 9 ในมาตรา 108 มาตรา 109 มาตรา 111 มาตรา 140 มาตรา 112 มาตรา 113 ให้ครอบคลุมคุ้มครองถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยและสามารถบังคับใช้กับนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวด้วย ควรจะเพิ่มเติมมาตรา 108 หมวดที่ 9 การควบคุมของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้

สรุปว่าควรจะต้องมีการเพิ่มเติมแก้ไขในหมวดที่ 9 ในมาตรา 108 มาตรา 109 มาตรา 111 มาตรา 140 มาตรา 112 มาตรา 113 ให้ครอบคลุมคุ้มครองถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยและสามารถบังคับใช้กับนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวด้วย และอีก

ประเด็นสำคัญคือ จะต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 ให้หมายรวมถึงแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 เช่นแรงงานในภาคการเกษตร ประมง หรือแม่บ้านที่ทำงานบ้าน สามารถที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 นี้ได้ด้วย

5.4 ข้อเสนอแนะปัญหาข้อที่ 3

ปัญหาเกี่ยวกับการขาดข้อกำหนดของการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยจะต้องมีการคุ้มครองเพิ่มเติมโดยการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541

ซึ่งจะสามารถเพิ่มเติมได้ในหมวด 11 มาตรา 118 โดยมาตรานี้เป็นการให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้ (1) นั้นมีระบุว่าหากลูกจ้างทำงานมาครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (2) ในมาตรา 118 ระบุว่าระยะเวลาการทำงานหากครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (3) กำหนดไว้ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปีให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 10 ปีแต่ไม่ครบ 20 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (6) หากลูกจ้างทำงานครบ 20 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างซึ่งมาตรานี้ให้ควรมหากรรมการเลิกจ้างหมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใดและหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปด้วยซึ่งมาตรานี้ในวรรคที่ สามมีการระบุว่ามิให้ใช้บังคับแก่

ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและลูกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นส่วนวรรคที่ 4 การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรค 3 จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช่ งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างเป็นช่วงระยะเวลาของฤดูกาลงานซึ่งอันนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายใน เวลาไม่เกิน 2 ปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

จะสังเกตได้ว่ามาตรา 118 นั้นมีข้อความอันเป็นอุปสรรคซึ่งอยู่ในวรรคที่สามคือการ จ่ายค่าชดเชยมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตาม กำหนดระยะเวลานั้นซึ่งสัญญาของแรงงานต่างด้าวมักจะมิระบุกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้อย่าง แน่นนอนและก็จะมีการเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นทำให้ไม่เข้าข่ายที่จะใช้มาตรา 118 ในการที่ จะให้ค่าชดเชยแก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทยด้วยซึ่งเห็นว่าจะต้องมีการ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยเพิ่มเติมมาตรา 118/2 ขึ้นใหม่เนื่องจากว่าการจ้างงานที่มีกำหนด ระยะเวลาแน่นอนนั้นควรจะยกเว้นการจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนสำหรับเฉพาะ แรงงานต่างด้าวซึ่งถูกกฎหมายในประเทศไทยและในมาตรา 118/3 เพิ่มขึ้นจากเดิมคือให้นิยาม ความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา 118 นั้น ทั้ง 6 วงเล็บนั้นควรจะมีการเพิ่มเติมความหมายให้ ครอบคลุมให้คุ้มครองถึงการเลิกจ้างซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวซึ่ง จดทะเบียนถูกต้องในประเทศไทยด้วย

ซึ่งถ้าหากมีการเพิ่มเติมแก้ไขความในวรรค 3 ออกไปนั้นก็จะทำให้สามารถที่จะบังคับ ใช้แก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาอย่าง แน่นนอนไปด้วยทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยก็ย่อมได้รับ อานิสงส์จากการแก้ไขอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งคนไทยและคนต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกกฎหมายด้วยซึ่งรัฐบาลสามารถจะตัดสินใจที่จะแก้ไขโดยตัดทอนซัก 3 หรืออาจจะยังคงรัก 3 ไว้แต่เพิ่มเติมในส่วนของความคุ้มครองให้รวมหมายถึงลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับการ จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายด้วย

ส่วนในมาตรา 119 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับ นายจ้างที่ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้มีทั้งหมด 6

วงเล็บคือ (1) การทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (4) การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างมันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือนอีก (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดกันไม่ว่าจะมีวันหยุดหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแต่ในกรณี (6) นั้นถ้าเป็นความผิดที่เป็นความผิดลหุโทษหรือความผิดโดยประมาทนั้นก็ไม่สามารถที่จะเลิกจ้างได้เช่นกันซึ่งมาตรานี้ไม่ได้กำหนดว่าการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวนี้หมายถึงแรงงานต่างด้าวด้วยดังนั้นจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมให้มีการคุ้มครองโดยใช้มาตรา 118 และ 119 สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องในประเทศไทยด้วยในมาตรา 119 นี้และควรจะมีการเพิ่มเติมในวรรคที่ 4 ของมาตรา 119 นี้ให้ได้ระบุไว้ว่าการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่งถึงวรรคสาม ที่ระบุว่าถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในสัญญาบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่ลูกจ้างนั้นนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ด้วยผู้เขียนเห็นควรที่จะเพิ่มวรรค 4 ของมาตรา 119 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เพิ่มเติมการใช้บังคับของมาตรา 119 วรรคหนึ่งถึงวรรคสามนั้นให้ใช้บังคับรวมถึงสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีกำหนดระยะเวลาชัดเจนแน่นอนและการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายไทยโดยจะมีสัญญาจ้างหรือไม่ก็ตามด้วยเพราะในปัจจุบันยังมีหลายโรงงาน ที่ผู้ประกอบการนั้นไม่ได้ทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งหากจะมาทำย้อนหลังอันจะเป็นประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวคงมีจำนวนไม่มากดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายมี 2 มาตราดังกล่าวให้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่มีสัญญาจ้างแรงงานที่มีการระบุวันเลิกจ้างและวันทำงานอย่างชัดเจนและให้หมายรวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

ทั้งนี้การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นจะต้องครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยโดยชั่วคราวประเภทคนต่างด้าวทั่วไปตาม มาตรา 17 หมายถึงคนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (non immigrant visa) แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตการทำงาน

ชั่วคราวซึ่งอาจจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีการนำเข้ามาตาม MOU อย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือ แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วที่เกิดในประเทศไทยทั้งนี้ให้มายรวมถึงแรงงานที่เป็น ประเภทฝีมือซึ่งมีทักษะการทำงานค่อนข้างสูงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาด้วยกฎหมายส่งเสริมการลงทุนหรือ BOI ประเภทส่งเสริมการลงทุนคือคนงานต่างด้าวที่มาถูกกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติ เกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกันเช่นพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคม อุตสาหกรรม พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย และแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกต้องตาม กฎหมายแล้วแต่มีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างไม่ว่าจะเหตุผลใดก็ตามกำลังอยู่ในระยะเวลาทดลองงาน หรือยังไม่ได้ผ่านการทดลองงานจากนายจ้างคนที่ 2 หรือนายจ้างคนที่ 3 ก็ให้คุ้มครองแรงงานที่ กำลังอยู่ในระหว่างการทดลองงานกับนายจ้างคนที่ 2 และนายจ้างคนที่ 3 ได้เนื่องจากถือว่าแรงงาน ต่างด้าวที่ผ่านเข้ามาด้วยวิธีการMOUนี้ได้มีการผ่านการทดลองงานและได้เข้ามาอย่างถูกต้องตาม กฎหมายแล้วนั่นเองจำเป็นต้องได้รับความคุ้มครองต่อเนื่องจากเดิมตามสัญญาเดิมที่ทำกับนายจ้าง คนที่ 1 มาแล้วจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดอื่นใดยกเว้นแต่สภาพการจ้างเท่านั้น ยกตัวอย่าง สาธารณรัฐเกาหลีใต้ มีระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันกรณีที่นายจ้างไม่ยอม บอกกล่าวล่วงหน้าหรือบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วันหรือจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 30 วันด้วยและไม่ว่ากรณีนายจ้างจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจด้วยเหตุผลใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นสงครามภัยพิบัติหรือโรคระบาดหรือการล้มละลายซึ่งทำให้นายจ้างเสียหายทางธุรกิจ หรือทรัพย์สินอย่างมาก

ถ้าหากนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปนั้นนายจ้างก็จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า เช่นกันนอกจากนี้ยังมีระบบประกันการจ้างงานที่จะจ่ายค่าชดเชยกรณีว่างงานหรือเรียกว่าเงิน ช่วยเหลือขั้นพื้นฐานให้ลูกกรณีแรงงานถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างล้มละลายหรือแรงงานลาออก เนื่องจากเหตุผลส่วนตัวด้วยทั้งนี้รายงานที่อยู่ในการรับสิทธินั้นจะต้องมีความประสงค์ที่จะทำงาน แต่ไม่สามารถหางานทำได้ถ้าหากว่างงานด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือเกษียณอายุหากมีการ ประกันตนอย่างน้อย 12 เดือนขึ้นไปหรือทำงานในช่วงระยะเวลา 2 ปีก่อนวันที่จะว่างงานนั้นก็ จะได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานด้วยซึ่งสาธารณรัฐเกาหลีใต้ เป็นตัวอย่างที่ดีคือถ้าหาก ผู้ประกันตนนั้นว่างงานหรือตกงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างเพราะสถานประกอบการล้มละลายหรือถูก ให้ออกจากงานนั้นหากอายุประกันตนอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีนั้นก็จะได้เงินชดเชย 3 เดือนหาก

ทำงาน 1 ถึง 4 ปีก็ย่อมจะได้รับเงินชดเชยถึง 150 วันถึง 180 วันขึ้นอยู่กับอายุทำงาน 5 ถึง 9 ปีขึ้นไปก็จะได้เงินชดเชยประมาณ 240 วันและถ้าอายุงานเกิน 10 ปีขึ้นไปก็จะได้เงินชดเชย 270 วันและอายุงานเกิน 20 ปีขึ้นไปก็จะได้เงินชดเชยในการว่างงาน 330 วันในทุกกรณีที่เลิกจ้างและสาธารณรัฐเกาหลีใต้ นั้นยังคุ้มครองแรงงานถึงอายุ 64 ปีด้วยเนื่องจากสาธารณรัฐเกาหลีได้มองว่าหากอายุเกิน 60 ปีก็ยังสามารถทำงานได้อยู่ถ้ามีสุขภาพภาพร่างกายที่แข็งแรงนั่นเองต่างจากประเทศไทยที่ส่วนใหญ่มีการเกษียณอายุวัยเพียง 60 ปีเท่านั้น

สรุปข้อเสนอแนะ

จากการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องในประเทศไทยนั้นภายใต้หลักกฎหมายไทยและภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศผู้เขียนเห็นว่าสิทธิมนุษยชนนั้นนับเป็นประเด็นที่สำคัญที่ถูกโต้เถียงกันอย่างกว้างขวางทั้งองค์กรต่างๆในระดับโลกแต่ละภูมิภาคตลอดจนองค์กรและหน่วยงานในแต่ละประเทศสิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิส่วนบุคคล personal right เป็นสิทธิส่วนบุคคลที่บุคคลอื่นจะล่วงละเมิดมิได้และยังเป็นสิทธิของพลเมือง civil rights ที่เป็นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐเป็นสิทธิที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของรัฐซึ่งเรียกว่า social right หรือสิทธิทางสังคมเป็นสิทธิของประชาชนในสังคมที่จะได้รับบริการจากสังคมเช่นสิทธิการเข้าถึงบริการสาธารณะเป็นต้นสิทธิสวัสดิการทางสังคม social welfare right เป็นสิทธิของประชาชนทุกคนที่จะได้รับสวัสดิการทางสังคมและกฎหมายประกันสังคมกฎหมายประกันสุขภาพสิทธิทางวัฒนธรรม cultur right ได้แก่สิทธิเข้าร่วมในพิธีกรรมประเพณีวัฒนธรรมของประชาคมในด้านศิลปะต่างๆและสิทธิทางการเมืองสิทธิเหล่านี้ทั้งหมดได้รับความคุ้มครองจากกฎกติการะหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนเราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าประเทศไทยสมควรให้ความสำคัญกับประเด็นนี้เป็นพิเศษและไม่ได้จำกัดเฉพาะสิทธิของประชาชนชาวไทยเท่านั้นแต่ให้รวมถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย

แม้ว่าประเทศไทยมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในประเทศตนเองแล้ว เช่น มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2562 ที่เห็นชอบกับแนวทางบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการขยายเวลา และมีมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2563 ให้ขยายระยะเวลาการตรวจโรค และการต่อวีซ่าไปอีก โดยให้ใบอนุญาตทำงานที่หมดอายุ ตั้งแต่

วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563 ขยายไปจนถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2565 เพื่อป้องกันการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร และอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกิน 2 ปี โดยประทับตรา อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (ของอยู่ต่อไม่เกินครั้งละ 1 ปี) แต่ก็ยังมีปัญหาในส่วนของพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนตามสนธิสัญญาหลายฉบับเกิดปัญหาในทางปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายของประเทศไทยเองที่ไม่ได้มีการอนุวัติการให้สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศที่ได้ลงนามเอาไว้ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากถูกละเมิดสิทธิและไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศถ้าหากไทยได้มีการแก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพิ่มเติมตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นย่อมทำให้สิทธิมนุษยชนตามสนธิสัญญาฉบับนั้นได้เพิ่มเติมและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นถือได้ว่าเป็นการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดตรงประเด็นเกิดประโยชน์ทั้งลูกจ้างและเกิดประโยชน์กับประเทศไทยในภาพรวมในด้านมหภาคด้วยผู้เขียนจึงเห็นว่าประเด็นนี้เป็นประเด็นที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนเพื่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดความเสมอภาคของความ เป็นมนุษย์ในประเทศไทยเองโดยนานาชาตก็จะมีการยอมรับในการบังคับใช้กฎหมายของไทย เนื่องจากหากมีการเพิ่มมาตราที่ลงโทษในส่วนของการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม และเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 118 และ 119 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) พุทธศักราช 2541 ให้มีการปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยให้ 2 มาตรานี้มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยด้วย ทำให้ผู้ประกอบการมีความเกรงกลัวในกฎหมายมากยิ่งขึ้น และหากมีการเพิ่มเติมให้แรงงานต่างด้าวประเภททำงานในภาคการเกษตร ประมง และแม่บ้าน สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ได้ก็จะเป็นการดียิ่งที่จะทำให้ได้รับสวัสดิการมากขึ้น ผู้เขียนหวังว่าวิธานพันธฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในส่วนที่เป็นข้อดีต่างๆ เพื่อปิดจุดอ่อนของกฎหมายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เกษมสันต์ จินฉวาโส. แรงงานอพยพจากต่างประเทศ ข้อเท็จจริงประเด็นปัญหาและ
แนวทางแก้ไข. ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2539.

“คู่มือการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวสำหรับนายจ้าง สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
กรมการจัดหางาน.” www.parliament.go.th, 22 เมษายน 2564.

ไต้หวัน “ผ่าตัดปัญหาแรงงาน.” วารสารข่าวธุรกิจ สมาคมกฎหมายแรงงาน. (พฤศจิกายน2537).

ทวีป ปั้นมณี. “ระบบการควบคุมคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองของประเทศไทย.”

วารสารศิลปการจัดการ. ปีที่ 25. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม สิงหาคม 2561).

“ทำงานสุขใจ ในสาธารณรัฐเกาหลี ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล.”

วารสารศิลปการจัดการ. ปีที่ 2. ฉบับที่ 2. น. 122 - 123 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561).

นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการดำเนินงาน

ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

ประทีป ลิขิตเลอสรวง. บทที่ 53 นิติจิตเวชศาสตร์ 2 ตำราจิตเวชศาสตร์ สมาคมจิตแพทย์

แห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ, ม.ป.ป.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. กฎหมายประกันสังคม ฉบับใช้งาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์

วิญญูชน จำกัด, 2540.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. กฎหมายประกันสังคม ฉบับใช้งาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์

วิญญูชน จำกัด, 2540.

วิจิตรา (ฟังลัดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2541.

ศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ความรู้เบื้องต้นของ

กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม. สำนักงานประกันสังคม. ม.ป.ท: ม.ป.พ,

2543.

สัมมนาทางวิชาการ ศูนย์วิจัยกฎหมายและพัฒนา. ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงาน

ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศและแนวทางการพัฒนาในอนาคต.

ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2543.

สุภางค์ จันทวานิช. ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบ
จากเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2544.

“สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.”

www.mol.go.th/academician/typealien_work_permit.

“สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.”

[www.mol.go.th/academician/typealien work permit](http://www.mol.go.th/academician/typealien_work_permit)

สุภางค์ จันทวานิช. “การอพยพย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศในเอเชีย: ผลกระทบจากโลกาภิวัตน์.”
ในเอเชียรายปี 1996/2539. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2539.

สุภัท กุชุน. “แรงงานไทยในประเทศบรูไน.” (23-24 พฤษภาคม 2539).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงานไทย - ลาว

แผนภูมิขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU
ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในป ระเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบของประเทศต้นทาง

1. รับสมัคร และคัดเลือกคนงาน
2. จัดทำบัญชีรายชื่อ (Name List) และแจ้งนายจ้างไทย

๓. นายจ้าง/สถานประกอบการ (อื่น Name List)

1. นำบัญชีรายชื่อที่เสนอขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ณ สจจ.นบพ.ไป
2. จดทะเบียนนายจ้างพร้อมเก็บค่าขึ้นบัญชีและค่าธรรมเนียมขอใบอนุญาตตามสัญญาจ้าง และแจ้งกรมการจ้างงาน
3. กรณีนายจ้างนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วยตนเองต้องว่างพลัดประจำวัน (๑,๐๐๐ บาท/คน โดยมีเอกสารดังนี้)
- ๓.๑ แบบคำขอ สท.๒ และ แบบหนังสือรับรองการจ้าง
- ๓.๒ ยื่นยื่นการขออนุญาตใช้จ้างคนต่างด้าว และ สำเนาหนังสือมอบอำนาจ
- ๓.๓ สำเนานักสืบฝ่ายสถานทูต
- ๓.๔ บัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name List) ศาวิ่ง พียงสำเนา
- ๓.๕ สำเนานักสืบเดินทาง
- ๓.๖ รูปถ่ายครึ่งตัว ๑ X ๒ ซม. จำนวน ๒ รูป
- ๓.๗ สำเนาหลักฐานที่ระบุที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักฐานนายจ้าง หลักฐานการว่างพลัดประจำวันนายจ้างนำตัวเอง (ถ้ามี)
- ๓.๘ สำเนาสัญญาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศกรณีนายจ้างไม่ได้ยื่นขออนุญาตดำเนินการ พร้อมสำเนาใบอนุญาต (นจ.๑)
- ๓.๙ กรณีนายจ้างนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานเอง นายจ้างขอให้ ดังนี้
 - (๑) นิติบุคคลของบริษัทจดทะเบียนแสดงหลักฐานประกอบสังคมก่อน
 - (๒) บุคคลธรรมดาแบบฉบับนายจ้างให้ สำนักงานขงกรมการจ้างงานทพ.ที่ใกล้ที่สุดแสดงสำเนาทะเบียนประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านที่แสดงถึงความเป็นที่นั้มีครอบครัว

๔. ศูนย์ตรวจรับเข้าทำงาน และยื่นสูตการจ้าง
(ตวง สระแก้ว และหนองคาย)

คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา เดินทางเข้ามาแล้วต้องดำเนินการ

๑. เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในไทย
๒. จดทะเบียนกับกรมการจ้างงานไทย สจจ.นบพ.ไป

หมายเหตุ : คนต่างด้าวที่ทำงานในกิจการรับใช้ในบ้าน ประเภท และบุคคลที่ไม่สามารถจ้างประเภทปร กับสังคมได้ ต้องจ้างประเภท วีซ่า E-Work (๒,๐๐๐ บาท/คน/ปี)

๑. สจจ.นบพ.ไป (เป็นแม่แบบคำร้องขอ นำเข้า Demand)

๑. นายจ้างยื่นแบบคำร้องขอ นำเข้าคนต่างด้าว (นจ.๒)
๒. รพพ. ตรวจสอบเอกสาร และขอใบรับให้ผู้นั้น
๓. จดทะเบียนนายจ้างผู้รับอนุญาต สจจ.ส่งแบบคำร้องให้สถานทูตแต่ละประเทศ ยกเว้นเวียดนาม ให้นำคำร้องที่ส่งสถานทูตแทนใบขออนุมัติผู้รับใบอนุญาตเพื่อส่ง กรมแรงงาน ในสำเนตน (Dolab) โดยมีเอกสารดังนี้
- ๓.๑ แบบคำร้องขออนุมัติ นำเข้าคนต่างด้าวในประเทศ (นจ.๓)
- ๓.๒ สำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ กรณีนายจ้างไม่ได้ยื่นขออนุญาตดำเนินการ พร้อมสำเนาใบอนุญาต (นจ.๑)
- ๓.๓ หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)
- ๓.๔ สัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract)
- ๓.๕ หลักฐานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักฐานนายจ้าง สำเนาใบอนุญาตจัดตั้งโรงงาน สำเนาสัญญาจ้าง งานในบริษัทคู่ค้า สำเนาสัญญา ก่อสร้าง เป็นต้น
- ๓.๖ กรณีนายจ้างนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานเอง มอบสำเนาใบ ดังนี้
 - (๑) นิติบุคคลแบบให้พนักงาน แสดงหลักฐานประกอบสังคม เป็นต้น
 - (๒) บุคคลธรรมดาแบบฉบับนายจ้างให้ สำนักงานขงกรมการจ้างงานทพ.ที่ใกล้ที่สุดแสดงสำเนาทะเบียนประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านที่แสดงถึงความเป็นที่นั้มีครอบครัว

๕. กรมการจ้างงาน

มีหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สัญญาดีกับชุมชน และเวียดนาม

๑. สถานทูตไทย ณ กรุงพนมเปญ เวียงจันทน์ และกรุงเทพฯ เพื่อตรวจลงตราวีซ่า (๓๐๐ บาท/คน) (กรณีเวียดนามแจ้ง Dolab)
๒. กรม เพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศ

สัญญาดีเยี่ยม

๑. ทางกรมโยธา เพื่อยื่นแจ้งการจ้างงานของนายจ้าง
๓. สจจ. เพื่อตรวจลงตราวีซ่า Non-LA และขออนุญาตใช้คนต่างด้าวเดินทางเข้า ประเทศ (๓๐๐ บาท/คน)

๖. คนต่างด้าว (มีนขบใบอนุญาตทำงาน) ดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสุขภาพ (๑๐๐ บาท)
๒. ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน สถานประกอบการดังนี้
 - (๑) กรณีสัญชาติลาว และการตรวจตราวีซ่า ศาวิ่งห้องสำเนา
 - (๒) กรณีสัญชาติกัมพูชาขออนุญาตให้เข้ามาทำงานได้ (สำเนารบกรม)
 - (๓) ใบรับรองแพทย์ (ไม่เกิน ๖ เดือน)
 - (๔) ใบเงิน ๑,๐๐๐ บาท (กรณีใบอนุญาตทำงาน มี-วิงพร้อมสำเนา
 - (๕) ใบ E-work ใบอนุญาตทำงาน ศาวิ่งพร้อมสำเนา

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างทำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

คำร้องขอมอบหมายจ้างงานกับนายจ้างในประเทศไทย

Application Form for bringing foreign worker to work with employer in the Kingdom of Thailand

(สัญชาติ) (Nationality:)

๓. ชื่อบริษัท (นายจ้าง/สถานประกอบการ) 1. (Employee/Company)

ประเภทธุรกิจ/กิจการ Type of business

เลขที่ หมู่ที่ พระตำหนัก Address No. Moo. Soi.

ถนน แขวง/ตำบล Road Sub-District

เขต/อำเภอ จังหวัด District Province

โทรศัพท์ โทรสาร Telephone Fax

๔. แหล่งที่มาของบริษัทต้นทาง ชื่อ 2. The name of authorized company from the country of origin

ที่อยู่ Address

ตามหนังสือส่งถึงลงวันที่ Concerning the Power of Attorney on (date)/...../.....

๕. ประเภทของจ้างคนต่างชาตินี้ จำนวน คน 3. We would like to hire (number of) foreign worker (s):

งานกรรมกร Male person (s) Female person (s)

งานบริการในบ้าน Male person (s) Female person (s)

งานช่างหรือช่างเทคนิคในเรือประมงทะเล Male person (s) Female person (s)

คนรับจ้าง (รับจ้าง) Male person (s) Female person (s)

๖. คุณสมบัติที่ต้องการ: อายุ ปี ส่วนสูง นิ้ว น้ำหนัก กก. 4. Qualification: Age year (s) Height Weight

๕. สถานที่ทำงานของคนต่างชาตินี้ในประเทศไทย 5. Place of work of foreign worker in Thailand

เลขที่ หมู่ที่ ต.ระยอง/ชลบุรี Address No. Moo. Soi.

ถนน แขวง/ตำบล Road Sub-District

เขต/อำเภอ จังหวัด District Province

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน ปี เดือน 6. Period of employment year (s) month (s)

๗. ค่าจ้าง บาท ต่อวัน/เดือน 7. Wage baht per/day/month

๘. ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมง 8. Number of normal working hours hours

๙. วันหยุดประจำสัปดาห์ วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปี วัน 9. Weekly holiday day (s) Annual leave day (s)

วันหยุดตามประเพณี วัน Non-official holiday day (s)

๑๐. คนต่างชาตินี้จะเดินทางเข้ามาผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง 10. The Immigration checkpoint which foreign worker will enter

๑๑. คนต่างชาตินี้ได้รับการอบรมที่ศูนย์แรกก่อนเข้าทำงานและขึ้นสู่อาคารจ้าง จังหวัด 11. Foreign Worker received training at Post-Arrival and Registration Center, Province

ที่เมือง เพื่อยืนยันว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบราชการต่าง ๆ ที่บังคับใช้เกี่ยวกับผู้ถูกจ้างงานทุกประการ

We hereby accept that all processes of bringing foreign workers to work shall comply with the Thai laws and regulations

ลายมือชื่อ Signature

วันที่ เดือน พ.ศ. Date Month Year

ภาคผนวก ค.

ตัวอย่างแผนภูมิขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU

หนังสือยืนยันการนำเข้าแรงงานต่างด้าวภายใต้ MOU

เรียน อธิบดีกรมการจัดการคน

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....ในฐานะ

นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการชื่อ.....

มีความประสงค์จะขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติ.....จำนวน.....คน

จึงดำเนินการโดย

- นายจ้าง/สถานประกอบการดำเนินการด้วยตนเอง
- มอบอำนาจให้พนักงานของ บริษัท/สถานประกอบการ ชื่อ..... ตำแหน่ง.....เป็นผู้ดำเนินการ (ตามสำเนาเอกสารแนบ)
- มอบอำนาจให้บริษัทจัดการคน ชื่อ..... เป็นผู้ดำเนินการ (ตามสำเนาเอกสารแนบ)

ทั้งนี้ ได้แต่งตั้งให้บริษัทจัดการคนที่ได้รับอนุญาตสามารถให้สิทธิเป็นธุรกิจเชิงแรงงานของประเทศ.....

ชื่อ.....เป็นผู้ประสานดำเนินการคัดเลือกและจัดการคน

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ

(.....)

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุชาธิษณ์ จงถื่นสุวรรณ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 คณะวารสารศาสตร์สื่อสารมวลชน เอกโฆษณาการตลาด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2550 คณะนิติศาสตร์ เอกกฎหมายธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2533 Management Trainee and Grocery Manager, Siam Jusco Company พ.ศ. 2534 นักข่าวสายอสังหาริมทรัพย์หนังสือพิมพ์ ผู้จัดการรายสัปดาห์ พ.ศ. 2535 นักข่าวสายการเมืองบริษัท Thaisky TV จำกัด พ.ศ. 2536 -2539 ผู้จัดการฝ่ายขายและประชาสัมพันธ์ วางแผนการตลาด บริษัทกฤษดามหานคร จำกัด มหาชน พ.ศ. 2540 -2542 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายขายและ ส่งเสริมการตลาดและภาพลักษณ์องค์กรบริษัท กรีนวัลเลย์ฟร็อพเพอร์ตี้จำกัด พ.ศ. 2542 -2547 ผู้จัดการฝ่ายขายประกันกลุ่มสุขภาพ และอุบัติเหตุบริษัทสยามซัมซุงประกันชีวิตจำกัด พ.ศ 2548 -2549 sale agent นิวแฮมพ์เชอร์อินชัวร์นส์ จำกัด พ. ศ. 2551 -2554 อาจารย์ประจำ กศน. การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ