

การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างปี 2557 - 2562

นายณัฐนนท์ ปิ่นคำ




การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ.2562

**Human Rights violation against migrant workers of Burmese nationality
In Mae Taeng District Chiang Mai Province between 2014 – 2019**

Mr.Nattanon Pinkham



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Degree of Master of Political Science in Politics and Government

School of Political Science


Sukhothai Thammathirat Open University

2019


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างปี 2557.- 2562
ชื่อและนามสกุล	นายณัฐนนท์ ปิ่นคำ
วิชาเอก	การเมืองการปกครอง
สาขาวิชา	รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพร อิศรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพร อิศรชัย)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันส ปิยะกุลชัยเดช)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ชื่อการค้นคว้าแบบอิสระ การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอแม่แตง

จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างปี 2557 -2562

ผู้ศึกษา นายฉันทนันท์ ปินคำ รหัสนักศึกษา 2608000069 ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพร อิศรชัย ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าประสบอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ 2. เพื่อศึกษาอุปสรรคขัดขวางในการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิมนุษยชน และ 3. เพื่อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ 2 นายจ้างในพื้นที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว กลุ่มที่ 4 นักปกป้องสิทธิมนุษยชนในจังหวัดเชียงใหม่ และกลุ่มที่ 5 กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว อำเภอแม่แตง ยังคงมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่ เช่น 1. เรื่องค่าตอบแทน 2. เรื่องสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก เช่น คนรับใช้ในบ้าน ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่มีค่าล่วงเวลา ตลอดจนสวัสดิการใดๆ และสถานที่ทำงานบางแห่ง มีการทำงาน ที่เสี่ยงอันตราย โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันให้ เช่น แรงงานก่อสร้าง และ 3. เรื่องความรุนแรง การค้าทอนเกิดจากชาตินิยมของคนไทย ในส่วนของกลไกของรัฐไทยและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว มีความสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและหลักสิทธิแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถใช้ได้ผล เนื่องจากในสถานประกอบการบางแห่ง โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างมักจะเป็นเจ้าของคนเดียว และมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงาน รัฐตรวจสอบได้ยาก จึงนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนในที่สุด

คำสำคัญ: การละเมิดสิทธิมนุษยชน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

Independent Study title: Human Rights violation against migrant workers of Burmese nationality
In Mae Taeng District Chiang Mai Province between 2014 – 2019

Author: Mr.NattanonPinkham; **ID:**2608000069 ; **Degree:** Master of Political Science;

Independent Study advisor: Dr. Yuttaporn Issarachai, Associate Professor; Academic year: 2019

Abstract

This study has three objectives: 1.to study the nature of human rights violation experienced by Myanmar migrant workers in the district of Mae Taeng; 2. to study the obstruction Burmese migrant workers faced in accessing human rights benefits; and 3. to recommend appropriate measures for preventing and resolving Myanmar migrant workers' human rights violation.

This research employs qualitative method. A specific sample group was selected for five groups. The samples used in the study are as follow: sgroup 1- Myanmar migrant workers in the Mae Taeng district area Chiang Mai Province; group 2- Employers in Mae Taeng District Chiang Mai Province; group 3- Staff related to foreign workers; Group 4 -Human Rights Defenders in Chiang Mai Province and group 5 -Kamnan / Village Headman in Mae Taeng District Chiang Mai Province.

The study found that Human Rights violation against foreign workers Mueang Mae Taeng District Human rights continued in such areas as 1. Compensation. 2. Welfare, for example, some migrant workers in small establishments, such as domestic workers, work more than 8 hours a day and do not have their overtime pay, neither as any benefits. Also some workplaces have hazardous work without protective equipment such as construction workers. And 3. violence and rebuke caused by Thais. Regarding the Thai state mechanism and policies relating to foreign workers, they are consistent with human rights and labor rights principles. But in practice, they are not effective. due to the fact that in some establishments especially small establishments the employers are usually owned by one person who has sole management decision-making power. Therefore it is difficult to monitor. This ultimately leads to human rights violations.

Keywords: Human rights violation Foreign workers with Burmese nationality, Mae Taeng District, Chiang Mai Province

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าวิจัยแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธร อิศรชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าวิจัยแบบอิสระ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไข จนการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อนรินทร์ ปินคำ คุณแม่เพ็ญศรี กาวีรัตน์ และพี่ชายฝาแฝด นายวณัสนันท์ ปินคำ ที่ให้แรงจูงใจ คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาตลอดระยะเวลา ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับการอนุเคราะห์ การให้สัมภาษณ์ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ จากหลายฝ่าย อาทิเช่น เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่ นักสิทธิมนุษยชนในจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งผู้ประกอบการ ตลอดจนแรงงานต่างด้าว ที่กรุณาสละเวลาและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน ตลอดระยะเวลาของการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากเอกสารการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะต่อบุพการี ผู้มีพระคุณ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์วิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยทั่วกัน

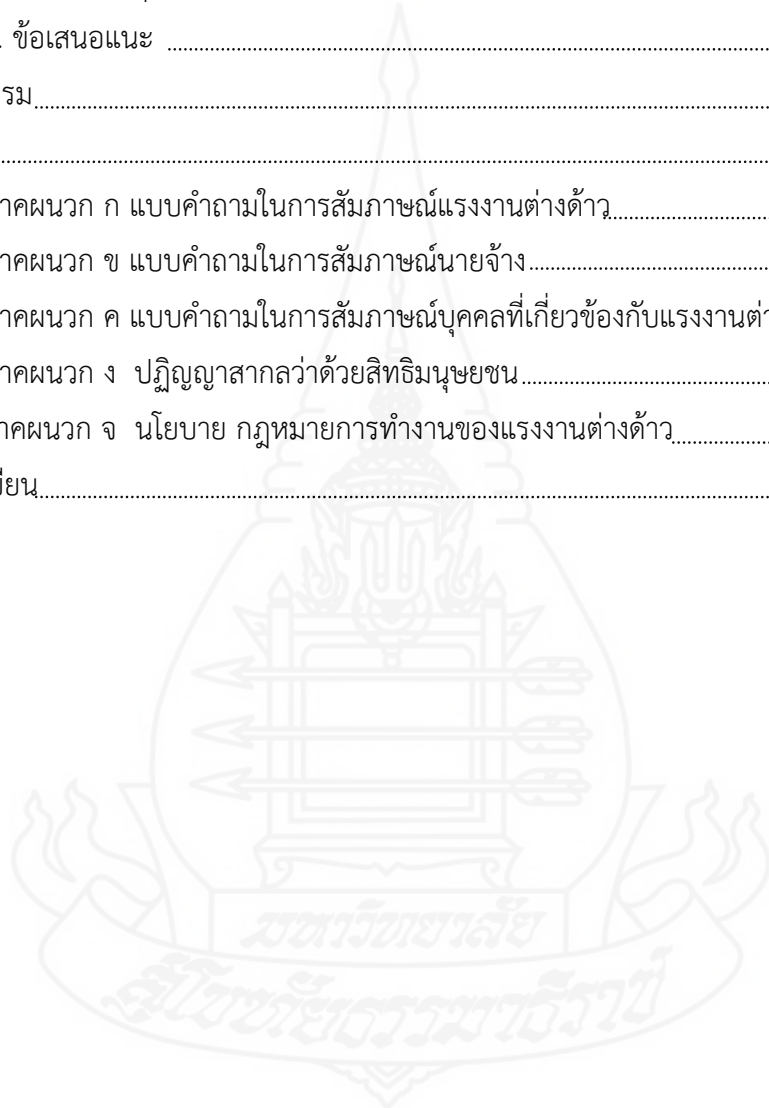
ณัฐนันท์ ปินคำ

ธันวาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
3. ขอบเขตการวิจัย	8
4. นิยามศัพท์เฉพาะและนิยามศัพท์ทั่วไป	9
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
6. กรอบแนวคิด	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	12
2. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว	13
3. แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน	13
4. แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม	15
5. แนวคิดการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว	16
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
7. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	22
1. วิธีการเก็บรวบรวมและจัดระบบข้อมูล	22
2. การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	24

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	51
1. สรุปผลการศึกษา	51
2. อภิปรายผลการศึกษา	55
3. ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา	57
4. ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	62
ภาคผนวก ก แบบคำถามในการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว.....	63
ภาคผนวก ข แบบคำถามในการสัมภาษณ์นายจ้าง.....	69
ภาคผนวก ค แบบคำถามในการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว.....	73
ภาคผนวก ง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน.....	76
ภาคผนวก จ นโยบาย กฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าว.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	107



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มสถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก นับวันยิ่งมีภาวะการณ์เคลื่อนย้ายแรงงานสูงขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวสร้างความวิตกกังวลให้กับรัฐบาลหลายๆ ประเทศ โดยเฉพาะประเทศปลายทางซึ่งเป็นที่รองรับของคนย้ายถิ่นจำนวนมาก ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งในประเทศที่เป็นศูนย์กลางการย้ายถิ่นระดับภูมิภาคในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศจำนวนมาก โดยเป็นทั้งผู้ย้ายถิ่นแบบปกติและผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติแบบไม่ปกติ (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน, 2554) มีการคาดการณ์ว่าในศตวรรษที่ 21 นี้จะเป็นศตวรรษที่มีการย้ายถิ่นข้ามชาติและปรากฏการณ์นี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองอย่างไม่เคยเกิดขึ้นในประชาคมโลกมาก่อน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546)

ประเทศไทยมีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย โดยประเทศเพื่อนบ้านที่มีแนวพรมแดนติดต่อกับประเทศไทยมากที่สุด คือ ประเทศพม่า หรือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งอยู่ติดพรมแดนทางด้านทิศตะวันตกของประเทศไทย โดยมีเขตแดนทั้งทางบกและทางทะเลติดกับประเทศไทยยาวถึง 2,401 กิโลเมตร มีเส้นทางติดต่อระหว่างกันครอบคลุมตามจังหวัดต่างๆ ของไทย 10 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพรและระนอง (สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม, 2542) ในแต่ละจังหวัดมีช่องทางการติดต่อระหว่างกันอีกหลายช่องทาง ทั้งนี้ จากพื้นที่ที่มีสภาพเอื้ออำนวยและมาตรการในการควบคุมในพื้นที่ซึ่งขาดประสิทธิภาพทำให้ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งในประเทศเป้าหมายที่แรงงานต่างด้าวนิยมเดินทางเข้ามาทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน โดยปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ อัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศต้นทาง และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ส่วนส่วนปัจจัยผลักดัน (Push Factors) คือ แรงงานต่างด้าวมักมีงานว่างงานและไม่สามารถหางานตรงกับความรู้ ความสามารถ อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงนโยบายการวางแผนกำลังคนของ ประเทศต้นทางที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดแรงงานส่วนเกิน และมีการย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางการเมืองเพราะกลัวที่จะถูกทำร้าย ถูกปราบปราม เช่น ชนกลุ่มน้อย ผู้พลัดถิ่น ฯลฯ ที่อาศัยอยู่ริมตะเข็บชายแดน การถูกละเมิด

สิทธิมนุษยชน การไม่ได้รับความยุติธรรมจากสาเหตุต่างๆ ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัย จึงต้องมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานนอกประเทศ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาดูแล้วนั้น การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้น อีกด้านหนึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาของประเทศไทยที่เน้นการเป็นประเทศที่มีการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งเปิดโอกาสให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงเป็นประเทศหลักที่มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า หรือ “ไทใหญ่” ซึ่งมีจำนวนอัตราการเข้ามายังประเทศไทยมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป็นผลให้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการจัดการกับแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในระบบการจัดการของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสร้างความมั่นคงให้กับรัฐ รวมไปถึงปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย กลุ่มที่เข้ามาอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทย กลุ่มแรงงานเหล่านี้ล้วนเป็นอีกปัญหาที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านความเป็นอยู่ สิทธิ ค่าจ้าง และการทำให้แรงงานเหล่านี้สามารถอยู่ภายใต้ระบบของรัฐ ไม่เช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อสังคมและนำไปสู่ความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นรากฐานที่สำคัญของรัฐได้

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกปีเป็นแรงผลักดันให้รัฐจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการในการเข้ามาดูแลและจัดการกับแรงงานต่างด้าวเพื่อจะได้ไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นตามมาในอนาคต จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงเกิดการตรากฎหมายที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เป็นมาตรการในทางปฏิบัติทั้งผู้ที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวและตัวของแรงงานต่างด้าวนั้น โดยให้นิยาม “แรงงานต่างด้าวไว้ในพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าวแห่งรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย 2560 ว่าคนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทำงานหมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม” (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560)

เมื่อมีการออกกฎหมายและการให้คำจำกัดของแรงงานต่างด้าวแล้วนั้น การกระทำใดๆ ของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นผลให้รัฐมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดูแลแรงงานเหล่านั้น ซึ่งแรงงานเหล่านี้ในทางกฎหมายแล้วจะได้รับการดูแลจากนายจ้างและรัฐในการดูแลสวัสดิการให้มีชีวิตที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะต้องได้รับการดูแลในเรื่องของรายได้ การจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย การให้บริการรถรับ – ส่งให้กับแรงงานต่างด้าวรวมถึงการให้มีการรักษาพยาบาลที่ผู้ประกอบการควรจัดให้เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นลูกจ้างของตนเองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ที่อนุญาตและให้สิทธิ์แก่นายจ้างเป็นผู้ดูแลโดยรัฐเป็นผู้กำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนั้น เมื่อก้าวถึงสิทธิที่รัฐมอบให้กับผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้ดูแลแรงงานต่างด้าวในฐานะลูกจ้างของตนเองแล้วนั้น จะต้องมีการพูดคุยหรือทำข้อตกลงกันเพื่อให้มีขอบเขตของการดูแลและเป็นข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายให้ปฏิบัติต่อกัน หากไม่ทำความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้างแล้ว มักเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง หรือเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น บางครั้งอาจมีการหยุดงาน ไปจนถึงการปิดงานของนายจ้างซึ่งส่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

กรณีแรงงานบังคับ (Forced Labour) นั้น Mr.Marja Paavilainen หัวหน้าที่ปรึกษา ด้านเทคนิคขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้สรุปการพิจารณาว่าในกรณีใดถึงจะเป็นแรงงาน บังคับ สามารถพิจารณาได้จากเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้หรือสัญญาณเตือนเพื่อเฝ้าระวังการเข้าข่าย เป็นแรงงานบังคับไว้ 11 กรณี ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2560)

1. การถูกละเมิดสิทธิ มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานที่เข้าใหม่หรือแรงงานที่อยู่ในสถานะ ที่อ่อนแอ เช่น ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมาย ภาษา มีทางเลือกน้อยในการประกอบอาชีพ เป็นชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์อื่น มีความพิการหรือบุคลิกลักษณะที่ถูกแยกตัวออกจากกลุ่มคน ส่วนใหญ่ กลุ่มที่ต้องพึ่งพานายจ้างที่สุด ทั้งเรื่องการทำงาน ความเป็นอยู่ อาหารและเครื่องดื่ม ทำให้ คนงานมีความเสี่ยงมากในการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. การหลอกลวง โดยถูกหลอกลวงให้มาทำงานในเรื่องของประเภทของงาน ที่พักอาศัย และสภาพความเป็นอยู่และผิดสัญญาเรื่องค่าจ้าง

3. การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานหรือที่พัก อาศัย มีการติดลูกกรงหน้าต่าง ล็อคประตู กั้นรั้วที่สูงในที่พัก มีคนเฝ้าระวังทางเข้า – ออก มีกล้อง วงจรปิดตรวจตรา ห้ามออกนอกสถานที่ทำงานหรือที่พักอาศัย ให้คนคอยติดตาม ใช้การลงโทษทาง การเงิน ทำให้มีภาระหนี้สินล้นพ้นตัว หรือชะลอการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้ยังอยู่ทำงานในลักษณะของการ จำกัดเสรีภาพ

4. การถูกโดดเดี่ยว เป็นการทำงานในสถานที่ที่โดดเดี่ยว ห่างไกลจากชุมชนหรือแหล่ง ที่พักอาศัย ไม่รู้เส้นทางเดินทางขนส่ง เช่น กิจการประมงที่ต้องออกเรือไปไกลเป็นระยะเวลานานๆ การถูกยึดโทรศัพท์มือถือหรือการติดต่อสื่อสารทางอื่น รวมไปถึงการห้ามติดต่อกับพ่อแม่และเพื่อน หรือร้องขอความช่วยเหลือ

5. ความรุนแรงทางร่างกายหรือการทารุณทางเพศจากผู้ใกล้ชิดของคนงานเอง สมาชิก ในครอบครัว หรือเพื่อนอาจเป็นหนอนบ่อนไส้ มีการใช้ความรุนแรงทางร่างกายหรือการทารุณ ทางเพศ หรือขู่ว่าจะใช้ความรุนแรง อาจทุบตีหรือละเมิดทางเพศ บังคับให้ใช้ยาเสพติดหรือเครื่องดื่ม ที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์เพื่อควบคุมคนงาน การบังคับให้ยอมรับในงานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ ข้อตกลงตั้งแต่เริ่มแรก และการบังคับลักพาตัวเพื่อเรียกค่าไถ่

6. การข่มขู่และคุกคาม เมื่อคนงานเรียกร้องหรือต้องการออกจากงาน รวมทั้งข่มขู่โดย การกระทำที่รุนแรงและการทารุณทางเพศ การกล่าวโทษโดยผู้มีอำนาจ การสูญเสียเงินค่าจ้างหรือ ผลประโยชน์ การกักขัง การไม่มีที่อยู่อาศัย และการตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายที่สุด

7. การยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัว หรือทรัพย์สินมีค่าใดๆ ของส่วนบุคคลไว้ โดยกีดกันเพิกถอน สิทธิของคณงานในการเดินทาง หรือไปทำงานอื่น หรือไม่ได้รับบริการที่จำเป็น ซึ่งคณงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวและทรัพย์สินส่วนตัวได้ก็ต่อเมื่อมีการร้องขอ

8. การไม่จ่ายหรือระงับหรือค้างค่าจ้าง เป็นการไว้เพื่อบังคับแรงงานให้ยังคงทำงานต่อให้กับนายจ้าง โดยชะลอการจ่ายค่าจ้าง

9. การทำงานขัดหนี้ หรือแรงงานขัดหนี้ เป็นการใช้จ่ายเงินล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน การเดินทางและการรักษาพยาบาล เป็นวิธีการจัดการของนายหน้าจัดหางานที่ไม่มีความชัดเจน ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง โดยไม่รู้ว่าจะรับเท่าใด จึงต้องจ่ายมากขึ้นและเป็นหนี้โดยไม่รู้ตัว จำนวนหนี้ถูกทวีคูณ ดอกเบี้ยสูงเป็นเหตุให้ต้องทำงานใช้หนี้ การหักเงินค่าจ้างมากเกินไป

10. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่เลวร้าย เป็นสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่คณงานไม่ได้รับอิสระ มีสภาพสกปรก อับแสง อับอากาศ สภาพการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน มีอันตราย อยู่ร่วมกันในที่จำกัดและหนาแน่น สุขอนามัยไม่ดี ปราศจากความเป็นส่วนตัว

11. การทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นลักษณะที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานทำงานตลอด 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน และทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน

จังหวัดเชียงใหม่ถือเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก และยังมีฐานะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาส่วนภูมิภาคของภาคเหนือ ทั้งนี้ ในช่วงหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดเชียงใหม่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างต่างๆ ทั้งทางด้านพื้นฐาน เช่น ระบบคมนาคม การขนส่ง การสาธารณสุข โภค การสาธารณสุข รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงการผลิตแบบพึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลักไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น ทำให้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและมีความต้องการใช้แรงงานที่มากขึ้น ประกอบกับสังคมจังหวัดเชียงใหม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อกันอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมโยงกันไปทั่วภูมิภาค ทำให้เกิดปัญหาใหม่ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกันอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม โดยอีกหนึ่งมิติที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ คือ ด้านเศรษฐกิจที่เป็นแรงผลักดันทิศทางการพัฒนาของประเทศ การที่เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดีย่อมนำไปสู่ปัจจัยที่สำคัญ คือการจ้างงานเพื่อสร้างกระบวนการผลิตให้เกิดขึ้นและตอบสนองความต้องการตามกลไกของตลาด

นอกจากนี้ การที่จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดชายแดนของประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่า จึงมีการอพยพเคลื่อนย้ายของกลุ่มคนจากประเทศพม่าเป็นจำนวนมากที่สุด (สิริรัฐ สุกันธา, 2557) กลายมาเป็นแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมแรงงานออกไปทำงานยังต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ มาพัฒนาประเทศใน

ระยะยาว ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานระดับฝีมือ และแรงงานระดับไร้ฝีมือในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับไร้ฝีมือที่คนไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะปฏิเสธทำงานในบางกิจการ เช่น กิจการก่อสร้าง กิจการประมง คนรับใช้ในบ้าน เป็นต้น หรือที่เรียกว่างานประเภท 3ส หรือ 3D ได้แก่ งานประเภทที่สกปรก (Dirty) งานที่แสนยาก (Difficult) และงานที่เสี่ยงอันตราย (Dangerous) จึงเป็นผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับไร้ฝีมือ ทำให้เกิดการไหลทะลักและลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติพม่า หรือ “แรงงานชาวไทใหญ่” โดยแรงงานเหล่านี้ได้กระจายอาศัยอยู่ตามพื้นที่อำเภอต่างๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบกับจังหวัดเชียงใหม่มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางสังคม ไปสู่วัยผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี เป็นจำนวนมาก และอัตราการเกิดของประชาชนกลับมีน้อยลง ในขณะที่แรงงานรุ่นใหม่ไม่มีเข้ามาแทนที่ และยังมีแรงงานในพื้นที่ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน มักจะนิยมไปทำงานประเภทอื่นที่ดีกว่าหรือการไปทำงาน ในต่างจังหวัด เช่น การทำงานในกรุงเทพฯ หรือ การไปทำงานในต่างประเทศ จังหวัดเชียงใหม่จึงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว หรือกัมพูชา เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ทั้งในภาคประมง ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคอื่นๆ เป็นต้น

การอพยพของแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและจังหวัดเชียงใหม่พอจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

- 1) แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย
- 2) แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายแต่ได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว
- 3) แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

ทั้งนี้ การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีทั้งผลดีและผลเสีย โดยผลดีส่วนใหญ่จะตกแก่นายจ้าง คือการที่นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย ทั้งในส่วนที่ขาดแคลนและสามารถจ้างได้ในค่าจ้างที่ถูกกว่าคนไทย ส่วนผลเสียคือ 1. ผลกระทบด้านทางเศรษฐกิจ เช่น ปัญหาค่าจ้างต่ำที่ส่งผลต่อการปรับผลโครงสร้างค่าจ้าง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของไทยในอนาคต หรือปัญหาการแย่งงานของคนไทยในพื้นที่ 2. ผลกระทบด้านสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ 3. ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข เช่น การที่รัฐต้องแบกภาระการรักษาพยาบาลผู้ป่วยแรงงานต่างด้าวรวมถึงปัญหาโรคติดตัวมากับแรงงานต่างด้าว เช่น โรคเท้าช้างและกาฬโรค

การเข้ามาในประเทศไทยหรือจังหวัดเชียงใหม่ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่านั้นเกิดขึ้นอย่างเป็นเรื่องธรรมดาเป็นเหตุการณ์ประจำวัน ซึ่งการข้ามชาติเป็นพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติเพื่อการแสวงหาปัจจัย 4 หรือมากกว่านั้น การที่บุคคลเกิดในรัฐใดไม่ได้หมายความว่า

บุคคลนั้นจะต้องอยู่อาศัยในรัฐหรือดินแดนนั้นตลอดชีวิต ซึ่งถ้าในรัฐที่อาศัยนั้นให้ปัจจัยที่คนเหล่านั้นต้องการไม่ได้ก็จะเกิดการย้ายถิ่นฐานหรือการหางานทำในสถานที่ใหม่ๆ หรือประเทศใหม่ๆ ภาวะการณ์หลังไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาทำงานไร้ฝีมือในประเทศไทย เพราะภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน หรือภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานราคาถูกในประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันนี้มีธุรกิจจำนวนมากที่ต้องการแรงงานเหล่านี้ ซึ่งรวมถึงทั้งธุรกิจกฎหมายและธุรกิจที่ผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่เป็นปัญหามากที่สุด คือแรงงานที่เข้ามาโดยไม่ได้รับอนุญาต แรงงานส่วนใหญ่เหล่านี้จะอยู่ในธุรกิจที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย เช่น การค้ามนุษย์ หรืออยู่ในส่วนของธุรกิจที่ถูกกฎหมายแต่จะโดนกดขี่จากนายจ้างเพราะพวกเขาไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใดๆ ได้ ส่วนแรงงานที่เข้ามาโดยถูกกฎหมาย ก็มีธุรกิจในไทยมากมายที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกเหล่านี้ เช่น ในอุตสาหกรรมต่างๆ ในอุตสาหกรรมเรือประมง ร้านอาหาร ในภาคบริการ เป็นต้น และด้วยเหตุผลในทางเศรษฐกิจที่ต้องการเทคโนโลยี ทุน และแรงงานจากต่างประเทศ ประเทศไทยในปัจจุบันจึงไม่อาจจะมีแนวโน้มปิดประเทศได้

ทั้งนี้ แม้จะมีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน แต่แรงงานต่างด้าวเองย่อมเผชิญกับความลำบาก ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิตและการกดขี่ทางสังคมทั้งร่างกายและจิตใจ การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างตามที่รัฐกำหนด การถูกเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างที่มุ่งเน้นแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะไม่ได้มองแรงงานต่างด้าวเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันกับตนเอง แต่จะมองแรงงานเหล่านี้ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ เป็นคนอีกชนชั้นหนึ่งที่ต่ำกว่าตน ซึ่งเรามักจะได้เห็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ ว่ามีการกดขี่ การทำร้าย การทารุณกรรมจากนายจ้างและเหตุผลเหล่านี้ก็จะส่งถึงปัญหาความรุนแรง อาชญากรรมและความมั่นคงของประเทศได้ จากปัญหาที่ถูกตีออกมาเผยแพร่ออกมาเป็นข่าวของแรงงานต่างด้าวที่เรามักพบตามสื่อต่าง ๆ แม้กระทั่งเวทีวิชาการที่ออกมาแสดงจุดยืนในการแก้ไขปัญหาของแรงงานต่างด้าวออกมานั้น ต่างแสดงให้เห็นถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างซึ่งเป็นพื้นฐานหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาส่งผลกระทบต่อสังคม ดังนี้

ประเด็นแรก การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแสวงหาอาชีพจะต้องพบกับกระบวนการขอพิสูจน์สัญชาติที่บางครั้ง แรงงานต่างด้าวมีนายหน้าติดต่อสถานที่ทำงานให้แล้ว โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องให้นายหน้าหรือผู้ประกอบการของตนเองเป็นผู้ดำเนินการให้ แต่สิ่งที่แรงงานเหล่านี้พบเจอคือ อัตราค่าธรรมเนียมในการดำเนินการขอพิสูจน์สัญชาติและทำใบอนุญาตที่สูงเกินกว่าความเป็นจริง ซึ่งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากตัวแรงงานต่างด้าวที่มักเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ นายจ้างบางรายอาจใช้วิธีการออกค่าใช้จ่ายในการขอพิสูจน์สัญชาติและขอใบอนุญาตให้ก่อน หากมองดูแล้วเป็นแนวทางที่ดีเหมือนกับช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว แต่กลับกันนายจ้างกลับคิด

ดอกเบี้ยจากเงินที่ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าว และยังมีกรณีการยึดใบอนุญาตไว้ที่นายจ้าง เพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวย้ายไปทำงานในสถานที่ที่ต่ำกว่า

ประเด็นที่สอง ที่มักเกิดขึ้นบ่อยและเกิดปัญหาความรุนแรงและการหยุดงานประท้วงของแรงงานต่างด้าว คือการให้ทำงานล่วงเวลา โดยเป็นการบังคับให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลา เพื่อให้ทันต่อความต้องการของนายจ้าง โดยไม่คิดค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหานี้เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ก่อให้เกิดความรุนแรงเกิดขึ้นตามมา เพราะเมื่อได้รับการกดขี่ข่มเหงและเอาเปรียบมากเกินไป ก็จะทำให้เกิดการตอบโต้กลับทั้งการนัดหยุดงาน การก่ออาชญากรรม เป็นต้น

ประเด็นที่สาม การถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากเหตุผลชี้แจงต่อแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งการไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 118

ประเด็นที่สี่ การไม่ได้รับการดูแลรักษายามเจ็บป่วย หรือการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลพื้นที่ที่นายจ้างควรจัดให้เพราะ นายจ้างมักให้แรงงานต่างด้าวดูแลกันเองตามวิธีซึ่งตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายสมควรจะได้รับ เช่น การไม่มีอาสาสมัครประจำบ้านหรือห้องพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ตลอดจนจนถึงการมีล่ามแปลภาษาในการสื่อสารบางครั้ง ปัญหานี้ส่งผลให้แรงงานไม่ได้เข้าถึงการรักษา

ปัญหาเหล่านี้สะสมมาเป็นเวลานาน จนกระทั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติหรือ คสช. ได้ดำเนินการยึดอำนาจเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 และได้จัดตั้งรัฐบาลในการบริหารประเทศ ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ถ้อยแถลงหนึ่งของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีที่แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีตอนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ซึ่งปรากฏอยู่ในนโยบายที่ 2.1 เรื่องการรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศว่า “ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไข โดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการปัญหาอื่นๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว” เป็นต้น

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาสภาพปัจจุบันในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีพื้นที่ติดกับจังหวัดแม่ฮ่องสอนและอำเภอเชียงดาว ซึ่งทั้ง 2 พื้นที่นี้ เป็นพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศพม่าที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าสามารถลักลอบเข้ามาได้ ทั้งนี้ สถานประกอบการ/โรงงานที่มีขนาดต่างกัันนั้น จะมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวมากน้อยหรือแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากสถานประกอบการ/โรงงานขนาดเล็กในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มักจะไม่มี

การกำหนดกฎระเบียบการทำงานภายในองค์กรไว้อย่างชัดเจนและเจ้าหน้าที่ของรัฐตรวจสอบได้ยาก เพราะเป็นปัญหาที่สั่งสมมานานและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ประเทศไทยควรกำหนดมาตรการแก้ไข ปัญหาอย่างไรจึงจะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ที่นานาอารยประเทศให้ความสำคัญและ เฝ้าจับตามองมาที่ประเทศไทยว่ามีการดำเนินการเรื่องนี้อย่างไร

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาถึงลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ประสบอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

2.2 เพื่อศึกษาอุปสรรคขัดขวางในการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะได้รับ ผลประโยชน์ตามสิทธิมนุษยชน

2.3 เพื่อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิด สิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงสภาพชีวิต สภาพการทำงาน ปัญหาในการดำเนินชีวิต และปัญหาในการทำงาน ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของรัฐ เช่น การรักษาพยาบาลเมื่อยาม เจ็บป่วย ตลอดจนการรักษาถึงผลกระทบจากนโยบายของประเทศไทยต่อแรงงานต่างด้าว รวมทั้งแนวโน้ม ของปัญหาเพื่อหามาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชนของ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าอย่างยั่งยืนต่อไป

3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษาได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ เขตอำเภอแม่แตง เชียงใหม่ ซึ่งมีพื้นที่ 1,362.784 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 13 ตำบล 120 หมู่บ้าน และเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าว ทำงานค่อนข้างหนาแน่น อาทิ ในสถานประกอบการ/โรงงาน ขนาดเล็ก โกดังเก็บสินค้า สถานที่ ก่อสร้าง ที่อยู่อาศัยทั่วไป (กรณีที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานเป็นผู้รับใช้ในบ้าน) เป็นต้น จำกัดการศึกษา เฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงาน และทำงานในตำแหน่งงานและในสถาน ประกอบการ/โรงงาน ที่ได้รับการอนุญาตตามประกาศ คสช.ที่ 70/2557 โดยมีการกำหนดสัดส่วน ของจำนวนแรงงานต่างด้าวเป็น 2 ส่วน คือ 1.แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ/โรงงาน ขนาดกลาง 2.แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ/โรงงาน ขนาดเล็ก ทั้งนี้ การเก็บข้อมูล

ดังกล่าว จะเก็บเฉพาะสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็กเท่านั้น เนื่องจากอำเภอแม่แตง ไม่มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีลูกจ้าง จำนวนมากกว่า 200 คนขึ้นไป นอกจากนี้ ยังมีการเก็บ ข้อมูลจากผู้ที่ทำงานและมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น นายจ้าง เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน จัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นักปกป้องสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ เป็นต้น อีกทั้งยังมีการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ภาคสนาม (Field Observation) โดยใช้การสังเกตการณ์ แบบไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant observation) ในช่วงระยะเวลาหนึ่งด้วย

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาถึงการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านสภาพ ชีวิต สภาพการทำงาน ปัญหาในการดำเนินชีวิต และปัญหาในการทำงาน ตลอดจนการเข้าถึง สวัสดิการต่างๆ ของรัฐ ตลอดจนการศึกษาถึงผลกระทบจากนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายของคณะ รัักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ รวมทั้ง แนวโน้มของปัญหาเพื่อหาข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนต่อไป

3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2562 เพื่อศึกษาว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าว แรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบจากกฎหมาย นโยบาย ต่างๆ ของรัฐ ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากนายจ้าง/สถานประกอบการอย่างไรบ้าง

4. นิยามศัพท์เฉพาะและนิยามศัพท์ทั่วไป

เจ้าหน้าที่รัฐ หมายถึง ข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ในจังหวัดเชียงใหม่ที่ทำงาน และการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติ

แรงงานชาวแม่แตง หมายถึง คนสัญชาติไทยซึ่งประกอบอาชีพรับจ้างและมีภูมิลำเนาอยู่ ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็น มนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง ทั้งความคิดและการกระทำที่ ไม่มีการล่วงละเมิดได้ โดยได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสนธิสัญญา ระหว่างประเทศ

สิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าว อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2557 - 2562 หมายถึง สิทธิ เสรีภาพในการมีงานทำ สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและเงินตอบแทนล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม ตามกฎหมาย สิทธิในการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของแรงงานต่างด้าว อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงปี พ.ศ. 2557 ถึง 2562

คนต่างด้าว/แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย/แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เชื้อชาติไทใหญ่ และทำงานในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยที่ไม่เป็นพลเมืองของประเทศไทย เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย กล่าวคือ เป็นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยตามแนวชายแดนโดยไม่มีเอกสารที่ถูกต้องตามกฎหมายแต่นายจ้างพาไปขึ้นทะเบียนให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย จึงได้รับการผ่อนผันจากรัฐให้พักพิงและทำงานในจังหวัดเชียงใหม่

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินให้ และเป็นผู้ที่พาแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายจึงได้รับการผ่อนผันจากรัฐให้พักพิงและทำงานในจังหวัดเชียงใหม่

นายหน้า หมายถึง ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงานต่างด้าว และหรือจัดหาแรงงานข้ามชาติให้นายจ้าง

กลไกของรัฐ หมายถึง กฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายและอื่นๆ ที่ออกโดยรัฐ เช่น ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติภายใต้กฎหมายและนโยบายดังกล่าว เช่น เจ้าหน้าที่จัดหางาน เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง โรงงาน/สถานประกอบการ ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 50 - 200 คน สถานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเกณฑ์การกำหนดดังกล่าวเป็นการกำหนดขึ้นเพื่อใช้กับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง โรงงาน/สถานประกอบการ ที่มีจำนวนคนงานต่ำกว่า 50 คน ซึ่งหมายรวมไปถึง สถานประกอบการที่ได้มีการจดทะเบียนการค้าตามกฎหมาย และที่พักอาศัยทั่วไปที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป สถานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

5.1 ทำให้ทราบปัญหาลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและอุปสรรคในการทำงาน กรณีการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

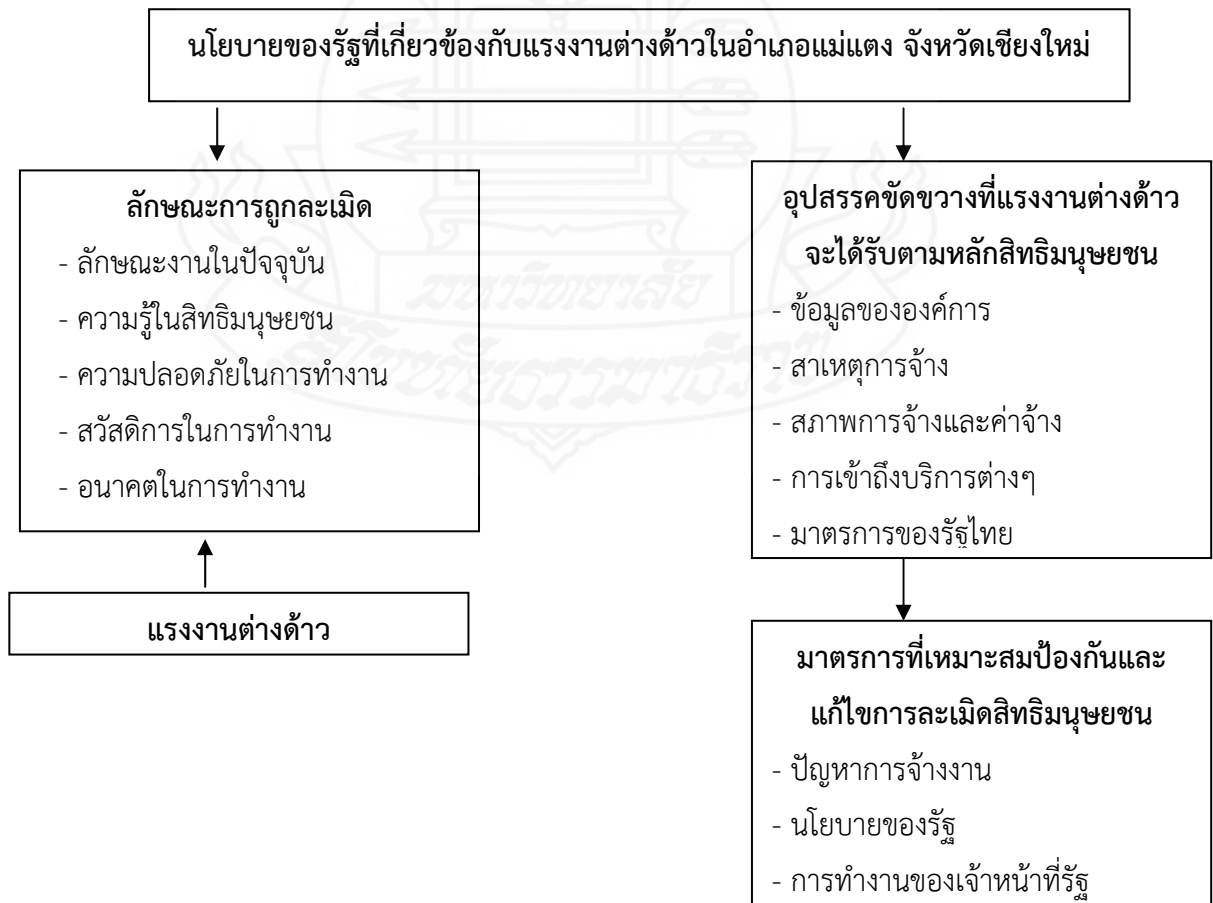
5.2 ได้ทราบถึงสาระของกฎหมายแรงงานและกฎหมายควบคุมแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ว่าให้ความเป็นธรรมและสามารถคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชน ได้หรือไม่

5.3 เป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการค้นคว้าไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและการช่วยเหลือแรงงาน ต่างด้าวที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพสังคมและสภาพเศรษฐกิจ

5.4 ผู้ประกอบการธุรกิจและนายจ้างในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่สามารถนำ ผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม

การศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอ แม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

6. กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ระหว่างปี 2557 – 2562 ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด 5 แนวคิดมาเป็นการรอบในการวิเคราะห์ คือ แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน แนวคิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือและแนวคิดการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันดีมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ระบุว่าบุคคลมีความต้องการระดับพื้นฐานมากที่สุด มาสโลว์เรียงลำดับความต้องการนี้ว่า Hierachy of Needs ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการปลอดภัยเป็นความต้องการลำดับที่สองของ มาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือ พวกเขาอาจต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วย

ความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสงสว่างงานที่ทำท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้ความเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

2. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

ทัศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The neo-classical economic equilibrium perspective)

แนวคิดนี้มักอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น โดยมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน เช่น การเมืองภายในประเทศ ความยากจน การขาดแคลนที่ดินทำกิน การมีประชากรมากเกินไป ในประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดเช่น มีเศรษฐกิจที่ดีกว่า โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้างที่สูงกว่า ความทันสมัยของประเทศผู้รับ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่อย่างเช่น George J. Borjas (1989 และ 1990) มองว่าผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นในตลาดแรงงาน และจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าตอบแทนในระยะยาว ก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

3. แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

ในศตวรรษที่ 17 แนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งแต่เดิมถือเป็นเรื่องภายในรัฐใดรัฐหนึ่งโดยเฉพาะ ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงมาเป็นการร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อหาหนทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ดีขึ้น ภายหลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ เมื่อ ปี ค.ศ.1945 ต่อมาในวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948 สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) และปฏิญญาสากลฯ นี้ได้เป็นพื้นฐานหรือหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและนานาประเทศ

กฎบัตรขององค์การสหประชาชาติ เน้นการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทางสังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษา ศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม กำหนดหรือสถานะอื่นใดเพื่อก่อให้เกิดสันติภาพ ความเท่าเทียมกัน และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นๆ จะอยู่ในประเทศที่จะยอมรับสัตยาบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม

อนุสัญญาของสหประชาชาติ ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นทุกคนและสมาชิกในครอบครัว ไม่ว่าจะจะมีสถานภาพอย่างไร ดังนี้ (1) สิทธิที่จะออกจากประเทศใดๆ รวมทั้ง

ประเทศของตน (2) สิทธิที่จะใช้ชีวิต (3) ห้ามการทรมานใช้แรงงานอย่างโหดเหี้ยม (4) ห้ามมีทาส หรือการบีบบังคับให้ทำงาน แม้เจ้าตัวยินยอมก็ตาม (5) มีอิสระในความคิด (6) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น (7) เคารพซึ่งความเป็นส่วนตัว (8) มีสิทธิครอบครองทรัพย์สิน (9) มีเสรีภาพและความมั่นคง (10) เคารพต่อเกียรติภูมิของแต่ละบุคคล (11) สามารถพึ่งพาความยุติธรรมจากศาล (12) ไม่รื้อฟื้นโทษทางอาญา (13) กำหนดบทลงโทษต่อผู้ผิดสัญญาจ้างงาน (14) คุ้มครองเอกสารเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่น (15) มีกระบวนการเข้าดูแลผู้ที่ถูกเนรเทศ (16) มีการคุ้มครองทางการทูต (17) ยอมรับสถานภาพของบุคคล (18) ไม่มีการเลือกปฏิบัติในสถานภาพการจ้าง (19) มีสิทธิในการร่วมสมาคมกัน (20) มีสิทธิในการประกันสังคม และ (21) มีสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาล

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก่อตั้งใน ปี ค.ศ.1919 ต่อมาได้ผนวกเข้าเป็นองค์กรชำนาญพิเศษขององค์การแรงงานระหว่างประเทศใน ปี ค.ศ. 1946 สมาชิกก่อตั้ง ILO เดิมมี 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งเข้าร่วมก่อตั้งองค์การด้วย ทั้งนี้ ILO มีหน้าที่หลักที่สำคัญคือ กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีแนวทางการสร้างระบบระหว่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความมั่นคงทางสังคมของแรงงาน ซึ่งรวมทั้งแรงงานย้ายถิ่นด้วย ดังนี้

1. ประเทศที่จ้างแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศที่จ้าง และสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมาเพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่นนอกระบบ (Clandestine) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

2. การตัดสินใจในการย้ายถิ่น การอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ทำงาน จะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุและผล กล่าวคือ จะต้องทราบสภาวะตลาดแรงงาน สภาพการทำงาน และการใช้ชีวิตในประเทศที่ไปทำงาน

3. การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อน และต่อไปพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกค่าจ้าง (ต้นทุน) ที่จ่ายให้แรงงานย้ายถิ่นให้เท่ากับคนงานประเทศนั้น (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และฉลองภพ สุสังกร์กาญจน, 2539:ค-1)

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานตามมาตรฐานสากล ได้ปรากฏในบทนำของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO ซึ่งระบุถึงวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความเสมอภาคในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และในปี ค.ศ.1944 ที่ประชุมของ ILO มีข้อสรุป

รับหลักการสำคัญขององค์การและได้มีการออกปฏิญญาแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) ดังนี้

- 1) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นเรื่องที่สำคัญ สำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกแห่งทุกหน
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา ทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียมโดยมิได้คำนึงถึง เชื้อชาติ หรือเพศใดๆ ทั้งสิ้น (วารสารแรงงานสัมพันธ์, พฤษภาคม-มิถุนายน 2544:35)

4. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

แนวคิดการให้ความคุ้มครองทางสังคม รากฐานแนวคิดนี้มาจากความต้องการที่จะลดความเปราะบางและการจัดการภาวะความเสี่ยงให้กับแรงงานที่มีรายได้น้อย หรือครอบครัวและชุมชนที่มีรายได้น้อยเพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงการบริโภคและบริการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ คำว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่และได้ถูกนำมาใช้ในหลายๆ โอกาส การกำหนดนิยาม หรือความหมายของการคุ้มครองทางสังคม ได้มีการให้นิยามและความหมายไว้หลายมุมมองแตกต่างกันออกไป อาทิ เช่น

ธนาคารโลก (World Bank – WB) ได้ให้ความหมายของ “การคุ้มครองทางสังคม เช่นเดียวกับกับ “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) ที่หมายถึงระบบการจัดการทางสังคมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั้งทางด้านการศึกษา, สุขภาพอนามัย, ที่อยู่อาศัย, การมีงานทำ, นันทนาการและบริการสังคม (Social Services)

ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ได้กล่าวถึงการคุ้มครองทางสังคมคือ “ชุดของนโยบายและโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อลดความยากจนและความเสี่ยง ด้วยการส่งเสริมตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การลดความเสี่ยงและการเสริมสร้างความสามารถในการป้องกันตัวเองจากความไม่แน่นอน และการหยุดชะงักหรือสูญเสียรายได้” ซึ่งเป็นแนวคิดการดำเนินการภายใต้ระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Initiatives: SPI) โดย SPI ครอบคลุมมาตรการการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบประกอบไปด้วย 1) การประกันสังคม ช่วยลดผลกระทบจากปัญหา สำหรับกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงต่อความเสี่ยงที่พบบ่อย เช่นการประกัน สุขภาพการเจ็บป่วย, การว่างงาน, การบาดเจ็บ

จากการทำงาน, เงินชดเชย, การคลอดบุตร, ้วยชรา, บำนาญและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) การช่วยเหลือทางสังคม ไปยังกลุ่มต่างๆ เช่น คนยากจน การให้สวัสดิการสำหรับเด็กผู้สูงอายุ คนพิการ ให้ความช่วยเหลือ ด้านสุขภาพ การบรรเทาภัยพิบัติ และ 3) การมีส่วนร่วมของตลาดแรงงาน ให้ความช่วยเหลือสำหรับความปลอดภัยในการจ้างงาน เช่น การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรมหรือโครงการพิเศษต่าง ๆ รวมถึงแผนงานการตลาดแรงงานอื่น เช่น รายได้สำหรับการว่างงานภายใต้การประกันสังคม (Asian Development Bank, 2013)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) ได้ให้ความหมาย “การคุ้มครองทางสังคม” ว่าเป็นเครื่องมือเพื่อให้ความคุ้มครอง และหลัก ประกันทางสังคมตามกฎหมาย ตลอดจนระบบประกันสังคมที่มีต่อกลุ่มที่อ่อนแอมากที่สุดในการสังคม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ยากจน และยังได้ระบุไว้ด้วยว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) อาจใช้แทนที่กับคำว่า “โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม” (Social Safety Nets) ก็ได้เนื่องจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของคำทั้งสองคำนี้มีความใกล้เคียงกันมากทั้งในเรื่องของกลุ่มเป้าหมายมาตรการและความคุ้มครอง โดยให้ความสำคัญไปที่กลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือมากที่สุดก่อน โดยถือเป็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช้เป็นเพียงวัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและนโยบายทางสังคมของรัฐซึ่งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น หากแต่ยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ ในเรื่องของการพัฒนาสังคม และการกระจายรายได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครอง หรือให้หลักประกันทางสังคมแก่ประชาชนในด้านต่างๆ อาทิ กฎหมายระเบียบข้อบังคับระบบประกันสังคมและบริการทางสังคมต่างๆ โดยให้ความสำคัญแก่กลุ่มประชาชนที่ยากจนและด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับสิทธิทางสังคมในฐานะที่เป็นมนุษย์ อันเป็นความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งนี้การดำเนินการคุ้มครองทางสังคมจะต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างยั่งยืนต่อเนื่องไม่ว่าในภาวะปกติหรือในภาวะวิกฤตทางสังคม

5. แนวคิดการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว

อดิศร เกิดมงคล (2542:173-175) ได้สรุปปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวว่าประเทศไทยได้พยายามจัดการแรงงานต่างด้าวมาตั้งแต่ปี 2535 ซึ่งการจัดการอยู่บนพื้นฐานของการควบคุมแรงงานเหล่านี้ และทดแทนความไม่เพียงพอของแรงงานในบางกิจการ ดังนั้นที่ผ่านมาจึงเป็นการจัดการที่เรียกว่า “ควบคุมการปกครอง” โดยการประสานสองแนวคิดเข้าด้วยกัน คือ แนวคิด

ความมั่นคงของชาติ และแนวคิดทุนนิยมเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน ซึ่งไม่ได้ก่อเกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จนทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 แรงงานราคาถูก

กล่าวกันว่าเหตุผลหนึ่งที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานไทยประมาณ 20-50 เปอร์เซ็นต์ ตามแต่ประเภทกิจการและจังหวัดที่ทำงานอยู่แม้ว่า ในทางนโยบายจะกำหนดว่าให้มีการใช้กฎหมายเดียวกับแรงงานไทย แต่ในทางปฏิบัติก็ยังไม่มีการรองรับ จึงทำให้ได้รับค่าแรงที่ต่ำมาก ขณะเดียวกันแรงงานกลุ่มนี้ยังถูกปิดโอกาสในการสร้างอำนาจต่อรองต่อนายจ้าง เนื่องจากมีฐานะเป็นผู้ผิดกฎหมายลักลอบเข้าเมือง จึงขาดสิทธิในการต่อรองในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นอกจากปัญหาข้างต้นแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องการไม่ได้รับค่าแรงตรงเวลา หรือบางกรณีก็ไม่ได้รับค่าแรงเลย เนื่องจากไม่มีสถานภาพเหมือนกับแรงงานคนไทย ซึ่งทำให้นายจ้างบางคนฉวยโอกาสขูดรีด และแรงงานเหล่านี้ ก็ไม่กล้าเรียกร้องใด ๆ เพราะกลัวว่าหากถูกเลิกจ้างจะต้องตกอยู่ในสถานะผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและจะถูกส่งตัวกลับไปทันที ซึ่งปัญหานี้นำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมา เมื่อแรงงานถูกกดดันมาก ๆ ก็ทำร้ายนายจ้าง กลายเป็นปัญหาสังคมตามมา

5.2 ชั่วโมงการทำงานยาวนานกับสภาพการจ้างงานที่ย่ำแย่

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานใกล้ชิดกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ได้ข้อมูลตรงกันว่าแรงงานต่างด้าวจะต้องทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานถึง 10-12 ชั่วโมง/วัน ทำให้คนงานมีเวลาพักผ่อนน้อย ส่งผลกระทบต่อจิตใจและสภาพร่างกายเป็นอย่างมาก แม้กิจการบางแห่งจะบอกว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา แต่ก็ยังเป็นลักษณะที่จำเป็นต้องทำและยากที่จะปฏิเสธ เนื่องจากส่งผลการจ้างงานในอนาคต บางแห่งถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงานปกติ นอกจากนี้ยังพบว่าบางส่วนต้องหันไปพึ่งยาเสพติดประเภทกระตุ้นประสาทเพื่อให้สามารถทำงานได้ ซึ่งพบว่ามีทั้งจากการที่คนงานใช้เอง เจ้าของกิจการนำมาให้ใช้ และคนภายนอกแนะนำให้ใช้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรสุขเกิดสว่าง และกฤตยา อาชวนิจกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “การละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศพม่าจากผู้อพยพผู้แรงงานข้ามชาติ” เป็นการศึกษาถึงสาเหตุการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยพม่า ที่รัฐบาลทหารพม่าต้องการเข้าครอบครองทรัพยากรในพื้นที่เหล่านั้น และมีการสู้รบระหว่างกองกำลังทหารพม่ากับกองกำลังชนกลุ่มน้อยต่างๆ ผู้ที่รับผลจากการ

สู้รบมากที่สุดคือประชาชนในพื้นที่ รัฐบาลทหารพม่าใช้ยุทธวิธีตัด 4 (four cuts) คือการตัดกำลัง เสบียงอาหาร ทูบ การข่าว และกำลังพล ซึ่งถือว่าเป็นยุทธวิธีที่มีผลต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน มากที่สุด เช่น การเกณฑ์แรงงานทาส การบังคับใช้แรงงานลูกหาบ การขูดรีดภาษี การบังคับให้ ประชาชน ออกจากพื้นที่อาศัยเดิมเข้าสู่พื้นที่ควบคุมของทหารพม่า จากนโยบายดังกล่าวทำให้เกิด ผู้อพยพเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งผู้อพยพส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าจะมีชีวิตที่ดีกว่าในพม่า บางกลุ่มเข้าไปอยู่ในศูนย์พักพิงชั่วคราวที่ทางรัฐบาลไทยจัดไว้ และอีกกลุ่มหนึ่งออกไปเป็นแรงงานรับจ้างตาม เมืองชายแดนและเมืองอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ชีวิตของผู้อพยพจะต้องอยู่อย่างหลบซ่อนเพราะ มีสถานะเป็นผู้เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย บางรายถูกเอาเปรียบ หรือร้ายกว่านั้นถูกใช้ความ รุนแรงด้านการกระทำและทัศนคติเชิงลบทั้งจากภาครัฐและเอกชนของไทย (พรสุข เกิดสว่างและ กฤตยา อาชวนิจกุล, 2547)

กฤตยา อาชวนิจกุล, ทริส โคเอทท์, นิน นินไพน (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “เพศ อนามัย เจริญ พันธุ์ และความรุนแรง : ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า” การศึกษานี้ มุ่งที่จะบันทึกสภาพความรู้ ประเด็นปัญหาและสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงงานอพยพจาก ประเทศพม่าที่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้อพยพเหล่านี้มีประสบการณ์ชีวิตร่วมกัน อย่างหนึ่งคือ การเผชิญกับความกลัวและความรุนแรงนานารูปแบบที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต ในทุกๆ มิติ ความรุนแรงเกือบตลอดช่วงชีวิตของผู้อพยพแต่ละคนนับว่าเป็นปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อ สภาวะสุขภาพทั้งกายและจิต รวมทั้งพฤติกรรมการดูแลตนเอง ในเรื่องของสภาพชีวิตเมื่ออยู่ใน ประเทศไทยสภาพความรุนแรงที่ต้องเผชิญมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากสภาพที่เป็นผู้เข้าเมืองผิด กฎหมาย จึงอาจถูกจับกุมและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานได้ง่าย และมีความเสี่ยงสูงต่อการ ถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง หรือเสี่ยงต่อสภาพความไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในหลากหลาย รูปแบบ เช่น ถูกโกงค่าแรง ที่สำคัญคือผู้อพยพที่เป็นเพศหญิงเสี่ยงต่อการถูกรุนแรงทางเพศ ทั้งจากเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง ดังนั้น หัวใจสำคัญของนโยบายและ แผนที่เกี่ยวข้องกับผู้อพยพจากประเทศพม่าก็คือทำอย่างไรให้สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้อพยพได้รับ การปกป้องคุ้มครอง ตั้งแต่ในชุมชนต้นทางและประเทศปลายทาง นโยบายสำหรับประเทศไทยควร ต้องมุ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทั้งในระดับชาติและ ในระดับท้องถิ่นที่มีแรงงานอพยพที่ต้องตระหนักไม่เฉพาะแค่ตัวแรงงานอพยพ แต่ต้องรวมครอบครัว ผู้อพยพเข้าไปด้วย (กฤตยา อาชวนิจกุล, ทริส โคเอทท์, และนิน นินไพน, 2540)

นิวัฒน์ ศรีโภค (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่า และแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ทำงานในอำเภอเมือง เชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความ

ต้องการย้ายถิ่นคือความหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น ความเป็นอิสระ และความเมตตาเอื้ออาทรของคนไทย และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความต้องการย้ายถิ่น คือ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างไทยกับพม่า และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ดีกว่า จังหวัดอื่นๆ และ โดยรวมแล้วส่วนใหญ่แรงงานที่มาทำในอำเภอเมืองเชียงใหม่จะเป็นเพศชาย สถานภาพโสด และนับถือศาสนาพุทธและยังพบว่าไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และเนื่องจากปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศพม่า ความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศพม่า การถูกกดขี่ ช่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาจากยาเสพติด กฎหมายตรวจคุม คนต่างด้าวของไทย และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อัตราค่าจ้างแรงงานของอำเภอเมือง เชียงใหม่ สวัสดิการการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าว ค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลไทยกำหนด ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และค่าล่วงเวลาที่ได้รับ เป็นต้น ทำให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุให้แรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความต้องการที่จะอพยพเข้ามาอยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และตามที่ต่างๆ ในประเทศไทย

rixนก พวงธนะสาร (2558) ได้ศึกษาปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวยินดีรับค่าจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด จึงเป็นที่ต้องการ ของผู้ประกอบการ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้ไม่สนใจปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และ ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย ในเรื่องสวัสดิการและสภาพการจ้างที่ดี เพราะมีแรงงานต่างด้าว เป็นทางเลือก นอกจากนี้ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ยังทำให้เกิด ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด เนื่องจากควบคุมได้ยากและไม่สามารถตรวจสอบประวัติได้ นอกจากนี้ ยังสร้างความเสียหายให้แก่นายจ้างเนื่องจากหนีหรือละทิ้งงาน ขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่

7. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

7.1 ลักษณะทั่วไปของอำเภอแม่แตง

คำขวัญอำเภอแม่แตง

แดนน้ำสามแม่ ล่องแพซำซำแอ่วอ่างแม่จัด กาดนัดแม่มาลัยโปงเดือดใหญ่ล้ำค่า
หมอกฟ้าห้วยน้ำดัง มนต์ขลังเมืองแกน ท่องแดนถ้ำบัวตอง

7.2 ประวัติความเป็นมา

อำเภอแม่แตงเดิมตั้งขึ้นแห่งแรกในท้องที่ ตำบลบ้านเป่า อำเภอแม่แตง ปัจจุบันคือ บ้านเป่า หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านเป่า เมื่อ พ.ศ. 2418 ตรงกับสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงรับสั่งให้พระเจ้าอินทวิชยานนท์ (เจ้าหลวง) เจ้าผู้ครองนครเชียงใหม่องค์ที่ 7 จัดตั้งแขวงเมืองแกนขึ้นที่บ้านเป้า เรียกว่า **แขวงบ้านเป้าเมืองแกน** เพราะการคมนาคม สมัยนั้น ต้องอาศัยทางแม่น้ำปิงเป็นหลัก และแต่งตั้งท้าวแสนไชย ขึ้นเป็นผู้ปกครองแขวงเป็นคนแรก ต่อมา พ.ศ. 2435 ได้ย้ายไปตั้งอยู่บ้านเมืองก๊อต หมู่ที่ 1 ตำบลก๊อตช้าง เรียกว่า “แขวงเมืองก๊อต” โดยมีขุนก๊อต เป็นผู้ปกครองแขวง ต่อมาปี พ.ศ. 2437 ได้ย้ายไปตั้งที่บ้านวังแดง หมู่ที่ 2 ตำบลอินทิล เรียกว่า “**แขวงเมืองแกน**” อีกครั้งหนึ่ง มีพ่อแคว่นพรหม (กำนันพรหม) กำนันคนแรกของตำบลอินทิล เป็นผู้ปกครอง ต่อมา พ.ศ. 2439 ได้ย้ายไปตั้งที่บ้านแม่กะ หมู่ที่ 3 ตำบลแม่แตง เรียกว่า **แขวงแม่กะ** โดยมี ขุนแตง (แตง) เป็นผู้ปกครองแขวง และต่อมา พ.ศ. 2450 ได้ย้ายมาตั้งที่บ้านเหล่า (ป่าเส้า) หมู่ที่ 2 ตำบลสันมหาพน ทางการได้ยกฐานะเป็นอำเภอมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2450 เรียกว่า **อำเภอสันมหาพน** โดยมีนายอำเภอคนแรกชื่อ ขุนมิกสันสุรบาล (พ่อน)ป.แต่เนื่องจากอำเภอสันมหาพน ตั้งติดกับลำน้ำแม่แตง จึงเปลี่ยนชื่อเป็น **อำเภอแม่แตง** มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2458 เป็นต้นมา

7.3 ที่ตั้ง

อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ 1,362.784 ตร.กม.ตั้งอยู่ทางตอนเหนือของ จังหวัดเชียงใหม่ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเชียงดาว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพร้าว

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันทราย อำเภอแม่ริม และอำเภอสะเมิง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอปาย (จังหวัดแม่ฮ่องสอน)

7.4 ลักษณะการปกครอง

อำเภอแม่แตงแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 ตำบล 120 หมู่บ้านได้แก่

ลำดับ ที่	ตำบล	จำนวน หมู่บ้าน	ประชากรทั้งหมด (พ.ศ.2562)	ประชากรแยกตามส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2562)	
1.	สันมหาพน	10	6,590	6,590	ทต.สันมหาพน
2.	แม่แตง	8	4,398	4,398	ทต.แม่แตง
3.	ขี้เหล็ก	11	9,334	1,935	(ทต.สันมหาพน)
				7,399	(ทต.จอมแจ้ง)
4.	ช่อแล	6	4,467	4,467	(ทม.เมืองแกนพัฒนา)
5.	แม่หอพระ	9	5,383	5,383	(ทต.แม่หอพระ)
6.	สบเปิง	13	7,753	7,753	(อบต.สบเปิง)
7.	สันป่ายาง	6	3,748	3,748	(อบต.สันป่ายาง)

8.	บ้านเป่า	7	3,657	3,657	(อบต.บ้านเป่า)
9.	ป่าแป๋	13	6,175	6,175	(อบต.ป่าแป๋)
10.	เมืองกาย	5	1,637	1,637	(อบต.เมืองกาย)
11.	บ้านช้าง	5	3,883	3,883	(อบต.บ้านช้าง)
12.	กี้ดช้าง	8	5,152	5,152	(อบต.กี้ดช้าง)
13.	อินทิล	19	12,867	8,722	(ทม.เมืองแกนพัฒนา)
				4,145	(ทต.อินทิล)
รวม		120	75,045	43,039 (เทศบาล)	
				32,055 (อบต.)	

7.5 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนที่อยู่ในเขตอำเภอแม่แตงส่วนใหญ่ จะประกอบอาชีพทางการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทั้งมีความพร้อมด้านน้ำเพื่อการเกษตรอย่างสมบูรณ์ รองลงมาจะประกอบอาชีพ ค้าขาย รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และธุรกิจส่วนตัว

1. อาชีพเกษตรกรรม ประมาณ 75%
2. อาชีพค้าขาย ประมาณ 10%
3. อาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ประมาณ 4%
4. อาชีพธุรกิจส่วนตัวและอื่น ประมาณ 11%

7.6 แหล่งน้ำที่สำคัญ

1. น้ำแม่ปิง ผ่านตำบลอินทิล ตำบลบ้านเป่า ตำบลช่อแล ตำบลแม่หอพระ และตำบลสันมหาพน ใช้ทำการเกษตรในพื้นที่ที่ติดลำน้ำตลอดเส้นทาง
2. แม่ น้ำแตง ผ่านตำบลกี้ดช้าง ตำบลเมืองกาย ตำบลบ้านช้าง ตำบลแม่แตง และบรรจบน้ำแม่ปิงที่หมู่ 3 ตำบลสันมหาพน
3. น้ำแม่จืด ผ่านตำบลบ้านเป่า และตำบลช่อแล ตำบลอินทิล และตำบลแม่หอพระ ทางคมนาคมทางบก ทางหลวงหมายเลข 107 (ถนนเชียงใหม่ – ฝาง) ห่างจากตัวเมืองเชียงใหม่ประมาณ 40 กิโลเมตร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาถึงลักษณะปัญหาการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานรวมถึงอาศัยอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ และมาตรการที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของรัฐไทย ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิมนุษยชนที่พวกเขาสมควรได้รับ ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมุ่งการศึกษาวิจัยไปที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล ว่าประสบปัญหาในการทำงานอย่างไร และได้รับผลกระทบอย่างไร โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันว่าพวกเขาประสบปัญหาเหมือนหรือแตกต่างอย่างไร เพื่อมุ่งหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นผู้ศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต่อไปนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมและจัดระบบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธี คือ

1.1 การวิเคราะห์และเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Survey) ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ กฎระเบียบตำรา กฎหมาย เอกสารและผลการวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนบทความ ข่าวสารจากสื่อมวลชนทุกแขนงในด้านแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิมนุษยชน โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ศึกษาได้แก่ ห้องสมุดต่างๆ แหล่งความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่

1.2 การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยภาคสนาม (Field Survey) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้น

ในการสัมภาษณ์ เพื่อป้องกันปัญหาการได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากการให้ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงขอสงวนชื่อจริงและที่อยู่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดไว้ ซึ่งบุคคลที่ผู้ศึกษาได้ทำงานสัมภาษณ์ มีด้วยกัน 3 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะใช้แบบสอบถามที่แตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 24 คน ได้แก่ 1.แรงงานต่างด้าวในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 12 คน 2.แรงงานต่างด้าวในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 12 คน

กลุ่มที่ 2 สัมภาษณ์นายจ้าง จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ/โรงงานที่จ้างแรงงานต่างด้าว เช่น เจ้ากิจการรับเหมาก่อสร้างจำนวน 3 ราย, เจ้ากิจการร้านอาหาร จำนวน 3 ราย, เจ้าของที่ฟักอาศัย จำนวน 3 รายและเจ้าของร้านขายขนมเบเกอรี่ จำนวน 1 ราย

กลุ่มที่ 3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 10 คน ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ที่ทำงานด้านควบคุม ดูแลและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการ จำนวน 1 ราย

2. เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 1 ราย

3. เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั้วราชอาณาจักร จำนวน 1 ราย

4. นักปกป้องสิทธิมนุษยชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 คน

5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแม่แตง จำนวน 4 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 44 ราย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ภาคสนาม (Field Observation) โดยใช้การวิเคราะห์และสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant Observation) ที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่แรงงานต่างด้าวทำ แต่เข้าไปสังเกตการณ์รอบๆ สถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อเก็บข้อมูลที่สนับสนุนหรือโต้แย้งข้อมูลในส่วนที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตลักษณะสภาพของการทำงานที่ทำ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะวิถีชีวิตประจำวัน การสอบถามบุคคลอื่นที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ทำงานและอื่นๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จ หลังจากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แล้ว ผู้ศึกษาจะนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Approach) ด้วยการบรรยายสรุปประเด็นตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ และนำมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี ควบคู่กับการค้นคว้าวิจัยเอกสาร โดยนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในระหว่างปี 2557 - 2562 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าประสบอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาอุปสรรคขัดขวางในการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน และ 3) เพื่อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูล 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ จำนวน 24 คน ได้แก่

1. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 12 คน
2. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 12 คน

กลุ่มที่ 2 สัมภาษณ์นายจ้างในพื้นที่ จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ ที่ทำการสัมภาษณ์ข้างต้น ได้แก่

1. เจ้าของกิจการรับเหมาก่อสร้าง
2. เจ้าของกิจการร้านอาหาร
3. เจ้าของกิจการที่พักอาศัย
4. เจ้าของกิจการร้านขนมเบเกอรี่

กลุ่มที่ 3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 10 คน ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
2. เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่
4. นักปกป้องสิทธิมนุษยชนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
5. กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่แตง จำนวน 24 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าแบ่งเป็น 8 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2. การเดินทางเข้ามาในประเทศไทย
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. การทำงานในปัจจุบันและลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
5. ความรู้ในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน
6. อนาคตของแรงงานต่างด้าว
7. อุปสรรคขัดขวางที่จะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน
8. ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีอายุระหว่าง 22 – 45 ปี แบ่งเป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 7 คน รวม 12 คน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางกลาง มีอายุระหว่าง 25 – 50 ปี แบ่งเป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 7 คน รวม 12 คน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ประสงค์ขออนามรวมถึงชื่อนายจ้างและชื่อบริษัท

แรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เชื้อชาติชาวไทใหญ่ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเมืองต่าง ๆ เขตรัฐฉาน ประเทศพม่า ได้แก่ สีป้อ ลำเสี้ยว ลางเคอ ลายค่า เชียงตุง หนองเขียวและเมิงป่น ขณะที่อยู่ภูมิลำเนาเดิม ได้ประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น ทำไร่ ทำนา ปลูกพืชผักและผลไม้ เช่น ถั่ว ข้าวโพด ใบบายาสูป แดงโม ลำไย รวมถึงทำอาชีพเป็นกรรมกรก่อสร้าง เรียนหนังสือ และบวชพระ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยผ่านช่องทางอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน รองลงมาคือ บ้านอรุโณทัย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ และช่องทางอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ตามลำดับ ซึ่งการที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ผลการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม พบว่ามีสาเหตุคล้าย ๆ กัน สรุปได้ดังนี้

- 1) มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพมีความยากจนอดอยาก รวมถึงมีการว่างงานเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจภายในประเทศ
- 2) ไม่มีที่ดินทำกิน เนื่องจากถูกเจ้าหน้าที่รัฐหรือทหารพม่ารุกราน หรือมีแต่เมื่อถึงเวลาเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะถูกยึดผลผลิตไป เช่น ข้าว ข้าวโพด ข้าวสาลี เป็นต้น

- 3) ถูกบังคับให้ไปเป็นแรงงาน ซึ่งทำงานให้รัฐบาลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน
- 4) ปัญหาครอบครัวแตกแยก จึงต้องการย้ายถิ่นฐาน
- 5) ปัญหาสงครามต่าง ๆ ระหว่างทหารพม่ากับแรงงานต่างด้าว รวมถึงชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ
- 6) ปัญหาทางการเมือง ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ความขัดแย้งทางการเมือง

ทั้งนี้ ในการเดินทางเข้ามา แรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่เดินทางมากับพ่อแม่ ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จัก โดยทุกคนทราบวิธีการเดินทางมาจากญาติหรือคนรู้จักที่เคยเดินทางเข้ามา ก่อนหน้านี้ มีบางรายที่เข้ามาอย่างง่ายดาย เนื่องจากหลายสิบปีก่อนรัฐไทยยังไม่เข้มงวดต่อการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ขณะบางรายใช้วิธีจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ที่จุดผ่านแดน และมีบางส่วนเดินทาง เข้ามาโดยผ่านนายหน้าชาวไทยและต้องเสียค่านายหน้าจำนวน 500 – 3,000 บาท โดยนายหน้าจะไปรับที่ภูมิลำเนาเพื่อพาข้ามแดนเข้ามา และพามาส่งที่จังหวัดเชียงใหม่ มีบางรายที่หางานทำให้ และจะนำไปส่งยังสถานที่ทำงานโดยตรง

เป้าหมายในการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ เพื่อต้องการหางานทำ เนื่องจากเห็นว่าประเทศไทยมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าภูมิลำเนาเดิมอย่างมาก จึงตัดสินใจไม่เดินทางกลับและหากมีโอกาสก็จะชักชวนญาติพี่น้องเข้ามาอีกด้วย ทั้งนี้ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ก็เป็นอีกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาอาศัยและหางานทำ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เชื้อชาติไทใหญ่อาศัยอยู่ค่อนข้างมาก สามารถหางานทำได้ง่าย มีรายได้ดี และยังมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติหลายแห่ง เช่น อุทยานแห่งชาติห้วยน้ำดัง อุทยานแห่งชาติศรีลานานา น้ำพุร้อนโป่งเดือด เขื่อนแม่จันทสมบูรณ์ชล น้ำตกบัวตอง เป็นต้น จึงทำให้เป็นอีกพื้นที่ที่มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวค่อนข้างมาก

ส่วนที่ 3 ประสบการณ์การทำงาน

ในประเด็นนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อเดินทางเข้ามายังอำเภอแม่แตงแล้ว จะเดินทางไปหาญาติพี่น้องหรือคนรู้จักตามแหล่งที่พัก หรือตามสถานที่ทำงานต่างๆ และจะพักอาศัยด้วย หลังจากนั้นจะหางานทำโดยการแนะนำของญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักบางรายหางานทำเองตามสถานประกอบการต่างๆ เช่น ร้านอาหาร สถานที่ก่อสร้าง กิจการหอพักงานเกษตรกรรมหรือเป็นลูกจ้างรายวัน เป็นต้น ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 3-4 ครั้ง งานที่เคยทำ ได้แก่ งานก่อสร้าง ขายของหน้าร้าน ขายของชำในตลาด แม่บ้าน งานขนสินค้า ยามรักษาการณ์ งานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ งานทำที่ไร่นา เป็นต้น และยังพบว่าสาเหตุที่เปลี่ยนงานส่วนใหญ่เกิดจากงานหมด เช่น งานก่อสร้าง ซึ่งเมื่อก่อสร้างเสร็จสิ้นก็จะไม่จ้างแรงงานต่อ มีบางรายประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยนายจ้างไม่จัดอุปกรณ์ป้องกันให้ รองลงมาคืองาน

คนรับใช้ในบ้าน เนื่องจากนอนดึก ตื่นเช้า ทำงานหนัก จึงทำไม่มีเวลาพักผ่อน บางรายเปลี่ยนงาน เพราะนายจ้างไม่จ่ายเงินเดือน มีลูกคุด่า ทำร้ายร่างกายถูกใช้งานหนักเป็นระยะเวลาานาน แต่อย่างไรก็ตาม ทุกคนพอใจ กับรายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับรายได้จากภูมิลำเนาเดิม

ส่วนที่ 4 การทำงานในปัจจุบันและลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

ผลการศึกษาการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

- **แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก** จำนวน 12 คน ทำงานต่างๆ ดังนี้ (1) งานก่อสร้าง จำนวน 4 คน ในตำแหน่งกรรมกรก่อสร้าง (2) งานรับใช้ในบ้าน จำนวน 2 คน (3) งานขายสินค้าหน้าร้าน ตำแหน่งผู้ช่วยขายสินค้าทั่วไป จำนวน 2 คน (4) งานรับจ้างทั่วไป เช่น งานด้านการเกษตร จำนวน 2 คน และ (5) พนักงานร้านอาหาร จำนวน 2 คน โดยได้ทำการศึกษาลักษณะต่างพื้นที่ หรือต่างตำบลกัน เพื่อหาความแตกต่างว่ามีลักษณะการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพื้นที่เหมือนกันหรือไม่ อย่างไร

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดเล็ก ได้รับค่าจ้างอยู่ที่ระหว่าง 6,500 – 8,320 บาท ส่วนใหญ่ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน กิจการในก่อสร้างทั้ง 4 คน ทำงานมาแล้ว 3 – 5 ปี มีแรงงานต่างด้าวเพศหญิงที่ทำงานก่อสร้างบางคนได้รับค่าแรงน้อยกว่าแรงงานต่างด้าวเพศชาย และยังได้ค่าแรงน้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้รับอยู่ที่ 250 บาทต่อวัน (ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดให้จังหวัดเชียงใหม่ในขณะนั้นมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 320 บาท) ในกิจการก่อสร้างบางแห่ง นายจ้างไม่มีอุปกรณ์ป้องกันความอันตรายให้ เช่น หมวกนิรภัย แวนตา ถูงมือ หน้ากาก หรือแม้กระทั่งเข็มขัดนิรภัย สายรัดตัวนิรภัย และสายรัดช่วยชีวิตกรณีที่ต้องหาสืบนตัวอาคารสูง ทำให้ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เสี่ยงอันตรายที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ทุกเมื่อ รวมถึงไม่มีห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้ มีแรงงานต่างด้าวบางรายได้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น เหยียบตะปู ค้อนตกใส่ศีรษะ ตกจากที่สูง ฝุ่นละอองเข้าตา สัมผัสสาร เคมีอันตราย เป็นต้น แต่นายจ้างกลับไม่ได้ใส่ใจปัญหาดังกล่าวเท่าที่ควร กลับมีทัศนคติในแง่ลบว่า หากใครเรียกร้องสิทธิมาก ๆ ก็พร้อมจะเลิกจ้าง จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิทธิของตนเองไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ อุปกรณ์ป้องกันความอันตรายต่างๆ นอกจากนี้ยังพบว่า มีช่วงเวลาที่นายจ้างต้องดำเนินการก่อสร้างให้แล้วเสร็จก่อนครบสัญญา จึงทำให้มีบางครั้งที่แรงงานต่างด้าวต้องทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันโดยไม่ได้เงินค่าล่วงเวลา และห้ามหยุดงาน มีหลายครั้งที่ต้องทำงานติดต่อกันทุกวันเป็นเวลานานกว่า 2 เดือนโดยไม่ได้หยุดพัก

ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เป็นคนรับใช้ในบ้านเพศหญิงทั้ง 2 คน ปัจจุบันทำงานมาแล้ว 2-3 ปี โดยจะกินอยู่พักอาศัยบ้านพักของนายจ้าง ลักษณะงานจะคล้ายๆ กัน ได้แก่ งานกวาดบ้าน ถูบ้าน ซักผ้า รีดผ้า ล้างจาน ไปซื้อของที่ตลาด รดน้ำต้นไม้ ช่วยเลี้ยงเด็กดูแลผู้สูงอายุ ฯลฯ ทั้งนี้ มีการทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงทุกวันมีเวลาทำงานไม่แน่นอน และไม่มีวันหยุดแต่ขอยุติได้เป็นครั้งคราว

ซึ่งจะถูกหักเงิน ได้รับค่าแรงวันละ 250 บาททั้ง 2 ราย บางครั้งถูกใช้ทำงานหนัก และสกปรกเป็นระยะเวลานานหลายวันมีบางครั้งถูกใช้ให้ทำงานด้านการเกษตร เช่น เก็บผัก ขุดดินที่สวน ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน มีอาการป่วยไม่สบาย อ่อนเพลีย แต่ก็ถูกบังคับให้มาทำงานทุกวันและถูกดูว่ากล่าวว่าเป็นประจำ ส่งผลต่อสภาพจิตใจและร่างกายโดยทั้ง 2 ราย นายจ้างได้ยึดใบอนุญาตไว้ที่ตนเองด้วย

ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานขายของหน้าร้าน เป็นเพศหญิงทั้ง 2 ราย ตำแหน่งผู้ช่วยขายสินค้าทำงานมาแล้ว 3 - 4 ปี จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ทำคือ ขายสินค้าทั่วไป เช่น กะละมัง ตะกร้า ไฟฉาย กระจดาช แคมพู ผงซักฟอก ถุงมือยาง ฯลฯ ได้รับค่าแรงวันละ 300 บาท มีการทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงทุกวัน ซึ่งทำงานตั้งแต่เวลา 09.00 - 20.00 น. และไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา ไม่มีวันหยุด หากหยุดงานจะถูกหักเงิน นอกจากนี้ยังถูกนายจ้างข่มขู่ในเรื่องการทำงานเป็นประจำ มีบางครั้งที่ต้องยกของหนักทำให้มีอาการปวดเมื่อยตามร่างกาย แต่ไม่สามารถหยุดพักได้เนื่องจากกลัวการถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างได้เก็บใบอนุญาตทำงานทั้ง 2 รายไว้ที่ตนเองด้วย

ส่วนแรงงานต่างด้าวที่รับจ้างทั่วไป 2 รายได้รับค่าแรงเป็นรายวัน ๆ ละ 320 บาท เท่ากับแรงงานไทย ลักษณะงานที่ทำคือเป็นงานด้านเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา เก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ดูแลสวนผลไม้ เป็นต้น และไม่มีการทำงานล่วงเวลา สามารถหยุดพักได้ แต่ไม่มีสวัสดิการเพราะรับจ้างเป็นรายวัน ในบางครั้งจะมีปริมาณงานค่อนข้างมาก เนื่องจากเป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิต ทั้งนี้ ชาวบ้านในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว โดยมองว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน แข็งแรง มีน้ำใจ ไม่เลือกงาน ไม่เกียจงาน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในร้านอาหาร จำนวน 2 ราย ทำงานมาแล้ว 3 - 4 ปี ซึ่งจะทำหน้าที่คล้ายๆ กันคือเสิร์ฟอาหาร ล้างจาน ทำความสะอาดพื้น โตะ แก้ว และบริเวณภายในร้าน เป็นต้น ทำงานตั้งแต่เวลา 09.00 - 17.00 น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลา มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ได้รับค่าแรงวันละ 320 บาท ทั้ง 2 คน ในด้านสวัสดิการนายจ้างจะจ่ายเงินสหทบประกันสังคมให้ มีการตรวจสุขภาพประจำปี และทุกคนพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

- **แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 12 คน** โดยทุกคนไม่ประสงค์ขอลอกนาม รวมถึงชื่อบริษัทซึ่งได้ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลาง ดังนี้ (1) งานในโรงงานผลิตอาหารแช่แข็ง ตำแหน่งพนักงานขนถ่ายสินค้าและบรรจุสินค้า บริษัท ก. จำกัด จำนวน 4 คน (2) พนักงานทำความสะอาดในโรงงานผลิตอาหารแช่แข็ง บริษัท ข. จำกัด จำนวน 4 คน และ (3) พนักงานทำความสะอาดสถานที่ราชการ สังกัดบริษัทรับทำความสะอาด จำนวน 3 คน รวมเป็น 12 คน แบ่งเป็นเพศชาย 5 คนและเพศหญิง 7 คน ระยะเวลาทำงานอยู่ระหว่าง 3 - 6 ปี

ค่าจ้างที่ได้รับ อยู่ระหว่าง 8,320 - 10,400 บาทต่อเดือน หรือได้รับค่าจ้างวันละ 320 บาท โดยทุกคนทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานผลิตอาหารแช่แข็ง ทั้งบริษัท ก. และบริษัท ข. ตั้งแต่เวลา 08.00 - 17.00 น. หรือมีบางวันทำงานในเวลา 09.00 - 18.00 น.

ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำความสะอาดสถานที่ราชการ ทำงานตั้งแต่เวลา 07.30 - 16.30 น. ทั้งนี้ หากทำงานล่วงเวลาจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาอัตราชั่วโมงละ 40 บาทตามกฎหมายแรงงานทุกคน มีวันหยุดพักผ่อนสัปดาห์ละ 1 วัน มีสิทธิลาพักผ่อนได้ 6 วันทำงาน และมีวันหยุดตามประเพณีอีก 13 วัน ด้านสวัสดิการที่ได้รับพบว่าเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน จะมีห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้ รวมถึงนายจ้างจะรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล มีระบบประกันสังคม มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานผลิตอาหารแช่แข็งทั้ง 2 แห่ง บริษัทจะเลี้ยงอาหารกลางวันทุกวัน โดยทุกคนมีการทำงานร่วมกับแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี และได้รับค่าจ้างเท่า ๆ กัน ในลักษณะตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งทุกคนพอใจกับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ และเคยมีกรณีแรงงานต่างด้าวที่ทำความสะอาดในโรงงานผลิตอาหารแช่แข็ง บริษัท ข. ตกจากที่สูงจนได้รับบาดเจ็บ ซึ่งบริษัทได้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล สำหรับในเรื่องปัญหาการทำงานพบว่า ยังไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อาจจะมีปัญหาเรื่องการสื่อสารบ้างในกรณี

ส่วนที่ 5 ความรู้ในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้ในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนค่อนข้างดี เช่น สิทธิต่อชีวิตและร่างกาย เสรีภาพ ความปลอดภัยของบุคคล ความปลอดภัยในการทำงาน การมีสิทธิแสวงหาวัตถุประสงค์ในการดำรงชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคมและการปฏิบัติจากนายจ้างและรัฐอย่างเหมาะสม การจ้างงานที่เท่าเทียม การรักษาพยาบาล การศึกษา สิทธิการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมนอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังเห็นด้วยกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ซึ่งกำหนดให้รัฐบาล ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐดำเนินการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของประชาชนทุกคน รวมถึงยังทราบถึงระเบียบปฏิบัติในการขึ้นทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานและยังทราบว่าต้องพกใบอนุญาตติดตัวตลอดเวลา รวมถึงเห็นว่านโยบายเหมาะสมดีสำหรับการขึ้นทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาล 30 บาทรักษาทุกโรคได้ ทำให้สามารถทำงานได้ โดยไม่ถูกตำรวจจับ แต่สิทธิอื่นๆ ส่วนใหญ่ไม่ทราบ เช่น การที่รัฐบาลไทยอนุญาตให้ทำอาชีพอะไรได้บ้าง ซึ่งทราบเพียงแต่อาชีพที่ตนทำอยู่นั้นถูกต้องตามกฎหมายไทย ส่วนประเด็นที่ว่าเมื่อมีใบอนุญาตทำงาน จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ทราบว่าตนเองจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย เพราะนายจ้างแจ้งให้ทราบก่อนแล้ว แต่ในความเป็นจริง มีแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กยังมีการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งค่าจ้าง การมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน การไม่จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน ความอันตรายให้ การถูกใช้งานหนักติดต่อกัน การถูกดูค่า การถูกใช้ความรุนแรง เป็นต้น

ส่วนที่ 6 อนาคตของแรงงานต่างด้าว

ประเด็นนี้ พบว่าแรงงานต่างด้าว ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่ต้องการกลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิม เนื่องจากเห็นว่ามีความเป็นอยู่อย่างยากลำบาก รวมถึงเสถียรภาพเศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ มีการปกครองแบบเผด็จการทหาร หางานทำยาก และบางลักษณะงานมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งนี้ เห็นว่าการอาศัยอยู่ในประเทศไทยทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีรายได้สูงกว่าตอนอยู่ภูมิลำเนาเดิม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งการหางานทำ การศึกษา การสาธารณสุขและผลการศึกษายังพบว่าแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการตรวจสอบในพื้นที่อย่างจริงจัง และสม่ำเสมอเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีการลงโทษนายจ้างที่กระทำความผิด การที่ใช้ความรุนแรง การยึดใบอนุญาตทำงานรวมถึงมีการรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ

ส่วนที่ 7 อุปสรรคขัดขวางในการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิหลักสิทธิมนุษยชน

ข้อมูลส่วนนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าว ทั้ง 2 กลุ่มได้ให้เหตุผลคล้าย ๆ กัน ได้แก่ นโยบาย กฎหมายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ยังไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เนื่องจากพอมีการเปลี่ยนรัฐบาล เปลี่ยนรัฐมนตรี จนถึงเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ, นโยบาย, กฎหมาย, การบังคับใช้กฎหมาย ก็มักจะถูกเปลี่ยนไปด้วย ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและยังมีในเรื่องของทัศนคติของคนไทยที่มักจะมองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นตัวปัญหาก่อให้เกิดความไม่มั่นคงของชาติ ทั้งจากปัญหาอาชญากรรมที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ปัญหาโรคติดต่อร้ายแรง ปัญหาการแย่งงานคนไทยในพื้นที่จึงทำให้นายจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนเพิกเฉยที่จะปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎหมายแรงงาน จึงทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การไม่ได้รับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาราชการในวันหยุด การถูกใช้งานหนักที่สกรปรกและอันตราย การมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่มีวันหยุด การไม่สามารถลาป่วยลากิจได้ การถูกใช้ความรุนแรง การถูกดูด่าว่ากล่าว เป็นต้น

ทั้งนี้ ปัญหาการสื่อสารก็เป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากแรงงานต่างด้าว บางรายไม่สามารถอ่านออกเขียนภาษาไทยได้ มีบางรายพูดภาษาไทยไม่ชัดเจน จึงทำให้เจ้าหน้าที่รัฐหรือนายจ้างอาศัยจุดอ่อนดังกล่าวในการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ข้อมูลส่วนนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่มได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่รัฐควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง และการให้คู่มือปฏิบัติงาน รวมถึงแผ่นพับประชาสัมพันธ์ต่างๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเน้นย้ำถึงบทลงโทษอย่างไรบ้าง ทั้งในส่วนของค่าปรับหรือโทษจำคุก
- 2) เจ้าหน้าที่รัฐควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในภาษาของแรงงานต่างด้าว สัญญาต่าง ๆ โดยให้ครอบคลุมทุกอาชีพ หากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน จะสามารถร้องเรียนได้ที่ไหน กับใครบ้าง มีขั้นตอนอย่างไร
- 3) ควรมีการตรวจสอบ การตรวจเยี่ยมในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างสม่ำเสมอในเรื่องประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน การไต่ถามสารทุกข์สุกดิบต่าง ๆ การให้บริการจัดทำเอกสารการขึ้นทะเบียน การจ้างแรงงาน การตรวจสุขภาพประจำปีของแรงงานต่างด้าว
- 4) เจ้าหน้าที่รัฐที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างด้าว ควรให้บริการแบบสุภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้การดูแล เอาใจใส่ และสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในส่วนประเด็นทางการเมือง แรงงานต่างด้าวได้ตอบคล้าย ๆ กันว่า เคยมีญาติพี่น้อง รวมถึงเพื่อนของตนเองได้พบกับผู้จัดการหรือนายหน้าที่ได้สร้างสายสัมพันธ์อันดีกับนายจ้างและข้าราชการท้องถิ่นบางคน ซึ่งนายหน้าเหล่านี้ยังรับผิดชอบในการช่วยแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนกับภาครัฐ ทั้งยังเป็นธุระจัดทำใบอนุญาตทำงานอีกด้วย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากกลายเป็นเหยื่อในรูปแบบแรงงานขูดรีด คือต้องทำงานใช้หนี้ที่อาจมีมูลค่าเป็นตัวเงินมากกว่าที่นายหน้าออกให้แรงงานไปก่อน นอกจากนี้ นายหน้ายังสามารถเข้าไปควบคุมแรงงานต่างด้าวได้โดยการยึดเก็บเอกสารเดินทางและเอกสารประจำตัวไว้ เพื่อป้องกันมิให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างได้ ผลก็คือแรงงานเหล่านี้จะถูกจำกัดในการเดินทาง ส่งผลให้เกิดแรงงานบังคับและรวมถึงการค้ามนุษย์มากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนของตนเองยังไม่เคยพบกับกรณีดังกล่าว

ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่อาศัยในพื้นที่อำเภอแม่แตงไม่เคยมีการรวมกลุ่มกัน จัดกิจกรรมเพื่อแสดงออกทางการเมือง หรือเพื่อแสดงสัญลักษณ์หรือหวังผลทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการเมืองของประเทศพม่า หรือแม้แต่การเมืองในประเทศไทยเองก็ตาม เนื่องจากทุกคนต้องการทำงาน ขอให้ได้ทำงานแล้วได้ค่าจ้าง รวมถึงความต้องการปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิต เช่น 1) ความต้องการด้านร่างกาย คือ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค 2) ความมั่นคงปลอดภัย คือ การมีที่อยู่ที่ปราศจากอันตรายทั้งร่างกายจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน และ 3) ความต้องการทางสังคม คือ การมีเพื่อน การถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น 4) ความเคารพนับถือ และความสมบูรณ์ของชีวิต ตามหลักทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) นั่นเอง แต่ก็ยังติดตามสถานการณ์ การเมืองไทยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยเฉพาะในเรื่องความ

ขัดแย้งทางการเมืองที่มีระยะเวลานาน และไม่มีท่าทีว่าจะสงบลงได้ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่คล้ายกับการเมืองในประเทศของตน

กลุ่มที่ 2 สัมภาษณ์นายจ้างในพื้นที่อำเภอแม่แตง จำนวน 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์นายจ้าง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร การจ้างงานและลักษณะการทำงาน
2. อุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้ผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

โดยนายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ มีดังนี้

1. เจ้าของกิจการรับเหมาก่อสร้าง
2. เจ้าของกิจการร้านอาหาร
3. เจ้าของกิจการที่พักอาศัย
4. เจ้าของกิจการร้านขนมเบเกอรี่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร การจ้างงานและลักษณะการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

- เจ้าของกิจการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 3 คน ได้ตอบคล้าย ๆ กันว่าเปิดกิจการมาแล้ว 15 - 20 ปี มีคนงานประมาณ 20-35 คน มีทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว โดยเป็นแรงงานสัญชาติพม่า เชื้อชาติไทใหญ่ มีทั้งเพศชายและเพศหญิงในตำแหน่งกรรมกรก่อสร้าง ในส่วนค่าจ้างจะจ่ายเงินให้แก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเท่า ๆ กัน วันละ 320 บาท ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 08.00 - 17.00 น. มีค่าล่วงเวลาให้ชั่วโมงละ 40 บาทตามกฎหมายแรงงาน ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ งานปูนก่อฉาบ งานเหล็ก งานเชื่อม งานเสาคอนกรีต ทาสีตัวอาคาร งานรื้อถอน เป็นต้น งานที่ให้ทำบางชนิดจะเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น ต้องปีนป่ายขึ้นที่สูง งานลักษณะดังกล่าวจะใช้แรงงานชายเป็นหลัก ในส่วนอุปกรณ์ป้องกันความอันตราย เช่น แวนตา ถุงมือ หน้ากาก สายรัดตัวนิรภัย ฯลฯ โดยผลการศึกษาพบว่า นายจ้างในพื้นที่ตำบล ก. มีการเตรียมอุปกรณ์ให้บ้างแต่ไม่มาก เนื่องจากมักจะมีการทำอุปกรณ์ชำรุดเสียหาย หรือทำหาย และมีการขโมยของ ทั้งนี้ถ้าจะซื้ออุปกรณ์ทั้งหมดให้แรงงานใช้ จะต้องใช้เงินทุนสูง จึงแก้ปัญหาให้ลูกจ้างทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยเตรียมอุปกรณ์บางชนิดมากันเองหรือซื้อให้แต่จะหักเงินเช่น แวนตา ถุงมือ หมวกนิรภัย ทั้งยังมองว่าหากลูกจ้างแรงงานต้องลาออกไป ก็สามารถนำอุปกรณ์ดังกล่าวไปใช้งานกับกิจการอื่นได้เลย จึงไม่มีความจำเป็นต้องซื้อให้ ในส่วนสถานปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้จัดไว้ให้ แต่การทำงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีใครได้รับอุบัติเหตุอยู่แล้ว ซึ่งสถานที่ก่อสร้างบางแห่งจะไม่ได้จัดเตรียมไว้ให้เนื่องจากใช้เวลาก่อสร้างไม่นาน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดเตรียมไว้ให้

นอกจากนี้ มีบางกรณีที่ต้องรีบก่อสร้างงานให้แล้วเสร็จก่อนครบสัญญาจ้างเหมา จึงได้ขอความร่วมมือลูกจ้างแรงงานทุกคนให้มาทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด หากมีการทำงานล่วงเวลา จะมีเงินค่าล่วงเวลาให้อยู่แล้ว โดยลูกจ้างแรงงานทุกคนทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวต่างก็มีความยินดีที่จะทำ โดยไม่ติดขัดหรือมีปัญหาอะไร ในด้านสวัสดิการมีพักให้ การจ่ายเงินสมทบประกันสังคม ในส่วนของวันหยุดจะให้หยุดสลับวันกัน สัปดาห์ละ 1 วัน ตามแต่จะตกลงกันเอง

- เจ้าของกิจการร้านอาหาร จำนวน 3 ราย เปิดกิจการมาแล้ว 7 - 15 ปี มีคนงานจำนวน 5 - 10 คนได้ตอบคล้าย ๆ กันว่าปัจจุบันได้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เชื้อชาติไทยใหญ่ ทั้งหมด มีทั้งเพศชาย และเพศหญิง อายุระหว่าง 20 - 40 ปีทำงานตั้งแต่เวลา 09.00 - 17.00 น. และไม่มีการทำงานล่วงเวลา โดยให้ค่าจ้างวันละ 320 บาท มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณีไทย จำนวน 13 วัน ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ รับเมนูอาหารจากลูกค้า เสิร์ฟอาหาร ล้างจาน ทำความสะอาดบริเวณพื้น โตะ แก้ว เป็นต้น ด้านสวัสดิการ มีการเลี้ยงอาหารกลางวันทุกวัน รวมถึงมีการจ่ายเงินสมทบประกันสังคมให้ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันทำงาน การจ้างงานจะเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานเนื่องจากจะระมัดระวังในการทำผิดกฎหมาย

- เจ้าของกิจการที่พักอาศัย จำนวน 3 ราย เปิดกิจการมาแล้ว 10 - 20 ปี เป็นหอพักทั่วไปเปิดให้บริการเช่าพักทั้งรายวันและรายเดือน มีพนักงานลูกจ้าง จำนวน 5 - 8 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าว มีทั้งแรงงานไทยบ้าง แต่ไม่มากและทุกคนมีใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ ได้จ่ายค่าจ้างให้วันละ 320 บาท ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ทำความสะอาดผ้าปูที่นอน ผ้าห่ม ปลอกหมอน ผ้า màn บริเวณภายในห้องพักระเบียง เช็ดราวบันได เก็บขยะ ฯลฯ เป็นต้น ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน โดยสลับกัน ด้านสวัสดิการจะจ่ายเงินสมทบประกันสังคมให้ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีวันหยุดพักผ่อน 6 วันทำงาน และมีห้องพักอาศัยให้แรงงานต่างด้าว แต่จะคิดในราคาถูก

- เจ้าของกิจการร้านขนมเบเกอรี่ จำนวน 1 ราย เปิดกิจการมาแล้ว 4 ปี มีพนักงานจำนวน 7 คน มีเพศชาย 2 คน และเพศหญิง 5 คน แยกเป็นแรงงานไทย 4 คน และแรงงานต่างด้าว 3 คน อายุระหว่าง 22 - 32 ปี ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 07.30 - 16.30 น. และหยุดวันอาทิตย์ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา โดยทุกคนได้รับค่าจ้างวันละ 320 บาท ในด้านสวัสดิการ มีประกันสังคม มีค่าเช่าผลงาน 500 - 2,000 บาท วันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน และวันหยุดตามประเพณี 13 วัน รวมถึงมีการตรวจสุขภาพประจำปี

สำหรับสาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น นายจ้างทั้ง 4 กิจการได้ตอบคล้าย ๆ กัน คือ แรงงานต่างด้าวจะมีความขยัน อดทน อ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำใจ ไม่เลือกงานเหมือนคนไทย มีการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี และเชื่อฟังคำสั่งของผู้ประกอบการ ส่วนนายจ้างกิจการร้านอาหารและ

นายจ้างกิจการที่พักอาศัยได้มีประเด็นเพิ่มเติม คือ เนื่องจากพื้นที่อำเภอแม่แตงมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติหลายแห่ง โดยเฉพาะช่วง High Season หรือฤดูหนาว จะมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศมาเที่ยวกันเป็นจำนวนมาก ทำให้ในช่วงเวลาดังกล่าวจำเป็นต้องทำยอดธุรกิจให้มากที่สุด จึงต้องอาศัยกำลังของแรงงานต่างด้าวมาช่วยสนับสนุนกิจการของตน

ส่วนที่ 2 อุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้ผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่างานในอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะงานช่างฝีมือ ได้แก่ งานแกะสลักไม้ งานเสริมสวย งานทอผ้าด้วยมือ งานทอเสื่อนั้น เป็นงานที่หาแรงงานไทยในพื้นที่ได้ยาก เนื่องจากแรงงานไทยรุ่นใหม่ ๆ ได้ไปประกอบอาชีพตามอำเภอเมือง หรือตามย่านอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ จึงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งการที่รัฐไทยได้ห้ามแรงงานต่างด้าวทำงานอาชีพประเภทดังกล่าวนี้ จึงอาจทำให้มีการแอบประกอบอาชีพต้องห้าม ซึ่งจะนำไปสู่การเรียกรับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐได้

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารระหว่างคนในพื้นที่กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งคนไทยบางรายมักจะมีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย มีการเหยียดชาติพันธุ์ และมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าว เพราะมองว่าแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมและความเดือดร้อนต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลักทรัพย์ ปัญหาการใช้รถใช้ถนน ปัญหายาเสพติด ปัญหาการทะเลาะวิวาทระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทยในพื้นที่ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคระบาด เช่น โรคมาลาเรีย หรือโรคเท้าช้างที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เป็นต้น

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

ประเด็นนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน ตอบคล้าย ๆ กันว่า รัฐไทยควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ จำนวน 27 อาชีพได้มากกว่านี้ เช่น งานแกะสลักไม้ งานเสริมสวย ช่างตัดผม งานนวดไทย เป็นต้น เพื่อแรงงานต่างด้าวจะได้มีอิสระในการประกอบอาชีพได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการป้องกันนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเอารัดเอาเปรียบ หรือมีการเรียกรับผลประโยชน์ต่างๆ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการประชาสัมพันธ์ ว่าสร้างการรับรู้ว่าอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ มีอาชีพอะไรบ้าง เนื่องจากยังมีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวยังไม่ทราบข้อมูลเหล่านี้ หรือทราบแต่คิดว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ แต่ในความเป็นจริงเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย มีการลงโทษทั้งจำและปรับ

ในด้านประเด็นทางการเมือง ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคล้าย ๆ กันว่า จากการที่ได้คุยกับแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีความสนใจในเรื่องการเมืองอยู่บ้าง ทั้งในระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ในส่วนของระดับประเทศนั้น จะสนใจในท่าทีลักษณะบุคลิกของผู้นำ เช่น นายกรัฐมนตรี รวมถึง

รองนายกรัฐมนตรีด้านความมั่นคง รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น อาชีพที่สามารถทำได้และทำไม่ได้ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และสวัสดิการต่าง ๆ ในส่วนระดับท้องถิ่น จะมีความสนใจในเรื่องการบริหารงานของนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงนายจ้าง กลุ่มคนในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ข้าราชการ ว่าสิ่งเหล่านี้จะกระทบกับวิถีความเป็นอยู่ของตนมากน้อยแค่ไหน อย่างไร ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะระมัดระวัง และระแวงคนแปลกหน้าที่เข้ามาตีสอน ที่เสนอตัวเป็นนายหน้าในเรื่องการจัดหางาน ซึ่งเคยมีกรณีที่ญาติพี่น้องของแรงงานต่างด้าวถูกนายหน้าหลอกให้ไปทำงานในต่างจังหวัด ใช้การอิทธิพลข่มขู่ การถูกเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมที่มีราคาสูง การถูกบังคับให้ใช้แรงงานขุดหิน เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
2. เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่
4. นักปกป้องสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ หรือผู้นำชุมชนและท้องถิ่นในพื้นที่
5. กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

ทำงานเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และพิจารณาออกใบอนุญาตให้แก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งทำงานที่จังหวัดเชียงใหม่มาแล้ว 6 ปี และยังทราบดีว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะลักลอบเดินทางเข้ามาในประเทศไทยตามแนวชายแดนประเทศพม่า ผ่านช่องทางหลายช่องทาง ได้แก่ 1.ช่องทางอำเภอเมือง อำเภอป่าตอง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2.อำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย ซึ่งจะเดินทางมากับญาติพี่น้อง คนรู้จัก บางคนอาจจะเดินเท้าเข้ามา หรือบางคนก็อาจจะนั่งรถโดยสารมา บางรายเข้ามาโดยกระบวนกรนำพาของนายหน้า ทั้งนี้ สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมการเมือง ความยากจน มีการสู้รบกันระหว่างทหารพม่ากับชนกลุ่มน้อย ส่งผลให้ต้องหนีสงคราม หนีความยากจนและหนีความยากลำบากต่างๆ จึงต้องมาหางานทำในประเทศไทย ในส่วนของจังหวัดเชียงใหม่ แรงงานต่างด้าวจะไปสมัครงานตามพื้นที่อำเภอต่าง ๆ ซึ่งอำเภอแม่แตงเป็นอีกอำเภอหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องการเข้ามาทำงานที่นี่ เนื่องจากมีแหล่งท่องเที่ยวค่อนข้างมาก มีความต้องการจ้างงานสูง มีแรงงาน “ชาวไทใหญ่” พักอาศัยอยู่ค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับอำเภออื่นๆ ทั้งนี้ เมื่อเดินทางเข้ามาแล้วก็จะพักอาศัยกับญาติพี่น้อง คนรู้จัก และตระเวนสมัครงานเพื่อหางานทำ ในบางรายก็จะให้ญาติพี่น้องหางานทำให้ ในบางครั้งก็มาหาตำแหน่งงานว่างที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ทั้งนี้ จากการที่ได้ออกตรวจแรงงานต่างด้าวตามพื้นที่นั้น ไม่พบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยทุกคนจะมีใบอนุญาตทำงาน ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานกรรมกร งานก่อสร้าง งานรับใช้ในบ้าน งานแม่บ้าน งานรับจ้างทั่วไป งานเกษตรกรรม เป็นต้น ค่าตอบแทนที่ได้รับจะได้รับค่าตอบแทนรายวัน ๆ ละ 320 บาท สวัสดิการคือนายจ้างจะมีวันหยุดให้สัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันทำงาน วันหยุดตามประเพณี 13 วัน มีสวัสดิการประกันสังคม บางราย มีเบี้ยขยัน มีโบนัสให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าประสบอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

จากการที่ได้ตรวจสอบในพื้นที่อำเภอแม่แตง พบว่ามีกิจการก่อสร้าง ที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะได้รับค่าแรงน้อยกว่าแรงงานไทย มีการทำงานเกินเวลา 8 ชั่วโมง แต่ไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา นอกจากนี้สถานประกอบการบางแห่งไม่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้ ส่วนงานรับใช้ในบ้าน มีแรงงานต่างด้าวบางรายถูกข่มขู่ มีการใช้งานหนักติดต่อกันหลายวัน มีลักษณะเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน และไม่มีวันหยุด ซึ่งการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานต่างด้าวนั้น ซึ่งมักพบได้ในสถานประกอบการขนาดเล็ก

ปัญหาอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

1. ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐควบคุมได้ยาก และอาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการขโมยสิ่งของต่างๆ ตามหมู่บ้าน ปัญหายาเสพติด ปัญหาสาธารณสุข เช่น โรคระบาด เป็นต้น
2. งานคนรับใช้ในบ้านยังไม่ได้รับสิทธิที่เกี่ยวกับการทำงานอื่นๆ ที่แรงงานทั่วไปได้รับ ถึงแม้ปัจจุบัน คนรับใช้ในบ้านจะได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้น ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2555 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งมีสาระสำคัญคือ การมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน มีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน กรณีที่นายจ้างให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องได้รับค่าทำงานในวันหยุด เมื่อทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน 6 วันทำงาน ทั้งนี้ ยังมีนายจ้างและลูกจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายดังกล่าว

ข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

1. ควรมีการศึกษาและทบทวนข้อกฎหมายที่ห้ามงานที่แรงงานต่างด้าวทำ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ซึ่งกำหนดการประกอบอาชีพของแรงงานต่างที่ห้ามทำ จำนวน 27 อาชีพ โดยควรมีการขยายขอบเขตการประกอบอาชีพให้มากขึ้น เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานในอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นการทดแรงงานคนไทย ทำให้ส่งผลดีต่อด้านเศรษฐกิจ หรือทางด้านอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน เช่น การตัดผม งานเสริมสวย เร่ขายสินค้า การนวดแผนไทย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ความบีบคั้น ความกดดันจากการทำงานก็จะลดลง ทศนคดีด้านลบทั้งสองฝ่ายก็จะลดลง
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานในพื้นที่ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเรื่องกฎหมายกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 ดังกล่าว โดยทำงานเชิงรุก เชิญนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานรับใช้ในบ้านเข้ามาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎกระทรวงดังกล่าว เพื่อให้รู้สิทธิ หน้าที่ของตนเอง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน การทะเลาะวิวาทกัน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และเป็นธรรม

ในส่วนประเด็นทางการเมือง ในระดับนโยบายพบว่า ในปี 2560 รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 (พ.ร.ก.แรงงานต่างด้าว) โดยการออกพระราชกำหนดดังกล่าว เพื่อให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมการทำงานบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ แต่เนื้อหาใน พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าวฉบับดังกล่าว กลับมีบทลงโทษและอัตราค่าธรรมเนียมต่อผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายฉบับเดิม อีกทั้งการตัดสินใจการประกาศใช้ พ.ร.ก.ดังกล่าว เป็นไปด้วยความฉุกฉลุกรุก ไม่มีการหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ขาดการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอให้แก่ประชาชน ขาดการศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นรอบด้าน บางครั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ก็ยังคงเกิดความสับสน มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนอยู่พอสมควร ในส่วนระดับพื้นที่พบว่าก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน กับแกนนำแรงงานต่างด้ามักจะสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุน ต่างๆ เช่น ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการสร้างฐานมวลชนไว้เพื่อเป็นแรงสนับสนุน ส่วนแรงงานต่างด้าวก็ต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง การอยู่รอดปลอดภัย รวมถึงการสร้างอำนาจต่อรองแก่นายจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ ก้านัน ผู้ใหญ่บ้านจะอยู่ในตำแหน่งจนถึงอายุ 60 ปี ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน อำนาจไม่เปลี่ยนมือไปสู่บุคคลอื่น จึงเปรียบเสมือนเป็นการสร้างอิทธิพลในหมู่บ้านหรือตำบล ส่งผลต่อการสร้างฐานอำนาจในการปกครองท้องที่ รวมไปถึงการสร้างปัจจัยเกื้อหนุนต่อการบริหารราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังมีนายหน้าที่เป็นผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ที่มีมักจะมีการนำเข้า

แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เนื่องจากมีผลประโยชน์แอบแฝง และยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายปกครอง ฝ่ายบริหาร นายทุนในพื้นที่ ทำการเปิดเส้นทางให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายอีกด้วย ซึ่งในส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ได้ดำเนินมาตรการป้องกันโดยร่วมบูรณาการทุกภาคส่วนในการสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้ การลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์และตรวจสอบรวมถึงให้ประชาชนในพื้นที่ร่วมกันตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย หากพบการลักลอบการเข้าอย่างผิดกฎหมาย ก็ให้แจ้งเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

ทำงานเกี่ยวกับด้านการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย โดยทำงานที่จังหวัดเชียงใหม่มาเป็นระยะเวลา 4 ปีแล้ว ซึ่งให้สัมภาษณ์ว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยนั้นมีปัญหาเรื่องการเมืองและเศรษฐกิจภายในประเทศ ปัญหาความยากจน ปัญหาการถูกคุกคามโดยผู้มีอิทธิพล ปัญหาการใช้ความรุนแรง ปัญหาการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ส่วนช่องทางที่เข้ามาในประเทศไทย จะเข้ามาทางพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงราย ตาก หลังจากเข้ามาแล้วก็จะมุ่งหน้าไปยังจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งจังหวัดเชียงใหม่ก็เป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวมักจะเข้ามาทำงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่เศรษฐกิจมีความต้องการแรงงานสูง และยังเป็นพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่กันค่อนข้างหนาแน่น นอกจากนี้ อำเภอแม่แตงก็เป็นอีกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวมักจะนิยมเดินทางเข้ามาหางานทำ เพราะมีความต้องการจ้างงานสูง มีสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานในจำนวนมากด้วย ทั้งนี้ การที่แรงงานต่างด้าวเข้ามายังประเทศไทยที่มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นนั้น อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาหลายๆ ประการ เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหายาเสพติด ปัญหางบประมาณที่รัฐต้องรับแบกรับภาระเรื่องการดูแลการรักษาพยาบาล และยังรวมถึงปัญหาที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนเสียเอง เนื่องจากเป็นจุดอ่อนที่นายจ้างสามารถฉวยโอกาสดักขี้อ้าง การเอาเปรียบเรื่องเวลาการทำงานโดยไม่ให้เงินค่าล่วงเวลา เป็นต้น แต่ก็เห็นด้วยในการจ้างแรงงานต่างด้าวบางประการเช่น จะส่งผลดีต่อระบบอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน กรณีที่มีการขาดแคลนแรงงานในบางอาชีพ เช่น งานก่อสร้าง งานบ้าน งานรับจ้างด้านการเกษตรงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก เป็นต้น

ลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าประสบอยู่ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้ออกตรวจสอบสถานประกอบการในพื้นที่ต่าง ๆ ยังไม่พบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย และทุกคนมีใบอนุญาตในการทำงาน โดยนายจ้างในกิจการต่างๆ จะจ่ายเงินค่าจ้างให้ จำนวน 8,320 บาทต่อเดือน หรือวันละ 320 บาท มีวันหยุดพักผ่อนสัปดาห์ละ 1 วัน

มีวันหยุดนักขัตฤกษ์ จำนวน 13 วันต่อปี ในส่วนลักษณะการประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่พบนั้น ได้พบกรณีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการก่อสร้าง ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากเหตุผลชี้แจง ต่อแรงงานต่างด้าว และไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ได้ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 นอกจากนี้ในกิจการก่อสร้าง มักจะไม่ได้ รับการดูแลในส่วนของการดูแลสุขภาพพยาบาลเจ็บป่วยที่นายจ้างควรจัดให้ หรือการประสบ อุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างมักจะให้แรงงานต่างด้าวดูแลกันเองตามวิธี ซึ่งตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายสมควรจะได้รับ เช่น ควรมีอาสาสมัครประจำบ้าน จัดเตรียมห้องปฐมพยาบาลไว้ในสถานที่ประกอบการ ตลอดจนการ มีล่ามแปลภาษาในการสื่อสารบางครั้ง

ส่วนกรณีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการอื่นๆ ยังไม่พบประเด็นการละเมิดสิทธิ มนุษยชน เช่น การไม่ได้รับค่าจ้าง หรือ ได้รับในจำนวนที่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือการ ทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ การถูกทารุณกรรม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และ ทางเพศ การเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่เป็นธรรม การยึดเก็บประจำตัวและเอกสาร สำคัญการใช้แรงงานบังคับและแรงงานขัดหนี้ เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิ มนุษยชน

แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือจะมีอำนาจต่อรอง และจะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพ การทำงานที่ดี เป็นธรรม ตลอดจนได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนมากกว่าแรงงาน ต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ การที่แรงงานต่างด้าวถูกไล่ออกจากงานนั้น มักจะไม่รู้ว่ามี กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอยู่ นอกจากนี้สถานประกอบการขนาดเล็ก มักเป็นจุดอ่อน หรือข้อด้อยในการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ เช่น แรงงานที่รับใช้ในบ้าน รวมถึงแรงงานภาคเกษตร เป็นต้น เนื่องจากอำนาจตัดสินใจการจ้างงานจะอยู่ที่คนๆ เดียวจึงทำให้มีโอกาสถูกละเมิดได้มากกว่า สถานประกอบการขนาดกลาง

ข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิ มนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

1. มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อหยุดยั้งการย้ายถิ่นฐาน ด้วยการเดินทางมาทำงานโดยผิดกฎหมายมีมาตรการควบคุมไม่ให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามา อย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากจะทำให้มีการละเมิดในสิทธิมนุษยชนต่างๆ ได้ง่าย และมีการตรวจสอบ ได้ยากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาต
2. มีการออกนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติ ควรที่จะเปิดโอกาสให้จดทะเบียน ได้ตลอดทั้งปี เพื่อรองรับการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว รวมถึงมีการจัดทำเอกสารหรือสื่อต่างๆ

ควรมีภาษาของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นเข้าใจขั้นตอนต่างๆ เช่น การจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงาน เป็นต้น

ในส่วนทางด้านประเด็นทางการเมืองพบว่า ได้ตอบคล้ายๆ กับเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด โดยระบุว่า นักการเมืองท้องถิ่น รวมถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายทุน รวมถึงเจ้าหน้าที่ มักจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ทั้งในลักษณะเปิดเผยและไม่เปิดเผย เนื่องจากการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยและทำงานในพื้นที่เป็นจำนวนมาก จึงสามารถหาโอกาสในการหาผลประโยชน์จากตัวแรงงานต่างด้าวได้อย่างง่ายดาย เช่น การยึดเก็บบัตร เอกสารประจำตัว การใช้แรงงานเด็ก การทำงานขีตหนี้ เป็นต้น แต่ที่ผ่านมายังไม่พบกรณีเหตุการณ์ดังกล่าว

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่

ทำงานด้านสืบสวนปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและถูกกฎหมาย ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มาเป็นเวลา 2 ปีกว่า โดยกล่าวว่า แรงงานต่างด้าวมักจะเดินทางเข้ามาตามแนวชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน ในช่องทางอำเภอเมือง อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย อำเภอฝาง อำเภอเชียงดาว อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่สาย อำเภอไชยปราการ ซึ่งเดินทางเข้ามากับญาติพี่น้อง คนรู้จัก โดยการเดินเท้าตามป่าและการนั่งรถโดยสารเข้ามา บางรายอาจเข้ามาโดยกระบวนการนำพาของนายหน้า และการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยนั้น เนื่องจากปัญหาภายในประเทศ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการเมือง ความยากจน การหนีภัยสงคราม จึงต้องการมาหางานทำในประเทศไทย ทั้งนี้ ในพื้นที่เขตอำเภอแม่แตงก็เป็นอีกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวนิยมเดินทางเข้ามาทำงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความต้องการใช้แรงงานสูง มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ไม่ไกลจากตัวเมืองเชียงใหม่มากนัก และคนไทยก็มักจะนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะมีความแข็งแรง อดทน สู้งานมากกว่าคนไทย การหางานทำจะหางานทำเอง หรือผ่านนายหน้า ซึ่งบางครั้งได้มีการจับกุม พบว่าไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือมีแต่หมดอายุและไม่ไปต่อ จึงได้มีการแจ้งเตือน บางครั้งก็อาศัยกฎหมายในการผลักดันออกนอกประเทศ

ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ในพื้นที่อำเภอแม่แตง ตามที่ได้ออกตรวจแรงงานต่างด้าวจะมีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ด้านสวัสดิการคือนายจ้างสมทบเงินประกันสังคมให้ มีสิทธิลาหยุดจำนวน 6 วัน มีสิทธิลาป่วย มีวันหยุดตามประเพณี 13 วันต่อปี ตามกฎหมายแรงงานไทย ทั้งนี้ ก่อนการทำงานจะมีการตกลงในการทำงานกันก่อนอยู่แล้ว จึงเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมดีอยู่แล้ว นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยและทำงานในพื้นที่อำเภอแม่แตงนั้น โดยรวมไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่เท่าใดนัก เพราะต่างคนก็ต่างดำเนินชีวิตประจำวันของตน สำหรับแรงงาน

ต่างดาวแล้ว เวลาส่วนใหญ่จะหมดไปกับการทำงานของตน เนื่องจากต้องทำงานหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ส่วนของคดีอาชญากรรมยังไม่พบ ส่วนประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน การฟ้องร้อง การใช้แรงงานเด็กที่มีอายุยังไม่ถึงเกณฑ์แรงงานขั้นต่ำที่กำหนด คือ 18 ปี รวมถึงการค้ามนุษย์ การทำงานขูดหนี้ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ กิจกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การถูกบังคับให้ขอตาน การทำงานในสถานะที่อันตราย หรือมีความรุนแรง การถูกกระทำต่างๆ ยังไม่พบเช่นกัน

ปัญหาอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างดาวจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

เนื่องจากนโยบายด้านแรงงานต่างดาวของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนนโยบายมาโดยตลอด ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานตามหน่วยงานต่างๆ ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องนโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สิทธิผลประโยชน์ที่แรงงานต่างดาวควรจะได้รับ ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังขาดประสิทธิภาพ และยังรวมถึงแรงงานต่างดาวที่ไหลทะลักและลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศและทำงานที่ผิดกฎหมาย โดยไม่มีใบอนุญาต เช่น การทำงานนวด แผนไทย วินมอเตอร์ไซด์ ร้านเสริมสวย จึงอาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

ข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างดาว

1. ต้องปลูกจิตสำนึกให้คนไทยเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกันเพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญและได้รับการยอมรับในระดับสากล
2. หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ ลักษณะการกระทำความผิด โทษของผู้กระทำความผิดที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ดูแลผู้เสียหายด้วย
3. พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ใช้อำนาจเพื่อบังคับใช้กฎหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
4. การดำเนินการแก้ปัญหาและป้องกันปราบปรามอย่างเป็นระบบและต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งต้องมีระบบประเมิน ติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำ เพื่อนำผลมาดำเนินการมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ในส่วนประเด็นทางการเมืองในพื้นที่อำเภอแม่แตงนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจุบันอำเภอแม่แตงมีความต้องการใช้แรงงานต่างดาวค่อนข้างมาก เพราะเป็นแรงงานที่ยั่งยืน อดทน ซึ่งอาจนำสู่การไหลทะลักเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทั้งแรงงานต่างดาวที่เข้ามาในประเทศอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ในขณะเดียวกันภาครัฐก็ไม่สามารถดำเนินการทางกฎหมายได้อย่าง

เต็มที เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ เช่น มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน บางครั้งเมื่อมีการตรวจสอบจับกุมดำเนินคดีไปแล้ว แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นก็จะหวนกลับเข้ามา ลักลอบทำงานในพื้นที่อีก นอกจากนี้ยังมีกลุ่มผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ที่มักจะเกี่ยวข้องกัน เช่น ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ ผู้ประกอบธุรกิจการค้า ซึ่งกลุ่มเหล่านี้บางครั้งจะเรียกค่าคุ้มครอง ช่มชู้ รีดไถ โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ แต่ยังไม่พบประเด็นดังกล่าว ทั้งนี้ ในส่วนแรงงานต่างด้าวเองส่วนใหญ่ จะไม่ค่อยให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางการเมืองเท่าใดนัก ทั้งในการเมืองระดับ ท้องถิ่นหรือในระดับประเทศ โดยส่วนมากจะให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานหาเลี้ยงตนเองและ ครอบครัวมากกว่า รวมถึงการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อแสดงออกทางการเมือง หรือเพื่อหวังผลทาง การเมืองก็ยังไม่เคยปรากฏเหตุการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ประเด็นการรวมกลุ่มเพื่อชุมนุมเรียกร้อง สิทธิต่างๆ ในทางการเมือง หรือการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ อันพึงจะได้รับ ก็ไม่เคยปรากฏให้เห็นเช่นกัน

กลุ่มที่ 4 นักปกป้องสิทธิมนุษยชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 ราย

ทำงานด้านการปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน ได้แก่ การเลือกทำงาน โดยเสรี ในเงื่อนไขข้อนิติธรรมการได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ได้รับค่าจ้างยุติธรรม การคุ้มครองทางสังคม สิทธิเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคง ในชีวิต สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ หรือห้ามเลือกปฏิบัติ เพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา เป็นต้น มาเป็นระยะเวลากว่า 5 - 8 ปี ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้กล่าวคล้ายๆ กันว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น เนื่องจากปัญหาความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาการเมืองภายในประเทศ จึงต้องแสวงหาปัจจัยในการดำรงชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการ ด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย รวมถึงความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ การที่นายจ้างมักจะเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากมีความเข้มแข็งทาง ด้านร่างกายและจิตใจ ไม่เลือกงาน พร้อมทำงานที่ต้องใช้แรงกายสูง ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ปฏิเสธการ ทำงานในลักษณะนี้ ส่วนการหางานทำนั้นจะเป็นการหางานทำเองหรือให้ญาติพี่น้องหางานทำให้ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความคุ้นเคยกับคนในพื้นที่ บางรายก็จะหาดำรงตำแหน่งงานว่า ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ซึ่งจากการได้ตรวจสอบและพูดคุยกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอ แม่แตง รวมถึงนายจ้างนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ มีใบอนุญาต ทำงานและเป็นงานที่ถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด ยังไม่พบกรณีการทำงานที่ผิดกฎหมาย หรือการ ทำงานที่ห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวทำ งานที่ทำส่วนใหญ่ได้แก่ งานกรรมการก่อสร้าง งานกรรมกรด้าน การเกษตร เช่น ทำไร่ ทำนา รวมถึงงานรับใช้ในบ้าน พนักงานร้านอาหาร เป็นต้น ในสถาน

ประกอบการขนาดกลางมักจะมีสวัสดิการพื้นฐานให้ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภิจวันลาป่วย เบี้ยขยันและโบนัสให้ แต่ถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างแต่ละคนมักจะมีภาระเมิตในสิทธิต่าง ๆ ได้ เนื่องจากนายจ้างต้องการกำไรในกิจการและประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด

ทั้งนี้ จากการลงพื้นที่ตรวจสอบพบว่า ได้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดเล็กในลักษณะกิจการก่อสร้าง จะพบว่าไม่มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความอันตรายให้ การบังคับให้ทำงานในวันหยุด การไม่ให้เงินค่าล่วงเวลา เป็นต้น ส่วนกิจการรับใช้ในบ้านจะพบการละเมิดได้บ่อย ทั้งในเรื่องการกดขี่ค่าจ้างขั้นต่ำ การมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน การทารุณกรรมต่างๆ โดยใช้งานหนักโดยไม่ให้มีเวลาพักผ่อน ซึ่งในด้านการกำหนดนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของรัฐ มาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ยังเห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากยังพบว่าแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความสำคัญในระดับนโยบายของประเทศ ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในลักษณะต่างๆ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ก็ไม่กล้าที่จะเรียกร้องต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากกลัว ถูกนายจ้างไล่ออก กลัวตกงาน และที่สำคัญถูกผลักดันออกนอกประเทศไป เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

1. ในสถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างมักจะเป็นเจ้าของกิจการคนเดียว ซึ่งในส่วนตรงนี้เป็นข้อสังเกตว่า อาจจะมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ เช่น อาจจะมีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุไม่ถึง 18 ปี การให้ค่าจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด การถูกบังคับให้ทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานแต่ไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา การถูกทำร้ายร่างกายและจิตใจการต่าทอ การเหยียดชาติพันธุ์ การถูกหลอกลวงในเรื่องลักษณะงานที่ทำ การค้ามนุษย์ การทำงานขัดหนี้ การยึดเก็บบัตรประจำตัว และเอกสารสำคัญ และการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม เป็นต้น

2. นายจ้างบางรายมักจะกีดกันการรวมตัวของแรงงานต่างด้าว ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเลิกจ้าง หรือไล่ออกจากงาน กรณีหากมีการเรียกร้องสิทธิของตนเอง

3. การเข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากไม่ได้ขึ้นทะเบียน เกิดความหวาดกลัวว่าจะถูกส่งกลับประเทศ หากขึ้นทะเบียนถูกต้องก็หวาดกลัวและไม่มั่นใจในการร้องเรียนกับเจ้าหน้าที่รัฐ

4. ปัญหาทางอคติทางชาติพันธุ์ที่เกิดจากการสร้างและผลิตซ้ำผ่านสื่อ เพื่อให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้ผู้ประกอบการแรงงานไทยเกิดความหวาดกลัว หวาดระแวง กลัวถูกทำร้าย

ข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

1. หน่วยงานของรัฐควรทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการในสถานประกอบการขนาดเล็ก เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การว่าจ้างแรงงานต่างด้าว สิทธิประโยชน์

ต่างๆ ที่ควรจะได้รับอย่างจริงจัง และเน้นย้ำถึงบทลงโทษหากไม่ทำตามกฎหมาย เช่น การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน การทารุณกรรม เป็นต้น

2. หน่วยงานของรัฐควรที่จะส่งเสริมความรู้ให้กับกลุ่มแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการมักจะเป็นแรงงานที่มีความรู้ในเรื่องสิทธิของตนเองน้อย หากแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตนเองมากขึ้น การละเมิดสิทธิมนุษยชนก็จะทำได้ยากขึ้น

3. ควรมีการจัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง โดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงของชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนด ภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

4. ควรมีการส่งเสริมด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับความยุติธรรมจากสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

6. สถานประกอบการทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรให้ความร่วมมือกับภาครัฐในเรื่องของกฎหมายแรงงาน กระบวนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดความถูกต้องรวมถึงการได้รับความคุ้มครอง ความยุติธรรมจากภาครัฐและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรจะได้รับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำคู่มือการดำเนินงานและการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้สามารถช่วยเหลือ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้มากยิ่งขึ้น เพราะยิ่งช่วยเหลือได้มาก แสดงถึงความใส่ใจ ดูแล จะมีผลทำให้สถานการณ์การจัดอันดับของไทยใน TIP Report (Trafficking Persons Report) หรือรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ดีขึ้นได้ ซึ่งสถานการณ์ของไทยใน TIP Report ปัจจุบันอยู่ในระดับ Tier 2 ซึ่งหมายถึง รัฐบาลของประเทศนั้นดำเนินการไม่ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำโดยสมบูรณ์ตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ แต่มีความพยายามอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ

ในด้านประเด็นทางการเมือง เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่ภายในประเทศเป็นจำนวนมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาชนกลุ่มน้อย ปัญหาการใช้สิทธิพลของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะปัญหาของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อบต. เทศบาล อบจ) เนื่องจากนักการเมืองท้องถิ่นจะมีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรง ทั้งในเรื่องของ

ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ การบริหารโครงการ/งบประมาณ ทำให้ในบางครั้งนักการเมืองที่เสียผลประโยชน์ อาศัยจากการที่มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก แอบติดต่อกับแกนนำคนสำคัญเพื่อสร้างมวลชนในการก่อความไม่สงบ ชุมนุม เรียกร้อง ยุยง สร้างสถานการณ์ส่งผลต่อภาพลักษณ์ด้านลบต่อการบริหารราชการของนักการเมืองในขณะนั้น นำมาซึ่งการลดการสนับสนุนของประชาชน และที่สำคัญอาจถึงขั้นที่ประชาชนเข้าชื่อถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้

สำหรับในประเด็นการชุมนุมเพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ นั้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอแม่แตง ยังไม่เคยปรากฏให้เห็น เนื่องจากแรงงานเหล่านี้รู้บทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และยังได้รับสิทธิต่างๆ ที่รัฐมอบให้ เช่น การพำนักอาศัย สิทธิในการทำงาน สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน รวมถึงสิทธิในการเดินทาง เป็นต้น แต่มีข้อที่น่ากังวลคือ การที่รัฐบาลเปิดโอกาสให้บุตรหลานที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่มีครอบครัวอาศัยอยู่ในพื้นที่เมื่อถึงวัยที่ต้องเข้ารับการศึกษา ก็สามารถที่จะเข้ารับการศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาของรัฐ โดยอยู่ภายใต้การบริหารงบประมาณแผ่นดินของประเทศไทย ทำให้ภาครัฐสูญเสียงบประมาณสำหรับนโยบายด้านการศึกษาเป็นจำนวนมาก และเมื่อบุตรหลานเหล่านี้ได้ทำการศึกษาเล่าเรียนจบออกมาแล้ว อาจจะมีการเรียกร้องในสิทธิต่างๆ เช่น สิทธิการทำงาน สิทธิขอเป็นพลเมือง สิทธิการพำนักอาศัย เป็นต้น หากไม่ได้รับข้อเสนอที่ดีพอ อาจจะนำมาซึ่งการชุมนุม การประท้วง การสร้างสถานการณ์ได้ ซึ่งการเรียกร้องสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะก่อให้เกิดปัญหาการเมืองและสังคมตามมาอีกมากที่รัฐจะต้องแก้ไขต่อไป

กลุ่มที่ 5 กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่แตง จำนวน 4 ราย

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในลักษณะต่างพื้นที่ ต่างตำบลกัน โดยทั้ง 4 ราย ไม่ประสงค์ขอออกนาม ผลการศึกษาพบว่า งานด้านการปกครองดูแลราษฎรในพื้นที่เขตอำเภอแม่แตงมาเป็นระยะเวลา 10 - 15 ปี ซึ่งได้ตอบคล้ายๆ กันว่าแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่อำเภอแม่แตงนั้น จะเดินทางเข้ามาตามแนวชายแดน เช่น อำเภอป่าเย็บ อำเภอเวียงแหง อำเภอเชียงดาว อำเภอไชยปราการ และสาเหตุที่เข้ามานั้น เนื่องจากหากเข้ามาอาศัยอยู่ที่ประเทศไทยแล้ว จะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมอย่างมากนอกจากนี้ยังมีปัญหาความยากจน ปัญหาการเมืองภายในปัญหาเศรษฐกิจเมื่อเข้ามาประเทศไทยแล้ว ก็จะมีมุ่งหน้าไปยังอำเภอต่างๆ เช่น อำเภอเมืองเชียงใหม่ อำเภอสันทราย อำเภอแมริม โดยอำเภอแม่แตงก็เป็นอีกหนึ่งเป้าหมายที่แรงงานต่างด้าวนิยมเข้ามาทำงาน เนื่องจาก อยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองมากนัก มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติหลายแห่งมีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้นส่งผลดีคือ การทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำ เป็นผลดี

ต่อภาคบริการและภาคธุรกิจในพื้นที่แต่ข้อเสียอาจเกิดปัญหาสังคมที่ตามมาได้ เช่น ปัญหาการลักทรัพย์ ปัญหายาเสพติด ซึ่งอาจนำไปสู่การก่ออาชญากรรมขึ้นมาได้

ในด้านการทำงาน จากการที่เคยร่วมงาน และพูดคุยกับแรงงานต่างด้าวพบว่า เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ซึ่งได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายไทย ในด้านสังคม ก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนในงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีงานบุญต่างๆ งานลอยกระทง โดยชาวบ้านก็ไม่ได้รู้สึกรังเกียจแต่อย่างใด และได้รับการยอมรับจากชาวบ้านเสมือนเป็นคนไทยทั่ว ๆ ไป ในด้านการศึกษาแรงงานต่างด้าวได้ให้ลูกเรียนที่โรงเรียนในพื้นที่ ก็พบว่าโรงเรียนไม่ได้มีการเลือกปฏิบัติกับเด็กไทยในพื้นที่แต่อย่างใด ในด้านการทำอาชีพในพื้นที่ พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้แอบลักลอบทำงานตามที่กฎหมายไทยห้ามคนงานต่างด้าวทำตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 เช่น การแกะสลักไม้ การทอผ้าด้วยมือ การทอเสื่อ การตัดผม หรืองานเสริมสวย ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะทำอาชีพเป็นกรรมกร คนงานรับใช้ในบ้าน การช่วยขายของหน้าร้าน งานรับจ้างทั่วไป เป็นต้น ในด้านกลุ่มเด็กและเยาวชนของแรงงานต่างด้าว ก็ไม่ได้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ เช่น การค้ามนุษย์ การจ้างเด็กที่มีอายุไม่ถึง 18 ปี การล่วงละเมิดทางเพศ ส่วนในด้านสาธารณสุข ก็มีการเข้าถึงสิทธิการรักษาและหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าหรือบัตรทองหากเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจุบันอำเภอแม่แตงมีการขยายตัวของสังคมเมืองอย่างต่อเนื่อง ประชากรนอกพื้นที่มีการอพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาอาศัยอยู่ในอำเภอแม่แตงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีโครงการก่อสร้างศูนย์การค้า ตึกอาคารต่างๆ เพื่อประกอบธุรกิจ หรือโครงการบ้านพักอาศัยต่างๆ ส่งผลให้ผู้ประกอบการด้านกิจการก่อสร้างมีความต้องการแรงงานประเภทกรรมกรก่อสร้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งงานประเภทนี้ไม่เป็นที่ต้องการทำของแรงงานไทย เพราะเห็นว่าเป็นงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ผู้ประกอบการจึงใช้วิธีการจ้างแรงงานต่างด้าว บางครั้งผู้ประกอบการต้องเร่งก่อสร้างงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดสัญญา จึงให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานในวันหยุดติดต่อกันหลายวัน และทำงานล่วงเวลาแต่ไม่ให้เงินค่าล่วงเวลา กำนันตำบล ก. เล่าว่าเคยมีกรณีเหตุการณ์ที่แรงงานต่างด้าวทะเลาะวิวาทกับนายจ้างในเรื่องถูกใช้งานหนักเป็นระยะเวลาติดต่อกันหลายวันโดยไม่ได้พักผ่อน และถูกดูต่าว่ากล่าวบ่อยครั้ง สุดท้ายจึงถูกเลิกจ้างอย่างไม่มีเหตุผล ซึ่งตนได้เข้าไปไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท ภายหลังทั้งสองฝ่ายจึงตกลงเข้าใจกันได้

ในด้านมาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลไทย นั้น ซึ่งนโยบายของรัฐยังสงวนอาชีพให้กับคนไทย และห้ามแรงงานต่างด้าวทำ จำนวน 27 อาชีพ ซึ่งควรให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้อาชีพมากกว่านี้ เช่น สามารถทำงานนวดแผนไทยอาชีพเสริมสวย หรืออาชีพตัดผมได้ เนื่องจากบางหมู่บ้านไม่มีคนทำอาชีพนี้ ทำให้ต้องเสียเวลาไปตัดผมที่หมู่บ้านอื่น ดังนั้น รัฐจึงควรแก้

กฎหมายหรือมีนโยบายผ่อนผันที่ให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำอาชีพดังกล่าวได้ และเห็นว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พอใจในนโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลไทย เนื่องจากทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีเงินเก็บและส่งกลับไปยังญาติพี่น้อง และยังได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากชาวบ้านในพื้นที่เป็นอย่างดี

ปัญหาอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

1. ปัญหาการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและสวัสดิการทางสังคม เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่เข้าใจสิทธิของตนเองที่ควรได้รับ การไม่รู้สิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ทั้งในเรื่องการสิทธิทางด้านอาชีวอนามัย สิทธิการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม สิทธิการศึกษา สิทธิในสถานะบุคคลตามกฎหมาย สิทธิทางวัฒนธรรมและนันทนาการของแรงงานต่างด้าวและครอบครัว คือ การให้พื้นที่พำนักประเพณี ภูมิปัญหาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติตนเอง เป็นต้น

2. ทักษะที่ไม่ยอมรับและเพิกเฉยต่อกลุ่มคนต่างด้าว ซึ่งนำไปสู่การปฏิเสธที่จะให้สถานะทางกฎหมายที่ถูกต้อง และจะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง ปัญหาสังคม สุขอนามัย ปัญหาสวัสดิการพื้นฐาน ปัญหาขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติ หรือปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานรัฐ

3. สถานประกอบการขนาดเล็กส่วนมากจะบริหารโดยเจ้าของคนเดียว เช่น กิจการก่อสร้าง กิจการรับใช้ในบ้าน มักจะฉวยโอกาสเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมองว่าตนเองมีอำนาจควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว จึงมีสิทธิจะทำอะไรก็ได้ ซึ่งนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ในที่สุด

4. แรงงานต่างด้าวมักจะสื่อสาร อ่าน หรือเขียน ภาษาไทยได้ไม่ถนัด ในส่วนนี้ผู้ประกอบการจึงมักอาศัยจุดอ่อนหรือข้อด้อยนี้ ในการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้ เช่น การยึดใบอนุญาตทำงาน การทำสัญญาเพื่อหักเงินค่าใช้จ่าย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

1. การทำให้แรงงานต่างด้าวมีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้คนกลุ่มนี้เข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับ การบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวการมีแผนงานที่ชัดเจนในการป้องกัน ช่วยเหลือ และคุ้มครองคนเหล่านี้

2. องค์กรปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ควรเป็นสถานที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวช่วยเหลือกรณีถูกเอารัดเอาเปรียบ เพื่อการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง

3. ควรจัดทำคู่มือสื่อสารที่เป็นภาษาแรงงานต่างด้าว เพื่อให้รับรู้สิทธิต่าง ๆ นโยบายของประเทศไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรณีหากถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องทำอย่างไร มีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร

4. หน่วยงานในระดับจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการบูรณาการ ร่วมกันเพื่อสร้างการรับรู้ให้นายจ้างเข้าใจว่าหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องถูกลงโทษอย่างไร บ้าง โดยชี้ให้เห็นถึงปัญหาและผลกระทบที่ตามมาทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

ในส่วนประเด็นทางการเมือง แรงงานต่างด้าวส่วนมากเป็นแรงงานประเภทกรรมกร ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำ มีแรงงานต่างด้าวบางรายก็ไม่เคยได้เข้ารับการศึกษามาก่อน จึงทำให้ไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับวิถีทางการเมืองมากนัก ส่วนมากเคยสัมผัสกับวิถีชีวิตที่อยู่ ภายใต้การปกครองของรัฐบาลทหารพม่ามาก่อน ซึ่งไม่เคยได้เปิดโอกาสให้แรงงานเหล่านี้มีโอกาส แสดงบทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่าใดนัก จึงเกิดความรู้สึกเฉื่อยชาและไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านการเมืองมากนัก ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่นหรือในระดับชาติ ทั้งในส่วน ของประเทศพม่าหรือประเทศไทยเองก็ตาม ส่วนมากจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการหาเลี้ยงครอบครัว มากกว่า แม้กระทั่งการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมทางการเมือง การเคลื่อนไหวทางการเมืองแรงงาน ต่างด้าวเหล่านี้ก็ไม่ได้ให้ความสนใจนัก หากมีการรวมตัวกันก็จะมีการรวมตัวกันเพื่อจัดกิจกรรมใน ประเพณี ของตนเองเท่านั้น เช่น ประเพณีงานบุญเข้าพรรษา งานปอยส่างลอย เป็นต้น

ทั้งนี้ การเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างด้าวเป็นเวลานานอาจ ก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยขึ้น เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มกับคน ที่มีภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ที่เหมือนกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกัน เป็นจำนวนมาก และเป็นระยะเวลาอันยาวนานไปสู่การเรียกร้องขอกองตนเอง หรือการขอมีผู้นำ ท้องถิ่นจากคนต่างด้าวได้ นอกจากนี้ หากเมื่อใดที่ตลาดแรงงานส่วนเกินหรือแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับ การจ้างงาน การไม่มีงานทำ แต่จำเป็นต้องเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว แรงงานเหล่านี้อาจหันไปใช้ วิธีการโจรกรรม การฉกชิงวิ่งราว การก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้ทรัพย์สินมาใช้จ่าย ดั้งนั้น ภาครัฐจึงไม่ควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างเป็นจำนวนมาก รวมถึงการเพิ่ม งบประมาณ กำลังคนต่อการป้องกันอาชญากรรมที่อาจจะเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว ของ นางประกายรัฐ ต้นธีรวงศ์ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้ศึกษาเอกสาร บทความต่างๆ ในเรื่องประเด็นการละเมิดสิทธิ มนุษยชน ของนางประกายรัฐ ต้นธีรวงศ์ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยได้กล่าวว่า “ใน ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ การประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ต้องไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่แสวงหาประโยชน์เพื่อมุ่งผลกำไรอย่างเดียว สิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องสำคัญมาก ทั้งในประเทศและ ระหว่างประเทศ หากธุรกิจสถานประกอบการไม่เคารพสิทธิมนุษยชน ย่อมทำให้ขาดการยอมรับจาก ท้องถิ่นหรือชุมชนที่เข้าไปประกอบการ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการค้า และการลงทุนกับคู่ค้า

ต่างประเทศที่ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วย” และยังได้กล่าวว่า “สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิธรรมชาติ (Natural Rights) ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ และไม่สามารถแบ่งแยกเป็นส่วนได้ ไม่มีสิทธิใดมีความสำคัญกว่าอีกหนึ่ง และต้องมีความเสมอภาค และห้ามเลือกปฏิบัติ”

“รูปแบบธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ สิทธิแรงงาน เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดี การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน, สิทธิในการรวมตัวต่อรอง ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งที่ได้ร้องเรียนมายังสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน” และยังได้กล่าวว่า ประเทศไทยได้รับการปรับสถานะจากระดับ “เทียร์3 ต้องเฝ้าจับตามอง” เป็นระดับ “เทียร์2” ว่า นับเป็นเรื่องที่น่ายินดี เพราะเป็นผลมาจากการร่วมมือกันทำงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในประเทศไทยอย่างจริงจังในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา จากจุดที่ต่ำสุดคือปี 2557-2558 ไทยถูกจัดอันดับอยู่ที่เทียร์3 อยู่ 2 ปีซ้อน ซึ่งระหว่างนั้นสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้แก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 โดยเฉพาะฉบับที่ 3 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2560 มีการแก้ไขสาระสำคัญในนิยามของ “การค้ามนุษย์” ซึ่ง ได้เข้าไปมีส่วนให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำกฎหมายฉบับนี้ โดยเฉพาะให้คำนิยามของแรงงานบังคับและยังได้ติดตามสถานการณ์การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของรัฐบาลมาโดยตลอด และในฐานะที่รับผิดชอบด้านสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม คือ การใช้แรงงานไม่เป็นธรรมของแรงงานชาวพม่าในฟาร์มไก่ในจังหวัดลพบุรี ซึ่งกรณีดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไปยังรัฐบาล และยังมีกรณีการยึดบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวว่าเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมและอาจเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีการแก้ไขให้เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการ “แสวงประโยชน์โดยมิชอบ” ซึ่งถือเป็นการ “ค้ามนุษย์” ตามกฎหมายนั้นนอกจากนั้น ยังได้มีการแก้ไขให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นในเรื่องของ “แรงงานขัดหนี้” และการมีเด็กลูกอยู่ในสถานที่ที่มีการค้ามนุษย์ เจ้าของสถานประกอบการจะมีความผิดด้วยแม้ว่าเด็กเหล่านั้นจะไม่ได้ถูกค้ามนุษย์ก็ตาม เพราะถือเป็นการละเมิดสิทธิเด็กในเรื่องสิทธิการมีชีวิตที่ดีและการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย

การขับเคลื่อนเรื่องการประกอบธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน กับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมภายในประเทศ ซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2562 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Right : NAP) โดย กสม.เสนอไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยมีทั้งหมด 12 ข้อ เช่น 1) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและมาตรการการแก้ไขปัญหาด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน 2) มาตรการป้องกันและเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ 3) การนำนโยบายของรัฐบาลในเรื่อง

ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 4) การให้รัฐวิสาหกิจเป็นผู้นำในการเคารพ และส่งเสริมการทำธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน 5) เรื่องการสร้างหลักประกันการเคารพสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และ 6) การส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคธุรกิจจัดทำรายงาน การตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เป็นต้น

ต่อมาเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่า ด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเป็นประเทศแรกในเอเชีย โดยแผนปฏิบัติการที่ประกาศดังกล่าวจะเป็น ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ.2562 –2565) โดยแผนดังกล่าวเป็นแผนปฏิบัติการระดับชาติที่จัดทำขึ้นตามกรอบ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ซึ่งมีสาระสำคัญครอบคลุมหลักการ เคารพ ปกป้อง และเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชน ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชีย ที่มีความก้าวหน้าในเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม

2. การประสานความร่วมมือโดยการทำ MOU ในเรื่อง “การประกอบธุรกิจกับสิทธิ มนุษยชน” โดยดำเนินการจัดตั้งศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับภาคใน 6 ภาค เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงสิทธิมนุษยชนได้มากขึ้น โดยทำบันทึกตกลง (MOU) กับสถาบันการศึกษา ในส่วนของภาคเหนือ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชน ภาคเหนือ ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2560 ที่ให้ความสำคัญ กับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยเพื่อทำหน้าที่สร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ประสานการ คุ้มครองเบื้องต้นในพื้นที่ ส่งเสริมกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิทธิ มนุษยชน และศึกษาวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ต่างๆ ตลอดจนการระดมพลังภาคี เครือข่ายสิทธิมนุษยชน ซึ่งก็จะทำให้ประชาชน แรงงานไทย แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ภาคเหนือ ได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึง และสามารถเข้าร้องเรียนกรณีถูกละเมิดสิทธิ มนุษยชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้ กสม.ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาและ ประสานงานด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคมาแล้ว จำนวน 5 แห่ง ได้แก่

- 1) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) ภาคตะวันออก คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3) ภาคใต้ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 4) ภาคใต้ตอนล่าง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 5) ภาคตะวันตก คณะนิติศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นศึกษาถึงลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวประสบอยู่ และศึกษาถึงอุปสรรคขัดขวางในการที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการศึกษาถึงแนวโน้มของปัญหา และเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนบทความข่าวสารและสื่อสิ่งพิมพ์ทุกแขนงที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ประกอบกับการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เชื้อชาติไทยใหญ่และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว อาทิ นายจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง นักปกป้องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน อีกทั้งการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม จึงสรุปผลการศึกษาดังนี้

1.1 ลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่แรงงานต่างด้าวประสบอยู่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าแรงงานต่างด้าวอาชีพกรรมกรก่อสร้าง อาชีพคนรับใช้ในบ้าน และอาชีพผู้ช่วยขายสินค้า มีการปฏิบัติงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา บางรายไม่มีวันหยุด ถ้าพิจารณาในแง่ชั่วโมงการทำงาน ตามกฎหมายแรงงานไทย โดยกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 14 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 กำหนดเวลาทำงานไว้ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งนายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งจะเห็นว่าอาชีพทั้ง 3 อาชีพดังกล่าวปฏิบัติงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่มีค่าล่วงเวลารวมถึงไม่มีวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองด้วย นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวอาชีพกรรมกรก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ให้ ไม่ได้จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือป้องกันความอันตรายให้ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

รวมถึงแรงงานอาชีพคนรับใช้ในบ้าน และอาชีพขายของหน้าหน้าไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานด้วย จึงถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

1.2 อุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิมนุษยชน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ปรากฏปัญหาและอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิมนุษยชน เป็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่

นโยบายของรัฐ โดยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดกลไกของรัฐ ดังนี้

- **สิทธิในสุขภาพ** คือ สิทธิที่จะได้รับการพยาบาล ซึ่งปัจจุบันแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้เข้าถึงสิทธินี้ตามที่จะได้รับเท่าที่ควร เพราะรัฐให้สิทธิเฉพาะคนไทยเท่านั้น แต่ในทางการแพทย์ก็ไม่สามารถที่จะปฏิเสธที่จะรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำการรักษาพยาบาลด้วยเหตุเพราะเป็นแรงงานต่างด้าว เมื่อเป็นเช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อประมาณของรัฐที่จะต้องดูแลแรงงานต่างด้าวและอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเสียสิทธิในการรักษาพยาบาล คือการมีใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวมียุทธวิธีที่จะเดินทางไปมาในพื้นที่ที่ทำงานอยู่แต่แรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานต้องหลบซ่อนตัวอยู่เฉพาะในสถานที่ที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น การที่จะออกไปหาแพทย์หรือแม้แต่ซื้อยารักษาเองจึงไม่ค่อยสะดวกมากนัก เพราะรัฐมีนโยบายให้จับกุมแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาต ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากเพราะแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่เข้ามาและได้รับอนุญาตโดยถูกกฎหมายแต่ถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตไว้ก็มีสถานะไม่ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เพราะไม่มีใบอนุญาต

- **สิทธิในสภาพการจ้างงาน** คือ สิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยต่าง ๆ ตามกฎหมายไทยเท่าที่คนไทยได้รับจากการปฏิบัติงานในพื้นที่และลักษณะงานเช่นเดียวกันซึ่งในความเป็นจริงนอกจากแรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าแรงงานไทยทั่วไป คืออัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำแล้ว ยังไม่ได้รับค่าล่วงเวลาทั้ง ๆ ที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดพักผ่อน ไม่มีสวัสดิการตามที่สมควร ซึ่งสิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิที่ทุกคนควรได้เท่ากันไม่ว่าเป็นคนชาติใด ตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาหลายฉบับรวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ด้วยเหตุเพราะรัฐมีนโยบายที่จะควบคุมคนต่างด้าว ทำให้นายจ้างบางส่วนใช้โอกาสนี้ในการกดขี่แรงงานต่างด้าว ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่สามารถปฏิเสธได้และต้องทนอยู่เพราะต้องการรายได้จากการทำงาน

- **สิทธิในการได้รับการศึกษา** คือ สิทธิของลูกของแรงงานต่างด้าวที่จะได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นสิทธิที่กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมและอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กรับรองว่า เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษา แต่รัฐไม่มีนโยบายที่จะให้เด็กเหล่านี้เข้าถึงสิทธิสวัสดิการ หรือนโยบายดังกล่าวตามที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรของประเทศ

- **สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม** เป็นสิทธิที่ต่อเนื่องจากสิทธิในสภาพการจ้าง คือ ในกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่ได้ค่าตอบแทนตามกฎหมายไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือเงินชดเชยอื่น ๆ แล้วจำเป็นที่จะต้องร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องศาล แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถใช้สิทธินี้ได้หรือใช้ได้ไม่เต็มที่ เพราะด้วยสถานะที่ไม่เอื้อต่อการใช้สิทธิไม่ว่าจะเป็นเพราะไม่รู้กฎหมาย หรือการสื่อสารภาษาไทยไม่ได้ จึงเป็นอุปสรรคที่สำคัญ

1.3 แนวโน้มของปัญหา มีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องอย่างไรต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว และส่งผลอย่างไรในอนาคต

ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ ซึ่งได้เข้ามาบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และได้มีนโยบายการจัดการปัญหา การจัดระบบแรงงานต่างด้าว และได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ทั้งนี้ การบริหารจัดการในปัจจุบัน ถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2558 – 2564) เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์ หรือแผนงานโครงการ มีการบูรณาการหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่อย่างไรก็ตามกลับยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่แท้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้ดำเนินการร่วมกันในภาพรวมและไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดระบบแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์เบ็ดเสร็จ ทำให้มีสถานประกอบการขนาดเล็กยังอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายในการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ทั้งในเรื่อง ค่าแรง ค่าตอบแทนกรณีทำงานล่วงเวลา การค่าทอกรณีไม่พอใจในเรื่องการทำงาน การประหยัดงบประมาณของตนเองในการซื้ออุปกรณ์ด้านความปลอดภัยให้ รวมถึงการมิได้จัดสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้

การที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการขนาดเล็ก พื้นที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ อาจส่งผลต่อกระบวนการในระยะต่อไป คือ ปัญหาด้านอาชญากรรมและคุณภาพชีวิต อาจทำให้แรงงานต่างด้าวบางรายไม่พอใจ ส่งผลให้เกิดการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายนายจ้างได้ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากแรงงานต่างด้าวได้ และยังมีอาการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรมหรือก่อวินาศกรรม อันจะเป็นปัญหาทางการเมือง การปกครอง และส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยรวมได้

1.4 มาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

การศึกษาวិจัยครั้งนี้พบว่า แรงงานต่างด้าวซึ่งปฏิบัติงานในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ไม่ต้องการกลับไปอยู่ภูมิลำเนาอีกทั้งยังมีแนวโน้มว่า แรงงานต่างด้าวจะแนะนำญาติพี่น้องหรือคนรู้จักเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย ในขณะที่รัฐบาลไทยต้องการทราบข้อมูลเรื่องจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงด้วยการเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อนำตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงไปใช้ในการวางแผนจัดระเบียบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

ทั้งนี้ในปัจจุบันมีแนวโน้มว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จะยังคงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และผลที่ตามมาคือ จะเกิดปัญหาต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเกิดปัญหาดังต่อไปนี้

1. เกิดการกดขี่ค่าตอบแทนและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างมีตัวเลือกเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำและส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยจะได้รับค่าตอบแทนต่ำตามหรือแรงงานไทยอาจจะตกงานมากขึ้น
2. จำนวนอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันยังมีจำนวนไม่เพียงพอ เมื่อมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น การควบคุมดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากมากยิ่งขึ้น
3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายมาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอด ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้างและแรงงานต่างด้าวเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ที่ส่วนมากจะมีความรู้ที่น้อย และมักจะไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายของไทย และอาจถูกผู้ที่แสวงหาผลประโยชน์หลอกลวงหาผลประโยชน์ เป็นต้น
4. การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวจะยังคงดำรงอยู่ต่อไป หากกฎหมายนโยบายของรัฐยังคงมีช่องโหว่ที่เอื้อต่อการละเมิดสิทธิอยู่เช่นนี้ อีกทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐยังขาดการประสานการทำงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ และขาดจิตสำนึกในการที่จะปกป้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าว รวมทั้งฝ่ายนายจ้างเองที่บางคนยังขาดจิตสำนึก และเห็นแก่ประโยชน์ทางธุรกิจของตน อีกทั้งฝ่ายแรงงานต่างด้าวเองยังไม่สามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองได้ เนื่องจากขาดความรู้และวัฒนธรรมต่างๆ และรัฐไทยยังขาดกระบวนการที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการคุ้มครองได้อย่างแท้จริง
5. ผู้ที่ได้รับผลจากนโยบายของรัฐ เช่น กลุ่มนักรการเมืองที่มีอิทธิพล กลุ่มนายจ้าง กลุ่มนายทุนที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในราคาถูก ไม่ขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งยังไม่ต้องดูแลรับผิดชอบมากนัก กลุ่มเหล่านี้จะรักษาผลประโยชน์ไว้ให้ได้มากที่สุด

2. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอแม่แตง ที่มีใบอนุญาตทำงานและทำงานตามตำแหน่งงานในประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งที่ใช้แรงงานเป็นหลัก และมีสภาพการทำงาน ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดกลาง

โรงงาน/สถานประกอบการมีที่ตั้งชัดเจน มีการจดทะเบียนการค้าอย่างถูกต้อง และมีการจัดระเบียบในการปฏิบัติภายในองค์กรอย่างชัดเจน พบว่า โดยภาพรวมแรงงานต่างด้าวทุกราย ปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง หากปฏิบัติงานล่วงเวลาจะมีค่าตอบแทนให้

2. แรงงานต่างด้าวทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก

เป็นสถานที่ทำงานขนาดเล็ก จึงไม่มีการตั้งกฎเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นคนงานก่อสร้าง อาชีพคนรับใช้ในบ้าน หรือลูกจ้างผู้ช่วยขายสินค้า พบว่า ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และได้ค่าแรงน้อยขั้นต่าต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวถูกละเมิดสิทธิในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- การทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้ รวมถึงไม่ได้จัดอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยให้ เช่น หมวกนิรภัย แวนตา การสวมรองเท้ายางหุ้มแข้งและใส่ถุงมืออย่างในการผสมปูนคอนกรีต

- นายจ้างมิได้จัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงอันตราย วิธีการปฏิบัติอย่างปลอดภัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่ควรทราบ และสิ่งสำคัญยิ่งคือการสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในคนงานทุกคน

- การถูกนายจ้างด่าทอ มีการกดดันให้ทำงานที่ยาวนานเกินกว่า 8 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา การถูกใช้งานหนักและเสี่ยงอันตราย

- ถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงาน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิและเสรีภาพที่จะไปประกอบอาชีพอื่น ๆ

จากการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว โดยเน้นกลุ่มที่ทำงานในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้งหมด ซึ่งแรงงานต่างด้าวอยู่ในวัยกำลังแรงงาน คือมีอายุระหว่าง 22 – 50 ปี โดยไม่พบแรงงานเด็กเลย อาชีพเดิมของแรงงานต่างด้าวทั้งสองกลุ่มจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นต้น

สำหรับสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้าทำงานในประเทศไทยนั้น เป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานของ Ravenstein (1889) ในเรื่องของแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

การทำมาหากิน การหางานทำ หรือการเพิ่มรายได้ ปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจภายในประเทศ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวต้องย้ายถิ่นไปยังถิ่นที่ดีกว่า และปัจจัยในประเทศปลายทางคือประเทศไทย ที่สามารถหางานทำได้ง่ายและมีรายได้ดีกว่า โดยได้รับทราบข้อมูลจากญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่เคยมา ประเทศไทย จึงตัดสินใจย้ายถิ่นมาประเทศไทย

ลักษณะของการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดการย้ายถิ่นของ Stephen Castle (1994) คือ เป็นการเชื่อมโยงหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือที่เรียกว่า เป็นระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เนื่องด้วยปัจจัยทางภาษาและวัฒนธรรมที่มีความใกล้เคียงกัน เมื่อประเทศไทยมีความเจริญในด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่า จึงทำให้เกิดกระแสการย้ายถิ่นของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทย และเมื่อเข้ามาอาศัยและทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม วัฒนธรรมของประเทศไทยได้โดยง่าย อีกทั้งครอบครัวและชุมชนก็มีส่วนร่วมในการตัดสินใจย้ายถิ่น โดยแรงงานต่างด้าวได้รับความช่วยเหลือจากญาติพี่น้องและคนรู้จักที่เข้ามาอาศัย ทำงานในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้วซึ่งมีแนวโน้มว่าการย้ายถิ่นในลักษณะเครือข่ายทางสังคมนี้จะยังคงดำรงอยู่ต่อไป

สำหรับนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมา กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้ที่ทำงานในด้านแรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายมาตรการที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอยู่บ่อยครั้ง ทำให้หลาย ๆ ฝ่ายเกิดการสับสน ทำให้เกิดช่องโหว่ที่นายจ้างใช้เอารัดเอาเปรียบ และหาผลประโยชน์ได้ง่าย และเมื่อแรงงานต่างด้าวต้องเผชิญกับปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง กล่าวคือ การกำหนดนโยบายของรัฐมาจากพื้นฐานแนวคิดความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดทุนเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน ที่มองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นผู้ที่มีสถานะผิดกฎหมายแต่ได้รับการประกันตัวจากนายจ้าง จึงได้รับการผ่อนผันให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวและรอการส่งตัวกลับ และนักธุรกิจมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ รวมทั้งมาจากพื้นฐานแนวคิดคนเข้าเมืองและชนชั้นทำงานของ Juliet Cheetham (1972) ที่ยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาแทนแรงงานในสวนที่ขาดและเป็นกลุ่มคนที่เต็มใจทำงาน แม้จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำและถูกกีดกันจากสิทธิต่างๆ และเห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะเป็นต้นเหตุต่อปัญหาสังคมต่างๆ โดยแรงงานจะเข้ามาตั้งหลักแหล่งอย่างถาวรและสร้างปัญหามากมาย

3. ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา ได้แก่

1. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ สื่อสารภาษาไทยได้น้อย และบางรายมีความหวาดกลัวภัยที่ตามมาหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจึงต้องใช้เวลาในการสร้างความคุ้นเคย ส่งผลให้การศึกษามีวิจัยเป็นไปอย่างล่าช้า

2. มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ซึ่งอาศัยและทำงานกระจายอยู่ในพื้นที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาต้องการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้การศึกษามีเป็นไปอย่างล่าช้า

3. สถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (Covid-19) ของประเทศไทยในช่วงปลายปี 2562 - กลางปี 2563 ซึ่งมีช่วงเวลาที่จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำปาง มีการประกาศ ล็อกดาวน์ ห้ามเดินทางเข้าออกระหว่างจังหวัด (ผู้ศึกษาทำงานที่จังหวัดลำปาง) จึงทำให้ผู้ศึกษาไม่สามารถเดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้

4. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาเห็นว่าควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรจะดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการแก้ไขพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เรื่องกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ โดยเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำอาชีพได้หลากหลายกว่านี้ รวมถึงมีอิสระที่จะเปลี่ยนงาน การเลือกงาน โดยไม่ถูกนายจ้างควบคุมหรือบงการ

2) การกำหนดนโยบายของรัฐในเรื่องแรงงานต่างด้าว ควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบายโดยนโยบายที่กำหนดออกมาควรเป็นนโยบายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละท้องถิ่นหรือพื้นที่ เช่น ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน ควรแปรผันไปตามรายได้ของแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่ แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ใดมีรายได้น้อย ก็ให้จ่ายในอัตราต่ำ เป็นต้น ดังนั้น รัฐควรเปิดโอกาสให้ชุมชนในแต่ละท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการในแต่ละท้องถิ่น

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ซึ่งไม่สามารถผลักดันวาระนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง คือ

- ปัจจุบันภายใน คือ ผู้บริหารหรือข้าราชการท้องถิ่นยังไม่ถือว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพื้นที่เป็นปัญหาที่ต้องรีบแก้ไข หรือมีความจำเป็นต้องเข้าไปดำเนินการ ปลดปล่อยให้แรงงานต่างด้าวกับนายจ้างจัดการแก้ไขปัญหภายในกันเอง

- ปัจจัยภายนอก คือ ความไม่แน่ใจของภารกิจหน่วยงานที่อาจเกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคโดยยังขาดอำนาจหน้าที่ที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้องอยู่ในฐานข้อมูลเดียว มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบให้ถูกต้องชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ และสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

2) ควรมีการคุ้มครองผู้ติดตาม หรือครอบครัว รวมถึงการรับรองสถานะของบุตรที่เกิดในประเทศไทย เพื่อป้องกันการหลบซ่อนของผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวและปัญหาเด็กไร้สัญชาติ โดยกระบวนการเหล่านี้จะทำให้การควบคุมแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีระบบ

3) ควรมีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมคนเข้าเมืองและการคุ้มครองแรงงานอย่างเข้มงวด ตลอดจนควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว

4) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและประชาชนทั่วได้รับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีบทลงโทษที่เด็ดขาดต่อบุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิดังกล่าว

5) ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจร่วมกันกับการจัดระเบียบมาตรการด้านแรงงานต่างด้าวแก่เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานและประสานบูรณาการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) รัฐไทยควรแสวงหาความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ในส่วนของการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความยั่งยืนต่อไป

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของแรงงานต่างด้าวในเรื่องแรงจูงใจที่จะทำงานประเทศไทยต่อ

3) มีการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนและกฎระเบียบที่บังคับใช้ยากและเป็นอุปสรรคในการนำมาปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กระทรวงแรงงาน. (2560). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานบังคับ*. สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/en/anonymouse/Terminology_International/
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์*. สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/main/th/159-about-general/law-order/ncpo/ncpo/3790-command73>
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์*. สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/main/th/responsibilities/160-ncpo-declare/3793-declare70>
- กุศล สุนทรธาดาและอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2540). *กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็น ของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
- เจษฎา มีบุญถือ. (2551). *แนวคิดการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว ในช่วงปี 2544 – 2551 ไปสู่การปฏิบัติที่ให้เป็นรูปธรรม*. สืบค้นจาก <https://www.sscthailand.org/index.php/research/policy-briefs>
- นิวัฒน์ ศรีโชค. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประกายรัตน์ ตันธีรวงศ์ (2561). *กสม. จี้รัฐเข้มบังคับใช้ ก.ม. กวาดล้างขบวนการค้ามนุษย์*. สืบค้นจาก <http://www.voicetv.co.th/read/ry1dewEzm/>
- พรสุข เกิดสว่างและกฤตยา อาชวนิจกุล. (2547). *การละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศพม่าจากผู้ลี้ภัยสู่แรงงานข้ามชาติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์. (2557). *การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน. (2539). *การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว*. สืบค้นจาก: <http://tdri.or.th/research/h65/>
- รัชنگ พวงธนะสาร. (2559). *ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย*. สืบค้นจาก: <http://เพื่อนแท้เก้าแก็งใหม่.com>
- วีระวุฒิ เนียมน้อย. (2537). *สิทธิมนุษยชนกับการจับกุมแรงงานต่างด้าวผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2563). *ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน*. สืบค้นจาก: <http://www.nhrc.or.th/businessandhumanrights/Data.aspx/>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *ข้อมูลทั่วไปแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นจาก: <http://www.mol.go.th>
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). *การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- หลุทัย จงวัฒนบัณฑิตย์. (2560). *การปรับเปลี่ยนนโยบายแรงงานข้ามชาติสมัยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2544). *วารสารแรงงานสัมพันธ์*. (42), 35
- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. (2554). *รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย ปี 2554*. สืบค้นจาก: <https://www.un.or.th/globalgoals/th/unagency/international-organization-for-migration-iom-regional-office-for-asia-and-the-pacific/>
- อดิสร เกิดมงคล. (2542). “รัฐไทยกับนโยบายการจัดการเรื่องแรงงานต่างชาติ”. ใน *มุ่งหาแสงตะวัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน.
- “อำเภอมแม่แตง”. (2560). สืบค้นจาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอมแม่แตง>
- Cheetham, Juliet. (1972). *Social Work with Immigrants*. London: Northumberland.
- Ravenstein, E.G. (1889). *The Laws of Migration*. Journal of the Statistical Society.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

แบบคำถามในการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว



แบบคำถามในการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว

คำถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- ชื่อ – นามสกุล (ไม่ต้องระบุก็ได้).....
- เพศ.....อายุ.....เชื้อชาติ.....สัญชาติ.....
- ภูมิลำเนา/ประเทศ.....
- อาชีพเดิม.....รายได้/เดือน.....
- ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

.....

- วันที่ให้สัมภาษณ์

.....

- สถานที่ให้สัมภาษณ์

.....

ส่วนที่ 2 การเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

ท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทย อย่างไร?

- เดินทางเข้ามาเมื่อใด

.....

- สาเหตุที่เข้ามา

.....

- เข้ามาช่องทางใด

.....

- มากับใครบ้าง

.....

- วิธีการที่เข้ามา

.....

- จุดประสงค์ที่เข้ามา

.....

- รู้วิธีการเข้ามาจากใคร

.....

- เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาเท่าไร ?

.....

- ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามา/การแก้ไขปัญหาอย่างไร?

.....

.....

ส่วนที่ 3 ประสบการณ์การทำงาน

- ทำนหางานทำอะไร ?

.....

- ใครเป็นผู้พาไปหางาน

.....

-เสียค่าใช้จ่ายในการหางานทำหรือไม่

.....

- รายได้/ สวัสดิการ/ ชั่วโมงในการทำงาน/ วันหยุด

.....

.....

- ลักษณะขององค์กรที่ทำงาน

.....

- องค์กรที่ทำงาน มีแรงงานไทยกี่คน แรงงานต่างด้าวกี่คน ?

.....

- แรงงานไทยมีรายได้/ สวัสดิการ/ ชั่วโมงการทำงาน/ วันหยุดแตกต่างกับท่านหรือไม่?

.....

.....

- แรงงานไทยมีรายได้/ สวัสดิการ/ ชั่วโมงการทำงาน/ วันหยุดแตกต่างกับท่านหรือไม่?

.....

.....

- ปัญหาและอุปสรรคในการหางานทำ/ การแก้ไขปัญหา

.....

.....

ส่วนที่ 4 การทำงานในปัจจุบันและลักษณะการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ปัจจุบัน ท่านทำงานอะไร

.....

- ท่านทำงานที่นี้มานานเท่าใด ?

.....

- ใครเป็นผู้พาไปหางาน ?

.....

- ลักษณะของงาน/ ตำแหน่ง/ รายได้/ สวัสดิการ/ ชั่วโมงการทำงาน/ วันหยุด

.....

.....

-องค์กรที่ทำงาน มีแรงงานไทยกี่คน แรงงานต่างด้าวกี่คน ?

.....

- แรงงานไทยมีรายได้/ สวัสดิการ/ ชั่วโมงการทำงาน/ วันหยุดแตกต่างกับท่านหรือไม่?

.....
.....

- พอใจรายได้และสวัสดิการหรือไม่?

.....

- ทำงานที่เสี่ยงอันตรายเกินไปหรือไม่?

.....

- ชั่วโมงการทำงานยาวนานเท่าใด?

.....

- ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาหรือไม่?

.....

- มีวันหยุดพักผ่อนหรือไม่?

.....

- ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน เช่น การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และท่านแก้ไข
ปัญหาอย่างไร?

.....
.....

ส่วนที่ 5 ความรู้ในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ท่านมีความรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และปัจจุบันท่านได้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
ในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

ส่วนที่ 6 อนาคตของแรงงานต่างด้าว

- ในอนาคต ท่านจะยังต้องการทำงานในประเทศไทยต่อไปหรือต้องการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม เพราะอะไร?

.....

.....

ส่วนที่ 7 ท่านคิดว่าท่านมีอุปสรรคขัดขวางในการที่ท่านจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ อย่างไร

.....

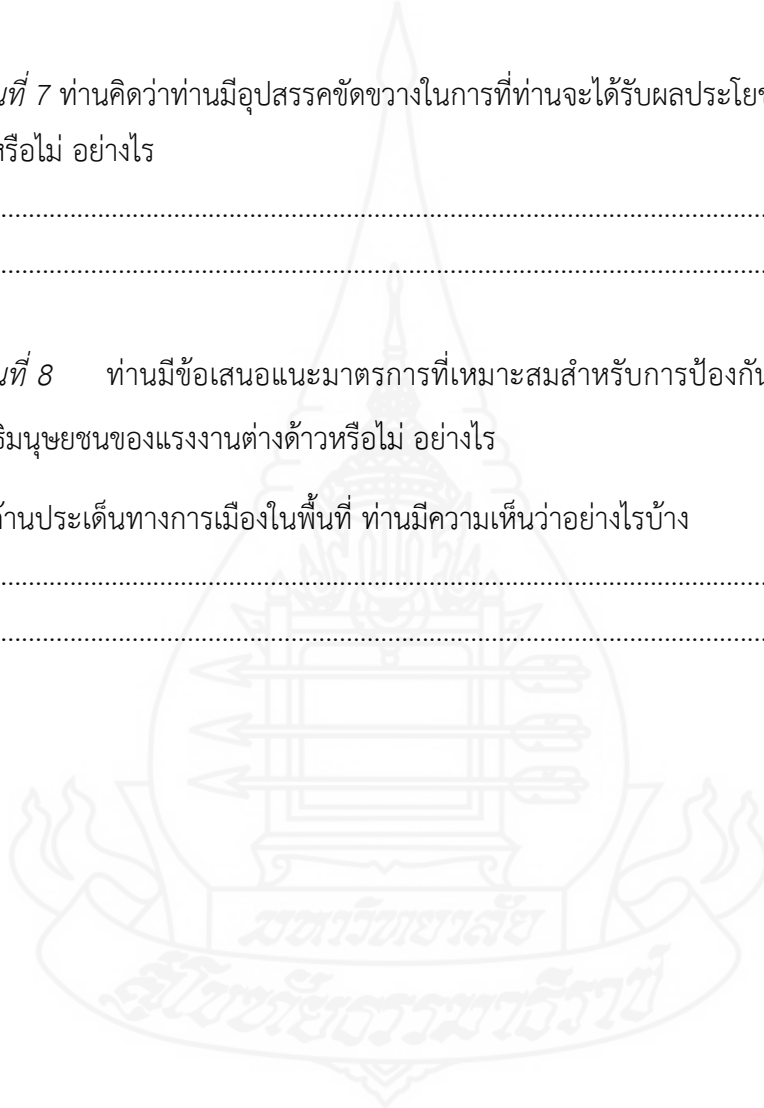
.....

ส่วนที่ 8 ท่านมีข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

ในด้านประเด็นทางการเมืองในพื้นที่ ท่านมีความเห็นอย่างไรบ้าง

.....

.....





ภาคผนวก ข

แบบคำถามในการสัมภาษณ์นายจ้าง

แบบคำถามในการสัมภาษณ์นายจ้าง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- ชื่อ - นามสกุล (ไม่ต้องระบุก็ได้)

.....

- ตำแหน่ง/องค์กร (ไม่ต้องระบุก็ได้)

.....

- วันที่สัมภาษณ์

.....

- สถานที่ให้สัมภาษณ์

.....

คำถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร การจ้างงานและลักษณะการทำงาน

1. องค์กรของท่าน เปิดกิจการเป็นระยะเวลาานานเท่าใด ?

.....

2. องค์กรของท่าน เป็นกิจการประเภทใด ?

.....

3. องค์กรของท่านมีจำนวนแรงงานเท่าใด

.....

4. องค์กรของท่านมีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าใด เป็นเพศชาย/หญิงจำนวนเท่าใด มีสัญชาติใดบ้าง?

.....

5. องค์กรของท่านมีลักษณะการทำงานอย่างไร

.....

6. เหตุใด? ท่านจึงจ้างแรงงานต่างด้าว

.....

7. ค่าจ้างที่ท่านจ่ายให้แก่คนไทยและแรงงานต่างด้าวเท่ากันหรือไม่ หากจ่ายแตกต่างกัน เป็นเพราะเหตุใด ?

.....

8. ท่านจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ?

.....

.....

9. ในการทำงานมีความเสี่ยงหรือไม่ และท่านป้องกันความเสี่ยงอย่างไร?

.....

.....

10. เวลาในการทำงาน จัดให้ทำงานวันละกี่ชั่วโมง ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร?

.....

.....

11. องค์กรของท่านจัดให้มีวันหยุดให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร?

.....

.....

12. แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกันได้ดีหรือไม่ มีปัญหาอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

13. องค์กรของท่านได้แบ่งงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวหรือไม่?

.....
.....
.

14. ท่านคิดว่า งานใดบ้างที่จ้างแรงงานไทยได้ยาก จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทำ

.....
.....
.

15. ปัจจุบันองค์กรของท่านมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.

ส่วนที่ 2 อุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้ผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

.....
.....
.

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของ
แรงงานต่างด้าว

.....
.....
.

ในด้านประเด็นทางการเมืองในพื้นที่ ท่านมีความเห็นอย่างไรบ้าง

.....
.....
.

ภาคผนวก ค

แบบคำถามในการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว



แบบคำถามในการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- ชื่อ – นามสกุล (ไม่ต้องระบุก็ได้)

.....

- ตำแหน่ง/องค์กร (ไม่ต้องระบุก็ได้)

.....

- วันที่ให้สัมภาษณ์

.....

- สถานที่ให้สัมภาษณ์

.....

คำถาม

ส่วนที่ 1 ความเห็นเกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

1. ท่านทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวด้านใด/ระยะเวลาเท่าใด?

.....

2. ท่านทราบวิธีที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาในอำเภอแม่แตง วิธีไหน อย่างไร?สาเหตุที่เข้ามา?

.....

3. ท่านทราบหรือไม่ว่า แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่อย่างไรกับใคร? ในอำเภอแม่แตง

.....

4. การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างไร?

.....

5. ท่านทราบหรือไม่ว่า แรงงานต่างด้าวหางานทำอย่างไร? ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

6. ค่าจ้างและสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร?

.....
.....

7. การปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวที่ท่านเคยพบเห็นเป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร?

.....
.....

8. แรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงาน ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการ เช่นเดียวกับแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไร?

.....
.....

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

.....
.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

.....
.....

ในด้านประเด็นทางการเมืองในพื้นที่ ท่านมีความเห็นอย่างไรบ้าง

.....
.....

ภาคผนวก ง
ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน



ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน คำปรารภ

โดยที่การยอมรับนับถือเกียรติศักดิ์ประจำตัว และสิทธิเท่าเทียมกันและโอนมิได้ของบรรดาสมาชิกทั้งหลายแห่งครอบครัวมนุษยเป็นหลักรวมเหตุแห่งอิสรภาพ และความยุติธรรม และสันติภาพในโลก

โดยไม่นำพาและเหยียดหยามต่อมนุษยชน ยังผลให้มีการกระทำอย่างป่าเถื่อน ซึ่งเป็นการละเมิดมโนธรรมของมนุษยชาติอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศว่า ปฏิญญาสูงสุดของสามัญชนได้แก่ความต้องการให้มนุษยมีชีวิตรอยู่ในโลกด้วยอิสรภาพ ในการพูดและความเชื่อถือและอิสรภาพพ้นจากความหวาดกลัวและความต้องการ

โดยที่เป็นการจำเป็นอย่างที่สุดที่สิทธิมนุษยชนควรได้รับความคุ้มครองโดยหลักบังคับของกฎหมาย ถ้าไม่ประสงค์จะให้คนตกอยู่ในบังคับให้หันเข้าหาขบถขัดขืนต่อพระราชและการกดขี่เป็นวิถีทางสุดท้าย

โดยที่เป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมวิวัฒนาการแห่ง สัมพันธไมตรีระหว่างนานาชาติ

โดยที่ประชาชนแห่งสหประชาชาติได้ยืนยันไว้ในกฎบัตรถึงความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักมูล ในเกียรติศักดิ์และคุณค่าของมนุษยและสิทธิในความเท่าเทียมกันของบรรดาชายและหญิง และได้ตกลงใจที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคมและมาตรฐานแห่งชีวิตที่ดีขึ้นด้วยในอิสรภาพ อันกว้างขวางยิ่งขึ้น

โดยที่รัฐสมาชิกต่างปฏิญาณจะให้บรรลุถึงซึ่งการส่งเสริมการเคารพและปฏิบัติตามทั่วสากลต่อสิทธิมนุษยชนและอิสรภาพหลักมูล โดยร่วมมือกับสหประชาชาติ

โดยที่ความเข้าใจร่วมกันในสิทธิ และอิสรภาพเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อให้ปฏิญญานี้สำเร็จผลเต็มบริบูรณ์

ฉะนั้น บัดนี้ สมัชชาจึงประกาศว่า

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้ เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จสำหรับบรรดาประชากรและชาติทั้งหลาย เพื่อจุดหมายปลายทางที่ว่า เอกชนทุกคนและองค์การสังคมทุกองค์การ โดยการรำลึกถึงปฏิญญานี้เป็นเนืองนิจ จะบากบั่นพยายามด้วยการสอนและศึกษา ในอันที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิและอิสรภาพเหล่านี้

และด้วยมาตรการอันก้าวหน้าทั้งในและระหว่างประเทศ ในอันที่จะส่งเสริมการเคารพ สิทธิและอิสรภาพเหล่านี้ และด้วยมาตรการอันก้าวหน้าทั้งในและระหว่างประเทศ ในอันที่จะให้มีการยอมรับนับถือ และการปฏิบัติตามโดยสากลและอย่างเป็นผลจริงจัง ทั้งในบรรดาประชาชนของรัฐสมาชิกด้วยกันเอง และในบรรดาประชาชนของ ดินแดนที่อยู่ใต้อำนาจของรัฐนั้น ๆ

- ข้อ 1 มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผล และมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งการดรภาพ
- ข้อ 2 (1) ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใด ๆ ดังเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา การคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ
- (2) อนึ่งจะไม่มี ความแตกต่างใด ๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางศาล หรือทางกระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนของบุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้เป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์ไม่ได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใด ๆ ทั้งสิ้น
- ข้อ 3 คนทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิตเสรีภาพ และความมั่นคงแห่งตัวตน
- ข้อ 4 บุคคลใด ๆ จะถูกยึดเป็นทาส หรือต้องภาระความจำยอมไม่ได้ ความเป็นทาส และการค้าทาส เป็นห้ามขาดทุกรูป
- ข้อ 5 บุคคลใด ๆ จะถูกทรมาน หรือได้รับผลปฏิบัติ หรือการลงโทษที่โหดร้ายผิดมนุษยธรรมหรือ ต่ำช้าไม่ได้
- ข้อ 6 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่า เป็นบุคคลตามกฎหมายทุกแห่งทุกหน
- ข้อ 7 ทุกคนเสมอกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญา และจากการยุยงให้เลือกปฏิบัติดังกล่าว
- ข้อ 8 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับบำนาญอันเป็นผลจริงจังจากศาลที่มีอำนาจแห่งชาติต่อการกระทำอันละเมิดสิทธิหลักมูล ซึ่งตนได้รับตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
- ข้อ 9 บุคคลใดจะถูกจับกุม กักขัง หรือเนรเทศไปต่างถิ่นโดยพลการไม่ได้

- ข้อ 10 ทุกคนมีสิทธิโดยเสมอภาคเต็มที่ในอันที่จะได้รับการพิจารณาที่เป็นธรรมและเปิดเผย จากศาลที่อิสระและเที่ยงธรรมในการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตนและการกระทำผิด อาชญาใด ๆ ที่ตนถูกกล่าวหา
- ข้อ 11 (1) ทุกคนที่ถูกกล่าวหาว่าทำผิดทางอาชญา มีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่า บริสุทธิ์จนกว่าจะพิสูจน์ ได้ว่ามีผิดตามกฎหมายในการพิจารณาเปิดเผย ซึ่งตนได้รับ หลักประกันบรรดาที่จำเป็นสำหรับการต่อสู้คดี
- (2) จะถือบุคคลใด ๆ ว่ามีความผิดทางอาญาเนื่องด้วยการกระทำหรือละเว้นใด ๆ อัน มิได้จัดเป็นความผิดทางอาญาตามกฎหมายแห่งชาติหรือกฎหมายระหว่างประเทศ ในขณะที่ได้กระทำการนั้นขึ้นไม่ได้ และจะลงโทษอันหนักกว่าที่ใช้อยู่ในขณะที่ได้กระทำ ความผิดทางอาญานั้นไม่ได้
- ข้อ 12 บุคคลใด ๆ จะถูกแทรกสอดโดยพลการในความเป็นอยู่ส่วนตัวในครอบครัว ใน เคหสถานหรือในการสื่อสาร หรือจะถูกลบลู่ในเกียรติยศและชื่อเสียงไม่ได้ ทุกคนมี สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายต่อการแทรกสอด หรือการลบลู่ดังกล่าว นั้น
- ข้อ 13 (1) ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการเคลื่อนไหวและสถานที่อยู่ภายในเขตของแต่ละรัฐ
- (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะออกจากประเทศใด ๆ ไป รวมทั้งประเทศของตนเองด้วย และที่จะ กลับยังประเทศตน
- ข้อ 14 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา และที่จะได้อาศัยพำนักในประเทศอื่นเพื่อลี้ภัยจากการ ประหัตประหาร
- (2) จะอ้างสิทธินี้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการดำเนินคดีสืบเนื่องอย่างแท้จริงมาจากความผิดที่ ไม่ใช่ทางการเมือง หรือจากการกระทำอันขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของ สหประชาชาติ
- ข้อ 15 (1) ทุกคนมีสิทธิในการถือสัญชาติหนึ่ง
- (2) บุคคลใด ๆ จะถูกตัดสัญชาติของตนโดยพลการ หรือถูกปฏิเสธสิทธิที่จะเปลี่ยน สัญชาติไม่ได้
- ข้อ 16 (1) ชายและหญิงที่มีอายุเต็มบริบูรณ์ มีสิทธิที่จะทำการสมรส และจะก่อตั้ง ครอบครัว โดยปราศจากการจำกัดใด ๆ อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สัญชาติหรือ ศาสนา ต่างมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องการสมรส ระหว่างการสมรสและการขาดจากสมรส

- (2) การสมรสจะกระทำกันก็แต่ด้วยความยินยอมโดยอิสระและเต็มใจของผู้ที่เจตนาจะเป็นคู่สมรส
- (3) ครอบครัวเป็นหน่วยธรรมชาติ และหลักมูลของสังคมและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากสังคมและรัฐ
- ข้อ 17 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะเป็นเจ้าของทรัพย์สินโดยลำพังตนเองเช่นเดียวกับโดยร่วมกับผู้อื่น
- (2) บุคคลใด ๆ ที่จะถูกริบทรัพย์สินโดยพลการไม่ได้
- ข้อ 18 ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความคิดมโนธรรมและศาสนาสิทธินี้รวมถึงอิสรภาพในการที่จะประกาศ ศาสนา หรือความเชื่อของตน โดยการสอน การปฏิบัติสักการบูชา และการประกอบพิธีกรรม ไม่ว่าจะโดยลำพังตนเองหรือประชาคมร่วมกับผู้อื่น และเป็นการสาธารณะหรือส่วนบุคคล
- ข้อ 19 ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความเห็นและการแสดงออกสิทธินี้รวมถึงอิสรภาพในการที่จะถือเอาความคิดโดยปราศจากความแทรกสอดและที่จะแสวงหา รับและแจกจ่าย ข่าวสารและความคิดเห็นไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ และโดยไม่คำนึงถึงเขตแดน
- ข้อ 20 (1) ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการร่วมประชุมและการตั้งสมาคมโดยสันติ
- (2) บุคคลใด ๆ จะถูกบังคับให้สังกัดสมาคมใดสมาคมหนึ่งไม่ได้
- ข้อ 21 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในรัฐบาลของประเทศตน จะเป็นโดยตรงหรือโดยการผ่านทางผู้แทนซึ่งได้เลือกตั้งโดยอิสระ
- (2) บุคคลมีสิทธิที่เข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศของตนโดยเสมอภาค
- (3) เจตจำนงของประชาชนจะต้องเป็นมูลฐานแห่งอำนาจของรัฐบาล เจตจำนงนี้จะต้องแสดงออกทางการเลือกตั้งตามกำหนดเวลา และอย่างแท้จริง ซึ่งอาศัยการออกเสียงกันอย่างทั่วไปและเสมอภาค และการลงคะแนนลับ หรือวิธีการลงคะแนนโดยอิสระอย่างอื่นทำนองเดียวกัน
- ข้อ 22 ทุกคน ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม มีสิทธิในทางมั่นคงของสังคม และมีสิทธิในการบรรลุถึงซึ่งสิทธิทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางวัฒนธรรม อันจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเกียรติศักดิ์ของตน และการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างอิสระ ทั้งนี้ โดยความเพียร

พยายามแห่งชาติและความร่วมมือระหว่างประเทศ และตามระบอบการและ
ทรัพยากรของแต่ละรัฐ

- ข้อ 23 (1) ทุกมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรม และเป็น
ประโยชน์แห่งการงาน และการคุ้มครองแห่งการว่างงาน
- (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานเท่าเทียมกัน โดย
ปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ
- (3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ ที่จะให้ประกัน
แก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ และ
ถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับวิถีทางคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย
- (4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และที่จะเข้าร่วมสหพันธ์กรรมกรเพื่อความคุ้มครองแห่ง
ประโยชน์ของตน
- ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาการทำงานตามสมควร และ
วันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับเงินจ้าง
- ข้อ 25 (1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่
ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพ
ทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคงในยามว่างงาน
เจ็บป่วยพิการ เป็นหม้าย ว่างชรา หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจ
ของตน
- (2) มารดาและเด็กมีสิทธิที่จะรับการดูแลสุขภาพและช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งปวงไม่
ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรส จะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน
- ข้อ 26 (1) ทุกคนมีสิทธิในศึกษา การศึกษาจะต้องให้เปล่าอย่างน้อยในชั้นประถมศึกษาและ
การศึกษาชั้นหลักสูตร การประถมศึกษาจะต้องเป็นการบังคับ การศึกษาทางเทคนิค
และวิชาชีพ จะต้องเป็นอันเปิดโดยทั่วไป และการศึกษาชั้นสูงสุดขึ้นไป จะต้องเป็นอัน
เปิดสำหรับทุกคน เข้าได้ถึงโดยเสมอภาคตามมูลฐานแห่งคุณวุฒิ
- (2) การศึกษาจะได้จัดไปในทางพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่และยังความ
เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และอิสรภาพหลักสูตรให้มั่นคงแข็งแรง จะต้องส่งเสริมความ
เข้าใจ ชั้นดีธรรม และมิตรภาพแห่งบรรดาประชาชาติ กลุ่มเชื้อชาติ หรือศาสนา และ
จะต้องส่งเสริมกิจกรรมของสหประชาชาติ เพื่ออารังไว้ซึ่งสันติภาพ

- (3) บิดามารดา มีสิทธิเบื้องต้นที่จะเลือกชนิดของการศึกษาอันจะให้แก่บุตรหลานของตน
- ข้อ 27 (1) ทุกคนมีสิทธิที่เข้าร่วมในชีวิตทางวัฒนธรรมของประชาชนโดยอิสระ ที่จะบันเทิงใจในศิลปะและที่มีส่วนในความรุดหน้า และคุณประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์
- (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองผลประโยชน์ทางศีลธรรมและทางวัตถุ อันเป็นผลจากการประดิษฐ์กรรมใด ๆ ทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรมและทางศิลปกรรม ซึ่งตนเป็นผู้สร้าง
- ข้อ 28 ทุกคนมีสิทธิในระเบียบทางสังคมและระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นทางให้สำเร็จผลเต็มที่ตามสิทธิและอิสรภาพที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้
- ข้อ 29 (1) ทุกคนมีหน้าที่ต่อประชาคม ด้วยการพัฒนาต่อบุคลิกภาพของตนโดยอิสรภาพเต็มที่ จะกระทำได้ก็แค่ประชาคมเท่านั้น
- (2) ในการใช้สิทธิและอิสรภาพแห่งตน ทุกคนตกอยู่ในบังคับของข้อจำกัด เพียงเท่าที่ได้กำหนดลงโดยกฎหมายเท่านั้น เพื่อประโยชน์ที่ได้มาซึ่งการนับถือ และเคารพสิทธิและอิสรภาพของผู้อื่นตามสมควรและที่จะเผชิญกับความเรียกร้องต้องการอันเที่ยงธรรมของศีลธรรม ความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสวัสดิการทั่วไปในสังคมประชาธิปไตย
- (3) สิทธิและอิสรภาพเหล่านี้ จะใช้ขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติไม่ได้ว่าในกรณีใด ๆ
- ข้อ 30 ไม่มีบทใด ในปฏิญญานี้ที่จะอนุমানว่าให้สิทธิใด ๆ แก่รัฐ หมู่คน หรือบุคคล ในอันที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ หรือปฏิบัติการใด ๆ อันมุ่งต่อการทำลายสิทธิและอิสรภาพ ดังกำหนดไว้ ณ ที่นี้

ภาคผนวก จ

นโยบาย กฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าว



นโยบาย กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัติ

การทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

(๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และ มาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความใน มาตรา ๑๕

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ก็ได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ส่วนที่ ๒

ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙ ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา ๗ และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๑๐ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้

การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว

เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา ๑๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ เพราะเหตุ ดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ และผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบ อาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้า เมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอก ราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่ กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดน ติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่า ด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการ

ชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในห้องที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวพร้อมกับแสดงเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนระบุท้องที่หรือสถานที่ที่อนุญาตให้ทำงาน ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนต่างด้าวนั้นจะไปทำงานด้วย ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด ในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีหลักฐานใบรับตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แสดงว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว หรือมีหนังสือรับรองตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง และลูกจ้างซึ่งปรากฏตามหลักฐานของนายทะเบียนว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยได้รับเงินคืนตาม มาตรา ๑๘ หรือยังไม่เคยถูกส่งกลับตามมาตรา

๒๐

มาตรา ๑๖ เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่ นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้าง

ซึ่งถูกหักค่าจ้างจำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในกรณีที่หนังสือรับรองตามวรรคสอง สูญหายหรือเสียหาย ลูกจ้างมีสิทธิขอรับใบแทนจากนายทะเบียน

การออกใบรับตามวรรคหนึ่ง การออกหนังสือรับรองตามวรรคสอง และการออกใบแทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๗ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา ๑๕ เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา ๑๘ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน

การขอคืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ในกรณียังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งหรือวรรคสองในกรณีส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

ให้นายทะเบียนมีหน้าที่คืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องหรือหนังสือแจ้งการขอคืน แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้นายทะเบียนคืนเงินพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันที่ครบกำหนดสามสิบวันดังกล่าวจนถึงวันที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

การคืนเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยตามมาตรานี้จะคืนเป็นเงินสด หรือเช็คระบุชื่อลูกจ้าง หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๙ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา ๑๘ ภายในสองปีนับแต่วันที่

กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของ
กองทุน

ในกรณีที่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตาม
ใบอนุญาตเดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่
ออกตามความใน มาตรา ๑๕ แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร
ลูกจ้างนั้นไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูกหักและ
นำส่งเข้ากองทุนยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะ
ครบถ้วน

มาตรา ๒๐ เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุน
จ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่
ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานใน
ราชอาณาจักรตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่ง
เข้ากองทุนไม่ครบถ้วนและให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา ๒๑ ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วัน
ออกเว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้
เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักร
ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ ได้รับการขยายระยะเวลา
ทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงาน
นั้นต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลานั้น
ลงในใบอนุญาต

มาตรา ๒๓ ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป
ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้ จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะ กำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆ ไป

การขอต่ออายุและการต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานใน ระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๒๕ ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทน ใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

การขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๖ ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับ นายจ้าง ณ ท้องที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมี ใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ท้องที่หรือ สถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการ อนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด ๒

กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๒๙ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างคนต่างด้าวและผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๐ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินเพิ่มตามมาตรา ๘ วรรคสาม
- (๒) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๑๕
- (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๗
- (๔) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง
- (๕) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง
- (๖) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๗) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๘) ดอกผลของกองทุน

(๙) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๑ เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ

(๕) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุน

(๖) เงินของกองทุนตามมาตรา ๓๐ (๗) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่กองทุนเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมายเป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

มาตรา ๓๓ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๓๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิ
พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติ
เสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทาง
ปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุน
ผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อ
พิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครอง
ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและ
การประชุมของคณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงิน
ของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว
หรือผู้ถูกส่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๓) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตาม
แนวทางและลำดับความสำคัญตาม (๑)

(๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทตรงใช้จ่ายในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการตรวจสอบภายในของกองทุน

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิกจ่ายเงินทตรงตาม (๔)

ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ระเบียบตาม (๕) และ (๖) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
มาตรา ๓๘ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา ๓๙ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๔๐ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๓

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๑ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ อัยการสูงสุด

ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละไม่เกินสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวต่อคณะรัฐมนตรี
- (๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในการออกพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) ติดตาม ดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๔) กำกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๓ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้า
คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่
คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๔๓ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดย
อนุโลม

หมวด ๔

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว
ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทน
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทน
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรี
แต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมการจัดหางานคนหนึ่งเป็นกรรมการและ
เลขานุการและอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กร
นายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตาม
มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา
๒๓ หรือเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา ๒๘ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูก

เพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือ ยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งดังกล่าว

ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาตไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ด วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๓ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไป พลาังก่อนได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจ ดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการ ทำคำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

หมวด ๕

การกำกับดูแล

มาตรา ๔๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือ หลักฐาน

(๒) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่ามีการทำงานในกรณีที่มีเหตุ อันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตาม พระราชบัญญัตินี้โดยต้องมีหมายของศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระ

อาทิตยต์กในการนี้ ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่
รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา ๔๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่
รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้อง
แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและ
พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอันเป็น
การฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คน
ต่างด้าวผู้นั้นไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมี
หมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในการนี้ ให้นำบทบัญญัติ
มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๑/๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ แห่ง
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้โดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสอบสวน รัฐมนตรีจะแต่งตั้ง
พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวล
กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่
ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจับกุมตามวรรคสอง และการร่วมกันสอบสวนตามวรรค
สาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมกันกำหนด

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๑ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่งยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา ๕๒ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๓ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๒๒ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคนต่างด้าวนั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๕๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ ทั้งนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๖ ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้

คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคนและคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๗ ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ ให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใดๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๕๘ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น

ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา ๕๙ บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๐ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี



ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ กำหนดให้งานตามที่ระบุไว้ในบัญชีหนึ่งท้ายประกาศนี้ หรืองานที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสัญชาติไทย เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาดในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร

ข้อ ๓ กำหนดให้งานตามที่ระบุไว้ในบัญชีสองท้ายประกาศนี้ เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร โดยมีเงื่อนไขให้คนต่างด้าวทำงานได้ตามข้อตกลงระหว่างประเทศหรือพันธกรณีที่ประเทศไทยมีความผูกพันภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย

ข้อ ๔ กำหนดให้งานตามที่ระบุไว้ในบัญชีสามท้ายประกาศนี้ เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร โดยมีเงื่อนไขให้คนต่างด้าวทำงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือนั้นได้ก็แต่เฉพาะงานที่มีนายจ้าง

ข้อ ๕ กำหนดให้งานตามที่ระบุไว้ในบัญชีสี่ท้ายประกาศนี้ เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร โดยมีเงื่อนไขให้คนต่างด้าวทำงานนั้นได้ก็แต่เฉพาะงานที่มีนายจ้าง และได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ

การรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกับนายจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด

ข้อ ๖ ในกรณีเป็นงานที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องได้รับใบอนุญาตหรือหนังสือรับรอง คนต่างด้าวจะขอรับใบอนุญาตทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองตามกฎหมายนั้นแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

บัญชีท้ายประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

บัญชีหนึ่ง
งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาด

- (๑) งานแกะสลักไม้
- (๒) งานขับขี่ยานยนต์หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องกลในประเทศ ยกเว้นงานขับขี่ยานยนต์ระหว่างประเทศ หรืองานขับรถยก (Forklift)
- (๓) งานขายทอดตลาด
- (๔) งานเจียรระโนหรือขัดเพชรหรือพลอย
- (๕) งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย
- (๖) งานทอผ้าด้วยมือ
- (๗) งานทอเสื่อ หรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง ไม้ไผ่ เยื่อไม้ไผ่ ติชหญ้า ขนไก่ ก้านทางมะพร้าว เส้นใย ลวด หรือวัสดุอื่น
- (๘) งานทำกระดาษสาด้วยมือ
- (๙) งานทำเครื่องเงิน
- (๑๐) งานทำเครื่องดนตรีไทย
- (๑๑) งานทำเครื่องถม
- (๑๒) งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก
- (๑๓) งานทำเครื่องลงหิน
- (๑๔) งานทำตุ๊กตาไทย
- (๑๕) งานทำบาตร
- (๑๖) งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ
- (๑๗) งานทำพระพุทธรูป
- (๑๘) งานทำร่มกระดาษหรือผ้า
- (๑๙) งานนายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าหรือการลงทุนระหว่างประเทศ
- (๒๐) งานนวดไทย
- (๒๑) งานมวนบุหรี่ยด้วยมือ
- (๒๒) งานมัดคุเทคก์หรืองานจัดน้ำเทียว
- (๒๓) งานเวชขายสินค้า
- (๒๔) งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ
- (๒๕) งานสาวหรือบิดเกลียวไหมด้วยมือ
- (๒๖) งานเสมียนพนักงานหรือเลขานุการ
- (๒๗) งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี ยกเว้นงานดังต่อไปนี้
 - (ก) งานปฏิบัติหน้าที่อนุญาตตุลาการ
 - (ข) งานให้ความช่วยเหลือหรือทำการแทนในการดำเนินกระบวนการขึ้นอนุญาตตุลาการในกรณีที่กฎหมายซึ่งใช้บังคับแก่ข้อพิพาทที่พิจารณาโดยอนุญาตตุลาการนั้นมีใช้กฎหมายไทย

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายณัฐนนท์ ปิ่นคำ
วัน เดือน ปี เกิด	17 ตุลาคม 2528
ประวัติการศึกษา	- ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนแม่แตงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ - ระดับปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดจันทบุรี 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดกำแพงเพชร - ปัจจุบัน 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำปาง

