



คู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความ (Paralegal)
เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคตามกฎหมายและการเข้าถึงความยุติธรรมของแรงงานข้ามชาติ

จัดทำโดย

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)

และ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สนับสนุนโดย

**ILO/Japan Managing Cross-border Movement of
Labour in Southeast Asia**

โครงการ การจัดการการย้ายถิ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

คำปรารภ

ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติหรือที่ทางการไทยเรียกว่า “แรงงานต่างด้าว” จำนวนเกือบสองล้านคนเข้ามาทำงาน แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสหภาพพม่า โดยพวกเขาเหล่านั้นและครอบครัวหรือผู้ติดตาม มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากและมีสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทั้งที่กำหนดไว้โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย ในขณะที่การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 4-6 และอัตราการเติบโตด้านประชากรกลับลดลง แต่โครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยยังต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากเช่นเดิม ทำให้ภาคเศรษฐกิจไทยต้องการแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมาก และเพิ่มขึ้นทุกปี

การที่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นคนต่างถิ่นจำนวนมากนับล้านคน เข้ามาตั้งถิ่นฐานร่วมกับชุมชนไทย ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และในด้านความมั่นคงของประเทศ รัฐบาลไทยหลายชุด ได้พยายามที่จะแก้ปัญหาเพื่อลดผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติดังกล่าว โดยการบริหารจัดการแรงงานที่เหมาะสม เช่นการจัดทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) กับรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อดำเนินการร่วมกันให้แรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เป็นบุคคลที่เข้าเมืองและทำงานโดยถูกกฎหมาย โดยการสำรวจและพิสูจน์สถานะบุคคล จัดทำหนังสือเดินทาง ให้วีซ่าเข้าเมืองและใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายไทยกำหนด สำหรับแรงงานที่มาจากประเทศพม่า แม้จะมีการทำบันทึกเช่นเดียวกับประเทศลาวและกัมพูชา แต่การปฏิบัติตามข้อตกลงยังไม่สามารถทำได้ รัฐบาลไทยก็เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า สามารถขึ้นทะเบียน (Documentation) บุคคลเพื่อให้สามารถอยู่ใน โดยยังถือว่าเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่ให้อยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ โดยออกใบอนุญาตทำงานให้เป็นการชั่วคราวด้วย รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แรงงานและครอบครัวสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้มากขึ้น เช่นการเข้ารับการศึกษา และการบริการทางด้านสาธารณสุขและการแพทย์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น และความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานและองค์การพัฒนาเอกชนต่างๆ ที่ให้ต่อแรงงานและครอบครัว จะได้ดำเนินการมาหลายปีแล้ว ซึ่งได้ก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อตัวแรงงานเองและประเทศไทยในระดับหนึ่ง แต่ปัญหาขั้นพื้นฐานที่แรงงานประสบอยู่คือ สภาพการทำงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างหนักจากผู้ประกอบการ สภาพความเป็นอยู่ที่เลวร้ายของแรงงานและครอบครัว รวมทั้งเรื่องที่มีแรงงานจำนวนมาก ต้องตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม การค้ามนุษย์ ฯลฯ ก็ยังไม่ได้รับการแก้ปัญหาอย่างแท้จริง ทั้งนี้โดยมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือการที่แรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิตามกฎหมาย ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการเรียกร้อง ต่อรองกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่และสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ขาดความเชื่อมั่นเจ้าหน้าที่ และกระบวนการยุติธรรมของไทยว่าจะสามารถให้ความเป็นธรรมต่อพวกเขาได้

ในระยะหลายปีที่ผ่านมา องค์การเอกชนและหน่วยงานของรัฐบางแห่ง ได้จัดอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งนับว่าเป็นความพยายามและริเริ่มที่ดี และควรได้รับการส่งเสริมต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวสำหรับกิจกรรมของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ก็เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามดังกล่าว มสพ. นอกจากจะร่วมกับกลุ่มองค์กรอื่นๆ ผลักดันให้รัฐปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมาย ไปในทิศทางที่เป็นคุณต่อสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติมากขึ้นแล้ว มสพ. โดยการสนับสนุนของศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (American Center for International Solidarity-ACILS) และองค์กรหน่วยงานต่างๆ ยังได้จัดตั้งคลินิกกฎหมายแรงงานขึ้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยนอกจากเพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยในอำเภอแม่สอดและพื้นที่ใกล้เคียงแล้ว ยังได้จัดให้มีการเผยแพร่และฝึกอบรมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ แก่แรงงานข้ามชาติด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้พยายามอบรมผู้นำแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานขององค์การพัฒนาเอกชน (Non Governmental Organization) ทั้งของไทยและพม่า ให้เป็นผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) เพื่อให้ทำหน้าที่ให้แรงงานข้ามชาติมี

ความรู้ความเข้าใจ และมีความตื่นตัวในสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน และใช้กลไกต่างๆของรัฐ เช่นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และศาล ในการปกป้องสิทธิของตนมากยิ่งขึ้น อันถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมสิทธิในการเข้าถึงความยุติธรรม (Access to Justice) ของแรงงานข้ามชาติ

คู่มือการฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เป็นความพยายามร่วมกันของ มสพ. กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) โครงการ การจัดการการย้ายถิ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ILO/Japan Managing Cross-border Movements of Labour in Southeast Asia) ในการพัฒนาต่อยอดงานดังกล่าวข้างต้น โดยการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความของ มสพ. และองค์กรฯ ขึ้นให้เป็นระบบ จัดทำเป็นคู่มือ โดยเน้นเนื้อหาด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิด้านแรงงาน และสิทธิด้านอื่นๆที่ยอมรับนับถือตามมาตรฐานระหว่างประเทศ และตามกฎหมายของไทยมาปรับใช้กับปัญหาที่แรงงานข้ามชาติประสบอยู่ในชีวิตและการทำงานประจำวันด้วย และในคู่มือยังได้อธิบายกระบวนการในการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรด้านแรงงาน และหน่วยงานราชการ สามารถนำไปปรับใช้ในการฝึกอบรมผู้นำแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานของตน ให้เป็นผู้ช่วยทนายความ หรืออาสาสมัครส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติต่อไป

คู่มือฉบับนี้ แม้จะได้จัดทำขึ้นในเงื่อนไขเวลาอันจำกัด แต่ก็นับว่าประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากความร่วมมือร่วมใจกันของหลายๆฝ่าย นอกจากเจ้าหน้าที่ของ มสพ. และ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ แล้ว ยังมีผู้นำแรงงานและองค์กรเอกชนต่างๆทั้งไทยและพม่าในอำเภอแม่สอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะผู้จัดทำได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน และสภาอุตสาหกรรม จังหวัดตาก และบุคคลอื่นๆอีกมาก จึงขอขอบคุณในคุณูปการที่ท่านเหล่านั้นมา ณ โอกาสนี้ด้วย และขอเชิญชวนให้กลุ่มองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้นำคู่มือนี้ไปใช้ในการฝึกอบรม ผู้นำแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานของตน ให้เป็นผู้ช่วยทนายความ หรืออาสาสมัครส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้น มีชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ต่อไป

สำหรับความบกพร่อง หรือความไม่เหมาะสมที่มีอยู่ในคู่มือฉบับนี้ไม่มากนักน้อย ทางคณะทำงาน ยินดีน้อมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ เพื่อจะปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)



องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)



บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อการหางานทำในประเทศไทย จากประเทศเพื่อนบ้านในแถบกลุ่มแม่น้ำโขงเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี เมื่อแรงงานเหล่านี้ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมทำได้ในแผ่นดินเกิดของตน และต้องออกแสวงหาหนทางดำรงชีวิตที่ดีกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบ้านเกิดประสบกับปัญหาความขัดแย้งภายในระหว่างเชื้อชาติ แต่เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ขาดความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานในประเทศปลายทาง และต้องกลายเป็นเหยื่อของการถูกเอารัดเอาเปรียบ จากนายหน้าจัดหางาน ผู้ลักลอบนำแรงงานเข้ามา ตลอดจนนายจ้างที่มุ่งหาประโยชน์จากความไม่รู้ในเรื่องสิทธิในฐานะคนงาน และ มนุษย์

จากปัญหาทางเลือกด้านเศรษฐกิจที่มีน้อย ประกอบกับ การขาดข้อมูลจากประเทศต้นทาง และ นโยบายที่เข้มงวดในเรื่องการอพยพย้ายถิ่น ผู้อพยพจำนวนมากต้องตกอยู่ในสถานะผิดกฎหมาย และต้องถูกละเมิดสิทธิต่างๆ อยู่เนืองๆ ทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ต้องยื่นมือเข้ามาให้ความช่วยเหลือ บุคคลที่พบว่าประสบปัญหาเป็นประจำ ได้แก่ แรงงานหญิง ที่เป็นผู้รับใช้ในบ้าน บุคคลที่ถูกลักลอบนำเข้ามาเพื่อการค้ามนุษย์ และแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นดังกล่าวจากการถูกละเมิดสิทธิ และการกระทำผิดต่างๆ จึงเป็นประเด็นที่สำคัญมากในระดับต้นๆ การคุ้มครองหมายถึงการกำจัดการเอารัดเอาเปรียบ และการสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานย้ายถิ่นทั้งหลาย สำหรับประเทศผู้ส่งแรงงาน การคุ้มครองหมายถึงการคุ้มครองผู้ที่มีแนวโน้มจะย้ายถิ่นก่อนการตัดสินใจเดินทางออกจากบ้านเกิด และการคุ้มครองแรงงานระหว่างอยู่ในประเทศปลายทางด้วย

ในประเทศผู้รับแรงงานย้ายถิ่นควรได้รับสิทธิในการคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในด้านสภาพการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในประเทศนั้น ทั้งนี้ รวมถึงชั่วโมงการทำงาน วันหยุดวันลา การทำงานนอกเวลาปกติ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ในทางปฏิบัติ แรงงานย้ายถิ่นต้องทนทำงานโดยได้รับค่าแรงงานต่ำกว่าแรงงานทั่วไป และทำงานชั่วโมงยาวนานกว่า บางครั้งแรงงานเหล่านี้ยังต้องเผชิญกับความรุนแรงด้านการทำงาน และการรุกรานทางเพศในที่ทำงาน นอกจากนี้ แรงงานเหล่านี้ต้องทำงานที่สกปรก อันตราย และ ไร้คุณค่า ซึ่งแรงงานประเทศเจ้าบ้านไม่ต้องการทำ จึงเป็นสาเหตุที่แรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย .

แรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิเข้าถึงขบวนการทางกฎหมาย ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานชาติ เมื่อประสบปัญหาการถูกละเมิดในเรื่องการทำงาน สัญญาการจ้างงาน การประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน และการละเมิดสิทธิอื่น ๆ เมื่อขาดทนายความ หรือนักกฎหมายในพื้นที่ ผู้ช่วยทนาย หรือ ทนายอาสา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรวบรวมข้อมูล และช่วยจัดการกับคดีความต่างๆ ในแต่ละวัน จึงมีความจำเป็นที่ทนายอาสาต้องได้รับการอบรม ในด้านกฎหมาย เพื่อจะสามารถให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายในขั้นต้นแก่แรงงานข้ามชาติได้ ด้วยเหตุนี้ ไอ แอล โอ (ILO) โดยโครงการ การจัดการการย้ายถิ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงร่วมกับมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชน และการพัฒนา ทำการพัฒนา คู่มืออบรมทนายอาสา ขึ้นเพื่อจะช่วยให้ทนายอาสา สามารถให้ความรู้พื้นฐานด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ และนำคดีสู่ขบวนการยุติธรรม

จากการเสียดสีและอุทิศตัวของเจ้าหน้าที่มูลนิธิ การพัฒนาคู่มือดังกล่าวจึงสามารถเกิดขึ้นได้สำเร็จในช่วงระยะเวลาอันสั้น กระผมต้องขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มูลนิธิทุกท่าน ในความพยายามอย่างสูง และ คุณระกาวิณ ลีชนะวานิชพันธ์ เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าที่ช่วยประสานงาน และให้ความคิดเห็นต่อคู่มือดังกล่าว ที่สุดกระผม ขอเรียนว่า คู่มือฉบับนี้ยังมีโอกาสปรับปรุงให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปในอนาคต ซึ่ง ทั้งมูลนิธิ และ ไอ แอล โอ (ILO) ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของท่านผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่นำเอาคู่มือนี้ไปใช้ ต่อไป

ประชา วสุประสาท
ผู้จัดการโครงการ

รายชื่อคณะทำงานจัดทำคู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความ

นายสมชาย หอมลออ	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)
นายประชา วสุประสาท	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
นายไพโรจน์ พลเพชร	สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (สสส.)
นายศราวุฒิ ประทุมราช	คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (กรพ.)
นายธนู เอกโชติ	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สภาทนายความ
นางสาวศรานุช สร้อยทอง	คลินิกกฎหมายแรงงาน แม่สอด มสพ.
นางไพรัตน์ จันทร์ทอง	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)

สารบัญ

	หน้า
คำปรารภ	2
คำนำ	4
รายชื่อคณะทำงานจัดทำคู่มือ	5
บทที่ 1 วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ และภาพรวมของคู่มือ	7
บทที่ 2 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ : สภาพปัญหา ผลกระทบ และแนวโน้ม	11
บทที่ 3 ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	15
บทที่ 4 ผู้ช่วยทนายความ	20
บทที่ 5 สิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงาน	23
บทที่ 6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	32
บทที่ 7 กฎหมายไทยกับแรงงานข้ามชาติ	51
บทที่ 8 กฎหมายแรงงานกับแรงงานข้ามชาติ	55
บทที่ 9 กฎหมายอื่นๆ ที่แรงงานข้ามชาติควรรู้	71
บทที่ 10 กลไกในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ	79
บทที่ 11 การสอบข้อเท็จจริงและการรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้น	85
บทที่ 12 การรณรงค์เผยแพร่และกิจกรรมอื่นๆ	88
ภาคผนวก	90

บทที่ 1 วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มืออบรมผู้ช่วยทนายความ และ ภาพรวมของกลุ่ม

เป้าหมายสูงสุด คู่มือการฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความนี้ จัดทำโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยการสนับสนุนของโครงการ การจัดการ การย้ายถิ่นใน เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ILO/Japan Managing Cross-border Movements of Labour in Southeast Asia) มีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย ทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ และทำงานในระหว่างรอการส่งกลับ หรือยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างน้อยตามที่กฎหมายไทยกำหนด

กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้องค์กรต่างๆ ที่ทำงานสนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เช่น สหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรเอกชนด้านมนุษยธรรม องค์กรแรงงาน และหน่วยงานราชการ เป็นต้น นำไปใช้ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำแรงงาน อาสาสมัคร เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) หรืออาสาสมัครส่งเสริมสิทธิ (อสส.)

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การจัดทำคู่มือนี้จึงมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ช่วยทนายความ หรืออาสาสมัครส่งเสริมสิทธิ สามารถทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1. ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติมีความรู้และตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน มาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิแรงงาน และสิทธิของแรงงานตามกฎหมายไทย รวมทั้งกระบวนการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย
2. สร้างเสริมศักยภาพและทักษะของผู้ช่วยทนายความ การสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน การบันทึก การเขียนคำร้องเรียน เพิ่มทักษะในการสื่อสาร และทักษะในการสื่อสารกับทนายความ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานของรัฐ และในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายเบื้องต้นแก่แรงงานข้ามชาติ
3. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน ทนายความ องค์กรด้านแรงงาน และหน่วยงานของรัฐ

ขอบเขตเนื้อหา คู่มือฉบับนี้ มุ่งที่จะให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นที่ผู้ช่วยทนายความพึงรู้ และบทเรียน ประสพการณ์ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ มีรูปแบบการนำเสนอที่ง่ายต่อความเข้าใจ และมีความเหมาะสมในทางปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยทนายความ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ บทบาทของผู้ช่วยทนายความในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การ

เข้าถึงความยุติธรรมโดยการใช้กลไกต่างๆ และข้อเสนอแนะหรือข้อพึงปฏิบัติของผู้ช่วยทนายความในการปฏิบัติหน้าที่

ด้วยเนื้อหาที่กว้างขวางและครอบคลุมด้านต่างๆ จำนวนมาก คู่มือฉบับนี้จึงไม่สามารถจะนำรายละเอียดมาบรรจุไว้ได้ทั้งหมด ดังนั้น คู่มือฉบับนี้จึงเน้นเนื้อหาที่เป็นหลักการสำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน กฎหมาย และแนวทางปฏิบัติ โดยผู้ช่วยทนายความจะต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมต่อไป

หนึ่ง การใช้คู่มือนี้ในการฝึกอบรม จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ถ้าเป็นเพียงการฝึกอบรมให้แก่ผู้ช่วยทนายความเพียงบางครั้งบางคราว แต่ควรจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรที่ทำงานเกาะติดอยู่กับพื้นที่แรงงานข้ามชาติ มีเครือข่าย ทั้งกับผู้นำแรงงาน เจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรเอกชนอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทนายความ โดยมีการติดตาม ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ ผู้ช่วยทนายความที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ให้นำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติเป็นประจำ โดยประสานงานอย่างใกล้ชิดกับทนายความและองค์กรพัฒนาเอกชน

คู่มือนี้ก็สามารถแยกส่วน เพื่อนำไปสอดแทรกในการฝึกอบรมในวาระและโอกาสต่างๆ ได้ โดยประสมผสานเนื้อหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติในคู่มือนี้ กับการอบรมเรื่องอื่นๆ ให้แก่ผู้รับการอบรม

วิธีการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมนี้ต้องการให้ผู้ช่วยทนายความมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการอบรม วิธีการฝึกอบรมโดยทั่วไปจึงใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม โดยมีการบรรยายนำโดยวิทยากรกระบวนการ หรือ วิทยากรจากภายนอก เพื่อให้ข้อมูลในแง่หลักสิทธิมนุษยชนหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากนั้นวิทยากรกระบวนการจะให้การสัมมนากลุ่มย่อย โดยการให้กลุ่มย่อยได้ศึกษากรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ได้ฟังการบรรยาย แล้ววิเคราะห์ว่ากรณีศึกษาเรื่องนั้นเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามหลักการใดหรือกฎหมายฉบับใด

การใช้รูปแบบดังกล่าว สามารถช่วยให้ผู้ช่วยทนายความมีส่วนร่วมคิดต่อปัญหาที่ได้รับ และนำเสนอผลการสัมมนากลุ่มย่อยต่อที่ประชุมเพื่อวิทยากรกระบวนการ จะเป็นผู้เติมข้อกฎหมายหรือหลักสิทธิมนุษยชนให้ทราบ

ขั้นตอนสุดท้าย คือ การเปิดโอกาสให้มีการซักถาม แลกเปลี่ยนกัน อย่างกว้างขวาง ในระหว่างวิทยากรและผู้ช่วยทนายความ

(ตัวอย่างการจัดตารางการฝึกอบรม)
ขั้นตอนการฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความ สำหรับวิทยากร
(ใช้เวลา 3 วัน)

วันที่หนึ่ง	เห็นเรื่อง มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศด้านแรงงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน มาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่จะเกี่ยวข้องกับปัญหาที่แรงงานข้ามชาติประสบอยู่
8.00	ลงทะเบียน
9.30	เปิดการอบรม - วัตถุประสงค์การฝึกอบรม - กล่าวเปิดงาน โดย หัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัด - กล่าวต้อนรับโดย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) และผู้อำนวยการแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) - แนะนำเนื้อหา วิธีการ และกระบวนการฝึกอบรม
10.00	พัก น้ำชา
10.15 - 12.00	กิจกรรมที่ 1 สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (3 ชม.) วัตถุประสงค์ สร้างความตื่นตัวและกระตุ้นให้ผู้ช่วยทนายความเข้าใจหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน เนื้อหา มี 3 เรื่อง 1. สิทธิมนุษยชน คืออะไร ใช้รูปแบบ การมีส่วนร่วม โดยแจกกระดาษกิจกรรม 1 แผ่น มีรูปวงกลมเล็ก 6 วง ให้ผู้ช่วยทนายความเขียนสิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับในฐานะมนุษย์ ลงในวงกลม 6 อย่าง
12.00	พัก เที่ยง
13.00	2. ศักดิ์ศรีของมนุษย์ ใช้พาวเวอร์ พอยท์ และกิจกรรมกลุ่มและบรรยาย
14.00	3. ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ ใช้กิจกรรมกลุ่ม แจกใบกิจกรรม 4 กลุ่ม และบรรยาย (60 นาที)
15.00	พัก น้ำชา
15.15	บรรยาย อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 8 ฉบับ ที่ประเทศไทยรับรอง
15.45	- กฎหมายไทยกับแรงงานข้ามชาติ - หลักการพื้นฐานว่าด้วยสิทธิเสรีภาพของประชาชน - กลไกกระบวนการยุติธรรมต่างๆ
16.30	จบวันแรก
วันที่สอง	แรงงานข้ามชาติกับกฎหมายไทย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องปัญหาที่แรงงานและครอบครัวประสบอยู่ และการสอบข้อเท็จจริงและการให้คำแนะนำ เบื้องต้นแก่แรงงาน
8.30	สรุปวันแรก
9.00	กิจกรรมที่ 2 แรงงานข้ามชาติกับกฎหมายไทย วัตถุประสงค์ เพิ่มเดิมความเข้าใจให้ผู้ช่วยทนายความ ว่า แรงงานข้ามชาติ ในฐานะเป็นมนุษย์มีสองสถานะ คือ เป็นผู้ใช้แรงงาน และ ผู้เช่าเมืองโดยผิดกฎหมาย กฎหมายไทยคุ้มครองทั้ง 2 สถานะนี้ไว้อย่างไร และสอดคล้องกับ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไร เนื้อหา ประกอบด้วย สิทธิด้านแรงงาน ตามกฎหมายไทย 4 ฉบับ

พรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518

พรบ.ประกันสังคม 2533 พรบ.เงินทดแทน 2537

ขั้นตอน/วิธีการ 1. แบ่งผู้ช่วยทนายความ เป็น 3 กลุ่ม วิทยากรมอบงานให้กลุ่ม ระดมความเห็นว่าเป็นฐานะคนงานในโรงงาน ตั้งแต่ก่อนเข้าเป็นคนงานในโรงงาน ชีวิตการทำงานแต่ละวันจนปัจจุบันมีสภาพชีวิตอย่างไร สภาพในโรงงาน การพัก การจ่าย ค่าจ้าง ลา ฯลฯ

- 10.30 พัก น้ำชา
- 10.45 วิทยากร บรรยายเชื่อมโยง ให้เห็นว่า วิถีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ นั้น สอดคล้องหรือขัดแย้งกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4 ฉบับ อย่างไร (ต่อ)
- 12.00 พัก อาหารเที่ยง
- 13.00 กฎหมายอื่น ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
กฎหมายอาญา สิทธิผู้ต้องหา สิทธิผู้เสียหาย
การรับเงินทดแทนและชดเชยในคดีอาญา
การเรียกค่าเสียหายในมูลละเมิด
- 15.00 พัก น้ำชา
- 15.15 การสอบข้อเท็จจริง การรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้น และการจัดทำหนังสือร้องเรียน
วิธีการ แบ่งกลุ่มย่อย มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาร้องเรียน กลุ่มละ 1 กรณี ให้กลุ่ม
บันทึกข้อเท็จจริง
- 16.00 พิจารณา ตรวจสอบบันทึกข้อเท็จจริง
- 16.30 จบวันที่ สอง

วันที่สาม กิจกรรมที่ 3 เน้นเรื่องการเข้าถึงความยุติธรรม โดยใช้กลไกต่างๆ ในทางปฏิบัติ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

- 8.30 สรุปรุ่นที่ สอง
- 9.00 กลไกคุ้มครองแรงงาน
การร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
โดยนายศรีสุพรรณ วงศ์ประทุม
การร้องเรียนสำนักงานประกันสังคม กรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยคุณวิวัฒน์ พิมมะรัตน์
- 10.30 พักน้ำชา
- 10.45 สัมมนากลุ่มย่อย จากที่ได้รับฟัง การบรรยาย ให้ผู้ช่วยทนายความ เขียนร่างหนังสือร้องเรียน โดยนำกรณีที่ได้
ได้ตรวจสอบ เมื่อวันที่สองเป็นตัวอย่าง
- ร้องหน่วยงาน/หน่วยราชการใด
 - ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างไร
 - อ้างกฎหมายใด
 - ขอให้หน่วยงานช่วยเหลืออย่างไร
- 12.00 พักเที่ยง
- 13.30 นำเสนอรายงาน หนังสือร้องเรียน โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมวิจารณ์และวิทยากรสรุปเสนอแนะ
- 15.45 ประเมินผลการอบรม
- 16.00 ปิดการฝึกอบรม

บทที่ 2 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ : สภาพ ปัญหา ผลกระทบ และแนวโน้ม

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความได้เข้าใจอย่างเป็นภาววิสัย (Objectivity) ว่าแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ตนจะต้องเข้าไปส่งเสริมและปกป้องสิทธิเป็นใคร สาเหตุของการเกิดแรงงานข้ามชาติ ลักษณะของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ความสำคัญและจำเป็นของแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจไทย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความใช้เป็นข้อมูลในการให้การศึกษาแก่แรงงาน ให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของตนและสามารถอธิบายต่อผู้อื่นให้ยอมรับความสำคัญของแรงงานข้ามชาติได้

กระบวนการฝึกอบรม

ใช้วิธีการบรรยายโดยวิทยากรกระบวนการหรือ นักวิชาการ เพื่อชี้ให้เห็นว่า การเกิดการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติ มีที่มาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่นักลงทุนจากต่างชาติ ต้องการผลิตสินค้า โดยต้นทุนต่ำ ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจมาก จำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก ในหลายกิจการ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม แรงงานข้ามชาติจึงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานของไทย รัฐบาลจึงมีนโยบายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ในประเทศได้ โดยมีการต่ออายุทุกปี มาตั้งแต่ปี 2538

1. ใครคือแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers) คือ “ผู้ที่ได้รับการว่าจ้าง ที่เคยได้รับการว่าจ้างแล้วหรือได้รับการว่าจ้างอยู่แล้ว ในกิจการที่มีค่าตอบแทน ในประเทศที่ผู้นั้นไม่ได้เป็นผู้มีสัญชาติอยู่” (อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติทุกคนและครอบครัว มาตรา 2)

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานที่มีสัญชาติหนึ่ง ที่เคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งที่ไม่ได้มีสัญชาติ เพื่อหาโอกาสที่ดีกว่าในทางเศรษฐกิจ โดยทำงานในเป็นลูกจ้าง เป็นผู้รับจ้างรายย่อย หรือประกอบอาชีพเอง เล็ก ๆ น้อย ๆ และหมายรวมถึงคนไร้สัญชาติที่ทำงานเป็นลูกจ้าง หรือผู้รับจ้างในประเทศหนึ่ง ๆ ด้วย

กล่าวสำหรับคู่มือนี้ จะเน้นเป้าหมายที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย โดยเฉพาะประเทศพม่า ที่ทางการไทยเรียกว่า “แรงงานต่างด้าว” ซึ่งส่วนใหญ่เข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย

2 การเคลื่อนย้ายแรงงานและการเคลื่อนย้ายทุนในยุคเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์

ตลอดระยะเวลาหลายพันปีของการพัฒนาสังคมของมนุษยชาติ เทคโนโลยีและแบบวิถีการผลิต เป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่ก่อให้เกิดรูปแบบและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ที่เป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงส่วนอื่น ๆ ของสังคม การปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในยุโรป และต่อมาได้แพร่ขยายไปสู่อเมริกาเหนือในช่วงศตวรรษที่ 17-18 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างขนานใหญ่ ไม่ใช่เฉพาะแต่ในยุโรปและอเมริกาเท่านั้น แต่เป็นพลวัตที่ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก ทั้งในปริมาตรทางเศรษฐกิจ ที่การผลิตแบบอุตสาหกรรมเพื่อการตลาด ได้เข้าแทนที่การผลิตแบบการเกษตรและ

หัตถกรรมเพื่อยังชีพ ระบบเศรษฐกิจดังกล่าวได้ก่อให้เกิดผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างจำนวนมาก ที่ทำงานอยู่ในภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การบริการ และการเกษตรกรรม

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 การแข่งขันระหว่างประเทศอุตสาหกรรมเก่า มีอังกฤษและฝรั่งเศสเป็นผู้นำ กับประเทศอุตสาหกรรมใหม่ที่มีเยอรมันและญี่ปุ่นเป็นผู้นำ เพื่อที่จะแย่งชิงแหล่งวัตถุดิบและตลาดระบายสินค้าอุตสาหกรรม นำไปสู่การกีดกันทางการค้าและการปิดกั้นตลาดโดยประเทศอุตสาหกรรมเก่าที่เป็นเจ้าอาณานิคม นี่เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดมหาสงครามโลกถึงสองครั้ง ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 หลังจากสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลง ประเทศเจ้าอาณานิคมจำยอมให้อาณานิคมเป็นอิสระ แต่เพื่อที่จะคงอิทธิพลทางเศรษฐกิจของตนไว้ต่อไป ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือเจ้าอาณานิคมเดิม โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรป ได้เสนอและผลักดันแนวคิดระบบเศรษฐกิจเสรีขึ้น เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ เปิดเสรีทางการค้า และจากการเจรจา ระหว่างประเทศแบบพหุภาคีหลายครั้ง ในที่สุดก็นำไปสู่การทำ ข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศ และจัดตั้งองค์การการค้าโลก หรือ **World Trade Organization (WTO)** ขึ้นเพื่อดูแลให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตามข้อตกลงการค้าเสรีดังกล่าว

เศรษฐกิจแบบตลาดเสรี ไม่มีผลเฉพาะการกระจายสินค้าเข้าสู่ตลาดเสรีเท่านั้น แต่มีผลทำให้เกิดการขยายตัวและโยกย้ายการลงทุนจากประเทศอุตสาหกรรม ไปสู่ประเทศที่กำลังพัฒนา เพื่อให้สถานประกอบการอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ ใกล้ตลาด และที่สำคัญคือ ใกล้แรงงานซึ่งได้ถูกทำให้กลายเป็นสินค้านำเข้าในตลาดแรงงาน มีบริษัทข้ามชาติเกิดขึ้นจำนวนมาก ที่ทำให้ระบบทุนนิยมครอบงำระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆทั่วโลก เกิดเป็นสิ่งที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” หรือ **Globalization** หรือทุนนิยมครอบงำโลกขึ้น โดยโลกาภิวัตน์ของระบบการค้าเสรีได้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้เป็นไป ตามแนวทางดังนี้

1. เปิดเสรีด้านการลงทุนและการเงิน (Liberalization)
2. ลดการควบคุม หรือกำกับดูแลเศรษฐกิจโดยรัฐ (Deregulation)
3. แปรรูปรัฐวิสาหกิจ หรือถ่ายโอนกิจการของรัฐ หรือภาคสาธารณะสู่เอกชน (Privatization)

ถึงแม้โลกจะแปรเปลี่ยนไปอยู่ใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทำให้ทั้งโลกตกอยู่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจเดียวกันแบบทุนนิยม แต่ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศต่างๆยังเหลื่อมล้ำกันอย่างมาก และมีแนวโน้มที่ความเหลื่อมล้ำนี้จะเพิ่มขึ้นทุกที มีประเทศจำนวนน้อยที่มั่งคั่งอย่างที่สุดอยู่ในยุโรปและอเมริกาเหนือ แต่ในขณะเดียวกันก็มีประเทศจำนวนมากที่ยากจนอย่างที่สุดเช่นกันซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในแอฟริกา ลาตินอเมริกา และเอเชีย

กล่าวสำหรับด้านแรงงานนั้น แม้ในระบบโลกาภิวัตน์ของทุนนิยมครอบงำ จะมีการเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี แต่แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของระบบทุนนิยม ก็ยังไม่สามารถเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในตลาดแรงงานได้ มีความพยายามสร้างตลาดแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นตลาดเดี่ยวเช่นเดียวกับตลาดทุนเช่นกัน แต่ก็ยังจำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะในระดับภูมิภาคหรืออนุภูมิภาคเท่านั้น เช่นในกรอบของตลาดร่วมยุโรป เป็นต้น

ความไม่เสมอภาคของการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ มิใช่เพียงความแตกต่างระหว่างประเทศที่มั่งมี กับประเทศที่ยากจนเท่านั้น ในประเทศที่มั่งมีเอง แม้การผลิตและการบริการจะใช้เทคโนโลยีระดับสูงที่ต้องการแรงงานมีฝีมือหรือมีความรู้สูง แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการแรงงานที่มีทักษะและความรู้ต่ำราคาถูกจำนวนมากเพื่อทำงานที่พลเมืองในประเทศของตนไม่ทำ ทำให้เกิดการหลั่งไหลหรือเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศยากจนที่มีแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจำนวนมากไปสู่ประเทศที่ร่ำรวยกว่า โดยแรงงานราคาแพงที่มีทักษะและเทคโนโลยีสูง สามารถเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งได้อย่างเสรี แต่แรงงานไร้ฝีมือราคาถูกส่วนใหญ่ยังถูกจำกัดการเคลื่อนไหว ทำให้ต้องเคลื่อนย้ายไปประเทศอื่นอย่างผิดกฎหมาย หรือกึ่งผิดกฎหมาย

3. แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ประเทศในกลุ่มอาเซียน (ASEAN) อีกสองสามประเทศคือ ไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนด้วยกัน ประกอบกับการเติบโตของจำนวนประชากรมีอัตราไม่ทันการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชาและพม่า จำนวนมากจึงหลั่งไหลเข้าไปทำงานในประเทศกลุ่มแรก

สำหรับประเทศไทยเองมีแรงงานจากประเทศลาว กัมพูชา และพม่า เข้ามาทำงานเกือบสองล้านคน ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมด เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย โดยแรงงานเหล่านั้นเข้าไปทำงานอยู่ในภาคการผลิตที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมเกี่ยวกับประมงและอาหารทะเล สิ่งทอ และตัดเย็บเสื้อผ้า งานก่อสร้าง การเกษตรและคนรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ดังนั้นแรงงานเหล่านี้ จึงกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ที่มีอุตสาหกรรมเหล่านั้น ได้แก่กิจการประมงและโรงงานแปรรูปอาหารทะเลบริเวณชายทะเลและปากแม่น้ำต่าง ๆ เช่น สมุทรสาคร นครปฐม สมุทรสงคราม ระนอง สุราษฎร์ธานี สงขลา และปัตตานี พื้นที่ที่มีการเกษตรเพื่อการตลาด เช่น นครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี ตาก เชียงใหม่ เชียงราย และสวนยางพาราในจังหวัดภาคใต้ เป็นต้น

แรงงานราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้าน มีความจำเป็นต่อเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ขณะที่โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศยังประกอบด้วยอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก แรงงานราคาถูกทำให้สินค้าของไทยในตลาดโลกยังมีราคาที่สามารถแข่งขันกับสินค้าที่ผลิตจากประเทศอื่น ๆ ได้ และทำให้คนไทยยังสามารถบริโภคสินค้าในราคาถูกได้ต่อไป นอกจากนี้ยังแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากจำนวนประชากรของไทยเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ทำให้ภาคการผลิตที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ยังคงเติบโตต่อไปได้ เช่นด้านกาเกษตร การประมงและอาหารทะเล สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น จากถ้อยแถลงของสภาอุตสาหกรรม แม้ในภาวะที่ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียง 4-5 % เช่น ในช่วงปี 2550 ประเทศไทยก็ยังคงมีความต้องการแรงงานราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้นอีกปีละไม่น้อยกว่า 400,000 คน มีผู้ประเมินว่าในช่วงปี 2538-2548 แรงงานข้ามชาติได้สร้างประโยชน์ที่แท้จริงทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทยแล้วโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 0.023 ของรายได้ประชาชาติ หรือประมาณ 760 ล้านบาทต่อปี (โลกาภิวัตน์กับผลกระทบต่อแรงงานไทย โดย พิริยะ ผลพิรุฬห์)

ตารางแสดงจำนวนคนงานต่างด้าวในประเทศไทย 2538-2549

Foreign Workers in Thailand, 1995-2006

	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	รวม	จดทะเบียน%
1995	293,652	406,348	700,000	42%
1996	293,652	424,037	717,689	41%
1997	90,911	870,556	961,467	9%
1998	99,974	886,915	986,889	10%
1999	99,956	563,820	663,776	15%
2000	568,249	281,751	850,000	67%
2001	409,339	558,910	968,249	42%
2002	288,780	711,220	1,000,000	29%
2003	849,552	149,848	999,400	85%
2004	705,293	807,294	1,512,587	47%
2005	668,576	1,104,773	1,773,349	38%
2006	460,014	1,339,986	1,800,000	26%

ที่มา: กระทรวงแรงงาน ,มีแรงงานต่างด้าว 53,202 คน จดทะเบียนภายใต้ MOU ในปี 2006; ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว

ผลกระทบต่อสังคมไทย การที่มีแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยจำนวนมากย่อมมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งในด้านบวกที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญ แต่ก็มีผลด้านลบตามมาเช่นกัน ภาษาและวัฒนธรรมบางอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชุมชนไทยและชุมชนแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งอคติทางเชื้อชาติ ประกอบกับมายาคติทางประวัติศาสตร์ที่ยังฝังแน่นในหมู่คนไทย ทำให้ความขัดแย้งมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น แต่ถึงกระนั้นการที่แรงงานกับประชากรไทยมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่ไม่ต่างกันมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาทเช่นเดียวกัน ทำให้ปัญหาต่างๆไม่ลุกลามไปมากนัก

เพื่อที่จะลดผลกระทบในด้านลบ รัฐบาลไทยได้พยายามจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ขึ้น โดยการกำหนดนโยบายที่สำคัญ ที่ทำให้แรงงานจำนวนสองล้านคนนั้นเข้ามาอยู่ในระบบ ได้แก่การจัดทำข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้าน (MOU) เพื่อพิสูจน์สัญชาติของแรงงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย และให้นำแรงงานเข้ามาทำงานโดยช่องทางที่ถูกกฎหมาย นโยบายดังกล่าวมีความคืบหน้าในทางปฏิบัติกับประเทศลาว และกัมพูชา แต่ยังมีล้นเหลือกับประเทศพม่า ซึ่งเป็นประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติกว่า 80 % ที่ทำงานในประเทศไทย ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงใช้นโยบายชั่วคราวคือ การเปิดโอกาสให้แรงงานสัญชาติพม่าที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายลงทะเบียน โดยกระทรวงมหาดไทยจดทะเบียนรับรองสถานะบุคคลให้เป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้าเมืองไทยผิดกฎหมายแต่รอการส่งกลับ (ทร. 38/1) และในขณะที่รอการส่งกลับนั้นก็ให้กรมการจัดหางานออกใบอนุญาตทำงานให้เป็นการชั่วคราว เป็นปีๆไป

ปัญหาในลักษณะปัจจุบันเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จะยังคงมีอยู่ต่อไปในระยะหลายปีข้างหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งตราบไคที่สถานการณ์การเมืองในพม่า ซึ่งเป็นประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติยังไม่คลี่คลาย ประเทศไทยยังคงต้องใช้มาตรการเฉพาะหน้าเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ในขณะนี้ต่อไป แต่จะต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลมากยิ่งขึ้นบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงาน

บทที่ 3 ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จุดมุ่งหมาย เพื่อต้องการให้ผู้ช่วยทนายความเข้าใจภาพรวมเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ สภาพและปัญหาที่แรงงานข้ามชาติและครอบครัวประสบอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการละเมิดสิทธิมนุษยชน และสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงาน

กระบวนการฝึกอบรม แบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนแรก แบ่งผู้ช่วยทนายความเป็น 3 กลุ่มๆ กลุ่มละ 5-6 คน โดยให้แต่ละกลุ่มมีแรงงานข้ามชาติมาเล่าประสบการณ์และปัญหา ตั้งแต่ว่า ทำไมจึงเข้ามาประเทศไทย เมื่อเข้ามาแล้วพบปัญหาอย่างไร (กรณีที่ผู้ช่วยทนายความเป็นคนไทย) หรือ กรณีที่ผู้ช่วยทนายความเป็แรงงานข้ามชาติ ให้กลุ่มแลกเปลี่ยนกันว่า ทำไมจึงเข้ามาในประเทศไทย ได้ผ่านกระบวนการอย่างไร ผ่านนายหน้า ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหรือไม่ ผ่านมาได้อย่างไร จนกระทั่งเข้าทำงานเป็นคนงานทำงานวันละกี่ชั่วโมง มีการทำล่วงเวลาหรือไม่ สภาพการทำงาน เวลาพัก วันหยุด การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ
2. ส่งผู้แทนกลุ่มออกมารายงาน
3. วิทยากรประมวลขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน หรือ มีประเด็นร่วมกันของทุกกลุ่ม เพื่อแจกแจงให้เห็นว่าทุกขั้นตอนของการเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติ ล้วนเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และกฎหมายไทย ซึ่งผู้ช่วยทนายความจะได้เรียนรู้หลักการสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงานและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

1.สถานทางกฎหมาย และผลกระทบ

พรบ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

มาตรา 11 บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เมื่อพิจารณาสถานะทางกฎหมาย ตาม พรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แล้ว อาจแบ่งแรงงานข้ามชาติได้เป็นสองกลุ่มคือ

1.1 ประเภท เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งแยกได้อีกเป็นสองกลุ่มคือ

1.1 กลุ่มแรก ไม่ได้จดทะเบียนสถานะบุคคล และไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นประเภทผิดกฎหมาย

1.2 กลุ่มที่สอง ได้จดทะเบียนสถานะบุคคลตาม ทร.38/1 ที่ออกให้โดยกระทรวงมหาดไทย และส่วนใหญ่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานเป็นปีๆไป ได้เพื่อรอการส่งกลับ ซึ่งอาจเรียกได้ว่า กึ่งผิดกฎหมาย โดยสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จะถือบัตรที่มีข้อมูลสถานะบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานในใบเดียวกัน

ผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่สองนี้ บางคนเป็นเพียงผู้ติดตาม จึงไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน แต่มีฐานข้อมูลสถานะบุคคลตาม ทร.38/1

หนึ่ง ยังมีแรงงานหญิงและเด็กอีกกลุ่มหนึ่งที่ตามกฎหมายไทยถือว่าเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ กลุ่มนี้จะได้รับสถานะและการปฏิบัติที่พิเศษแตกต่างจากสองกลุ่มดังกล่าว

1.2 ประเภทเข้าเมืองและทำงานโดยถูกกฎหมาย ตามบันทึกข้อตกลงระหว่าง ประเทศไทยกับประเทศลาว และประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก (ประมาณ 50,000 คน) เนื่องจากบันทึกข้อตกลงระหว่างไทยกับพม่า แม้จะได้ลงนามกันแล้ว แต่ยังไม่ีผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง

2 แรงงานและครอบครัวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

พรบ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

มาตรา 54 : คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา 54 วรรคสาม : ในกรณีที่มีคำสั่งให้ส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ในระหว่างรอการส่งกลับ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจอนุญาตให้ไปพักอาศัยอยู่ ณ ที่ใด โดยคนต่างด้าวนั้นต้องมาพบพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยต้องมีประกัน หรือมีทั้งประกันและหลักประกันก็ได้ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะกักตัวคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ ณ สถานที่ใด เป็นเวลานานเท่าใดตามความจำเป็นก็ได้ ค่าใช้จ่ายในการกักตัวนี้ให้คนต่างด้าวผู้นั้นเป็นผู้เสีย

2.1 แรงงานข้ามชาติประเภท 1.1 และครอบครัว คือกลุ่มที่เป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (ตาม พรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522) หรือ “แรงงานต่างชาติดังเข้าเมืองผิดกฎหมาย” (มติ ครม. 2539) และไม่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทย แรงงานเหล่านี้ ถ้าหากถูกเจ้าหน้าที่จับกุมแล้ว ก็จะต้องถูกดำเนินคดีในข้อหาเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตาม พรบ.คนเข้าเมือง ซึ่งศาลมักจะลงโทษด้วยการปรับ เมื่อเสียค่าปรับ หรือถูกขังแทนค่าปรับแล้ว ทางเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองก็ต้องส่งบุคคลเหล่านี้กลับออกไปนอประเทศ

ปัญหาที่แรงงานประเภทนี้ ซึ่งในปี 2550 คาดว่ามีมากถึง 1.5 ล้านคน ประสบคือ

- 1 ต้องตกอยู่ภายใต้สภาวะของการกีดกันเนื่องจากต้องอยู่อย่างหลบๆซ่อนๆ ไร้ความมั่นคง ตกอยู่ใต้การคุ้มครองหรืออิทธิพลของเครือข่ายการค้ามนุษย์ และเจ้าหน้าที่ที่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางมิชอบ
- 2 เมื่อตกเป็นเหยื่อของการละเมิดสิทธิ การกระทำที่ผิดกฎหมาย และการเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่กล้าที่จะเข้ารับการคุ้มครองหรือเยียวยาจากหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากกลัวถูกจับกุมดำเนินคดีและส่งกลับ
- 3 ไม่สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณะเช่น การรักษาพยาบาล โดยได้รับบนพื้นฐานของมนุษยธรรมเท่านั้น ฯลฯ
- 4 ไม่สามารถเข้าถึงการจดทะเบียนประเภทต่างๆ ได้ เช่น บุตรที่เกิดมาไม่ได้รับสูติบัตร จดทะเบียนสมรสไม่ได้

2.2 แรงงานข้ามชาติประเภท 1.2 และครอบครัว คือกลุ่มที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศได้ชั่วคราว โดยขึ้นทะเบียนไว้เพื่อรอการส่งกลับ ตาม พรบ.คนเข้าเมือง 2522 มาตรา 17 และมีใบอนุญาตให้ทำงานบางประเภทที่ออกให้โดยกรมการจัดหางาน (ตาม พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 12)ได้ โดยเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดเป็นปีๆไป ปัญหาที่แรงงานประเภทนี้และครอบครัวประสบคือ

- 1 ยังมีสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

- 2 หากถูกเพิกถอนการผ่อนผัน ก็จะต้องถูกส่งตัวออกนอกประเทศทันที
- 3 ถูกจำกัดสิทธิในการเดินทางออกนอกพื้นที่
- 4 ยังไม่สามารถเข้าถึงการจดทะเบียนบางประเภทได้ เช่นทะเบียนสมรส และใบขับขี่ เป็นต้น
- 5 แม้ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานแต่หากนายจ้างเพิกถอนใบอนุญาต แรงงานจะต้องหางานใหม่โดยเร็ว ประกอบกับเงื่อนไขที่ว่าหากไม่สามารถหานายจ้างได้ จะต้องถูกส่งกลับ ทำให้แรงงานตกเป็นเหยื่อของการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

พรบ. คนเข้าเมือง พ.ศ.2522

มาตรา 17: ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใด หรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีใดๆก็ได้

พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

มาตรา 12 : คนต่างด้าวดังต่อไปนี้นี้จะทำงานใดได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศดังกล่าวรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ก็ได้ตามที่เห็นควร

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

คนต่างด้าวจะทำงานใดที่รัฐมนตรีกำหนดตามวรรคหนึ่งได้ ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

2. การคุ้มครองแรงงาน แม้ตามกฎหมายคนเข้าเมือง แรงงานข้ามชาติจะมีฐานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตาม **พรบ. คุ้มครองแรงงาน 2541** เช่นเดียวกับลูกจ้างไทยทุกประการ ในเรื่องค่าจ้าง เวลาพัก วันหยุด ค่าชดเชย ฯลฯ ซึ่งลูกจ้างที่ถูกละเมิดสามารถร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ แต่ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร มีนโยบายและการปฏิบัติของหน่วยราชการและข้าราชการที่มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ ทั้งๆที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะทำได้ เช่นคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดหลายแห่ง ที่ออกคำสั่งห้ามแรงงานข้ามชาติใช้โทรศัพท์มือถือ ห้ามชุมนุมกันเกินกว่า 5 คน และห้ามจัดงานด้านวัฒนธรรม เป็นต้น

3.การจัดตั้งสหภาพแรงงานและการต่อรองกับนายจ้าง สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ระบุไว้ใน **พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้อง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานดจ้าง องค์กรนายจ้างและองค์กรสหภาพแรงงาน รวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ปัญหาที่แรงงานข้ามชาติประสบเกี่ยวกับสิทธิด้านนี้คือ นอกจากจะไม่มีสิทธิเป็นผู้ก่อตั้ง กรรมการ หรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ในทางปฏิบัติโอกาสที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้วเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดและอุปสรรคต่างๆ เช่นขาดความรู้ ความตื่นตัวในเรื่องสิทธิดังกล่าว ขาดความมั่นใจและไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ทำให้นายจ้างมีอำนาจเหนือแรงงานข้ามชาติ เป็นอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้แม้มีสิทธิ แต่ก็ไม่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้

4.เงินทดแทน พรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย เสียชีวิต และสูญหาย เนื่องจากการทำงาน มีสิทธิที่จะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างระหว่างการรักษาและฟื้นฟูสุขภาพ ค่าปลงศพ กรณีเสียชีวิต และค่าทดแทนในกรณีสูญเสียชีวิต พิการ ตาย หรือสูญหาย รวมทั้งให้มีการจัดตั้ง **กองทุนเงินทดแทน** จากเงินสมทบที่นายจ้างเพื่อจ่ายเงินทดแทนต่างๆให้แก่ลูกจ้างจ่าย เป็นการเฉลี่ยความเสี่ยงและภาระของนายจ้าง แต่แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทั้งที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้และไม่ได้ขึ้นทะเบียน แม้จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง แต่ไม่สามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนได้ เนื่องจากติดขัดที่ระเบียบภายในของกระทรวงแรงงานเอง

5.การประกันสังคมให้แรงงาน สำหรับระบบการประกันสังคม ซึ่งได้สร้างขึ้นตาม **พรบ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533** โดยจัดตั้งเป็นกองทุนประกันสังคม จากเงินที่หักจากนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อประกันความมั่นคงในชีวิตแก่ลูกจ้าง ในเรื่อง ค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยนอกงาน เงินช่วยเหลือครอบครัว การประกันการว่างงาน และชราภาพ เป็นต้นนั้น แม้ตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติจะมีสิทธิที่จะเข้าไปอยู่ในระบบของการประกันสังคม แต่รัฐบาลยังไม่มียุทธศาสตร์เปิดกว้างสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทั้งสองประเภท

6. การเข้าถึงศาลแรงงาน ตาม**พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522** กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานในจังหวัด หรือภูมิภาคที่มีลูกจ้างจำนวนมาก ให้เป็นศาลชั้นต้น เพื่อพิจารณาคดีแรงงาน ทั้งคดีเกี่ยวกับสัญญาจ้าง การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ เงินทดแทน และ ประกันสังคม ซึ่งหากคู่ความไม่พอใจการตัดสินของศาลแรงงาน ก็สามารถอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาได้

แม้ตามกฎหมาย แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะเข้าถึงศาลแรงงาน แต่แรงงานข้ามชาติ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและการใช้กลไกของศาลยุติธรรม และสถานะที่เป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทำให้มีความมั่นใจว่าหากตนใช้สิทธิทางศาลแล้ว จะส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัวอย่างไร เช่นอาจถูกส่งตัวกลับประเทศ หรือหางานทำอีกไม่ได้ สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการที่แรงงานข้ามชาติจะเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ จึงทำให้ลูกจ้างเอารัดเอาเปรียบ

7.การคุ้มครองสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานและครอบครัว
แรงงานข้ามชาติทุกคน ไม่ว่าจะเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย หรือโดยผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะขึ้นทะเบียนแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็หญิงหรือชาย หรือเด็กหรือผู้ใหญ่ และไม่ว่าจะมีชาติ กำเนิด ภาษา ศาสนาหรือสัญชาติใดๆ ย่อมได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินเช่นเดียวกับคนไทย โดยทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกันกับคนไทย ทั้งทางแพ่งและทางอาญา ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา หรือ ประมวลกฎหมายแพ่ง และกฎหมายอื่นๆ แต่หากแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นละเมิดกฎหมาย ก็ต้องรับผิดชอบทั้งในทางแพ่งและทางอาญา เช่นเดียวกับคนไทยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม หรือการกระทำผิดทางแพ่ง มักไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเต็มที่เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้กระทำผิดเป็นเจ้าหน้าที่ หรือผู้มีอิทธิพล เหยื่อของการกระทำผิดอาญาที่เป็นแรงงานข้ามชาติ มักยุติคดีโดยจ่ายอ้อมรับเงินชดเชยความเสียหายจากผู้กระทำผิดในจำนวนเพียงเล็กน้อย แม้ในคดีความผิดร้ายแรงเช่น คดีที่แรงงานถูกฆ่า ซึ่งเป็นการยุติคดีอย่างผิดกฎหมาย โดยที่ผู้กระทำผิดยังคงลอยนวลต่อไป แต่เจ้าหน้าที่ก็ยินยอม หรือเป็นคนกลางที่ทำให้เกิดการประนีประนอมดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องภาษา ความเกรงกลัวเจ้าหน้าที่ ทำให้แรงงานที่ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมไม่กล้าร้องเรียนเจ้าหน้าที่ หรือนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาล

8.สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของแรงงานข้ามชาติและครอบครัว
ตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ปี 2509 ที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกตั้งแต่ปี 2540 คนทุกคนมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับรองไว้ในกติการะหว่างประเทศ เช่น สิทธิ

ในการแสดงความคิดเห็น รวมกลุ่ม การชุมนุม การที่จะไม่ถูกรบกวน การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ฯลฯ แต่เนื่องจากสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือการที่เป็นคนต่างชาติดังกล่าวอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตทำงานและถูกส่งกลับได้โดยง่าย ทั้งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ หมวดว่าด้วยสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย ก็ถูกตีความว่าไม่ครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติ ทำให้การใช้สิทธิดังกล่าวของแรงงานข้ามชาติ มีความไม่แน่นอนโดยขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลแต่ละชุด หรือเจ้าหน้าที่รัฐในแต่ละท้องที่ โดยในระยะสิบปีที่ผ่านมา มีตัวอย่างจำนวนมาก ที่แรงงานสัญชาติพม่า ที่ชุมนุมประท้วง เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลทหารพม่า ถูกจับกุมและส่งกลับไปตามแนวชายแดน ไทย-พม่า รวมทั้งการที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หลายจังหวัดได้ออกแนวปฏิบัติ หรือคำสั่งที่จำกัดสิทธิเสรีภาพของแรงงานโดยปราศจากเหตุผลและความชอบด้วยกฎหมาย

9. การเข้าถึงบริการสาธารณะ และการบริการทางการแพทย์

สำหรับการสาธารณสุขและบริการทางการแพทย์ นั้น แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ไม่อยู่ในระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) แต่แรงงานที่มีใบอนุญาตทำงาน และครบครัน (ในบางท้องที่) สามารถรับบริการสาธารณสุขได้โดยเสียเงินเข้าไปสู่ระบบประกันสุขภาพ แต่สำหรับแรงงานผิดกฎหมายที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน สามารถรับบริการทางด้านบริการทางการแพทย์จากสถานบริการของรัฐ เฉพาะบนพื้นฐานของการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมเท่านั้น

10. การเข้าถึงการศึกษา

ตามกฎหมายและโดยการปฏิบัติ โดยทั่วไปแล้ว แรงงานข้ามชาติ เช่นเดียวกับผู้ไร้สัญชาติต่างๆ สามารถเข้ารับการศึกษาศึกษาจากสถานศึกษาของรัฐได้ รวมทั้งได้รับใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกับคนไทยตามมติของ ครม. และระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเด็กทุกคนที่อยู่ในประเทศไทย มีสิทธิเข้ารับการศึกษาระดับพื้นฐาน แต่ปัญหาในทางปฏิบัติคือ โรงเรียนของรัฐบาล ไม่มีการเรียนภาษาและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ ทั้งที่กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเปิดโอกาสให้แต่ละโรงเรียนจัดหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้

11. สิทธิขั้นพื้นฐานในทรัพย์สิน (สังหาริมทรัพย์) กรรมสิทธิ์ และสิทธิครอบครอง

แรงงานข้ามชาติแม้จะเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก็สามารถเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินต่างๆได้ตามกฎหมาย ได้แก่สังหาริมทรัพย์ทุกชนิด สำหรับรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ แม้ทางราชการจะไม่ยอมให้ใส่ชื่อแรงงานไว้ในทะเบียนก็ตาม แต่หากแรงงานซื้อ หรือรับให้ รถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์มา ก็ถือว่าเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์โดยชอบด้วยกฎหมาย ได้ ดังนั้นใครก็ตาม แม้แต่เจ้าหน้าที่รัฐ ไม่มีอำนาจที่จะยึด หรือเอาไป ซึ่งทรัพย์สินดังกล่าวจากแรงงานข้ามชาติได้โดยพลการ

12. การเข้าถึงความยุติธรรม และการเยียวยา

โดยทั่วไป แรงงานข้ามชาติทุกประเภท ตามกฎหมายแล้วมีสิทธิเข้าถึงความยุติธรรม และมีสิทธิได้รับการเยียวยา เมื่อตกเป็นเหยื่อของการละเมิดสิทธิได้เช่นเดียวกับคนไทย เช่น สามารถร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ครบตามที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งอย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หากเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญา สามารถร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน หรือเป็นโจทก์ในการฟ้องคดีต่อศาล หากไม่มีทนายความในการต่อสู้คดี มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากทนายความที่รัฐจัดหาให้ มีสิทธิที่จะร้องเรียนต่อหน่วยราชการ ร้องเรียนคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ร้องเรียนผู้ตรวจการแผ่นดิน มีสิทธิที่จะได้รับการชดเชยความเสียหายจากรัฐ เมื่อตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำผิดอาญาบางประเภท เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และถูกเลือกปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้มีอุปสรรคในการที่แรงงานเหล่านั้นจะเข้าถึงความยุติธรรม เช่นหากจะร้องเรียนหรือฟ้องร้องดำเนินคดีนายจ้าง หรือเจ้าหน้าที่รัฐ ก็เกรงว่าจะถูกส่งตัวกลับประเทศ หรือจะถูกอิทธิพลมีดคุกคาม

บทที่ 4 ผู้ช่วยทนายความ

จุดมุ่งหมาย เพื่อต้องการให้ผู้ช่วยทนายความได้ตระหนักว่า นอกจากการเป็นผู้ช่วยเหลือนายความทางด้านคดีความในศาลแล้ว ยังมีภารกิจด้านอื่น ๆ ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติด้วย เช่น การร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และอื่น ๆ รวมทั้งการรณรงค์เผยแพร่ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวด้วย

กระบวนการฝึกอบรม

ใช้วิธีการบวนการกลุ่ม และบรรยายโดยวิทยากรกระบวนการ และใช้เครื่องฉายขยายผ่านจอภาพ (พาวเวอร์พอยท์)

1. วิทยากรแจกบัตรคำเปล่า หลากสี 3-4 ใบ ให้ผู้เข้าอบรม เขียนข้อความว่า “ผู้ช่วยทนายความคือใคร” แล้วนำมาติดบนกระดานหน้าห้อง
2. วิทยากรประมวลความเห็น จัดหมวดหมู่ ของบทบาทผู้ช่วยทนายความ ตามที่ผู้เข้าอบรมเขียน
3. วิทยากรกระบวนการฉายพาวเวอร์พอยท์ บทบาทต่างๆของผู้ช่วยทนายความ และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อย่างกว้างขวาง
4. เชิญผู้ช่วยทนายความมาเล่าประสบการณ์ในการทำงาน

1 ผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) หรืออาสาสมัครส่งเสริมสิทธิ (อสส.) คือใคร ?

โดยความหมายโดยทั่วไปแล้ว Paralegal หรือผู้ช่วยทนายความ เป็นวิชาชีพหนึ่งของผู้ประกอบวิชาชีพต้องได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะ มีการศึกษาสูงถึงขั้นปริญญาตรี ทำงานสนับสนุนงานบริการด้านกฎหมายของทนายความ เช่นการค้นคว้า การเตรียมเอกสาร การพบปะกับพยาน โดยทำงานอยู่ภายใต้การดูแลและสั่งการของทนายความเท่านั้น อาชีพ Paralegal ในหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นอาชีพที่แพร่หลาย กระทั่งมีการจัดตั้งเป็นสมาคมวิชาชีพผู้ช่วยทนายความในหลายมลรัฐ

สำหรับในประเทศไทย อาชีพผู้ช่วยทนายความ หรือ Paralegal ไม่เป็นที่นิยมแพร่หลาย ผู้ที่ประกอบอาชีพช่วยเหลือทนายความที่ทำงานตามสำนักงานทนายความต่างๆ เพื่อทำงานธุรการศาล หรือช่วยงานด้านธุรการให้กับทนายความ เรียกว่า “เสมียนทนายความ” ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก ทนายความมักทำงานเหล่านี้เอง หรือไม่ก็ให้ทนายความฝึกหัดช่วยเหลือ มีเฉพาะสำนักงานทนายความขนาดกลางหรือขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีเสมียนทนายความ

ต่อมา สมาคมเนติบัณฑิต และองค์กรเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนในหลายประเทศ ที่มีงานช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย ได้นำเอาแนวคิดผู้ช่วยทนายความไปใช้ในการอบรมผู้นำชุมชน อาสาสมัคร สมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานองค์กรพัฒนาเอกชน ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างทนายความ กับประชาชนที่รับความช่วยเหลือด้านกฎหมายจากทนายความ โดยผู้ช่วยทนายความจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากทนายความในด้านคดีความ รวมทั้งการเผยแพร่

ความรู้ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ประชาชนด้วย สำหรับประเทศไทย เรียก Paralegal ว่า “ทนายชาวบ้าน” บ้าง “ทนายตีนเปล่า” หรือ “ผู้ช่วยทนายความ” บ้าง

สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (สสส.) เป็นองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนแรกๆ ที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมายในคดีสิทธิมนุษยชน มาตั้งแต่ ปี 2516 และเป็นองค์กรแรกที่นำเอาแนวคิด เรื่อง Paralegal มาใช้ในประเทศไทย โดยการสนับสนุนของ คณะกรรมการนักนิติศาสตร์สากล (International Commission of Jurists-ICJ) นครเจนีวา โดย สสส. ได้เรียก Paralegal ว่า “อาสาสมัครส่งเสริมสิทธิ (อสส.)”

2 บทบาทของผู้ช่วยทนายความในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ผู้ช่วยทนายความสำหรับแรงงานข้ามชาติ คือผู้ปฏิบัติงานองค์กรเอกชน สมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้นำแรงงาน ผู้นำชุมชน ที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ขั้นพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน และกฎหมาย เพื่อทำหน้าที่ในการสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้นในคดี ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเบื้องต้นทั้งด้านกฎหมาย ด้านสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ แก่แรงงานข้ามชาติ ประสานงานด้านการร้องเรียน หรือคดีความระหว่างแรงงานข้ามชาติกับองค์กรเอกชน หน่วยงานราชการ โดยเฉพาะทนายความ ติดต่อกับพยาน ติดตามผลการดำเนินคดี หรือการร้องเรียน เผยแพร่ฝึกอบรมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ และการสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ

2.1 บทบาท ผู้ช่วยทนายความ ในการประสานงานกับทนายความ ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในงานด้านคดี

- ทำงานภายใต้การดูแลและคำแนะนำของทนายความ
- รวบรวมบันทึกข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเบื้องต้น
- ให้คำแนะนำเบื้องต้นด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ หรือพาแรงงานไปพบกับทนายความ
- ตั้งเรื่องและจัดทำแฟ้มคดี
- ติดต่อแรงงานข้ามชาติและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง และพยานตามคำแนะนำของทนายความ
- เตรียมเอกสารต่างๆ เช่นคำร้อง ตามคำแนะนำของทนายความ
- ยื่นข้อร้องเรียน คำร้อง คำฟ้อง และเอกสารต่างๆ ต่อหรือขอคัด ขอรับ เอกสารต่างๆจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือศาล
- ติดตามความคืบหน้าของข้อร้องเรียน และคดีความ ในขั้นตอนต่างๆ แล้วรายงานทนายความ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- แจ้งให้แรงงานทราบความคืบหน้าและผลของการร้องเรียน หรือการดำเนินคดี

2.2 บทบาทของผู้ช่วยทนายความในการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ
ผู้ช่วยทนายความมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานราชการตามคำสั่งหรือคำแนะนำของทนายความ หรือหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ เช่นการร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน การยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

2.3 บทบาทของผู้ช่วยทนายความ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติ

เป็นบทบาทที่ทำงานตามนโยบายและโครงการขององค์กรและหน่วยงานของผู้ช่วยทนายความ เช่นการฝึกอบรม การประชุมกลุ่มย่อย การให้คำปรึกษา การจัดเวทีสัมมนาต่างๆ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายให้แก่แรงงาน เป็นต้น

2.4 บทบาทของผู้ช่วยทนายความในการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติเพื่อช่วยเหลือกัน

การรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานในรูปแบบต่างๆ โดยการรวมกลุ่มนั้น ไม่จำกัดอยู่เฉพาะรูปแบบสหภาพแรงงานตามกฎหมายของไทยเท่านั้น แรงงานย่อมมีสิทธิในการสมาคมกันเป็น กลุ่ม ชมรม คณะ ฯลฯ ซึ่งไม่จำเป็นต้องจดทะเบียน ตามสิทธิที่ได้มีการรับรองไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศ และรัฐธรรมนูญของไทย ดังนั้น ผู้ช่วยทนายความ นอกจากจะมีหน้าที่ทำให้แรงงานข้ามชาติตระหนักถึงสิทธิดังกล่าวแล้ว ยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมความสามารถและทักษะของแรงงานในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรเหล่านั้นด้วย

บทที่ 5 สิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงาน

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความมีความเข้าใจและเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ทั้งในด้านศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และมีความเสมอภาค ซึ่งเป็นสิทธิที่มีมาแต่กำเนิด ไม่อาจพรากหรือถูกกลืนได้ จะทำให้ผู้ช่วยทนายความ มีความเชื่อมั่นในงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงานข้ามชาติ และนำสิ่งนี้ไปยื่นโต้เถียงแก่แรงงานข้ามชาติ

กระบวนการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนใช้รูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม โดยวิทยากรมอบกรณีศึกษาให้มีการสัมมนาในกลุ่มย่อย และ การนำเสนอผลการสัมมนากลุ่มย่อยต่อที่ประชุม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อย่างกว้างขวาง

ส่วนแรก ทำความเข้าใจว่า “สิทธิมนุษยชน” คืออะไร

กิจกรรมที่ 1 วิทยากรแจกใบกิจกรรมเป็นแผ่นกระดาษขนาด A4 ให้ผู้ช่วยทนายความทุกคน ตั้งคำถามว่า อะไรคือสิ่งจำเป็นในชีวิตสำหรับท่านให้แต่ละคนเขียนลงในวงกลมเล็ก ๆ ในกระดาษ 6 อย่าง ใช้เวลา 5 นาที

กิจกรรมที่ 2 วิทยากรแบ่งกลุ่มให้ผู้ช่วยทนายความเข้าสัมมนาในกลุ่มย่อย โดยแลกเปลี่ยนกันว่า กลุ่มเห็นว่าอะไรคือสิ่งจำเป็นในชีวิต ตามความเห็นร่วมของกลุ่มให้บันทึกไว้ และหากมีสิ่งที่ไม่สามารถเป็นความเห็นร่วมก็ให้บันทึกไว้ด้วย

กิจกรรมที่ 3 นำเสนอผลการสัมมนากลุ่มย่อย

กิจกรรมที่ 4 วิทยากรสรุปว่า สิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ ที่ทุกคนต้องได้รับในฐานะมนุษย์ เพื่อให้อยู่รอดและสามารถพัฒนาตนเองได้ คือ สิทธิมนุษยชน และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างกว้างขวาง

กิจกรรมที่ 5 วิทยากรแจกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนให้ กลุ่ม นำไปแลกเปลี่ยนกันว่า สิ่งที่กลุ่มนำเสนอ มีความสอดคล้องตรงกับปฏิญญาข้อใด หรือไม่ และนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่

วิทยากร สรุปเชื่อมโยง ว่าสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ ที่เราเรียนรู้นี้ ตรงกับหลักสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลฯ ไม่มากก็น้อย ซึ่งแสดงว่า ทุกคนมีสิทธิมนุษยชนอยู่ในใจอยู่แล้วตลอดเวลา ไม่ใช่จากประเทศตะวันตก

ส่วนที่สอง เรียนรู้หลักการ ว่าด้วย “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

กิจกรรมที่ 1 แบ่งผู้ช่วยทนายความเป็นกลุ่ม และให้แสดงความเห็นว่า สังคมโดยรวมให้คุณค่าบุคคลเหล่านี้ตามลำดับอย่างไร เพราะเหตุใด หม่อง เอ คนแก่อายุ ๗๐ ปี สตีวี วอนเดอร์ ศิลปินพิการนายกรัฐมนตรียของญี่ปุ่น นายพลเนวิน เด็กชายบรูโน ชาวอัฟริกา นางสถาพร ผู้ติดเชื้อ HIV จากสามี นายบัน คี มุน เลขาธิการ UN พระสงฆ์ Mr.Breen นักท่องเที่ยวชาวยุโรป นายซาลี คนสลัม

กิจกรรมที่ 2 ให้แต่ละกลุ่มส่งผู้แทนออกมารายงานผลการสัมมนากลุ่มย่อย

กิจกรรมที่ 3 วิทยากรประมวลผลและสรุปว่า การให้คุณค่าแก่คน ในฐานะที่เป็นคน คือ ความหมายของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

ส่วนที่สาม เรียนรู้หลัก “ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ”

กิจกรรมที่ 1. วิทยากรแบ่งผู้ช่วยทนายความเป็นกลุ่มๆ แล้วแจกกรณีศึกษาให้กลุ่มละ ๑ กรณี เพื่อให้กลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ว่ากรณีนี้มีความเป็นธรรมหรือไม่ เพราะเหตุใด(10 นาที)

กรณีศึกษาที่ 1 เด็กถูกผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียน

กรณีศึกษาที่ 2 คนพิการถูกตัดสิทธิไม่ให้สมัครเข้าสอบเป็นผู้พิพากษา

กรณีศึกษาที่ 3 การเสียภาษี

กรณีศึกษาที่ 4 การลงโทษเจ้าหน้าที่ ปปส.ค้ายาเสพติด

กรณีศึกษาที่ 5 เด็กถูกผู้ติดเชื้อ

กิจกรรมที่ 2 แต่ละกลุ่มส่งผู้แทนมาอธิบายผลการสัมมนากลุ่มย่อย ต่อที่ประชุม โดยให้อ่านคำถามให้ที่ประชุมฟัง ก่อนอธิบายคำตอบและเหตุผล วิทยากรเปิดเวทีให้ที่ประชุมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อข้อคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม(30 นาที)

กิจกรรมที่ 3 วิทยากรสรุป (20 นาที)

1. สิทธิมนุษยชนคืออะไร?

1.1 สิทธิมนุษยชนเป็นคุณค่าทางสังคมที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมาจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่เกิด มิใช่เป็นสิ่งที่ผู้มีอำนาจ หรือผู้ปกครองใด จะประสิทธิประสาทให้ จึงเป็นสิทธิที่ไม่อาจจะพรากไปจากตัวมนุษย์ได้ ดังที่ได้ยืนยันไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งถือว่าเป็นตราสารแม่บทด้านสิทธิมนุษยชน

กล่าวคือในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง ได้มีการฆ่า ทารุณกรรม กระทั่งการล้างเผ่าพันธุ์ อย่างกรณีที่พวกนาซีกระทำต่อชาวยิวในยุโรป หรือพวกญี่ปุ่นกระทำต่อชาวจีนและเกาหลีในเอเชีย นับเป็นโศกนาฏกรรมที่ร้ายแรงที่สุดในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ มีผู้เสียชีวิตจากการถูกสังหาร ทรมาน และผลกระทบของสงครามถึงประมาณ 60 ล้านคน ดังนั้นเมื่อมีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นในปี 2488 (1945) สหประชาชาติจึงได้ออก ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขึ้น ในปี 2491 (1948) เพื่อประกาศเจตจำนงของนานาชาติในการที่จะส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ให้เป็นพื้นฐานที่สำคัญของสันติภาพถาวรของมวลมนุษยชาติ ดังในคำปรารภและ ข้อที่ 1 ของปฏิญญาฯ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

คำปรารภ: โดยที่การยอมรับนับถือเกียรติศักดิ์ประจำตัว และสิทธิเท่าเทียมกันและโอนมิได้ของบรรดาสมาชิกทั้งหลายแห่งครอบครัวมนุษย์เป็นหลักมูลฐานแห่งอิสรภาพ ความยุติธรรมและสันติภาพของโลก.....

ข้อ 1 : มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ

ไม่มีการให้คำนิยามความหมายของสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้การพยายามอธิบายคำปรารภของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนดังกล่าวข้างต้น และนักสิทธิมนุษยชนให้คำอธิบายว่า เราเรียกสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นคนซึ่งจะทำให้คน ๆ นั้นมีชีวิตอยู่รอดได้อย่างมีความเหมาะสมแก่ความเป็นคนและสามารถมีพัฒนาตนเองได้ว่า "สิทธิมนุษยชน"

เมื่อนำคำอธิบายทั้ง ๒ ประการมาประกอบกัน ก็สามารถเข้าใจได้ว่า

สิทธิมนุษยชน คือ สิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นคน เพื่อทำให้คน ๆ นั้นมีชีวิตอยู่รอดได้และมีการพัฒนาอย่างมีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ

สิทธิมนุษยชนจึงมี ๒ ระดับ

ระดับแรก เป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวคนทุกคนมาแต่เกิด ไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ อยู่เหนือกฎหมายและอำนาจใด ๆ ของรัฐทุกรัฐ โดยรัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองไม่ให้มีการละเมิดสิทธิ สิทธิเหล่านี้ได้แก่ สิทธิในชีวิต ห้ามฆ่าหรือทำร้ายต่อชีวิต ห้ามการค้ามนุษย์ ห้ามทรมานอย่างโหดร้าย ห้ามบังคับให้หายสาบสูญ ห้ามเอาคนลงเป็นทาส คนทุกคนมีสิทธิในความเชื่อ โนมโนธรรมหรือในลัทธิทางศาสนา ลัทธิทางการเมือง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออกหรือการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่ต้องมีกฎหมายมารองรับ สิทธิเหล่านี้ก็ดำรงอยู่ อย่างน้อยอยู่ในโนมโนธรรมสำนึกถึงบาปบุญคุณโทษที่อยู่ในตัวของแต่ละคน เช่น แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการฆ่าคนเป็นความผิดตามกฎหมาย แต่คนทุกคนมีสำนึกรู้ได้เองว่า การฆ่าคนนั้นเป็นสิ่งต้องห้าม เป็นบาปในทางศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้หากมีกฎหมาย หรือคำสั่งใดๆ ที่ขัดแย้งกับสิทธิมนุษยชนประเภทนี้ ก็ถือว่ากฎหมายหรือคำสั่งนั้นไม่มีความชอบธรรม

ระดับที่สอง เป็นสิทธิที่ต้องได้รับการรับรองในรูปของกฎหมาย โดยรัฐมีหน้าที่จัดหาให้ เช่น การได้รับสัญชาติ การมีงานทำ การได้รับความคุ้มครองแรงงาน สิทธิเฉพาะด้านของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันการว่างงาน การได้รับบริการทางด้านสาธารณสุข การสามารถแสดงออกทางด้านวัฒนธรรมอย่างอิสระ สามารถได้รับความเพลิดเพลินจากศิลปะ วัฒนธรรมในกลุ่มของตน เป็นต้น

สิทธิมนุษยชนระดับที่สองนี้ต้องเขียนรับรองไว้ในกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐของแต่ละประเทศ เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนทุกคนที่อยู่ในรัฐนั้นจะได้รับความคุ้มครองชีวิตความเป็นอยู่ ให้มีความเหมาะสมแก่ความเป็นมนุษย์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 4: ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 5: ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

มาตรา 26: การใช้อำนาจโดยองค์กรของรัฐทุกระดับ ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้

1.2 ขอบเขตของสิทธิมนุษยชนนั้น ครอบคลุมสิทธิ ๕ ประเภท ที่ไม่สามารถแยกส่วนจากกันได้ว่าสิทธิประเภทใดมาก่อนหรือสำคัญกว่าสิทธิอีกประเภทหนึ่ง และสิทธิเหล่านี้ต้องพึ่งพิงและส่งผลต่อกันและกัน ได้แก่

สิทธิพลเมือง ได้แก่สิทธิในการได้รับสัญชาติ สิทธิในชีวิต ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้ายหรือฆ่า สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิในการเคลื่อนย้ายหรือเลือกถิ่นที่อยู่ในประเทศ

สิทธิทางการเมือง ได้แก่สิทธิในการเลือกวิถีชีวิตของตนเองทั้งทางการเมืองเศรษฐกิจ สังคม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมกับรัฐ เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม

สิทธิทางเศรษฐกิจ ได้แก่สิทธิในการมีงานทำ ได้เลือกงานอย่างอิสระและได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน การได้รับมาตรฐานการครองชีพอย่างพอเพียง

สิทธิทางสังคม ได้แก่ สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิในการได้รับหลักประกันด้านสุขภาพ แม่และเด็กต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเต็มที่ ได้รับความมั่นคงทางสังคม มีเสรีภาพในการเลือกคู่ครอง

สิทธิทางวัฒนธรรม ได้แก่การมีเสรีภาพในการใช้ภาษาหรือสื่อความหมายในภาษาท้องถิ่นตน มีเสรีภาพในการแต่งกายตามวัฒนธรรม การปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา การพักผ่อนหย่อนใจด้านการแสดงศิลปะ วัฒนธรรม บันเทิงได้โดยไม่มีใครมาบังคับ

คนทุกคนก็มีสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานี้ เช่นเดียวกัน เพราะ โดยหลักการแล้วถือว่า **สิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคน (Human Rights for All)** ไม่ว่าจะคนไหนจะยากจนหรือร่ำรวย เป็นคนพิการ เป็นเด็ก ผู้หญิง และไม่คำนึงว่าจะมีเชื้อชาติหรือสัญชาติใด แต่หากจะถามว่าในเมื่อสิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคนเช่นนี้แล้ว สามารถมีสิทธิมนุษยชนเฉพาะกลุ่มได้หรือไม่ ในทางสากลได้มีการจัดหมวดหมู่และกลุ่มของสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิของกลุ่มเฉพาะและสิทธิตามประเด็นปัญหา โดยการนำเอาหลักการสิทธิมนุษยชนทั่วไปมาปรับใช้ เช่น สิทธิสตรี สิทธิเด็ก สิทธิของคนพิการ และสิทธิของผู้ใช้แรงงาน สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิผู้ติดเชื้อเอชไอวี สิทธิของผู้ลี้ภัย สิทธิแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

1.3 การต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน จากการศึกษาประวัติศาสตร์ มนุษยชาติได้ดิ้นรนต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนตลอดมา และได้รับความสำเร็จมากขึ้นโดยลำดับ การต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนมีพัฒนาการแบ่งออกเป็นสามยุคคือ

ยุคแรก สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง การต่อสู้ของพลเมืองตามแนวคิดสิทธิเสรีนิยมต่อการปกครองของพวกศักดินา เพื่อสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมือง เพื่อสถาปนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเสรีนิยม แทนที่การปกครองแบบศักดินา การเคลื่อนไหวดังกล่าวเป็นผลพวงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม การต่อสู้ที่เกิดขึ้นในยุโรปในช่วง ศตวรรษที่ 16 เป็นต้นมา โดยมีเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญคือการปฏิวัติของชนชั้นกวมพีในอังกฤษที่นำโดย ครอม เวลล์ และการปฏิวัติใหญ่ฝรั่งเศสในศตวรรษที่ 17 การต่อสู้ในยุคนี้ ผู้ใช้แรงงานและชาวนามีบทบาทเป็นทางเครื่องของชนชั้นกวมพี

ยุคที่สอง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การต่อสู้ของชนชั้นผู้ใช้แรงงาน ตามแนวคิดสังคมนิยมเพื่อสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีการเคลื่อนไหวครั้งใหญ่ ๆ หลายระลอก ทั้งในฐานะที่เป็นทางเครื่องของชนชั้นกวมพีในการปฏิวัติเสรีนิยม และต่อมาได้เคลื่อนไหวปฏิวัติสังคมนิยมเพื่อจัดระบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจใหม่ที่เน้นความเสมอภาคและเป็นธรรมทางสังคม ที่สำคัญคือการลุกฮือขึ้นของขบวนการสังคมนิยมในยุโรป การปฏิวัติในรัสเซีย เป็นต้น

ยุคที่สาม สิทธิในการพัฒนา การต่อสู้ของประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา และชุมชนเพื่อสิทธิในการพัฒนาและจัดระเบียบทางเศรษฐกิจของโลกเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อประชาชน โดยเริ่มจากการที่ประชาชนในประเทศเมืองขึ้นหรือกึ่งเมืองขึ้น ได้ร่วมกับขบวนการสังคมนิยมสากล เรียกร้องเอกราชและการปลดปล่อยประชาชนชาติจากประเทศเจ้าอาณานิคม สำเร็จเป็นส่วนใหญ่ในยุคสงครามโลกครั้งที่สอง เช่นการปฏิวัติในจีน และการได้รับเอกราชของอินเดีย เป็นต้น ต่อมาประเทศเหล่านี้ได้ใช้เวทีสหประชาชาติ ในการเรียกร้องความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจด้วย

2 สิทธิมนุษยชนกับกฎหมาย

แนวคิดทางปรัชญาของสิทธิมนุษยชน เชื่อว่าสิทธิมนุษยชนเป็น**สิทธิทางธรรมชาติ**ที่มนุษย์มีติดตัวมาแต่กำเนิด มนุษย์อยู่อาศัยร่วมกันโดยยึดถือ **กฎหมายธรรมชาติ** หรือ “**ธรรม**” เพื่อความสงบสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืน ธรรมเป็นกฎที่มีฐานะ

เหนือกว่ากฎหมายของรัฐ ทั้งที่เป็นกฎหมายในประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศ หรือชนบธรรมเนียมประเพณีใดๆที่มนุษย์สร้างขึ้นมา หากกฎหมายของรัฐ หรือชนบธรรมเนียมประเพณีใดขัดต่อสิทธิมนุษยชนแล้ว ย่อมถือว่าเป็นกฎหมาย หรือชนบธรรมเนียมประเพณีที่ไม่ชอบธรรม ไม่ควรมีผลบังคับ และประชาชนไม่มีหน้าที่ต้องเชื่อฟัง กฎหมายของรัฐและชนบธรรมเนียมประเพณีที่ดี จึงควรสะท้อนหรือมีพื้นฐานอยู่ที่กฎหมายธรรมชาติ คือต้องเป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีรัฐเกิดขึ้น สิทธิมนุษยชนนั้นไม่มีผลบังคับใช้ในฐานะที่เป็นกฎหมายของรัฐ สิทธิมนุษยชนเป็นคุณค่าที่สังคมยึดถือ ผู้ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจถูกลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ซึ่งต่างจากกฎหมายซึ่งตราขึ้นโดยสภานิติบัญญัติ ที่มีผลบังคับ กล่าวคือ หากไม่มีการปฏิบัติ หรือละเมิด จะต้องถูกลงโทษของรัฐบังคับหรือลงโทษในทางแพ่งหรืออาญา

ดังนั้นการที่จะให้สิทธิมนุษยชน มีผลโดยได้รับการคุ้มครองหรือส่งเสริมจากกลไกของรัฐ จะต้องมีการรับรองสิทธิมนุษยชนไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศ หรือกฎหมายในประเทศ

3. กฎหมายระหว่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศ ที่มีผลผูกพันระหว่างประเทศทางกฎหมาย (International Legal Obligations) หากประเทศใดไม่ปฏิบัติตามก็อาจถูกลงโทษ (Sanction) ตามวิธีการระหว่างประเทศ เช่น การห้ามค้า หรือระงับการบังคับด้วย

3.1 ปฏิญญาสากล

ปฏิญญาสากล เป็นคำประกาศเพื่อแสดงเจตนาร่วมกันของประเทศต่างๆ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และ ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

กล่าวโดยเคร่งครัดแล้ว ปฏิญญา ไม่มีฐานะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ เนื่องจากไม่มีผลบังคับ หากประเทศต่างๆ ร่วมประกาศละเมิดปฏิญญา ดังนั้นปฏิญญาจึงเป็นเพียงข้อพึงยึดถือปฏิบัติของรัฐต่างๆเท่านั้น โดยถือว่า รัฐที่ร่วมประกาศปฏิญญามี “พันธผูกพันทางด้านศีลธรรม” (Moral Obligations) ที่ควรยอมรับนับถือปฏิญญา หากละเมิดก็จะถูกตำหนิ หรือประณามจากนานาชาติได้

3.2 ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติระหว่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศบางส่วนเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติระหว่างประเทศ ที่ยึดถือกันมาเป็นเวลานาน จนมีฐานะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ใช้บังคับกับทุกประเทศ เช่น ข้อห้ามไม่ให้ส่งกลับผู้ลี้ภัยที่หนีภัยประหัตประหารที่เข้ามาในประเทศกลับออกไป ตราบใดที่ภัยประหัตประหารนั้นยังคงมีอยู่ เป็นต้น

3.3 สนธิสัญญา

สนธิสัญญา คือสัญญาหรือข้อตกลงที่ทำขึ้นระหว่างสองประเทศ (แบบทวิภาคี) หรือหลายประเทศ (แบบพหุภาคี) โดยเรียกข้อตกลงระหว่างประเทศนี้โดยทั่วไปว่า “สนธิสัญญา” อาจเรียกสนธิสัญญาในชื่อต่างๆ เช่น กติการะหว่างประเทศอนุสัญญา กฎบัตร ฯลฯ สนธิสัญญาต่างกับชนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติระหว่างประเทศคือ สนธิสัญญามีผลบังคับทางกฎหมายเฉพาะกับประเทศที่เป็นภาคีหรือสมาชิกของสนธิสัญญา (State Party) นั้นๆเท่านั้น

3.4 สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน หลังจากที่ได้ออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแล้ว องค์การสหประชาชาติได้อุปถัมภ์ให้ประเทศสมาชิกจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศ หรือสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนหลายฉบับ เพื่อให้

เจตนารมณ์สาระของปฏิญญาฯ และขยายความปฏิญญาฯ มีผลบังคับเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ มีอย่างน้อย 9 ฉบับ ซึ่ง 6 อันดับแรกประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีแล้ว ได้แก่

- 1 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง 1966 (ICCPR)
- 2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม 1966 (ICESCR)
- 3 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ 1965 (CERD)
- 4 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ 1979 (CEDAW)
- 5 อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติ หรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี 1984 (CAT)
- 6 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก 1989 (CRC)
- 7 อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการบังคับให้สูญหาย 2006 ซึ่งประเทศไทยยังไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับนี้
- 8 อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว
- 9 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของผู้พิการ

4. กฎหมายในประเทศกับสิทธิมนุษยชน

สนธิสัญญามีผลผูกพันทางกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศสมาชิกของสนธิสัญญาต้องปฏิบัติตาม โดยประเทศที่ยึดถือทฤษฎี เอกนิยม (Monism) ที่ให้ข้อบัญญัติของสนธิสัญญาที่รัฐเข้าเป็นภาคีแล้ว มีผลบังคับใช้เช่นเดียวกับกฎหมายในประเทศโดยอัตโนมัติ แต่ประเทศส่วนใหญ่ยึดถือทฤษฎี ทวินิยม (Dualism) ที่บทบัญญัติของสนธิสัญญาจะมีผลบังคับเช่นเดียวกับกฎหมายในประเทศก็ต่อเมื่อได้มีการอนุวัติกฎหมายในประเทศให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศตามสนธิสัญญานั้นๆ เสียก่อน ประเทศไทยยึดถือแนวคิดทวินิยม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

มาตรา 190 วรรคสอง: หนังสือสัญญาใดมีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทย หรือเขตพื้นที่นอกอาณาเขตซึ่งประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย หรือมีเขตอำนาจตามหนังสือสัญญาหรือตามกฎหมายระหว่างประเทศ หรือจะต้องออกพระราชบัญญัติเพื่อให้การเป็นไปตามหนังสือสัญญา หรือมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมอย่างกว้างขวาง หรือมีผลผูกพันด้านการค้า การลงทุน หรืองบประมาณของประเทศ อย่างมีนัยสำคัญ ต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภา ในการนี้รัฐสภาต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบดังกล่าว

เป็นที่น่าสังเกตว่า ตามรัฐธรรมนูญการปกครองฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2549 กำหนดว่าสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ได้รับการรับรองไว้ตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคีย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่หาเสียตายทีในการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2550 นักวิชาการด้านกฎหมายบางคนได้ผลักดันให้มีการตัดบทบัญญัติดังกล่าวออกไปเสีย และนำบทบัญญัติดังกล่าวไปไว้ในเรื่องแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐ ซึ่งเป็นเพียง “เจตจำนงให้รัฐดำเนินการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน” เท่านั้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 82: รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศ และพึงถือหลักการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี รวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำไว้กับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

5. การตรวจสอบว่าประเทศไทยปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศหรือไม่

การดำเนินการให้ประเทศไทยปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนอาจดำเนินการได้ในสองทางดังนี้

- (1) **การตรวจสอบและบังคับจากแ่งมูระหว่างประเทศ** โดยตรวจสอบว่ารัฐไทยปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศหรือไม่ ทั้งในทางนโยบาย กฎหมาย และการปฏิบัติ ในกรณีประเทศไทยละเลย หรือละเมิด ก็ดำเนินการให้กลไกระหว่างประเทศ เช่นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามสนธิสัญญานั้นๆ (Treaty Body) หรือกลไกสิทธิมนุษยชนสหประชาชาติ หรือกลไกสิทธิมนุษยชนในระดับภูมิภาค (ถ้ามี) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อตรวจสอบและบังคับให้ประเทศไทยปฏิบัติตามพันธกรณีเหล่านั้นๆ

อนึ่งโปรดเข้าใจว่า การตรวจสอบดังกล่าวก็สามารถใช้กลไกในประเทศได้ด้วยเช่นกัน เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรรมการของรัฐสภา เป็นต้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 257: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการในการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าวเพื่อดำเนินการ ในกรณีที่ปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอ ให้รายงานต่อรัฐสภาเพื่อดำเนินการต่อไป

- (2) **การตรวจสอบและบังคับตามระบบกฎหมายในประเทศ** จะต้องพิจารณาก่อนว่า ประเทศไทยได้อุบัติกฎหมายในประเทศให้เป็นไปตามพันธกรณีในข้อบทของสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือไม่ ที่สำคัญคือรัฐธรรมนูญ ซึ่งบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้นำข้อบทของสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่สำคัญมาบัญญัติไว้หลายเรื่อง เช่น ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หลักนิติธรรม หลักของความเสมอภาคทางกฎหมาย หลักของการไม่เลือกปฏิบัติ หลักให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้บริสุทธิ์ หลักคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ หลักความผูกพันทางกฎหมายของฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ หลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง หลักความเป็นอิสระของตุลาการ รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ ที่สำคัญคือประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น โดยจะต้องทำความเข้าใจและตีความบทบัญญัติของกฎหมายในประเทศเหล่านั้นให้เป็นไปตาม หรือสอดคล้องกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ทั้งในการบังคับใช้โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ และการตีความโดยศาล หรือองค์กรกึ่งตุลาการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 28: บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้เพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

เป็นที่น่าสังเกตว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ไม่ได้กล่าวถึงสิทธิด้านแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ เพียงแต่กล่าวถึงสิทธิในการสมาคมไว้ในมาตรา 64 ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหกรณ์.....” และในวรรคที่สองของมาตราดังกล่าวได้ระบุว่า “ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ...”

ข้อแนะนำ แม้ว่าปฏิญญาสากลฯ จะไม่มีเพียงผลบังคับทางด้านศีลธรรม แม้ว่าประเทศไทยอาจยังไม่มีกรอบนิติกฎหมายในประเทศให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ในเอกสารแถลงการณ์ จดหมายร้องเรียน หนังสือขอความเป็นธรรม คำฟ้อง ฯลฯ ควรอ้างอิงบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในตราสารระหว่างประเทศดังกล่าวด้วยเสมอ

6. สิทธิมนุษยชนด้านแรงงานตามสนธิสัญญาต่าง ๆ ด้านสิทธิมนุษยชน

สนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากจะรับรองสิทธิมนุษยชนทั่วไปแล้ว หลายฉบับยังได้กล่าวถึงสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานไว้เป็นการเฉพาะอีกด้วย ที่สำคัญคือ

6.1 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมฯ

- สิทธิในสภาพการจ้างที่ยุติธรรมและหลักประกันสำหรับลูกจ้าง ข้อ 7
- สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การต่อรองและการนัดหยุดงาน ความปลอดภัยและชีวอนามัย ข้อ 8
- สิทธิในสวัสดิการสังคม และการประกันสังคม ข้อ 9

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ข้อ 7: รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

(ก) ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวงด้วย

1. ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากันโดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

2. ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(ค) โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใด นอกจากอาวุโสและความสามารถ

(ง) การพักผ่อน เวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย

ข้อ 8: สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

(1) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกัน

(ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครอง

ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน ทั้งนี้ โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

(ข) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดตั้งสหพันธ์หรือสมาพันธ์แห่งชาติ และสิทธิของสมาพันธ์แห่งชาติที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์การสหภาพ แรงงานระหว่างประเทศ

ข้อ 9: รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคม รวมทั้งการประกันสังคม

5.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง

-ห้ามเกณฑ์แรงงาน ห้ามเอาคนลงเป็นทาส และห้ามค้าทาสทุกรูปแบบ ข้อ 8

-เสรีภาพในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน ข้อ 22

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ข้อ 8: 1. บุคคลจะถูกเอาตัวลงเป็นทาสมิได้ การเอาคนลงเป็นทาสและการค้าทาสทุกรูปแบบจะต้องถูกห้าม

2. บุคคลจะถูกบังคับให้ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาสมิได้

3. (ก) บุคคลจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานมิได้

ข้อ 22: บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน

5.3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นสนธิสัญญาที่รับรองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะได้อธิบายต่อไปในบทที่ 6

บทที่ 6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความได้เข้าใจและมีความเชื่อมั่นว่า สิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาตินั้นได้รับการยอมรับนับถือจากนานาชาติ รวมทั้งประเทศไทยที่มีพันธะผูกพัน ทั้งทางด้านศีลธรรมและตามกฎหมายระหว่างประเทศ ที่ต้องยอมรับนับถือสิทธิต่างๆของแรงงานข้ามชาติ โดยผู้ช่วยทนายความควรจะยึดเตือนต่อแรงงานข้ามชาติให้ตระหนักและมีความเชื่อมั่นในสิทธิของตนอยู่เสมอ นอกจากนี้ ยังต้องการให้ผู้ช่วยทนายความได้เรียนรู้ช่องทางและวิธีการในการใช้กลไกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติด้วย

กระบวนการฝึกอบรม

ใช้วิธีการบรรยาย โดย วิทยากรกระบวนการ (หรือ เชิญผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาเป็นวิทยากร ก็ได้)

1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศคืออะไร

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization-ILO) เป็นองค์การระหว่างประเทศ (Inter-state Organization) ที่เก่าแก่ที่สุดองค์กรหนึ่ง ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งี่ร่วมในการก่อตั้งด้วย โดยมีการก่อตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 ภายหลังกสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง พร้อมกับสันนิบาตชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ยกกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นธรรมของประเทศสมาชิก บนพื้นฐานของความร่วมมือของสามฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ ที่เรียกว่า “ไตรภาคี”

เมื่อสันนิบาตชาติล่มสลายไปพร้อมกับการเกิดของสงครามโลกครั้งที่สอง และเมื่อมีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นในปลายสงครามโลกครั้งที่สอง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสหประชาชาติในฐานะที่เป็น **องค์การชำนาญพิเศษ** โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ และมีสำนักงานภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ที่กรุงเทพฯ มีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรฯ ในประเทศต่างๆในภูมิภาคนี้ รวมทั้งประเทศไทยด้วย

2. องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับสิทธิมนุษยชน

“ความล้มเหลวของประเทศในการคุ้มครองให้เกิดสภาพการทำงานอย่างมีหลักมนุษยธรรมเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้ประเทศต่าง ๆ ไม่สามารถพัฒนาสภาพการณ์ต่าง ๆ ในประเทศของตนได้” ทั้งนี้เป็นคำเตือนที่ปรากฏไว้ตั้งแต่ปี 1919 (พ.ศ. 2462) ในคำนำของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุดในยุคโลกาภิวัตน์และการเปิดเสรีของการลงทุนและการค้า

ความต้องการแข่งขันในตลาดระหว่างประเทศเป็นเหตุให้หลายประเทศละเมิดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ การกดขี่สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและการเอาเปรียบแรงงานเกิดขึ้นโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการส่งเสริมการค้าเสรีการค้าและพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ ซึ่งขยายตัวอย่างมากในประเทศกำลังพัฒนา การกระทำที่นาเศร้าใจดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากความคิดที่ว่า การไม่เคารพมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำจะช่วยให้ลดต้นทุนในเชิงพาณิชย์ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ลงทุนจากต่างชาติ และทำให้มีความสามารถแข่งขันในตลาดระหว่างประเทศมากขึ้น

ถ้าทุกประเทศปฏิบัติตามความคิดดังกล่าว ผลลัพธ์ก็คือการแข่งขันจนเสียหายไปทุกฝ่าย เป็นการแข่งขันอย่างเต็มที่ และนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงานทั่วโลก จนถึงการทำลายความก้าวหน้าทางสังคม ทรายที่ประเทศหนึ่งมุ่งเอาเปรียบในเชิงแข่งขันเหนือประเทศอื่นโดยการลดระดับมาตรฐานแรงงานให้ต่ำกว่าประเทศอื่น ก็จะทำให้ประเทศอื่นสูญเสียโอกาสในการแข่งขันและโอกาสในการจ้างงาน

การทบทวนแนวทางที่ผิดพลาดซึ่งมุ่งแสวงหาความได้เปรียบในตลาดส่งออกของโลกและนำไปสู่การกดขี่สิทธิแรงงาน จะเกิดขึ้นได้ เมื่อทุกประเทศไม่เพียงใช้วาทศิลป์เวลาพูดถึงมาตรฐานแรงงานพื้นฐาน แต่พร้อมใจกันปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเหล่านี้ ไม่ว่าจะประเทศของตนมีระดับการพัฒนาเช่นใด

แรงงานไม่ควรถูกลดศักดิ์ศรีเป็นแค่เพียงสินค้าของโลก และหากทุกประเทศมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเหล่านี้ และทุกประเทศต่างคุ้มครองสิทธิเหล่านี้ สถานการณ์จะเปลี่ยนไป ประเทศต่าง ๆ จะแข่งขันบนพื้นฐานอันเท่าเทียมโดยไม่ต้องกลัวว่าจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันหากประเทศตนปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ฝ่ายเดียว เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจควรเกิดขึ้นพร้อมกับโลกาภิวัตน์ของความยุติธรรมทางสังคม ดังที่ระบุไว้ในคำปฏิญญาฟิลลาเดลเฟีย

หลักการสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ปฏิญญาฟิลลาเดลเฟีย 1944) (พ.ศ. 2487)

- (ก) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- (ข) เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอันยั่งยืน
- (ค) ความจนทุกแห่งหนเป็นอันตรายต่อความเจริญ และ

หน้าที่ดั้งเดิมและสำคัญสุดอย่างหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศคือการจัดการประชุมแรงงานระหว่างประเทศระดับไตรภาคีเพื่อพิจารณาอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นเวทีเพื่อพัฒนามาตรฐานที่ใช้ระดับสากล อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อคุ้มครองผู้ทำงานทั่วโลก และโครงสร้างแบบไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศยังเป็นพื้นฐานทางการเมืองและสังคมเพื่อพัฒนาระบบของมาตรฐานเหล่านี้ขึ้นมา การเคารพสิทธิแรงงานช่วยให้ผู้ใช้แรงงานสามารถได้รับส่วนแบ่งของผลประโยชน์ที่เป็นธรรมอย่างเสรี เป็นส่วนแบ่งที่เกิดจากการทำงานของตนทั้งนี้เพื่อช่วยให้คุณภาพชีวิตของตนดีขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวสิทธิเหล่านี้จึงมีส่วนช่วยเปลี่ยนแปลงการเติบโตทางเศรษฐกิจให้เป็นความเท่าเทียมทางสังคมและการจ้างงานในทุกๆระดับของกระบวนการพัฒนา นอกเหนือจากการเติบโตของการจ้างงานและองค์กรแล้ว แนวทางสิทธิมนุษยชนยังนับเป็นองค์ประกอบอันขาดเสียไม่ได้ของยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แก่ “การส่งเสริมโอกาสของหญิงและชายเพื่อให้มีงานที่มีคุณค่าและมีผลิตภาพทำ ในสภาพที่มีเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงและศักดิ์ศรีของมนุษย์” งานที่มีคุณค่าเป็นจุดเน้นร่วมของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้งสี่ข้ออันได้แก่ สิทธิในการทำงาน การจ้างงาน การคุ้มครองทางสังคม และการเจรจาทางสังคม

แนวทางสิทธิมนุษยชน

แนวทางสิทธิมนุษยชนเกิดจากแนวคิดที่มองว่าการปฏิเสธสิทธิมนุษยชนเป็นทั้งสาเหตุและผลลัพธ์ของความยากจนและการผลักให้อยู่ชายขอบ การกำหนดนโยบาย แผนงานและปฏิบัติการให้อยู่ในกรอบสิทธิมนุษยชนและสอดคล้องกับหลักกฎบัตรสากลเท่านั้นจะช่วยลดความยากจนและการเสียเปรียบ และทำให้หมดไปได้ในที่สุด อย่างไรก็ตาม เฉพาะนโยบาย แผนงานและปฏิบัติการของภาครัฐยังไม่พอ ในกรณีที่เป็นการสั่งการจากเบื้องบน เพื่อให้เกิดการพัฒนาของการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อชีวิตพวกเขา และมีช่องทางที่จะสามารถปฏิบัติตามสิทธิของตนได้ ซึ่งหมายถึงว่าประชาชนต้องมีความตระหนักรู้ถึงสิทธิตามกฎหมายของตนเพื่อตรวจสอบให้ผู้บังคับใช้กฎหมายปฏิบัติตามหน้าที่

แนวทางสิทธิมนุษยชนในการพัฒนาประกอบด้วยบรรทัดฐาน มาตรฐานและหลักการของกรอบสิทธิมนุษยชนสากล ทั้งหมดถูกพัฒนาอยู่ในรูปแผน นโยบายและกระบวนการพัฒนา เป้าหมายของสิทธิในการพัฒนาจึงมุ่งพัฒนาความเป็นอยู่ของประชากรทั้งหมดในประเทศและของคนทุกคน ภายใต้เงื่อนไขที่พวกเขามีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน อย่างเสรีและมีความหมาย รวมทั้งการได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม

แนวทางสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานหมายถึงการเคารพศักดิ์ศรีของผู้ย้ายถิ่นอย่างเต็มที่และตระหนักถึงคุณค่าที่พวกเขาสร้างให้กับประเทศของตนเองและประเทศปลายทางที่พวกเขามาทำงาน

3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1. อนุสัญญาหลัก

ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและปฏิญญาต่อเนื่องซึ่งรับรองเมื่อเดือนมิถุนายน 1998 กำหนดหลักการแรงงานขั้นพื้นฐานอันประกอบด้วยสี่ประเด็นหลักเพื่อให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมในการทำงาน ปฏิญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ต่อประเทศภาคีสมาชิกทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย ไม่ว่าประเทศเหล่านั้นจะให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาหลักหรือไม่ก็ตาม

- เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองที่มีผลจริงจิ่งสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม
- การจัดการเกณฑ์แรงงานและใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพ
- การยกเลิกอย่างไ้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก

1.1 เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองที่มีผลจริงจิ่งสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม

แรงงานทุกคนและนายจ้างมีสิทธิที่จะรวมตัวและรวมกลุ่มอย่างเสรีทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพของตน สิทธิพื้นฐานเหล่านี้มาพร้อมกับเสรีภาพในการแสดงออก บุคคลต่าง ๆ ย่อมมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในกิจการใดที่ส่งผลกระทบต่อตน

แรงงานและนายจ้างสามารถจัดตั้ง เข้าร่วมและบริหารงานองค์กรของตนได้โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐหรือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง พวกเขาต้องปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศนั้น แต่ในทางกลับกันกฎหมายในประเทศก็จะต้องสอดคล้องกับหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมด้วย

สิทธิที่จะดำเนินกิจกรรมของตนอย่างเสรี หมายถึงการที่องค์กรของแรงงานและนายจ้างสามารถกำหนดแผนงานของตนเองได้อย่างเป็นอิสระเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพของตน

การต่อรองร่วมอย่างสมัครใจเป็นกระบวนการที่นายจ้างหรือองค์กรของตนและสหภาพแรงงานสามารถพูดคุยและเจรจาซึ่งกันและกันได้ ทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดข้อตกลงอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ก) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง (ฉบับที่ 87) 1948 (พ.ศ. 2491)

เป้าหมาย สิทธิที่แรงงานและนายจ้างจะสามารถรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ของตนอย่างเสรีและไม่มีการเลือกปฏิบัติ

- แรงงานและนายจ้างมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กรของตนตามความประสงค์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ของตน
- หน่วยงานของรัฐจะต้องไม่แทรกแซงและจำกัดสิทธิเหล่านี้ ทั้งไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามสิทธิเหล่านี้อย่างชอบด้วยกฎหมาย

- ในการปฏิบัติตามสิทธิของอนุสัญญาฉบับนี้ ให้แรงงานและนายจ้างรวมทั้งองค์กรของตนปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศด้วย อย่างไรก็ตาม กฎหมายในประเทศและการบังคับใช้กฎหมายจะต้องไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลตามที่คุ้มครองไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้

ข) สิทธิในการจัดตั้งและการต่อรองร่วม (ฉบับที่ 98) 1949 (พ.ศ. 2492)

เป้าหมาย *คุ้มครองแรงงานซึ่งปฏิบัติตามสิทธิของตนในการจัดตั้ง การไม่แทรกแซงซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรแรงงานและนายจ้าง และการส่งเสริมการต่อรองร่วมอย่างสมัครใจ*

- แรงงานจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้ถูกกีดกันจากการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน พวกเขาควรได้รับการคุ้มครองโดยเฉพาะในกรณีที่มีการปฏิเสธการจ้างงานด้วยเหตุผลว่าพวกเขาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และในกรณีที่มีการสั่งปลดคนงานหรือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลว่าพวกเขาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือได้เข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
- จะต้องมี การนำมาตรการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขในประเทศมาใช้เมื่อจำเป็นเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากการต่อรองร่วมอย่างสมัครใจ ทั้งนี้เพื่อควบคุมให้เงื่อนไขและกฎเกณฑ์การจ้างงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

1.2 การขจัดการเกณฑ์แรงงานและใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

การเกณฑ์แรงงานเกิดขึ้นเมื่อรัฐหรือบุคคลเป็นผู้สั่งการให้มีการทำงานหรือให้บริการ โดยรัฐหรือบุคคลดังกล่าวมีเจตนาและมีอำนาจข่มขู่คนงานด้วยการลงโทษอย่างรุนแรง อย่างเช่น หากไม่ทำงานจะไม่ให้อาหาร หรือที่ดิน หรือค่าจ้าง การใช้ความรุนแรงทางกายหรือทางเพศ การจำกัดสิทธิการเดินทางหรือการกักขัง

ยกตัวอย่างเช่น คนรับใช้ตามบ้านจะอยู่ในสภาพถูกเกณฑ์แรงงานเมื่อนายจ้างยึดบัตรประชาชนของพวกเขาไปเก็บไว้ ห้ามไม่ให้คนงานออกไปข้างนอก หรือข่มขู่พวกเขา ไม่ว่าจะด้วยการทุบตีหรือการไม่จ่ายค่าแรงในกรณีที่ไม่มีปฏิบัติตามคำสั่งรวมทั้งแรงงานขัดหนี้ที่เกิดจากการติดหนี้สินของชานาชาจากนและไร้การศึกษา โดยมีการยอมจำหนี้ด้วยการใช้แรงงานให้กับกับนายหน้าหรือเจ้าของที่ดินเป็นระยะเวลาหนึ่ง

การค่าแรงงานทำให้เกิดการเกณฑ์แรงงานมากขึ้น วิธีการที่ผู้ค่าแรงงานใช้เพื่อข่มขู่คนงานได้แก่การยึดบัตรประชาชนของแรงงานที่ย้ายไปทำงานที่อื่น อีกวิธีหนึ่งคือการคิดเงินล่วงหน้าหรือการทำให้เป็นสัญญาคุ้มภัย

ก) อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน (ฉบับที่ 29) 1930 (พ.ศ. 2473)

เป้าหมาย *ยุติการเกณฑ์แรงงาน*

- เพื่อปราบปรามการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบในระยะเวลาเร็วที่สุด อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ครอบคลุมถึงงานหรือบริการเชิงบังคับห้าแบบได้แก่ (1) การเกณฑ์ทหาร (2) การทำงานหรือให้บริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองตามปกติ (3) การทำงานหรือให้บริการของบุคคลอันเป็นผลมาจากคำสั่งลงโทษของศาล (ในกรณีของคนงานในเรือนจำที่ทำงานภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ) (4) งานหรือการให้บริการเพื่อแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภัยพิบัติกำลังมาถึง (ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ของประชากรทั้งหมดหรือบางส่วน) และ (5) บริการในชุมชนแบบทั่วไปซึ่งเป็นงานที่ทำโดยสมาชิกของชุมชน

ข) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (ฉบับที่ 105) 1957 (พ.ศ. 2500)

เป้าหมาย *ห้ามการใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในทุกรูปแบบสำหรับวัตถุประสงค์บางประการ*

- เพื่อปราบปรามมิให้มีการใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ (1) ในแง่ที่เป็นวิธีการบังคับหรือให้การศึกษาทางการเมือง (2) ในแง่ที่เป็นการลงโทษผู้ที่มีความเชื่อหรือแสดงออกซึ่งความเชื่อทางการเมืองของตน หรือผู้ที่มีแนวคิดตรงข้ามกับระบบการเมือง สังคมหรือเศรษฐกิจหลัก (3) ในฐานะที่เป็นวิธีการเพื่อจัดการและใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ (4) ในฐานะที่เป็นวิธีการทำให้เกิดวินัยของแรงงาน (5) ในฐานะเป็นการลงโทษแรงงานที่เข้าร่วมการนัดหยุดงาน และ (6) ในฐานะที่เป็นวิธีการที่เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ สังคม ชนชาติหรือศาสนา

1.3 การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

การเลือกปฏิบัติย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งหญิงหรือชายไม่ว่าจะเป็นเนื่องจากเพศของตน เชื้อชาติ สีผิว ชนชาติหรือชนชั้นทางสังคม ศาสนาหรือความเห็นทางการเมืองที่แตกต่างจากคนอื่น การจัดการเลือกปฏิบัติเริ่มจากการทำลายอุปสรรคและส่งเสริมให้ทุกคนเข้าถึงการอบรม การศึกษา และให้สามารถเป็นเจ้าของและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างเช่น ที่ดิน และสินเชื่อได้

การเลือกปฏิบัติในด้านการมีงานทำและการประกอบอาชีพอาจเป็นสิ่งที่กระทำโดยตรงหรือโดยอ้อม การเลือกปฏิบัติโดยตรงเกิดขึ้นเมื่อมีกฎหมาย ระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดเงื่อนไขเฉพาะอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขทางเพศ เชื้อชาติ ฯลฯ การเลือกปฏิบัติทางอ้อมเกิดขึ้นเมื่อระเบียบหรือแนวปฏิบัติถ้าดูจากภายนอกก็มีความเป็นกลาง แต่ในทางปฏิบัตินำไปสู่การกีดกันแบ่งแยก

ความเท่าเทียมในการทำงานหมายถึงการที่ทุกคนควรมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ตนเองทำอยู่

ก) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน (ฉบับที่ 100) 1951 (พ.ศ. 2494)

เป้าหมาย ให้เกิดการตอบแทนอย่างเท่าเทียมสำหรับหญิงและชายที่ทำงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

- อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งบังคับต่อค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐานและค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ ทั้งที่เป็นการจ่ายโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งที่เป็นการจ่ายด้วยเงินสดหรือผลตอบแทนอย่างอื่น เป็นการจ่ายค่าตอบแทนจากนายจ้างให้กับแรงงานและเป็นผลมาจากการจ้างงานของพวกเขา อนุสัญญากำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน และการจ่ายค่าตอบแทนต้องไม่เลือกปฏิบัติในด้านเพศ

ข) การเลือกปฏิบัติ (การมีงานทำและการประกอบอาชีพ) (ฉบับที่ 111) 1958 (พ.ศ. 2501)

เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติในแง่ที่เกี่ยวกับการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

- อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเป้าหมายพื้นฐานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติ โดยการประกาศและปฏิบัติตามนโยบายระดับชาติที่มุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการมีงานทำและการประกอบอาชีพในทุกรูปแบบ
- การเลือกปฏิบัติในที่นี้หมายถึงการแยกแยะ กีดกัน หรือมีอคติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง ชนชาติหรือชนชั้นทางสังคม เนื้อหาของอนุสัญญาครอบคลุมการเข้าถึงการฝึกอาชีพ การมีงานทำและการประกอบอาชีพบางประการ รวมทั้งเงื่อนไขและสภาพของการจ้างงาน

1.4 การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก

เด็กย่อมมีสิทธิพิเศษที่จะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมตามอายุของตน การคุ้มครองดังกล่าวประกอบด้วย การคุ้มครองให้ปลอดพ้นจากการเอาเปรียบทางเศรษฐกิจ หรือจากการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและศีลธรรมของเด็ก หรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของเด็ก

หลักการของการยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็กหมายถึงการกำกัับดูแลให้เด็กหญิงและชายทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพทางกายและใจของตนอย่างเต็มที่ มีเป้าหมายยุติการทำงานของเด็กที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและพัฒนาการของพวกเขา เพื่อให้เกิดการยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก อายุขั้นต่ำของการจ้างงานไม่ควรจะน้อยกว่าอายุที่เด็กจบการศึกษาภาคบังคับ และจะต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี (14 ปีสำหรับประเทศกำลังพัฒนา) เสมอ อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดเช่นนี้ไม่ได้ห้ามการทำงานทุกชนิดโดยเด็ก

งานเหล่านี้มีชื่อเรียกว่าเป็น “รูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” เป็นงานที่ไม่เหมาะสมโดยประการทั้งปวงสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และต้องมีการยกเลิกโดยเร่งด่วนและมีการปฏิบัติการทันที รูปแบบเหล่านี้ประกอบด้วย การปฏิบัติอย่างไร้มนุษยธรรม ทั้งการบังคับเป็นทาส การค้ามนุษย์ แรงงานขี้ดหนี่และรูปแบบการเกณฑ์แรงงาน การค้าประเวณีและการจัดทำสื่อลามก การเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ การใช้เด็กทำกิจกรรมผิดกฎหมาย อย่างเช่น การขมขยา การส่งเสริมให้เด็กทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือทำงานเป็นเวลานานติดต่อกัน

ก) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (ฉบับที่ 138) 1973 (พ.ศ. 2516)

เป้าหมาย การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก การกำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างงานซึ่งไม่ควรจะน้อยกว่าอายุที่เด็กจบการศึกษาภาคบังคับและจะต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี (14 ปีสำหรับประเทศกำลังพัฒนา)

- เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการที่ดูแลให้มีการยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และการยกระดับอายุขั้นต่ำของการจ้างงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของเด็กในการพัฒนาและจิตใจของตนอย่างเต็มที่
- อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้จะต้องไม่น้อยกว่า 18 ปี หรือ 16 ปีในบางเงื่อนไข

ข) อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ฉบับที่ 182) 1999 (พ.ศ. 2542)

เป้าหมาย เพื่อขจัดโดยทันทีซึ่งรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยการปฏิบัติอย่างครอบคลุมและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนและความจำเป็นที่จะต้องช่วยให้เด็กปลอดภัยจากการทำงานที่ผิดศีลธรรมและเป็นอันตราย

- อนุสัญญาฉบับนี้เรียกร้องให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการโดยทันทีและอย่างได้ผลเพื่อหยุดยั้งและขจัดการยกเลิกอย่างได้ผลต่อรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยถือเป็นประเด็นเร่งด่วน
- รูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กประกอบด้วย (1) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส (2) การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณีเพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก (3) การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย (4) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก
- ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องดำเนินการอย่างได้ผลและมีกรอบเวลาเพื่อ (1) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (2) จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงาน (3) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า (4) ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ (5) ดำเนินถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง

2. อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นแรงงาน

2.1 อนุสัญญาว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการมีงานทำ (ฉบับที่ 97) แก้ไขปี 1949 (พ.ศ. 2492)

เป้าหมาย ให้ความช่วยเหลือ ข้อมูลข่าวสาร การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อแรงงานย้ายถิ่น

- ประการแรก อนุสัญญาฉบับนี้ประกอบด้วยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นเพื่อการมีงานทำ (ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย) โดยเฉพาะข้อมูลที่ควรแบ่งปันกันระหว่างประเทศ และการกำหนดให้มีบริการที่ไม่คิดมูลค่าเพื่อให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูลข่าวสารกับแรงงานย้ายถิ่น
- รัฐจะต้องดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการโฆษณาชวนเชื่อในทางที่ผิดต่อการย้ายถิ่นออกและย้ายถิ่นเข้า และร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- จะต้องดำเนินการตามมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถเดินทางออกนอกประเทศ เดินทางไปที่ต่าง ๆ และเดินทางเข้าประเทศได้อย่างสะดวก
- การจัดเตรียมบริการทางการแพทย์ให้กับแรงงานย้ายถิ่นและสมาชิกในครอบครัว
- บทบัญญัติชุดที่สองเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ซึ่งหมายถึงว่าประเทศภาคีจะต้องบังคับใช้กฎหมายกับผู้ย้ายถิ่นในประเทศของตนอย่างเท่าเทียมกับพลเมืองของตนเองโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ (ทั้งความเท่าเทียมในด้านสภาพการทำงาน การฝึกอาชีพ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การต่อรองร่วม ประกันสังคมโดยขึ้นอยู่กับเงื่อนไขบางประการ ภาษีเงินได้จากการทำงาน และการดำเนินการตามกฎหมายในกรณีที่มีการฟ้องร้องคดีแรงงาน)

- รัฐต้องดำเนินการอนุญาตให้มีการส่งออกหรือนำเข้าเงินตรา/เงินโอนภายใต้วงเงินที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบของประเทศ
อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่น (บทบัญญัติเสริมฉบับที่ 143) 1975 (พ.ศ. 2518)
เป้าหมาย โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและการจัดเงื่อนไขที่ละเมิดสิทธิ
- ส่วนที่ 1 ว่าด้วยสภาพการเอาเปรียบแรงงานย้ายถิ่น และกำหนดเงื่อนไขทั่วไปให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่นทุกคน
- รัฐมีหน้าที่ติดตามดูว่ามีแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกจ้างอย่างผิดกฎหมายในประเทศของตนหรือไม่ และมีการออกนอกประเทศ เดินทางผ่านประเทศหรือเดินทางเข้าประเทศของแรงงานย้ายถิ่น ในกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นถูกจำกัดให้อยู่ในสภาพที่ขัดกับข้อตกลงระดับสากลหรือกฎหมายในประเทศ
- ต้องดำเนินการตามมาตรการทุกประการที่จำเป็น เพื่อ (ก) ปราบปรามการลักลอบขนย้ายแรงงานย้ายถิ่นและการจ้างงานอย่างผิดกฎหมายกับแรงงานย้ายถิ่น และ (ข) ปราบปรามการลักลอบขนย้ายแรงงานย้ายถิ่นหรือการขนย้ายอย่างผิดกฎหมาย และปราบปรามผู้ที่จ้างแรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย
- จะต้องมีการคุ้มครองสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ตกงาน หรือการคุ้มครองผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ไม่ปกติ อย่างเช่น ในกรณีที่บุคคลดังกล่าวไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการถูกไล่ออกจากงานได้
- ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับประเด็น การเลือกปฏิบัติ (อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการมีงานทำและการประกอบอาชีพ) กำหนดให้รัฐต้องประกาศและดำเนินการตามนโยบายที่ส่งเสริมและคุ้มครองการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในแง่การมีงานทำและการประกอบอาชีพ ประกันสังคม สิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานและสิทธิทางวัฒนธรรม และเสรีภาพของบุคคลและของกลุ่ม (ทั้งแรงงานย้ายถิ่นและครอบครัว) ซึ่งอยู่ในประเทศอย่างถูกกฎหมาย
- อนุสัญญาอนุญาตให้แต่ละประเทศกำหนดเงื่อนไขจำกัดการเข้าถึงการจ้างงานบางอย่างได้ (แรงงานย้ายถิ่นสามารถเลือกประกอบอาชีพใดก็ได้หลังจากพักอาศัยในประเทศนั้นอย่างถูกกฎหมายมาเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด โดยต้องไม่เกินสองปี) การยอมรับประกาศนียบัตรหรือปริญญา การจำกัดการเข้าถึงอาชีพหรือการทำงานในบางหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อผลประโยชน์ของชาติ

2.2 อนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน (ฉบับที่ 181) 1997 (พ.ศ. 2540)

เป้าหมาย กำหนดเงื่อนไขการทำงานของสำนักงานจัดหางานเอกชนรวมทั้งการคุ้มครองแรงงานในการใช้บริการจากสำนักงานเหล่านี้ให้อยู่ภายในกรอบของบทบัญญัติ

ด้วยความตระหนักถึงบทบาทของสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ช่วยให้ตลาดแรงงานสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดเงื่อนไขกำกับดูแลการทำงานของสำนักงานเอกชนเหล่านี้ให้สอดคล้องกับระบบที่มีการขอใบอนุญาตหรือขอใบรับรอง คำว่า **สำนักงานจัดหางานเอกชน** หมายถึงนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาที่ปราศจากการแทรกแซงของหน่วยงานรัฐ ซึ่งทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในบริการของตลาดแรงงานดังนี้

(ก) **บริการจับคู่ความต้องการแรงงานและการสมัครหางานทำ** โดยที่สำนักงานจัดหางานเอกชนไม่ได้เข้าเป็นคู่สัญญาในความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่เกิดขึ้น

(ข) **บริการในลักษณะการจ้างแรงงานเพื่อส่งต่อให้กับบุคคลที่สาม** ซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ (ตามที่เรียกด้านล่างว่าเป็น “บริษัทผู้จ้างงาน”) ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดหน้าที่และกำกับดูแลการปฏิบัติตามหน้าที่นั้น

(ค) **บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหางานทำ** ซึ่งเป็นการกำหนดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลังจากการปรึกษาหารือกับตัวแทนองค์กรนายจ้างและแรงงาน อย่างเช่น การให้ข้อมูล ซึ่งไม่ได้เป็นบริการที่มุ่งตอบสนองความต้องการใดเป็นพิเศษและไม่ได้ตอบสนองการสมัครหางานทำ

ตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้คำว่า **แรงงาน** หมายรวมถึงผู้แสวงหางานทำ ประเทศสมาชิกต้องดูแลให้สำนักงานจัดหางานเอกชนปฏิบัติตามแรงงานโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในแง่ของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทาง

การเมือง ชนชาติ ชนชั้นทางสังคม หรือรูปแบบการเลือกปฏิบัติอื่นใดที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติในประเทศ อย่างเช่น อายุหรือความพิการ

- ในการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน สำนักงานจัดหางานเอกชนจะต้องดำเนินการให้มีการคุ้มครองข้อมูลและเคารพสิทธิส่วนบุคคลของแรงงาน
- สำนักงานจัดหางานเอกชนจะต้องไม่คิดค่าบริการโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือคิดค่าใช้จ่ายอื่นใดกับคนงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์ของคนงานเอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจยกเว้นข้อกำหนดการเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับคนงานในบางประเภทได้ และสำหรับบริการบางประเภทที่เป็นการจ้างงานเอกชน
- ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้การคุ้มครองอย่างพอเพียงและป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงานย้ายถิ่นที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและจัดให้ทำงานในประเทศของตนเองโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน
- ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้การคุ้มครองอย่างพอเพียงสำหรับคนงานที่ถูกจ้างโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน ในแง่ของการมีเสรีภาพในการสมาคม การต่อรองร่วม ค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานอย่างอื่น ระบบประกันสังคมตามกฎหมาย การเข้าถึงการฝึกอบรม สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ค่าตอบแทนในกรณีที่บริษัทล้มละลาย และการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของคนงาน การคุ้มครองและประโยชน์กับคนงานที่เป็นแม่ และการคุ้มครองและประโยชน์ต่อคนงานที่เป็นพ่อแม่เด็ก

2.3 อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนระหว่างคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ (กรณีเกิดอุบัติเหตุ) (ฉบับที่ 19) 1925 (พ.ศ. 2468)

เป้าหมาย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมระหว่างคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ในกรณีเกิดอุบัติเหตุ

- ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติกับแรงงานต่างชาติที่เป็นพลเมืองในประเทศที่ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาหรือผู้ติดตามของพวกเขาอย่างเท่าเทียมกับแรงงานที่เป็นพลเมืองในชาติของตนเอง ในแง่ของการจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานที่อยู่ในประเทศของตน
- การคุ้มครองการปฏิบัติที่เท่าเทียมเช่นนี้สำหรับแรงงานต่างชาติและผู้ติดตามจะต้องเป็นไปโดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับการมีสิทธิพำนักอาศัยในประเทศ
- ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ โดยการแจ้งให้ประเทศสมาชิกอื่นๆ ได้ทราบในกรณีที่มีการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินทดแทนให้แรงงาน

3. ครอบคลุมความร่วมมือระดับพหุภาคีว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 2005

ครอบคลุมความร่วมมือระดับพหุภาคีว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหลักการและแนวปฏิบัติที่ไม่ใช่ข้อผูกพันตามกฎหมายเพื่อกำหนดแนวทางสิทธิมนุษยชนสำหรับการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำ ได้รับการรับรองจากที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ที่กรุงเจนีวา ระหว่างวันที่ 31 ตุลาคม – 2 พฤศจิกายน 2548) วัตถุประสงค์ของความร่วมมือที่ไม่มีผลผูกพันตามกฎหมายคือการส่งเสริมและข้อสรุปว่าด้วยการปฏิบัติที่ยุติธรรมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นในระบบเศรษฐกิจโลก และได้รับการรับรองจากที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 92 ในปี 2547

การเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ย้ายถิ่นทุกคนไม่ว่าจะมีในสถานภาพใดถือเป็นหลักการสำคัญของนโยบายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ ตามแนวทางสิทธิมนุษยชน เราต้องให้ความเคารพอย่างเต็มที่กับศักดิ์ศรีของผู้ย้ายถิ่นและการสร้างประโยชน์ขึ้นพื้นฐานให้กับประเทศของตนเองและประเทศที่มาทำงาน การเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนยังถือเป็น

องค์ประกอบสำคัญเพื่อส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวอยู่ร่วมในประเทศที่ตนเองทำงานอยู่ได้สำเร็จ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดสำหรับการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำ

กรอบความร่วมมือยังเป็นแนวปฏิบัติสำหรับรัฐบาล องค์กร นายจ้างและลูกจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสร้างความเข้มแข็งและดำเนินงานตามนโยบายการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำ กรอบความร่วมมือระดับพหุภาคีว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำยังมีลักษณะที่โดดเด่นหลายประการ โดยไม่เพียงมุ่งแก้ไขปัญหาของการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเท่านั้น แต่ยังเป็นชุดของหลักการและแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการการย้ายถิ่น และมีหลักการสอดคล้องอย่างยิ่งกับกฎบัตรและแนวปฏิบัติที่สุจริตระดับนานาชาติ กรอบความร่วมมือยังพัฒนาขึ้นจากมุมมองในเชิงบวกต่อการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของประชาคมโลกในปัจจุบันว่าด้วยการย้ายถิ่นและการพัฒนาโดยให้ความสำคัญ กับบทบาทของการเจรจาทางสังคมและคุณค่าการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมในการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่น

กรอบความร่วมมือมีเนื้อหาประกอบด้วยหลักการและแนวปฏิบัติหลักและภาคผนวกสองส่วน โดยมีประเด็นหลักสี่ประการอันได้แก่ งานที่มีคุณค่า การจัดการและธรรมาภิบาลของการย้ายถิ่น การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิผู้ย้ายถิ่น และการย้ายถิ่นกับการพัฒนา กรอบความร่วมมือยังประกอบด้วยหลักการโดยรวม 15 ข้อและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

เนื้อหาของกรอบความร่วมมือระดับพหุภาคี หลักการและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันอยู่ภายใต้หัวข้อดังต่อไปนี้

1. **งานที่มีคุณค่า** หลักการและแนวปฏิบัติเน้นที่การส่งเสริม “โอกาสสำหรับชายและหญิงในวัยทำงานให้สามารถทำงานที่มีคุณค่าและมีผลผลิตที่ประเทศตนเองหรือต่างประเทศในสภาพที่มีเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงและศักดิ์ศรีของมนุษย์”

2. **กลไกเพื่อความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำ** รัฐบาล องค์กร นายจ้างและลูกจ้างควรมีส่วนร่วมแสวงหาความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำอย่างมีการจัดการ

- พัฒนาการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างรัฐบาลในประเด็นแรงงานย้ายถิ่น
- ส่งเสริมความตกลงระดับทวิภาคีและพหุภาคีระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางเพื่อแก้ปัญหาการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำในหลายลักษณะ อย่างเช่น กระบวนการรับคนงานเข้าเมือง การเดินทางข้ามประเทศ โอกาสที่จะกลับไปอยู่กับครอบครัวตามเดิม นโยบายส่งเสริมการปรับตัวและการกลับสู่ประเทศ รวมทั้งมิติด้านเพศสภาพ และ
- พัฒนากลไกการปรึกษาหารือแบบไตรภาคีในระดับภูมิภาค ระหว่างประเทศและพหุภาคี

3. **ฐานข้อมูลระดับโลก** หลักการนี้ส่งเสริมการรวบรวมและนำความรู้และข้อมูลด้านแรงงานย้ายถิ่นไปใช้

- ส่งเสริมศักยภาพและโครงสร้างของภาครัฐเพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานย้ายถิ่น ทั้งข้อมูลที่จำแนกตามเพศและข้อมูลอื่น ๆ และนำไปใช้พัฒนานโยบายแรงงานย้ายถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานย้ายถิ่นและตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

4. **การจัดการการย้ายถิ่นของแรงงานอย่างได้ผล** เน้นที่การจัดการการย้ายถิ่นของแรงงานอย่างได้ผลโดยรวมถึง

(1) การขยายตัวของแรงงานย้ายถิ่นโดยปกติ การตระหนักถึงความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้มประชากร (2) การเจรจาทางสังคมและ (3) การปรึกษาหารือกับภาคประชาสังคมและหน่วยงานด้านการย้ายถิ่น

- ส่งเสริมความเป็นเอกภาพระหว่างนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงาน การจ้างงานและนโยบายระดับประเทศอื่น ๆ โดยตระหนักถึงผลกระทบของการย้ายถิ่นที่มีต่อสังคมและเศรษฐกิจโดยรวม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการจ้างงานอย่างเต็มที่ งานที่มีผลผลิตและเป็นทางเลือกอย่างสมัครใจ
- พัฒนาและดำเนินงานตามนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงานระดับชาติ ภูมิภาคและพหุภาคีตามแนวทางของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎบัตรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความตกลงระดับพหุภาคีเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่น

- พัฒนาระบบและโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์ตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นอิสระ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นเพศสภาพ และครอบคลุมสภาพของตลาดแรงงาน (อุปสงค์และอุปทานสำหรับทักษะและอาชีพด้านต่าง ๆ) และผลกระทบในระยะยาวของแนวโน้มประชากร
- พัฒนานโยบายที่โปร่งใสเพื่อรับคนงานเข้าประเทศ การจ้างงานและสิทธิในการพักอาศัยของแรงงานย้ายถิ่นโดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- พัฒนาหรือส่งเสริมกระบวนการเจรจาทางสังคมระดับชาติเพื่อให้เกิดการปรึกษาหารือในแง่มุมต่าง ๆ ว่าด้วยการย้ายถิ่นของแรงงาน ส่งเสริมการปรึกษาหารือกับภาคประชาสังคมและหน่วยงานด้านการย้ายถิ่นในประเทศเกี่ยวกับนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงาน

5. การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น ควรมีการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงานย้ายถิ่นทุกคนไม่ว่าพวกเขาจะมีสถานภาพใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานย้ายถิ่นทุกคนควรได้รับการคุ้มครองตามหลักการและสิทธิที่กำหนดไว้ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและปฏิญญาต่อเนื่องในปี 2541 ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานแปดประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ

- พัฒนากลไกบังคับใช้ที่ได้ผลเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่น และจัดอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น
- ต้องมีการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทุกประการมาใช้กับแรงงานย้ายถิ่น เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น กฎหมายและระเบียบในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานและการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นควรสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎบัตรสากลที่เกี่ยวข้อง
- รัฐบาลควรกำหนดกฎหมายและนโยบายในระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นตามหลักการที่เป็นพื้นฐานของอนุสัญญาว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการมีงานทำ 1949 (ฉบับที่ 97) อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่น 1975 (บทบัญญัติเสริมฉบับที่ 143) และข้อเสนอแนะข้อที่ 86 และ 151 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมระหว่างแรงงานในชาติของตนกับแรงงานย้ายถิ่นในสถานการณ์ทั่วไปและมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นทุกคน รวมทั้งหลักการที่ปรากฏในอนุสัญญาสากลว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นและสมาชิกครอบครัวทุกคนปี 1990
- ดำเนินการตามมาตรการที่ส่งเสริมให้แรงงานย้ายถิ่นถูกกฎหมายในประเทศได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกับแรงงานในชาติของตน ทั้งในแง่การจ้างงานและโอกาสการฝึกอาชีพ หลังจากมีการจ้างงานในระยะเวลาหนึ่ง และการคุ้มครองในภาวะที่ตกงาน โดยแรงงานควรได้รับเวลาอย่างเพียงพอที่จะหางานใหม่ทำ

6. การป้องกันและคุ้มครองให้ปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิแรงงานย้ายถิ่น รัฐบาลและพันธมิตรทางสังคมควรกำหนดและดำเนินการตามมาตรการเพื่อป้องกันและจัดการละเมิดสิทธิเนื่องจากการย้ายถิ่น รวมทั้งแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมาย การลักลอบ การค้ามนุษย์และการปฏิบัติที่ละเมิดสิทธิอื่น ๆ

- รับรองและดำเนินการตามกฎหมายและนโยบายเพื่อป้องกันและจัดการละเมิดสิทธิเนื่องจากการย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นอย่างขบวนการที่กระทำอย่างลักลอบ การจ้างงานและการขนย้ายแรงงานต่างชาติทั้งชายและหญิงอย่างผิดกฎหมาย
- ให้การเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้สำหรับแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการเข้าเมืองของเขา ทั้งการเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสัญญาจ้าง อย่างเช่น ปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทน
- ห้ามไม่ให้มีการยึดเอกสารจากตัวแรงงานย้ายถิ่น
- นำนโยบายมาใช้เพื่อแก้ปัญหาที่ต้นตอและแก้ไขผลกระทบของการค้ามนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ
- ช่วยเหลือและคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิจากการย้ายถิ่นอื่น ๆ

7. กระบวนการย้ายถิ่น ควรส่งเสริมกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานที่เป็นระบบและยุติธรรมสำหรับทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ให้แนวปฏิบัติสำหรับแรงงานย้ายถิ่นในทุกขั้นตอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนและเตรียมตัวเพื่อการย้ายถิ่นของแรงงาน การเดินทางผ่านประเทศอื่น การเข้าเมืองและการรับเข้าเมือง การกลับและการไปอยู่ร่วมกับชุมชนเดิม

- อำนวยความสะดวกกับการมาถึง การเดินทางและการรับคนเข้าเมืองสำหรับแรงงานย้ายถิ่น โดยการใช้ภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ให้ข้อมูล ให้การอบรมและช่วยเหลือก่อนที่จะมาถึงและในช่วงตรวจรับคนเข้าเมือง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ สิทธิและสภาพทั่วไปของชีวิตและงานในประเทศปลายทาง
- ดูแลไม่ให้แรงงานย้ายถิ่นถูกบังคับให้ต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพที่เลือกปฏิบัติ ซึ่งกำหนดเป็นเงื่อนไขก่อนการเข้าเมืองและการจ้างงาน ในกรณีที่การตรวจสุขภาพนั้นไม่เกี่ยวข้องใด ๆ กับงานที่พวกเขาทำ
- รัฐบาลของประเทศต้นทางและปลายทางควรออกใบอนุญาตและกำกับดูแลบริการคัดเลือกและจัดหางานสำหรับแรงงานย้ายถิ่น
- ดูแลไม่ให้แรงงานย้ายถิ่นต้องแบกรับค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกและการจัดหางานทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบ
- จัดทำกระบวนการบริหารที่มีขั้นตอนอย่างง่าย ๆ ในการรับคนเข้าเมืองและลดค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานย้ายถิ่นและนายจ้าง
- จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นในยามฉุกเฉิน
- ดูแลให้แรงงานย้ายถิ่นได้รับสัญญาจ้างงานที่อ่านเข้าใจได้และมีผลบังคับใช้ได้
- การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายระหว่างสหภาพแรงงานในประเทศต้นทางและปลายทางเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นในระหว่างการย้ายถิ่น

8. การผนวกและปรับตัวด้านสังคม รัฐบาลและพันธมิตรทางสังคมควรส่งเสริมการผนวกรวมและการปรับตัวทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของแรงงานย้ายถิ่นและครอบครัว

- ยกกระดับสถานภาพในตลาดแรงงานของแรงงานย้ายถิ่น โดยการฝึกอบรมให้และจัดให้ได้รับการศึกษา
- พัฒนานโยบายและกลไกที่เปิดโอกาสให้แรงงานย้ายถิ่นมีสถานภาพด้านกฎหมายดีขึ้น
- อำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกหลานของแรงงานย้ายถิ่นสามารถเข้ารับการศึกษาระบบการศึกษาแห่งชาติได้
- ดำเนินงานตามนโยบายและโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเหยียดและรังเกียจเชื้อชาติต่อแรงงานย้ายถิ่น

9. การย้ายถิ่นและการพัฒนา ควรมีการตระหนักถึงคุณูปการของแรงงานย้ายถิ่นต่อการจ้างงาน การเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง

- พัฒนานโยบายการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่น ตลาดแรงงานและนโยบายการพัฒนาให้เป็นเอกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่เป็นอยู่
- ส่งเสริมการวิเคราะห์คุณูปการของแรงงานย้ายถิ่นและการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีต่อเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง ทั้งในแง่การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างทุน การครอบคลุมของระบบประกันสังคมและสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมบทบาทในเชิงบวกของการย้ายถิ่นของแรงงานในการพัฒนาหรือส่งเสริมความเป็นเอกภาพในภูมิภาค
- ลดค่าใช้จ่ายในการโอนเงิน โดยอำนวยความสะดวกให้มีบริการด้านการเงินที่เข้าถึงได้ ลดค่าธรรมเนียมการโอน
- ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการจัดตั้งและพัฒนาบริษัท ทั้งที่เป็นธุรกิจข้ามชาติและการพัฒนาบริษัทขนาดเล็ก
- สร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้มีการนำเงินโอนที่ได้จากแรงงานไปลงทุนอย่างเกิดดอกผล

4. แนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานย้ายถิ่น

(ก) รมรณรงค์และสร้างความตระหนักรู้ต่อหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) และกรอบความร่วมมือระดับพหุภาคีว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อมีงานทำ เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงานและการจัดการการย้ายถิ่น

(ข.) การทำงานกับพันธมิตรทางสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น

(ค.) ส่งเสริมการอภิปรายและการเจรจาทางสังคมอย่างมีข้อมูลในประเด็นเกี่ยวกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การย้ายถิ่นของแรงงาน

(ง.) ส่งเสริมความสามารถของประเทศในการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงานที่เป็นเอกภาพและส่งเสริมกลไกประสานงานเพื่อการจัดการการย้ายถิ่นของแรงงาน และ

(จ.) ส่งเสริมความร่วมมือในทางเทคนิค/ระดับทวิภาคีและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง

5. การบังคับใช้และส่งเสริมอนุสัญญา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พัฒนาระบบกำกับดูแลเพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาและดูแลการบังคับใช้

5.1 ระบบกำกับดูแลทั่วไป

รัฐภาคีทุกรัฐที่ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญามีหน้าที่ต้องรายงานตามระยะเวลาอันเหมาะสมเพื่อให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงมาตรการที่ได้ใช้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานในอนุสัญญาที่ตนเองให้สัตยาบันรับรองได้ สำหรับอนุสัญญาสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน โดยปกติจะต้องมีการส่งรายงานทุกสองปี และทุกห้าปีสำหรับอนุสัญญาทั่วไป รัฐบาลควรให้องค์การแรงงานและนายจ้างมีส่วนรับรู้ข้อมูลของแรงงานเพื่อให้สามารถให้ความเห็นต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ **คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการบังคับใช้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ**จะเป็นผู้รับฟังรายงานและความคิดเห็นดังกล่าว หากคณะกรรมการพบว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญาเชิงซ้ำหรือไม่ครบถ้วน คณะกรรมการก็จะส่งข้อสังเกตหรือข้อเสนอโดยตรงไปยังรัฐบาลประเทศนั้นเพื่อขอให้ดำเนินการตามที่จำเป็น

5.2 กลไกรับเรื่องร้องทุกข์พิเศษ

นอกเหนือจากการกำกับดูแลทั่วไปซึ่งเป็นงานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศทำเป็นประจำอยู่แล้ว สหภาพแรงงานและองค์กรนายจ้างยังสามารถส่งเรื่องร้องเรียนและข้อกล่าวหาที่มีต่อรัฐบาลไปยังกลไกกำกับดูแล เพื่อให้ดำเนินการตามที่เหมาะสม

การคัดค้าน (Representation) องค์กรนายจ้างหรือแรงงานในระดับประเทศหรือระหว่างประเทศใด ๆ สามารถเสนอคำคัดค้านได้ ในกรณีนี้เชื่อว่าประเทศผู้ลงนามในอนุสัญญาไม่ "ปฏิบัติตามข้อบัญญัติได้อย่างได้ผล" คณะกรรมการบริหาร (คณะกรรมการประสานการ) จะเป็นผู้ตัดสินว่าจะรับเรื่องหรือไม่ และถ้ารับเรื่องดังกล่าวแล้วจะต้องจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อตรวจสอบกรณีดังกล่าว

การร้องเรียน (Complaint) รัฐภาคีใด ๆ สามารถยื่นคำร้องเรียนที่มีต่อรัฐภาคีอื่นกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ในกรณีที่มีความเห็นว่ารัฐภาคีดังกล่าวไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในอนุสัญญาซึ่งรัฐภาคีทั้งสองแห่งได้ให้สัตยาบันรับรอง คณะกรรมการบริหารจะแต่งตั้ง**คณะกรรมการสอบสวน**เพื่อพิจารณาข้อร้องเรียนดังกล่าว

นอกจากนี้ยังมีกระบวนการพิเศษด้านเสรีภาพในการสมาคม เสรีภาพในการสมาคมเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับสังคมประชาธิปไตยใด ๆ และเป็นประเด็นที่คณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญเป็นพิเศษ กระบวนการพิเศษด้านเสรีภาพในการสมาคมได้รับการพัฒนาขึ้นตามความตกลงระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมสหประชาชาติในปี 1950 (พ.ศ. 2493)

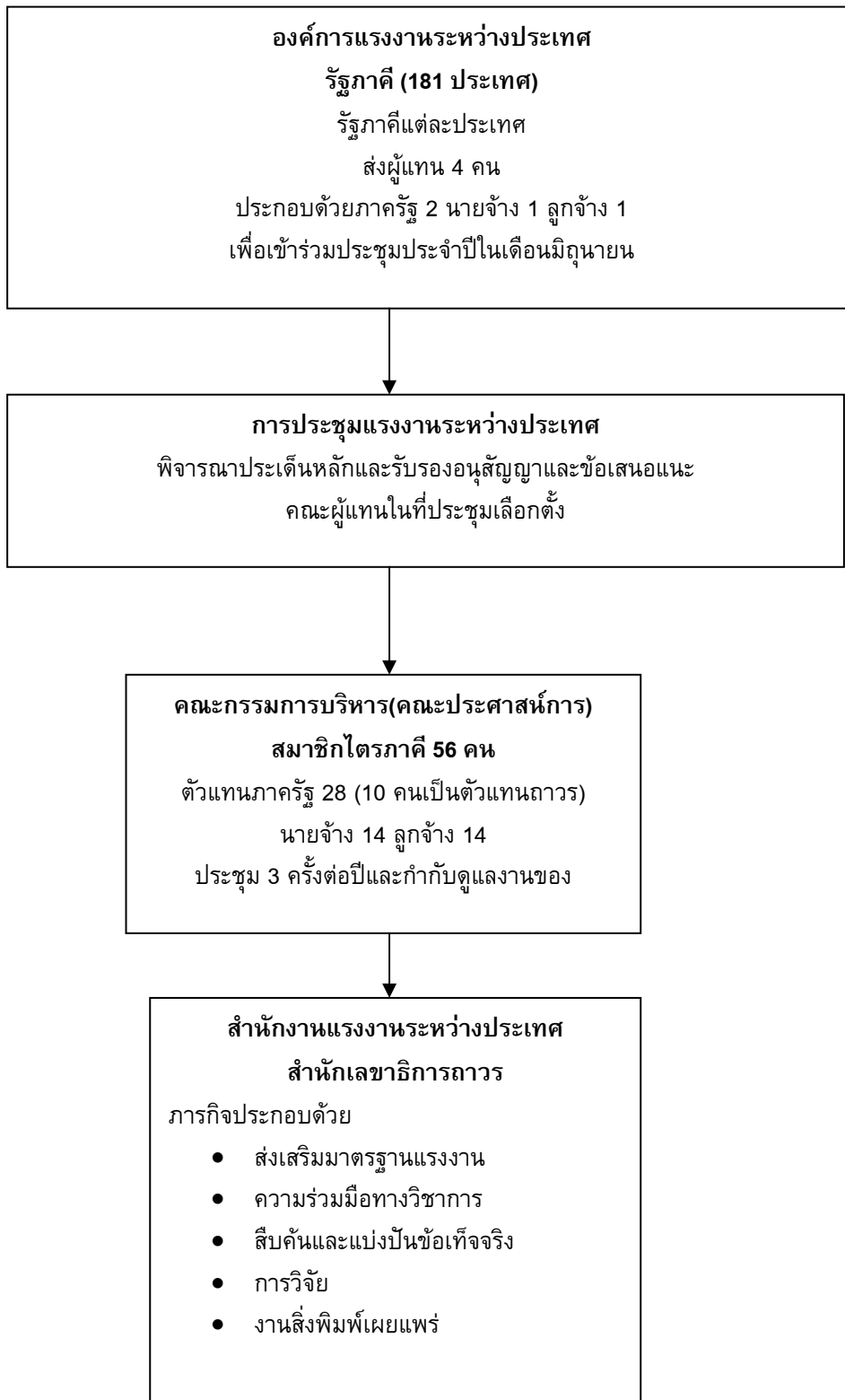
องค์กร นายจ้างหรือลูกจ้างระดับประเทศหรือระดับนานาชาติหรือรัฐบาลสามารถยื่นข้อร้องเรียนในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิในการสมาคมได้ การยื่นข้อร้องเรียนดังกล่าวสามารถทำได้ไม่ว่าประเทศนั้นจะให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคมหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากบทบัญญัติว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมมีผลบังคับใช้กับรัฐภาคีทุกรัฐที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การฯ **คณะกรรมการไตรภาคีด้านเสรีภาพในการสมาคม** (Committee on Freedom of Association- CFA) จะเป็นผู้ตรวจสอบข้อร้องเรียนดังกล่าว โดยคณะกรรมการประกอบด้วยสมาชิกเก้าคน (เจ้าหน้าที่ภาคีรัฐสาม

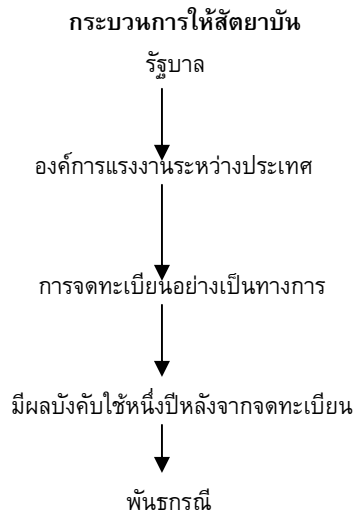
คน แรงงานสามคนและนายจ้างสามคน) จากคณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยมีประธานที่เป็นกลาง

พึงตระหนักว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่มีอำนาจในการลงโทษรัฐบาลที่ไม่ปฏิบัติตามหลักการและสิทธิที่กำหนดไว้ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและอนุสัญญา ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่มีบทบัญญัติให้ลงโทษด้วยการโดดเดี่ยวประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักการแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่สามารถบังคับให้รัฐบาลส่งรายงานประจำปี อำนาจที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเป็นอำนาจทางศีลธรรม

โครงสร้างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

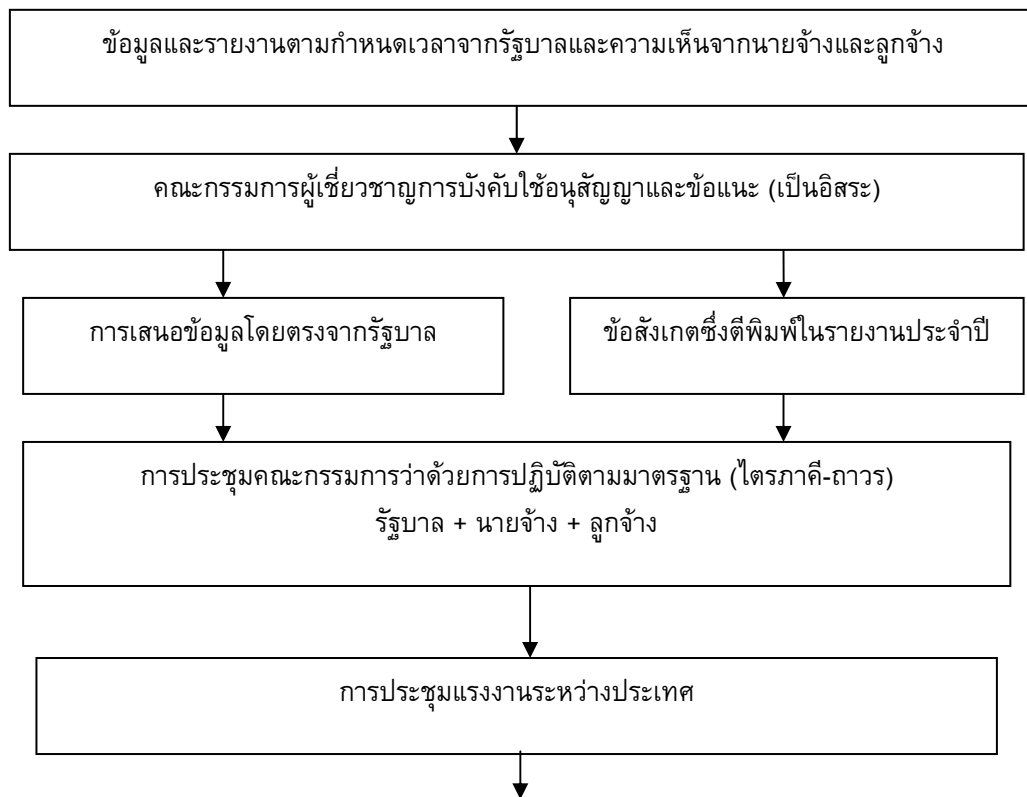




- ต้องส่งรายงานฉบับแรกภายใน 1 ปี
- ต้องส่งรายงานทุกสองปี (เฉพาะรายงานที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหลักและอนุสัญญาเร่งด่วน) หรือทุกห้าปี
- อาจต้องส่งรายงานเฉพาะกาลหากมีกำหนดไว้

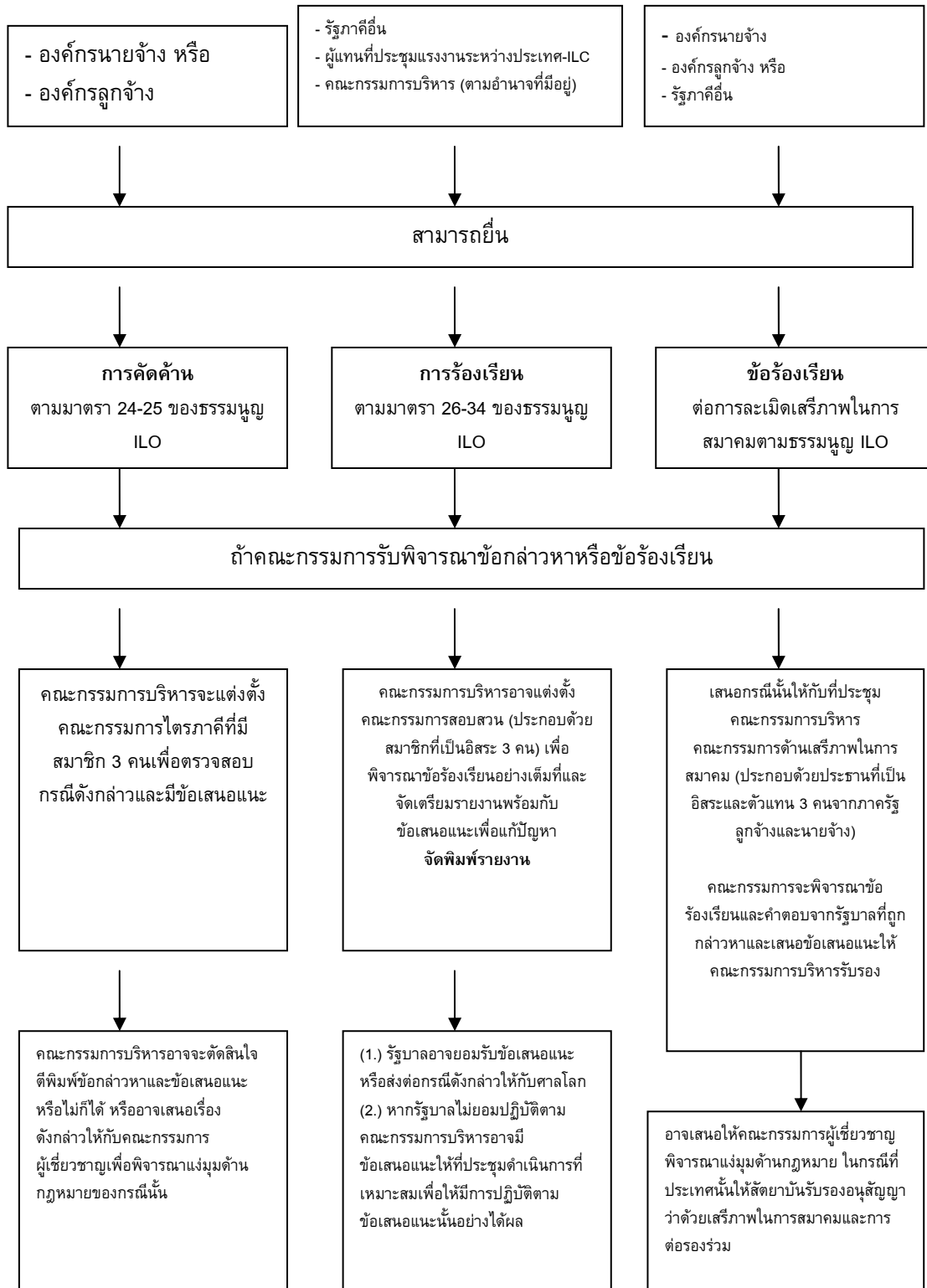
ที่มา ILO: *ILO Convention on Indigenous and Tribal Peoples, 1989 (No. 169) A manual, Geneva, 2003, p. 71*

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานระหว่างประเทศและข้อเสนอแนะ



กลไกการร้องเรียน

ในกรณีที่เห็นว่ารัฐภาคีละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีที่มีต่อทนายผู้ใด ๆ ในอนุสัญญาที่ตนเองให้สัตยาบันรับรองไว้ หรือทนายผู้ใด ๆ ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
องค์กรดังต่อไปนี้



การคัดค้านตามมาตรา 24 เป็นรูปแบบการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการในระดับต่ำสุดในกรณีที่เกิดการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันรับรองไว้ ผู้ที่ยื่นคำคัดค้านจะต้องเป็นองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างเท่านั้น โดยเป็นคำคัดค้านต่อรัฐบาล ซึ่งพวกเขาเชื่อว่าไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันรับรองอย่างเหมาะสม ดังที่กล่าวข้างต้น บุคคลทั่วไปและองค์กรพัฒนาเอกชนไม่สามารถยื่นคำคัดค้านโดยตรงกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ แต่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านองค์กรลูกจ้างหรือนายจ้างได้

หลักการสำคัญของ ILO เป็นไปตาม ปฏิญญาแห่งฟิลลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia-1944) ซึ่งเป็นการประชุมแรงงานระหว่างประเทศในปี 1944 ที่ประกาศว่า แรงงานมิใช่สินค้า เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าที่ยั่งยืน และความยากจนแม้จะมีเพียงในหนึ่งเดียวก็ตาม ย่อมเป็นอันตรายต่อความเจริญรุ่งเรืองในสิ่งต่างๆ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามหลักการขององค์การ ดังนั้น ILO จึงมีนโยบายและกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ และเพิ่มโอกาสในการทำงาน กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยเฉพาะระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งฝึกอบรม ศึกษาวิจัย และเผยแพร่ข้อมูลและเอกสารต่างๆ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น

สำหรับประเทศไทย ILO ทำงานร่วมกับ รัฐบาล คือ กระทรวงแรงงาน ลูกจ้าง คือ สมาองค์การลูกจ้าง 4 แห่ง ได้แก่ สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สภาแรงงานแห่งประเทศไทย สมาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และนายจ้าง 2 องค์กรคือ สมาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย และสมาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

6. ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญา ILO รวม 14 ฉบับ คือ

- C.80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา เมื่อ 5 ธันวาคม 2490
- C.11 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา เมื่อ 24 กันยายน 2505
- C.104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง เมื่อ 29 กรกฎาคม 2507
- C.105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ เมื่อ 2 ธันวาคม 2510
- C.127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่ให้นกงานคนหนึ่งแบกหามได้ เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2511
- C.14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เมื่อ 5 เมษายน 2511
- C.19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ เมื่อ 5 เมษายน 2511
- C.123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานเหมืองใต้ดิน เมื่อ 5 เมษายน 2511
- C.29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2512
- C.88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2512
- C.122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2512
- C.100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานหญิงและชายในงานที่มีค่าเท่ากัน เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2542
- C.182 ว่าด้วยการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉับพลัน เมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2544 และ
- C.138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ เมื่อ 11 พฤษภาคม 2547

ในจำนวน 14 ฉบับที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันนั้น มีเพียงฉบับเดียวที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง คือฉบับที่ 19 ปี 1925 เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค (ในกรณีค่าชดเชยการประสูติเหตุจากการทำงาน) ซึ่งมุ่งที่จะให้มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อแรงงานข้ามชาติของประเทศสมาชิก กรณีค่าทดแทนความเสียหายของแรงงานจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยประเทศสมาชิกหนึ่งที่มีแรงงานข้ามชาติมาทำงาน จะต้องให้สิทธิแก่แรงงานและครอบครัว ที่เป็นคนชาติที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งประสบกับอุบัติเหตุจากการทำงานในประเทศของตน เช่นเดียวกับที่ให้ลูกจ้างที่เป็นชนชาติตน โดยจะต้องประกันในเรื่องนี้สำหรับตัวแรงงานเองและครอบครัว โดยมีพิกว่า แรงงานนั้นจะมีถิ่นที่อยู่ในประเทศนั้นหรือไม่ และประเทศสมาชิกจะต้องให้การสนับสนุนประเทศสมาชิกอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ในการนำเอาข้อบทของอนุสัญญาไปใช้ รวมทั้งแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

บทที่ 7 ระบบกฎหมายไทยกับแรงงานข้ามชาติ

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความ มีความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับระบบกฎหมายและระบบศาลของประเทศไทย อันเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ช่วยทนายความจะนำไปใช้สำหรับการทำความเข้าใจกฎหมาย ประกาศ ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของทางราชการ

กระบวนการฝึกอบรม

ใช้วิธีการบรรยาย โดยใช้พาวเวอร์พอยท์ และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1. ระบบกฎหมาย

1.1 กฎหมายลายลักษณ์อักษร ในช่วงของการปฏิรูปในสมัยรัชการที่ 5 ประเทศไทยได้เปลี่ยนจากระบบกฎหมายโบราณ (กฎหมายตราสามดวง) มายึดถือกฎหมายของตะวันตกตามแนวคิดกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ของภาคพื้นยุโรป ซึ่งพัฒนามาจากระบบกฎหมายของโรมัน ซึ่งแตกต่างจากระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) ของประเทศอังกฤษ กล่าวคือมีการตรากฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรและกฎหมายสำคัญๆ จะจัดทำเป็นประมวลกฎหมาย เช่นประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่ง โดยศาลจะมีหน้าที่ตีความกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่ตราโดยสภานิติบัญญัติเป็นสำคัญ และกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่ตราโดยสภานิติบัญญัติย่อมอยู่เหนือกว่าและลบล้างจารีตประเพณีที่ยึดถือกันมา อย่างไรก็ตามในกรณีที่ไม่มีการตราโดยสภานิติบัญญัติกำหนดไว้ และไม่อาจนำกฎหมายลายลักษณ์อักษรมาใช้โดยเทียบเคียงได้ ก็ยังต้องยึดถือจารีตประเพณีปฏิบัติ

1.2 ศักดิ์หรือระดับของกฎหมาย

รัฐธรรมนูญ ถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ (Supremacy of the Constitution) กฎหมายอื่นๆ จะขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญไม่ได้ รัฐธรรมนูญ นอกจากจะกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ แล้วที่สำคัญยังได้นำเรื่องการรับรองสิทธิเสรีภาพของประชาชน (Bill of Rights) ไว้เป็นหมวดหนึ่งในรัฐธรรมนูญโดยเฉพาะ **พระราชบัญญัติ และพระราชกำหนด** ประกาศหรือคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครอง หรือของคณะปฏิวัติ (ทหารที่ยึดอำนาจการปกครองประเทศ)

พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกหรือกำหนดโดยหน่วยราชการ หรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) กฎหมายเหล่านี้จะตราออกใช้ก็เฉพาะโดยอาศัยอำนาจที่ไว้ในพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายในระดับที่สองเท่านั้น และจะขัดหรือแย้งกับกฎหมายระดับที่สองนั้นไม่ได้

แนวปฏิบัติ หนังสือเวียน ในการบังคับใช้กฎหมาย หน่วยงานของรัฐมักออกหนังสือที่เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรดาเจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติ แนวปฏิบัติหรือหนังสือเวียนนั้นมิใช่เป็นกฎหมาย จะขัดหรือแย้งพระราชบัญญัติหรือรัฐธรรมนูญมิได้

นโยบาย นโยบายมิใช่กฎหมาย ในการบริหารประเทศนั้น รัฐบาลเมื่อกำหนดนโยบายแล้ว การจะนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ ตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่รัฐต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย มิใช่ปฏิบัติตามนโยบาย หากนโยบายขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ก็ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เว้นแต่จะเปลี่ยนแปลงกฎหมายเพื่อสนองนโยบายเสียก่อน

ข้อแนะนำ การที่ประชาชนยกเลิกกฎหมายนั้นอาจดำเนินการทางศาลได้ โดยฟ้องศาลรัฐธรรมนูญเพื่อยกเลิก พรบ.ที่ขัดรัฐธรรมนูญ ฟ้องศาลปกครองสูงสุดเพื่อยกเลิกพระราชกฤษฎีกาที่ขัดต่อ พรบ. เป็นต้น

1.3 กฎหมายระหว่างประเทศกับกฎหมายในประเทศ ประเทศไทยยึดถือแนวคิดกฎหมายตามทฤษฎี “ทวินิยม” กล่าวคือสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกอยู่จะมีผลบังคับใช้เช่นกฎหมายในประเทศ เมื่อได้มีการอนุวัติกฎหมายในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศแล้วเท่านั้น (ดูรายละเอียดในบทที่ 5)

2. กฎหมายไทยกับแรงงานข้ามชาติ

เมื่อแรงงานข้ามชาติอยู่ในราชอาณาจักรไทย ก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายไทยเช่นเดียวกับคนไทยและคนอื่นๆที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยกฎหมายจะมีผลบังคับโดยเสมอหน้ากัน ยกเว้นแต่กฎหมายนั้นๆจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น เช่นกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้งที่กำหนดว่าผู้มีสิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น เป็น

3. หลักการสำคัญของกฎหมายที่ควรรู้

หลักเสรีภาพ ระบบกฎหมายไทยยึดหลักเสรีนิยมซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ บุคคลทุกคนย่อมมีอิสระสิทธิเสรีภาพที่จะทำอะไร หรือไม่ทำอะไรก็ได้ เว้นแต่เรื่องที่ได้มีกฎหมายกำหนดห้ามไว้ไม่ให้กระทำหรือกำหนดว่าเป็นหน้าที่ต้องกระทำ

มาตรา 29: การจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้ และเท่าที่จำเป็น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

หลักรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 6: รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญนี้ บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้

หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายบริหาร กล่าวคือสำหรับรัฐบาล หน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ไม่อาจทำอะไรที่อาจกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้ ยกเว้นแต่กรณีที่ถูกกฎหมายได้ให้อำนาจไว้ และกฎหมายเช่นว่านั้นจะขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ หรือกระทบกระเทือนต่อสาระสำคัญของสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่ได้

หลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ กฎหมายย่อมบังคับต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ว่าคนไทย คนต่างประเทศที่อยู่ในประเทศไทย คนไร้สัญชาติ ชาย หญิง เด็ก หรือมีเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด คนจน หรือคนรวย คนที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย หรือโดยผิดกฎหมาย แรงงานที่มีใบอนุญาต หรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 4: ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 30: บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ

ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา

การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

หลักศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของทุกคนต้องได้รับการเคารพ ใครจะละเมิดมิได้ รัฐและเจ้าหน้าที่รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของทุกคน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 26: การใช้อำนาจโดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้

หลักการเยียวยา หากมีการละเมิดศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือมีการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคล โดยผิดกฎหมาย ผู้เสียหายที่ถูกละเมิดสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากรัฐ และศาลยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 28 วรรคสอง บุคคลที่ถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้เพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

มาตรา 60: บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานนั้น

4. ศาลในประเทศไทย

ศาลรัฐธรรมนูญ มีศาลเดียว มีอำนาจหน้าที่พิจารณาตัดสินว่าพระราชบัญญัติที่ออกโดยรัฐสภา หรือพระราชกำหนดที่ออกโดยฝ่ายบริหาร ขัดต่อบทบัญญัติรัฐธรรมนูญหรือไม่ โดยรับเรื่องไว้พิจารณาจากเรื่องที่ส่งมาโดยศาลยุติธรรม หรือผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้

ศาลยุติธรรม มี 3 ระดับ คือศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา

ศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาคดีแพ่ง และคดีอาญาทั่วไป

คดีแพ่ง เช่นคดีที่ นาย ก.ฟ้องให้นาย ข. คืนเงินที่นาย ข. กู้ไป หรือผู้ที่ถูกรถยนต์ชนฟ้องเรียกให้คนขับชดใช้ค่าเสียหาย

คดีอาญา เช่น นาย ก.ลักทรัพย์นาย ข. นาย ก.ต้องถูกดำเนินคดีอาญา

ศาลยุติธรรมชั้นต้น เช่นศาลแขวง ศาลจังหวัด ศาลแพ่งในกทม. ศาลอาญาในกทม. มีอำนาจรับฟ้องคดีที่ในเขตอำนาจของศาล สำหรับศาลแรงงานนั้น เป็นศาลยุติธรรมชั้นต้นที่มีอำนาจพิจารณาคดีแรงงาน

ศาลอุทธรณ์ เป็นศาลยุติธรรมที่มีอำนาจพิจารณาคดีที่ผ่านการตัดสินของศาลชั้นต้นแล้ว แต่คู่ความไม่พอใจจึงยื่นอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ ซึ่งตั้งอยู่ในภาคต่างๆ 9 ภาค

ศาลฎีกา มีศาลเดียวที่ กทม. มีอำนาจพิจารณาคดีที่คู่ความยื่นอุทธรณ์มาเพื่อเพิกถอนคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ สำหรับคดีแรงงานนั้น เมื่อศาลแรงงานตัดสินแล้ว หากคู่ความไม่พอใจ และต้องการยื่นอุทธรณ์ กฎหมายกำหนดให้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาเพื่อความรวดเร็ว

ศาลปกครอง มีสองระดับคือ ศาลปกครองชั้นต้น และศาลปกครองสูงสุด มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีปกครอง เช่นคดีที่ประชาชนฟ้องหน่วยงานรัฐ หรือประชาชนฟ้องว่า กฎหมายที่มีศักดิ์น้อย (ระดับต่ำกว่า) เช่นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ขัดต่อพระราชบัญญัติ หรือพระราชกำหนดเป็นต้น

บทที่ 8 กฎหมายแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความมีความรู้และความเข้าใจกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ สามารถที่จะนำเอาความรู้ไปแนะนำเบื้องต้นให้แก่แรงงานข้ามชาติได้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อให้เข้าองค์ประกอบของกฎหมาย

กระบวนการในการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 วิทยากรบรรยายสรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานของไทย 4 ฉบับ คือ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พรบ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 และ พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

กิจกรรมที่ 2 แบ่งผู้ช่วยทนายความเป็นกลุ่มและแจกกรณีศึกษาให้กลุ่มละกรณี ให้กลุ่มศึกษาว่า กรณีดังกล่าวเป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง

กิจกรรมที่ 3 ผู้ช่วยทนายความรายงานผลการสัมมนาในกลุ่มย่อยต่อที่ประชุม แล้ววิทยากรเพิ่มเติม เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความเห็นอย่างกว้างขวาง

กฎหมายแรงงาน ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน หรือกฎหมายที่ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างหลายฉบับ ที่สำคัญคือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องการจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในที่นี้จะเน้นสิทธิต่างๆที่แรงงานข้ามชาติจะพึงได้รับตามกฎหมายแรงงาน

ก . พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. หลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.1 มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ในกรณีที่คลุมเครือต้องตีความกฎหมายไปในทางคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้าง

1.2 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำด้านสิทธิและสวัสดิการที่นายจ้างจะต้องให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาพัก ค่าล่วงเวลา (โอที) ดังนั้น นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์/สวัสดิการต่างๆ น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ แม้ลูกจ้างตกลงและยินยอมด้วย แต่จัดให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดได้

ตัวอย่าง กฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดตาก (ปี 2550) ในอัตราวันละ 147.-บาท นายจ้างออกประกาศ หรือทำสัญญา กับลูกจ้างว่าลูกจ้างตกลงยินยอมรับค่าจ้างเพียงวันละ 100.- บาท ข้อตกลงหรือความยินยอมของลูกจ้างเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ ดังนั้น ลูกจ้างยังคงมีสิทธิรับและนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็ม 147.-บาท เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้เพียงวันละ 100.-บาทตามที่ตกลงกัน ลูกจ้างจะเรียกค่าจ้างที่เหลืออีก 47.-บาท เพื่อให้ได้ครบ 147.-บาทได้ แต่หากนายจ้างประกาศหรือตกลงกับลูกจ้างว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างวันละ 200.-บาท ซึ่งมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจะบิดพลิ้วไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้ครบ 200.-บาทไม่ได้

ตัวอย่าง กฎหมายกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิหยุดสัปดาห์ละอย่างน้อย 1 วัน หากนายจ้างประกาศกำหนดหรือตกลงกับลูกจ้างว่า ลูกจ้างไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ประกาศหรือข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ แม้ลูกจ้างยินยอมก็ตาม ดังนั้นหากลูกจ้างได้ ทำงานต่อไปในวันที่ 7 ก็ต้องถือว่าลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุด 1 วัน คือในวันที่ 7 นั้นเอง ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดจากนายจ้าง แต่หากนายจ้างประกาศหรือตกลงกับลูกจ้างให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ละ 2 วันแล้ว ประกาศหรือข้อตกลงนั้นไม่เป็นโมฆะ สามารถบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามได้

1.3 **คุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคกัน** โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน หรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน แรงงานเด็ก แรงงานหญิง หรือแรงงานชาย

ตัวอย่าง แรงงานหญิงหรือเด็กยอมมีสิทธิได้รับค่าโอทีในอัตราเดียวกับแรงงานชาย คือ 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติสำหรับงานโอทีในวันธรรมดา หรือ 3 เท่าของค่าจ้างปกติถ้าทำงานโอทีในวันหยุด

ตัวอย่าง ในโรงงานแห่งหนึ่ง นายจ้างออกประกาศให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละ 16 วัน แรงงานข้ามชาติยอมมีสิทธิได้มีวันหยุดตามประเพณีปีละ 16 วัน เช่นเดียวกับกับแรงงานไทย

1.4 **ให้การคุ้มครอง เด็กและหญิงเป็นพิเศษ** เช่นห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง (มาตรา 16) ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง (มาตรา 44) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภท เช่น งานก่อสร้างใต้ดินหรือใต้น้ำ งานต้องทำบนที่สูงตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป (มาตรา 38)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 16: ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

1.5 **ตราขึ้นเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม** คือเพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างซึ่งมีฐานะ อำนาจ และอิทธิพล และความเข้มแข็งเหนือกว่าลูกจ้าง กดขี่ ขูดรีด หรือเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งอ่อนแอหรือมีฐานะที่ด้อยกว่า ดังนั้นคำสั่ง การปฏิบัติ ของนายจ้างหรือสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่กำหนดให้นายจ้างให้สิทธิประโยชน์/สวัสดิการต่างๆ แก่ลูกจ้างน้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด คำสั่ง การปฏิบัติ สัญญา หรือข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะ คือไม่มีผลบังคับ

ตัวอย่าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าโอทีในวันธรรมดาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ (มาตรา 61) แต่นายจ้างกำหนด หรือออกคำสั่ง หรือประกาศ หรือออกระเบียบให้จ่ายค่าโอทีในวันธรรมดา เพียง 1 เท่า แม้ลูกจ้างจะลงนามตกลงยินยอมด้วยหรือไม่ก็ตาม ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ หรือข้อตกลงดังกล่าวเป็นโมฆะ ถึงอย่างไรลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าโอที 1.5 เท่า

1.6 **มีโทษทางอาญา** คือหากนายจ้าง หรือลูกจ้างละเมิดกฎหมายถือว่ามีความผิดและอาจต้องได้รับโทษทางอาญา คือจำคุกหรือ ปรับ

ตัวอย่าง กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 43) หากนายจ้างฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตัวอย่าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราปกติในวันที่ลูกจ้างลาป่วย ปีละไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 57 และมาตรา 32) หากนายจ้างฝ่าฝืน จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เช่นเดียวกัน

1.7 ไม่ใช่บังคับแก่นายจ้างและการจ้างงานบางประเภท ได้แก่แก่นายจ้างที่เป็นหน่วยราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 4) หรือนายจ้างที่จ้างให้ลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมเป็นฤดูกาลเป็นต้น (กฎกระทรวง 9-2541)

1.8 มีการจ้างงานบางประเภทที่ได้รับการยกเว้นไม่นำบทบัญญัติส่วนใหญ่มาบังคับใช้ ได้แก่แก่นายจ้างที่จ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อไปนี้ (กฎกระทรวง -2541)

นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานบ้านล้วน ๆ แต่หากคนรับใช้ในบ้านนั้นนายจ้างสั่งให้ทำงานอื่น ๆ ที่เป็นเชิงธุรกิจด้วย เช่น ที่บ้านนายจ้างชายก่วยเดี่ยวและนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างช่วยงานชายก่วยเดี่ยวด้วยแล้ว กรณีนี้นายจ้างก็ต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกมาตรา

นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานงานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่นงานมูลนิธิ สมาคมการกุศลต่าง ๆ หรือ เอ็นจีโอ ที่ไม่ใช่เป็นงานด้านธุรกิจ หรืองานที่แสวงหากำไร

ตัวอย่าง มูลนิธิพัฒนาชุมชน จ้างนายสมยศเป็นพนักงาน ให้ทำงานพัฒนาตำบลแม่ทา การจ้างนายสมยศนี้ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นส่วนใหญ่ แต่หากมูลนิธิย้ายนายสมยศให้ไปทำงานประจำร้านขายสินค้าของมูลนิธิ ซึ่งเป็นงานเชิงธุรกิจหาทุนให้มูลนิธิ ทางมูลนิธิต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมด

1.9 มีเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ที่จะตรวจตราโรงงาน รับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบ และออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 139-142) ดังนั้นหากลูกจ้างพบว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างสามารถร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ได้ (มาตรา 123-125) ตามแบบคำร้อง คร.7

2. สิทธิประโยชน์/สวัสดิการสำคัญ ๆ ที่แรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับแรงงานไทยมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2.1 ต้องเป็นการการจ้างแรงงาน จึงจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

การจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาชนิดหนึ่ง เกิดขึ้นเมื่อมีการตกลงระหว่างบุคคลสองคนคือ (1) นายจ้าง โดยนายจ้างอาจเป็นนิติบุคคลเช่น บริษัทซึ่งมีบุคคลเช่นผู้จัดการทำหน้าที่แทน ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือ อาจเป็นเป็นบุคคลธรรมดาก็ได้ โดยนายจ้างตกลงรับ (2) ลูกจ้าง เข้าทำงาน และนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง

ข้อสังเกต: การจ้างลูกจ้างให้ทำงาน นายจ้างไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือสัญญา นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงจ้างให้ทำงานกันด้วยวาจาถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

อาจเรียกลูกจ้างในชื่อต่าง ๆ กัน เรียกตามลักษณะงานที่ทำหรือตำแหน่งหน้าที่ เช่น ลูกจ้าง พนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน คนงาน ช่าง กุ๊ก เสมียน ฯลฯ หรืออาจเรียกตามลักษณะการจ่ายค่าจ้าง เช่น ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายสัปดาห์ ลูกจ้างรายเดือน หรือลูกจ้างรายผลงาน รายชิ้น หรือรายเหมา เรียกตามระยะเวลาการทำงาน เช่น ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน ลูกจ้างไม่มีกำหนดเวลา

ข้อสังเกต: ลูกจ้างทุกประเภทดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเรียกชื่อใด หญิงหรือชาย เด็ก หรือผู้ใหญ่ คนไทยหรือต่างชาติ โดยทั่วไปแล้วได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเหมือนกัน

2.2 จ้างทำของไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

การทำงานบางลักษณะไม่ถือเป็นการจ้างแรงงาน เช่น เจ้าของบ้านว่าจ้างให้แรงงานทาสีบ้าน เจ้าของบ้านที่ว่าจ้างนั้นตามกฎหมายเรียก ผู้ว่าจ้าง (ไม่ใช่ นายจ้าง) และแรงงานที่ทาสีเป็น ผู้รับจ้าง (ไม่ใช่ ลูกจ้าง) การจ้างแบบนี้ตามกฎหมายเรียกว่าจ้างทำของ ดังนั้นผู้รับจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อสังเกต: การจ้างคนงานให้ทำงานในโรงงานไม่ว่าเล็กหรือใหญ่เพื่อผลิตสินค้า หรือจ้างให้ทำงานบริการต่างๆเช่น ขายของ เสริฟอาหาร เป็นการจ้างแรงงานที่อยู่บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2.3 ค่าจ้างเป็นเท่าไรกัน

ค่าจ้าง เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง โดยอาจคิดเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน รายชิ้น เป็นโหล นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นเช่น เป็นข้าว หรือที่พัก เสื้อผ้าหรือสิ่งของต่างๆ ไม่ได้ (มาตรา 5)

ข้อสังเกต:

- ค่าล่วงเวลา หรือค่าโอที และค่าทำงานในวันหยุดถือเป็นค่าจ้างด้วย
- ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างโดยเท่ากัน สำหรับการทำงานที่เท่ากัน (มาตรา 53)
- จ่ายเป็นเงินบาทเท่านั้น (มาตรา 54 และ มาตรา 77)
- จ่ายเดือนละอย่างน้อย 1 ครั้ง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากจ่าย ณ ที่อื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นหนังสือ

(1) อัตราค่าจ้างรายวัน เพื่อใช้ในการคิดค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างแทนการลาพักร้อนและค่าชดเชย

ลูกจ้างรายวัน คิดจากอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้สำหรับการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง

ลูกจ้างรายเดือน คิดจากเงินเดือน หาด้วย 30 วัน

ลูกจ้างรายชิ้นหรือรายเหมา คิดจากผลงานที่ทำไม่เกิน 8 ชั่วโมงในอัตราเฉลี่ย

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในแต่ละจังหวัดจะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายไว้ โดยในหนึ่งวัน (ไม่เกิน 8 ชม.) ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรืออายุเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชิ้น หรือรายเหมาก็ตาม มีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 5, 89, และ 90) ในวันใดที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานไม่เต็มวันหรือน้อยกว่า 8 ชั่วโมง ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อสังเกต: โดยทั่วไปลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจริงน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นในการคิดอัตราค่าจ้างรายวัน ควรยึดถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างรายชิ้นหรือรายเหมา

(2) **อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง** เพื่อใช้ในการคิดค่าล่วงเวลา

ลูกจ้างรายวัน กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดดังนี้คือ

อัตราค่าจ้างรายวัน ÷ ชั่วโมงทำงานปกติ (ไม่เกิน 8 ชม.) = อัตราค่าจ้าง/ชม.

ตัวอย่าง ลูกจ้างได้ค่าจ้างวันละ 160.-บาท ในวันทำงานวันละ 8 ชม. อัตราค่าจ้าง/ชม.คือ

$$160 \text{ (บาท)} \div 8 \text{ (ชม.)} = 20 \text{.- บาท/ชม.}$$

กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างเท่ากับหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดดังนี้คือ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ÷ 8 ชม. = อัตราค่าจ้าง/ชม.

ตัวอย่าง ปี 2550 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับอำเภอแม่สอดคือ วันละ 147.-บาท แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ อูมา เพียงวันละ 120.- บาท ดังนั้นอัตราค่าจ้าง/ชม. คือ $147 \text{ (บาท)} \div 8 \text{ (ชม.)} = 8.71 \text{ บาท/ชม.}$

ลูกจ้างรายเดือน

อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน (เงินเดือน) คิดดังนี้คือ

เงินเดือน ÷ 30 (วัน) ÷ 8 ชม. = อัตราค่าจ้าง/ชม. (มาตรา 68)

ตัวอย่าง นางทองเป็นแรงงานไทยใหญ่ ทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าได้รับเงินเดือนๆละ 5,000.- บาท อัตราค่าจ้าง/ชม.คือ $5,100 \text{ (บาท)} \div 30 \text{ (วัน)} \div 8 \text{ (ชม.)} = 21.25 \text{ บาท/ชม.}$

2.4 วันทำงาน นายจ้างต้องกำหนดและประกาศให้ลูกจ้างทราบว่าวันใดเป็นวันทำงาน และวันใดเป็นวันหยุด โดยระบุไว้ใน “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ที่นายจ้างต้องส่งให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในสัปดาห์หนึ่งจะต้องมีวันทำงานไม่เกิน 6 วัน (มาตรา 28) โดยทั่วไปนายจ้างจะกำหนดวันทำงานเป็นวันจันทร์ถึงวันเสาร์

ข้อสังเกต: ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติมักไม่ทราบว่าวันใดเป็นวันทำงาน วันใดเป็นวันหยุด จึงมีวิธีคิดต่างๆคือ หากทำงานทุกวันติดต่อกันมาแล้ว 6 วัน ทั้ง 6 วันนั้นก็ถือเป็นวันทำงาน วันที่ 7 เป็นวันหยุด

2.5 เวลาทำงานปกติ เพื่อใช้ในการคิดค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

นายจ้างต้องกำหนดและประกาศเวลาทำงานปกติ (มาตรา 23) และเวลาพัก (มาตรา 27) และโดยตีตประกาศให้ลูกจ้างทราบ และระบุไว้ใน “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ที่นายจ้างต้องส่งให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 108) คือต้องกำหนดเวลาเข้างานและเวลาเลิกงาน รวมแล้วไม่เกิน 8 ชม./วัน (มาตรา 23) เช่นกำหนดเวลาเข้างาน 8.00 น. พักเที่ยง 1 ชม. และเลิกงาน 17.00 น. ในกรณีนี้ หากนายจ้างสั่งหรือยินยอมให้ลูกจ้างทำงาน ก่อน 8.00 น. หรือ หลัง 17.00 น. หรือให้ทำงานตอนพักเที่ยง ต้องถือว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือโอที

ข้อสังเกต: ลูกจ้างที่เป็น แรงงานข้ามชาติมักไม่ทราบว่าเวลาทำงานปกติคือช่วงเวลาใด วิธีการคิดง่ายๆคือ หากในวันหนึ่ง ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชม. เวลาที่เกิน 8 ชม. นั้นถือเป็นการทำงานโอทีที่นายจ้างต้องจ่ายค่าโอทีให้ลูกจ้าง

2.6 ค่าล่วงเวลาหรือค่าโอทีในวันธรรมดา

หากนายจ้างสั่งหรือยินยอมให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าโอทีในวันทำงาน ในอัตรา 1.5 เท่า (แรงครึ่ง) โดยคิดเป็นรายชั่วโมง หรือรายชิ้น หรือรายเหมา (มาตรา 61)

ตัวอย่าง ลูกจ้างรายวัน หม่อมเอทำงานได้ค่าจ้างเป็นรายวันวันละ 160.- บาท (สำหรับเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง) จึงเท่ากับว่า หม่อมเอได้ค่าจ้างปกติในอัตราชั่วโมงละ $160 \div 8 = 20.-$ บาท/ชม.
หากในวันจันทร์ ซึ่งเป็นวันธรรมดา นายจ้างสั่งให้เขาทำงาน 10 ชั่วโมง เท่ากับในวันนั้นหม่อมเอทำงานโอที 2 ชั่วโมง จึงมีสิทธิได้รับค่าโอทีในวันนั้น $20 \text{ (บาท)} \times 2 \text{ (ชม.)} \times 1.5 \text{ (เท่า)} = 60.-$ บาท ดังนั้นในวันจันทร์ดังกล่าวหม่อมเอมีสิทธิได้รับค่าจ้างทั้งหมด $160 + 60 = 220.-$ บาท

ตัวอย่าง ลูกจ้างรายชิ้น หรือรายเหมา โอมมาทำงานได้รับค่าจ้างรายชิ้น หรือรายเหมาในอัตราชิ้นละ 10.-บาท มีเวลาทำงานปกติ 8.00 น. ถึง 17.00 น. หากโอมมาทำงานหลังเวลา 17.00 น. 1 ชม. ได้ผลงาน 5 ชิ้น โอมมาจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 1.5 เท่า คือได้ค่าจ้างเหมาเป็นชิ้นละ $10 \text{ (บาท)} \times 1.5 \text{ (เท่า)} = 15.-$ บาท/ชิ้น เป็นเงินค่าโอที $15 \text{ (บาท/ชิ้น)} \times 5 \text{ (ชิ้น)} = 75.-$ บาท

ตัวอย่าง ลูกจ้างรายเดือน เท เท เป็นลูกจ้างรายเดือน ได้รับเงินเดือนๆละ 5,000.- บาท คิดเป็นชั่วโมงละ $5,000 \text{ (บาท)} \div 30 \text{ (วัน)} \div 8 \text{ (ชม.)} = 20.83$ บาท/ชม. หากเท เท ทำงานล่วงเวลา 2 ชม. เท เท จะมีสิทธิได้รับ โอที $20.83 \text{ (บาท)} \times 2 \text{ (ชม.)} = 41.66$ บาท

ค่าโอทีในวันหยุด หากนายจ้างสั่งหรือยินยอมให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าโอทีในวันหยุด ในอัตรา 3 เท่า (สามแรง) โดยวิธีคิดก็เป็นทำนองเดียวกันกับตัวอย่างข้างต้น

2.7 วันหยุด เพื่อใช้ในการคิดค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ประเภทวันหยุด นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดสำหรับลูกจ้างดังนี้

-วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องกำหนดและประกาศให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับลูกจ้าง ในสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน (มาตรา 28) หรืออย่างน้อยต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพัก 1 วัน หลังจากลูกจ้างทำงานทุกวันติดต่อกันมา 6 วัน

-วันหยุดตามประเพณี นายจ้างจะต้องกำหนดและประกาศให้มีวันหยุดตามประเพณี เช่นวันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันกรรมกร วันวิสาขบูชา วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รวมแล้วปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 29)

-วันหยุดชดเชย หากวันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องหยุดชดเชยให้ลูกจ้างในวันถัดไป (มาตรา 29)

-วันหยุดพักผ่อนประจำปี หากลูกจ้างทำงานมาครบ 1 ปี หากลูกจ้างทำงานมาครบ 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี หรือ หยุดพักร้อน ไม่น้อยกว่า 6 วัน (มาตรา 30)

(2) ค่าจ้างสำหรับวันหยุด ลูกจ้างทุกคนทุกประเภท รวมทั้งลูกจ้างรายวัน แม้จะไม่ได้ทำงานในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี (วันหยุดพักร้อน) แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 56)

2.8 ค่าทำงานในวันหยุด

ในวันหยุดทุกประเภท หากนายจ้างสั่งหรือยินยอมให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเหล่านั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดดังนี้

-ลูกจ้างรายวัน

ลูกจ้างรายวัน มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุดเป็น 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

ตัวอย่าง ลูกจ้างได้รับค่าจ้างปกติวันละ 200.-บาท (สำหรับการทำงาน 8 ชม.) หากทำงานในวันหยุด 8 ชม. จะมีสิทธิได้ค่าจ้าง $200.(บาท) \times 2 (เท่า) = 400.- บาท$

-ลูกจ้างรายผลงาน หรือรายชิ้น หรือรายเหมา

ลูกจ้างรายชิ้นหรือรายเหมา มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเป็น 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

ตัวอย่าง ปกติลูกจ้างได้ค่าจ้างโหลละ 20.-บาท หากทำงานในวันหยุดจะมีสิทธิได้ค่าจ้างเป็นโหลละ $20 (บาท) \times 2 (เท่า) = 40.-บาท$ หากในวันนั้นทำงาน 8 ชม. ได้ 10 โหล จะได้ค่าทำงานในวันหยุด $10 (โหล) \times 40 (บาท) = 400.-บาท$

-ลูกจ้างรายเดือน

สำหรับลูกจ้างรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มอีก 1 เท่า

ตัวอย่าง หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนๆละ 5,100.-บาท คือได้รับค่าจ้างวันละ $5,100 (บาท) \div 30 (วัน) = 170.-บาท$ ซึ่ง (จ่ายรวมในเงินเดือนตอนสิ้นเดือนอยู่แล้ว) ดังนั้นหากนายจ้างสั่งหรือยินยอมให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่มจากเงินเดือนอีก $170 (บาท) \times 1 (เท่า) = 170.-บาท$

2.9 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือ โอทีในวันหยุด

ในวันหยุด หากนายจ้างสั่งหรือยินยอมให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าโอทีในวันหยุดเป็น 3 เท่า

ตัวอย่าง ลูกจ้างรายวัน หากวินอ่องเป็นลูกจ้างรายวัน ทำงานในเวลาปกติ 1 วัน (8 ชม.) ได้ค่าจ้าง 150.- บาท คิดเป็น 150 (บาท) ÷ 8 (ชม.) = 18.75 บาท/ชม. นายจ้างสั่งหรือยินยอมให้วินอ่องทำงานในวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นเวลา 12 ชม. วินอ่องมีสิทธิได้ค่าจ้างดังนี้:-

$$\begin{aligned} \text{ค่าทำงานในวันหยุด (8 ชม.)} &= 150 \text{ (บาท)} \times 2 \text{ (เท่า)} = 300.- \text{ บาท} \\ \text{ค่าโอทีในวันหยุด} &= 12 \text{ (ชม.)} - 8 \text{ (ชม.)} = 4 \text{ (ชม.)} \\ \text{ดังนั้นจะได้ค่าโอทีในวันหยุด} &= 4 \text{ (ชม.)} \times 18.75 \text{ (บาท/ชม.)} \times 3 \text{ (เท่า)} = 225.- \text{ บาท} \\ \text{รวมเป็นค่าจ้างที่ได้รับ} &= 300 \text{ (ค่าทำงานในวันหยุด)} + 225 \text{ (ค่าโอทีวันหยุด)} = 525.- \text{ บาท} \end{aligned}$$

ตัวอย่างลูกจ้างรายผลงาน หรือรายชิ้น หรือรายเหมา หากอ่องซอ ทำงานปกติได้ร้อยละ 20.- บาท หากทำงานในวันหยุดจะได้ค่าจ้างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าทำงานในวันหยุด} &= \text{จำนวนโหลที่ทำได้ใน 8 ชม.แรก} \times 20 \text{ (บาท)} \times 2 \text{ (เท่า)} \\ \text{ค่า โอทีในวันหยุด} &= \text{จำนวนโหลที่ทำได้หลัง 8 ชม.แรก} \times 20 \text{ (บาท)} \times 3 \text{ (เท่า)} \end{aligned}$$

ตัวอย่างลูกจ้างรายเดือน เนวินได้เงินเดือนๆ ละ 15,000.- บาท คิดเป็นรายชั่วโมง 15,000 (บาท) ÷ 30 (วัน) ÷ 8 (ชม.) = 62.50 บาท หากเนวินทำงานในวันปีใหม่ซึ่งเป็นวันหยุด 10 ชม. เกิน 8 ชม. นอกจากเนวินจะได้ค่าทำงานในวันหยุด 8 ชม. เป็นเงิน 500.-บาท แล้ว ส่วนที่เกิน 8 ชม.อยู่ 2 ชม.นั้น เนวินจะได้ค่าโอทีเป็น 3 เท่า คือเป็นเงิน 62.50 (บาท) × 2 (ชม.) × 3 (เท่า) = 475.- บาท รวมเป็นเงินค่าจ้างที่ได้รับในวันนั้นทั้งสิ้น 500 + 475 = 975.- บาท

2.10 ปัญหาทางปฏิบัติในการคิดค่าโอทีและค่าทำงานในวันหยุด

ค่าโอที โรงงานจำนวนมาก นายจ้างไม่ติดประกาศ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ให้ลูกจ้างทราบ แม้ลูกจ้างจะทราบเวลาเข้างาน แต่มักจะไม่ทราบว่าเวลาเลิกงานปกติเป็นเวลาใด จึงไม่ทราบว่าช่วงเวลาใดเป็นการทำงานโอที ดังนั้นจึงขอให้ถือว่า หากใน 1 วัน ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ให้ถือว่าชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป เป็นการงานโอที

ตัวอย่าง หากในวันใดลูกจ้างทำงาน 10 ชั่วโมง ต้องถือว่าทำงานโอที 2 ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าโอทีเพิ่ม ชั่วโมงละ 1.5 เท่า (สำหรับวันทำงานปกติ) หรือ 3 เท่า (สำหรับการทำงานในวันหยุด) แล้วแต่กรณี

ค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างไม่ประกาศ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ว่าวันใดเป็นวันหยุดสัปดาห์ วันใดเป็นวันหยุดพิเศษ ให้ลูกจ้างทราบ ดังนั้นจึงขอให้ถือว่า หากลูกจ้างทำงานทุกวันติดต่อกันมาแล้ว 6 วันแล้วให้ถือว่าวันที่ 7 เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างทำงานในวันที่ 7 จะมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดในอัตรา 1 เท่า (ลูกจ้างรายเดือน) หรือ 2 เท่า (ลูกจ้างรายวัน หรือรายชิ้น/รายเหมา) แล้วแต่กรณี

2.11 ค่าจ้างสำหรับวันลา

ลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน (มาตรา 32) โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราปกติเสมือนลูกจ้างมาทำงาน (มาตรา 58)

ลาทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและหยุดพักตามที่แพทย์กำหนด (มาตรา 33) และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราปกติเสมือนลูกจ้างมาทำงาน (มาตรา 58)

ลาคลอด ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่ง 90 วัน (มาตรา 41) และได้รับค่าจ้างในอัตราปกติจากนายจ้าง 45 วัน (มาตรา 59) และจากกองทุนประกันสังคมอีก 45 วัน

ลาพักร้อน ลูกจ้างรายวัน หรือรายชิ้น ที่ทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปีแล้วมีสิทธิลาพักร้อน 6 วัน(มาตรา 30) และมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเสมือนมาทำงานทั้ง 6 วันที่ลา (มาตรา 56)

2.12 ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ยกเว้น (มาตรา 76)

- (1) ชำระภาษีเงินได้ หรือเงินอื่นตามกฎหมาย
 - (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
 - (3) ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ (ลูกจ้างยินยอม)
 - (4) เงินประกันการทำงาน เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงิน และการรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง ไม่เกิน 60 เท่าของค่าจ้างรายวัน
 - (5) เงินสะสมตามข้อตกลง เรื่อง กองทุนเงินสะสม
 - (6) ชำระค่าเสียหายให้นายจ้าง กรณีจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง(ลูกจ้างยินยอม)
- เฉพาะข้อ (2) – (6) แต่ละกรณี หักได้ไม่เกิน 10 % และรวมกันทุกกรณีไม่เกิน 20 % ของค่าจ้างตามงวดการจ่าย ยกเว้นลูกจ้างยินยอม
- ความยินยอมในเรื่องนี้ นายจ้างต้องทำเป็นหนังสือ

2.13 สิทธิเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

- (1) การคุ้มครองสุขภาพของแรงงานหญิงและแรงงานเด็กเป็นพิเศษ เช่น
 - + ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น เหมืองแร่ งานก่อสร้างใต้ดิน ใต้น้ำ ในอุโมงค์ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
 - + ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น.
ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
งานยก แบก หาม ของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
งานที่ทำในเรือ
 - + สิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์
 - ลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน(นับรวมวันหยุดด้วย)
 - ขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ก่อนหรือหลังคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์
 - ห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์
 - + การกำหนดประเภทงานที่ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กทำงาน
 - + กฎหมายกำหนดประเภทของงานอันตราย เช่น
 - งานใต้ดิน
 - งานเชื่อมโลหะ
 - งานขนส่งวัตถุอันตราย
 - งานผลิตสารเคมีอันตราย
 - งานที่เกี่ยวกับความร้อนจัด เย็นจัด หรือเครื่องจักรสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- (ดูมาตรา 23 ,กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ.2541)

(2) สิทธิที่จะไม่ทำงานในที่ที่ไม่ปลอดภัยโดยยังได้รับค่าจ้างตามปกติแม้ไม่ทำงาน โดยแจ้งหรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน (ดูมาตรา 104, 105)

(3) สิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับสถานประกอบการ, ภูมิภาค)

- + จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงแรงงานฯ ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538 ใช้บังคับ 28 ตุลาคม 2538
- + เป็นความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อสร้างหลักประกันความปลอดภัยในการทำงาน
- + จำนวนลูกจ้าง 50-99 คน มีกรรมการ 5 คน
100-499 คน มีกรรมการ 7 คน
500 คนขึ้นไป มีกรรมการ 11 คน

ให้สหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้คัดเลือก หากไม่มีสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้เลือก

2.14 สิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการ

(1) กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงใช้ชื่อว่า กฎกระทรวงว่าด้วย การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2548 ใช้บังคับ 25 กันยายน 2548 (มาตรา 95)

(2) การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (มาตรา 96, 97, 98)

- + มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีคณะกรรมการเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน โดยการเลือกตั้ง ประชุมปรึกษาหารือ เสนอแนะ และตรวจตรา ควบคุมดูแล ในเรื่องสวัสดิการลูกจ้าง
- + หากมีคณะกรรมการลูกจ้าง ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ให้ทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการฯ

2.15 สิทธิในการมีงานทำ/ความมั่นคงในการทำงาน

(1) การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควรไม่ได้ เช่น ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือ นายจ้างไม่ได้ประสบกับปัญหาทางการเงินหรือการผลิต หากนายจ้างขืนเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักการดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างสามารถฟ้องศาลแรงงานเพื่อให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายได้

พรบ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 49: การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

(2) ค่าชดเชย

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดวินัยร้ายแรง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างรายเหมา รายขึ้น รายวัน รายเดือนก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเช่นกัน

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้ทำความผิดร้ายแรง หรือกระทำความผิดซ้ำหนังสือเตือน มีอัตราเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน และ 300 วัน แล้วแต่อายุงาน (มาตรา 118)

2. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างไม่อาจย้ายตามได้ เพราะกระทบต่อครอบครัวจึงลาออก จะได้รับค่าชดเชย ในอัตรา 50 % ของค่าชดเชยตามกฎหมาย(มาตรา 120)

3. ค่าชดเชยพิเศษ กรณีเลิกจ้างเพราะปรับปรุงเทคโนโลยีและนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ ในอัตราปีละ 15 วัน ไม่เกิน 360 วัน แต่ต้องมีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป

ข้อสังเกต: ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้าง ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เช่น นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้าง 6 เดือน เมื่อครบกำหนดแล้วนายจ้างไม่ต่อสัญญา นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ข้อสังเกต: กรณีนายจ้างทำสัญญาจ้างระยะสั้นๆ แล้วต่อสัญญาไปเรื่อยๆหลายครั้ง ต้องนับอายุงานต่อเนื่องกัน เช่น ทำสัญญาจ้างคราวละ 1 ปี และต่อสัญญามาแล้ว 3 ครั้งๆละ 1 ปี รวมเป็น 3 ปี เมื่อนายจ้างเลิกจ้างต้องถืออายุงาน 3 ปี เพื่อคิดค่าชดเชย เป็นต้น

2.16 สิทธิในการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของลูกจ้าง

- + ห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน(มาตรา 15)
- + สิทธิการลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ด้านแรงงาน(มาตรา 36,52)

2.17 สิทธิในการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน

- + การร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงาน มาตรวจความปลอดภัยในโรงงาน หรือการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- + ขอให้เปลี่ยนแปลง หน้าที่หรือเวลาการทำงาน เพราะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยเฉพาะแรงงานหญิง
- + ขอให้สั่งให้นายจ้าง แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมาย
- + การเรียกร้องสิทธิที่เป็นตัวเงิน(มาตรา 123-125)

3. หน้าที่ของลูกจ้าง

- + ทำงานให้ถูกต้องเรียบร้อย ในขอบเขตความรับผิดชอบ
- + ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ที่เกี่ยวกับงาน เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและที่เป็นธรรมเป็นต้น

4. ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในกรณีจ้างเหมาช่วง และการจ้างเหมาค่าแรง

กรณีจ้างเหมาค่าแรงในงานกระบวนการผลิต

สถานประกอบกิจการที่จ้างเหมาค่าแรงในงานกระบวนการผลิต ถือเป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงด้วย หากนายจ้างแท้จริงไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. 2541 สถานประกอบกิจการต้องรับผิดชอบ (ดูมาตรา 5(3))

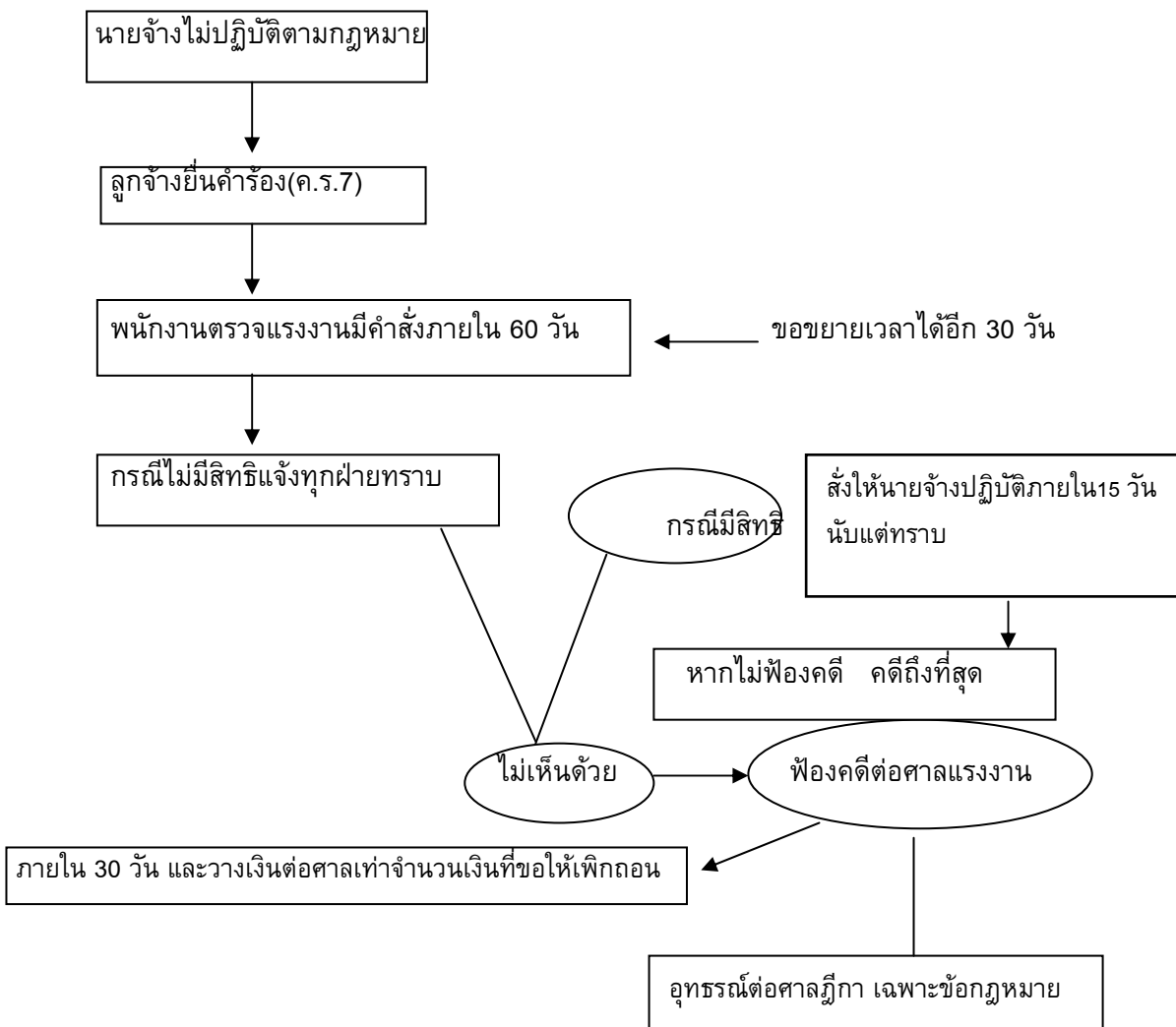
กรณีจ้างเหมาช่วง

ผู้รับเหมาช่วงลำดับถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบในเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินเพิ่ม (ตามมาตรา 12)

5. อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

- (1) เข้าไปในโรงงานเพื่อตรวจสอบสถานที่ทำงานหรือหลักฐานต่างๆที่กฎหมายกำหนดให้จัดทำ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง
- (2) ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- (3) รับแจ้งเหตุในกรณีนายจ้างทำผิดกฎหมาย
- (4) เรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือส่งหลักฐาน
- (5) ออกคำสั่งกรณีลูกจ้างเรียกร้องสิทธิที่เป็นตัวเงิน
- (6) รายงานกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

6. ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิที่เป็นตัวเงินตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541



ข. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1. พรบ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้าง หรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ตาย หรือสูญหาย เนื่องมาจากการทำงาน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง (ในกรณีตายหรือสูญหาย) ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

พรบ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537

มาตรา 13: เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสม แก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา 15: ในกรณีที่ลูกจ้างต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา 16: เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างจำนวนหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

2. เงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

พรบ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537

มาตรา 18: เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้

1. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี
2. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี
3. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี
4. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

รายละเอียดต่างๆรวมทั้งอัตราค่าทดแทนขั้นต่ำและขั้นสูงต้องศึกษาจากกฎกระทรวง

ข้อสังเกต: สำหรับแรงงานข้ามชาตินั้นส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นในการคำนวณให้ยึดถือค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินทดแทน โดยลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย เช่นเดียวกับลูกจ้างไทยทุกประการ

3. กองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างบางประเภท จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน โดยหักเงินจากลูกจ้าง เพื่อให้กองทุนจ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ แม้ว่าปัจจุบันยังมีระเบียบปฏิบัติที่ปิดกั้นแรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนก็ตาม

4. การแจ้งเจ้าหน้าที่ การดำเนินการให้เป็นไปตาม พรบ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้น กำหนดให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดูแล ดังนั้นนายจ้างจะต้องแจ้งสำนักงานประกันสังคมเมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือสูญหาย หรือหากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมก็ร้องเรียนที่สำนักงานประกันสังคมได้เช่นกัน

พรบ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537

มาตรา 49: เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายแล้วแต่กรณี

ข้อสังเกต: 1. ในกรณีที่ลูกจ้างย้ายไปที่อื่นแล้ว ก็สามารถยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมในท้องที่ที่ลูกจ้างอาศัยอยู่ก็ได้ เช่นลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในกรุงเทพฯ ต่อมาย้ายไปแม่สอด ลูกจ้างจะยื่นคำร้องที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตากสาขาแม่สอดก็ได้

2. ในกรณีที่ลูกจ้างตาย หรือสูญหาย พ่อ แม่ เมีย หรือลูกของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน บางกรณีมีปัญหาที่ชื่อของลูกจ้างในประเทศไทย ไม่ตรงกับทะเบียนในประเทศไทย ดังนั้นในการขึ้นทะเบียนแรงงานจึงควรแนะนำให้ลูกจ้างให้ข้อมูลบุคคลแก่เจ้าหน้าที่ให้ถูกต้อง ทั้งชื่อตน พ่อ แม่ ภรรยา และบุตร

ค. พรบ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533

เป็นกฎหมายที่รับรองสิทธิในความมั่นคงของชีวิตของลูกจ้าง โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น ให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อให้กองทุนจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ (บำเหน็จ บำนาญ) และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์ช่วยเหลือบุตรของลูกจ้าง

โดยหลักการแล้วลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนไทย หรือแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิที่จะได้รับการประกันความมั่นคงตามกฎหมายประกันสังคมทั้งสิ้น แต่ในปัจจุบันยังมีปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติ รัฐบาลไทยจึงยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบการประกันสังคม สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตาม MOU นั้นได้เข้าสู่ระบบการประกันสังคมแล้ว

ง. พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. ความมุ่งหมาย การประกอบการอุตสาหกรรม บริการ และพาณิชยกรรม มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยิ่ง ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการจึงต้องเป็นไปด้วยดี กล่าวคือนอกจากลูกจ้างจะต้องได้รับการประกันในการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ และความมั่นคงตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เงินทดแทน และประกันสังคมกำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นต่ำที่แรงงานหรือลูกจ้างควรมีสิทธิได้รับแล้ว ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างก็ได้ โดยกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือระเบียบข้อบังคับหรือระเบียบสวัสดิการของนายจ้าง

ในบางกรณีที่นายจ้างอาจได้รับความสำเร็จในการประกอบกิจการแต่ไม่แบ่งปันผลกำไรในการปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง หรือในทางกลับกันนายจ้างอาจประสบกับปัญหาทางธุรกิจแต่ลูกจ้างยังต้องการสิทธิประโยชน์เช่นเดิม ในสภาพเช่นนี้ก็อาจก่อปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ ดังนั้นเพื่อจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น จึงมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อการดังกล่าว

2. สิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งสหภาพแรงงาน อำนาจการต่อรองของลูกจ้างแต่ละรายมีน้อย ลูกจ้างจึงมีสิทธิที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น โดยลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันหรือนายจ้างคนเดียวกัน มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน (มาตรา 89 และ 95) แต่ผู้ที่ก่อตั้งสหภาพแรงงานนั้นต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น (มาตรา 88) ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจึงไม่สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่สามารถเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้วได้

3. การเรียกร้อง ในการเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้างหรือสวัสดิการต่าง ๆ นั้น ลูกจ้างอาจดำเนินการได้สองวิธีคือ สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 15 โดยไม่ต้องมีรายชื่อสมาชิก แต่ต้องทำเป็นมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน มีข้อเรียกร้องที่ชัดเจน และกำหนดตัวแทนสหภาพในการเจรจากับนายจ้าง

ลูกจ้างเข้าชื่อกันแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 โดยจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่สนับสนุนข้อเรียกร้อง มีจำนวนไม่น้อยกว่า 15% ของจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง มีข้อเรียกร้องที่ชัดเจน และกำหนดตัวแทนที่จะเจรจากับนายจ้างด้วย

ขั้นตอน เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว จะต้องมีการเจรจากันระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างภายในสามวัน โดยสามารถเจรจากันได้เรื่อยๆหลายครั้ง

หากตกลงกันได้ก็บันทึกไว้เป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ต้องลงลายมือชื่อตัวแทนเจรจาของทั้งสองฝ่าย และนำไปจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงาน

หากตกลงกันไม่ได้และไม่ประสงค์จะเจรจากันต่อไป ลูกจ้างต้องแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทให้ทราบโดยทำเป็นหนังสือ (มาตรา 21) ภายใน 24 ชั่วโมง พนักงานประนอมข้อพิพาทจะไกล่เกลี่ย ซึ่งอาจจะทำหลายครั้งก็ได้ แต่หากไกล่เกลี่ยแล้วยังตกลงกันไม่ได้ภายใน 5 วัน และคู่กรณีไม่ประสงค์จะให้ไกล่เกลี่ยต่อไป คู่กรณีอาจ

ตั้งผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดตัดสินอย่างไรก็ได้ให้ถือว่าข้อพิพาทยุติ คำชี้ขาดเป็นเสมือนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือ

ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน หรือนายจ้างปิดงานงดจ้าง เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งตกลงด้วย โดยในระหว่างนี้อาจมีการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วย เมื่อตกลงกันได้แล้วก็นำข้อตกลงไปจดทะเบียนเป็นข้อตกลงสภาพการจ้างต่อไป

4. การคุ้มครองลูกจ้าง

เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างอาจลั่นแกล้งลูกจ้างได้ กฎหมายจึงกำหนดให้มีการคุ้มครองลูกจ้างไว้สองกรณีคือ

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง หากอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาท ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เช่นลูกจ้างที่ลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง ลูกจ้างที่เป็นตัวแทนในการเจรจา เว้นแต่บุคคลนั้นจะทำความผิดวินัยร้ายแรง (มาตรา 31)

เมื่อข้อตกลงสภาพการจ้างมีผลบังคับ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลบังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะกระทำผิดวินัยร้ายแรง (มาตรา 123) หากนายจ้างฝ่าฝืนถือว่าเป็นการกระทำไม่เป็นธรรม

ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความเป็นธรรมหรือเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้าย โดยการลั่นแกล้ง ลูกจ้างที่แสวงหาความเป็นธรรม เช่นร้องเรียนนายจ้าง ให้พยานหลักฐานแก่เจ้าหน้าที่ เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้วยประการต่างๆ (มาตรา 121) หากนายจ้างฝ่าฝืน ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

5. การร้องเรียนกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม เมื่อลูกจ้างต้องประสบกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง ลูกจ้างสามารถร้องเรียนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อเยียวยาได้ โดยต้องร้องเรียนภายใน 60 วัน

จ. พรบ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ศาลแรงงานเป็นศาลยุติธรรม มีสองชั้น คือศาลแรงงานชั้นต้น และศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน โดยลูกจ้างทุกคนมีสิทธิที่จะฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม หากมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากจะร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างยังสามารถฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ด้วยดังนี้

- (1) ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานโดยตรง โดยไม่ต้องร้องเรียนพนักงานตรวจแรงงานก่อน
- (2) เมื่อร้องเรียนพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่ง ลูกจ้างสามารถถอนเรื่องร้องเรียนมาฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานได้
- (3) ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว หากลูกจ้างไม่พอใจ ลูกจ้างสามารถฟ้องศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้
- (4) ในกรณีที่ลูกจ้างพอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน แต่นายจ้างไม่พอใจและนายจ้างฟ้องศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างสามารถเข้าไปในคดีในฐานะจำเลยร่วมได้

บทที่ 9 กฎหมายอื่นที่แรงงานข้ามชาติควรรู้

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความได้ทราบว่า มีกฎหมายอื่น ๆ ที่สำคัญ ที่เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเบื้องต้นแก่แรงงานข้ามชาติและครอบครัวได้

กระบวนการฝึกอบรม

วิธีการ 1. แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรม ให้ศึกษากรณีศึกษา กลุ่มละ 1 กรณี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นความผิดตามกฎหมายไทย ให้กลุ่มช่วยกันคิดและตอบคำถาม

2. ผู้เข้าอบรมรายงานผลการสัมมนาในกลุ่มย่อยที่ละกลุ่ม

3. วิทยากรอธิบายเพิ่มเติมหลักกฎหมายตามกรณีศึกษา แต่ละกรณี จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยน ชักถามได้ อย่างกว้างขวาง

1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคดี

1.1 การดำเนินคดีอาญาในฐานะผู้เสียหาย

ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม เช่น ถูกกลั่นแกล้งทางเพศ ถูกข่มขืน ถูกปล้นทรัพย์ ถูกทำร้ายร่างกาย ถูกเจ้าหน้าที่รีดไถเงินทอง ฯลฯ นั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เรียกว่า “ผู้เสียหาย”

ในกรณีที่เหยื่ออาชญากรรมเสียชีวิต สามี ภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือบุตร หรือบิดา มารดา หรือปู่ย่า ตายาย สามารถเป็นผู้เสียหายได้ หรือในกรณีที่ผู้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเป็นผู้เยาว์ บิดา มารดา หรือปู่ ย่า ตา ยาย เป็นผู้เสียหายได้ ผู้เสียหายมีสิทธิที่จะดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิดได้โดยวิธีการดังนี้

1. แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน (ตำรวจ) โดยตำรวจจะสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานแล้ว ส่งเรื่องให้อัยการเพื่อให้ส่งผู้กระทำผิดฟ้องต่อศาลต่อไป หรือ

2. ติดต่อทนายความเพื่อฟ้องผู้กระทำผิดต่อศาลโดยตรง โดยฟ้องที่ศาลแขวง ศาลจังหวัด หรือศาลอาญา

ข้อสังเกต: ในกรณีที่รู้หรือพบเห็นว่ามีอาชญากรรมเกิดขึ้น ผู้ที่รู้หรือพบเห็นก็สามารถที่จะแจ้งความกล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนได้ แม้ว่าตนจะไม่ได้เป็นผู้เสียหายก็ตาม

1.2 สิทธิของผู้เสียหายตาม พ.ร.บ.ค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544

หลักการ รัฐมีหน้าที่คุ้มครองป้องกันสิทธิในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้น หากรัฐล้มเหลวในการคุ้มครองสวัสดิภาพดังกล่าว รัฐต้องชดเชยค่าเสียหาย (Compensation) แก่ผู้ที่ถูกละเมิด

ผู้เสียหาย คือผู้ที่ได้รับความเสียหายเดือดร้อนเพราะตกเป็นเหยื่อ (Victim) ของคนร้ายที่ทำผิดอาญา โดยอาจได้รับความเสียหายจนตาย บาดเจ็บทางกายหรือจิตใจ แม้ไม่รู้ว่าใครเป็นผู้กระทำผิด หรือจับคนร้ายได้หรือไม่ได้ก็ตาม ก็ถือว่าเป็นผู้เสียหายที่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย ซึ่งตามกฎหมายเรียกว่าค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม

- หากผู้เสียหายเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดเสียเอง เช่น จงใจให้ตนถูกทำร้ายก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน

- ต้องเป็นผู้เสียหายที่เกิดจากการทำความผิดอาญาบางประเภทตามประมวลกฎหมายอาญาเท่านั้นคือ เป็นความผิดเกี่ยวกับเพศตามมาตรา 276-287 ความผิดต่อชีวิตตามมาตรา 288-294 ความผิดต่อร่างกายตามมาตรา 295-300 ความผิดฐานทำให้แท้งลูกตามมาตรา 301-305 และความผิดฐานทอดทิ้งเด็ก คนป่วย คนเจ็บ หรือคนชราตามมาตรา 306-308 แห่งประมวลกฎหมายอาญาเท่านั้น เช่นในคดีฆาตกรรม เป็นต้น

ชนิดและจำนวนค่าตอบแทน (มาตรา 18)

- ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000 บาท
- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย และจิตใจไม่เกิน 20,000 บาท
- ค่าขาดประโยชน์เพราะต้องหยุดการประกอบอาชีพการงาน ไม่เกินวันละ 200 บาท นานไม่เกิน 1 ปี
- กรณีผู้เสียหายตาย 30,000 – 100,000 บาท โดยจ่ายให้ครอบครัว
- ค่าจัดการศพ 20,000 โดยจ่ายให้ครอบครัว
- ค่าขาดอุปการะ ไม่เกิน 30,000 โดยจ่ายให้ครอบครัว
- อื่นๆ ไม่เกิน 30,000 บาท

ผู้มีสิทธิขอรับเงินค่าตอบแทน ได้แก่ผู้เสียหาย หรือทายาทในกรณีที่ผู้เสียหายเสียชีวิต หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ

ยื่นได้ที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัด (สำหรับในอำเภอแม่สอดตั้งอยู่ที่เรือนจำ) โดย

- ต้องนำเอกสารประจำตัว เช่นบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาบันทึกประจำวันของตำรวจเกี่ยวกับความผิดที่เกิดขึ้นไปด้วย
- ต้องยื่นภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่รู้ว่ามีกรกระทำผิดเกิดขึ้น
- หากถูกปฏิเสธหรือไม่พอใจคำวินิจฉัย ผู้เสียหายสามารถอุทธรณ์ต่อศาลภายใน 30 วัน เพื่อให้ศาลอุทธรณ์วินิจฉัย โดยยื่นที่สำนักงาน หรือยื่นต่อศาลโดยตรงก็ได้

1.3 สิทธิของผู้เสียหายในการเรียกค่าสินไหมทดแทนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1

ผู้ที่กระทำผิดอาญา นอกจากจะต้องรับโทษทางอาญาเช่น ปรับ หรือจำคุก แล้ว หากการกระทำผิดอาญาที่ตนก่อขึ้นนั้นทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย ก็ต้องรับผิดชอบทางแพ่งโดยจะต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนความเสียหายอันเกิดจากการกระทำละเมิดของตนต่อผู้เสียหายด้วย โดยตามปกติผู้เสียหายจะต้องฟ้องผู้กระทำผิดเป็นคดีแพ่งอีกคดีหนึ่งต่างหาก

อย่างไรก็ตาม ได้มีกฎหมายใหม่กำหนดว่า ในคดีอาญาทุกประเภทที่อัยการเป็นโจทก์ฟ้อง ผู้เสียหายสามารถยื่นคำร้องเข้าไปในคดีเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหาย เพราะเหตุที่ตนได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือเสื่อมเสียเสรีภาพหรือชื่อเสียง โดยไม่ต้องไปฟ้องเป็นคดีแพ่งอีกต่างหาก คำร้องนั้นต้องยื่นก่อนการสืบพยาน

1.4 สิทธิของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 32

บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรม จะกระทำมิได้ แต่การลงโทษตามคำพิพากษาของศาลหรือตามที่กฎหมายบัญญัติไม่ถือเป็นการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมตามความในวรรคนี้ การจับและคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในกรณีที่มีการกระทำซึ่งกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง ผู้เสียหาย พนักงานอัยการ หรือบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหาย มีสิทธิร้องต่อศาลเพื่อให้สั่งระงับหรือเพิกถอนการกระทำเช่นว่านั้น รวมทั้งจะกำหนดวิธีการตามสมควรหรือการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วยก็ได้

ใครคือผู้ต้องหาหรือจำเลย

ผู้ต้องหา	ผู้ที่ตำรวจได้ตั้งข้อหาว่าได้กระทำความผิดทางอาญา
จำเลย	ผู้ที่ถูกฟ้องศาลว่าเขากระทำความผิดทางอาญาแล้ว

การจับ เจ้าหน้าที่จะจับได้

1. ต้องมีหมายจับของศาล ยกเว้นความผิดซึ่งหน้า หรือสงสัยว่าคนนั้นจะก่อเหตุร้าย เช่น มีอาวุธเครื่องมือที่จะใช้ในการกระทำความผิดได้ หรือเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ตามมาตรา 78
2. ต้องมีหมายค้นของศาล หากจับในบ้าน หรือที่พัก ไม่ว่าจะบ้านหรือที่พักนั้นจะมีบ้านเลขที่หรือไม่ก็ตาม
3. ศาลจะออกหมายจับได้ต้องมีเหตุอันสมควรตามมาตรา 66 และจะออกหมายค้นไปต้องมีเหตุผลตามมาตรา 92 ประกอบกับมาตรา 57

สิทธิของผู้ถูกจับในขณะที่จับกุม (มาตรา 83)

1. ผู้จับต้องแจ้งว่าเขาต้องถูกจับ และบอกให้ไปโรงพัก หากไม่ไปก็ให้ใช้กำลังได้ตามสมควร
2. ต้องแจ้งว่าเขาถูกจับในข้อหาอะไร และหากมีหมายศาลต้องแสดงหมายจับของศาล
3. ต้องแจ้งผู้ถูกจับว่าเขามีสิทธิดังต่อไปนี้
 - จะไม่ให้การหรือให้การก็ได้
 - ถ้อยคำของเขาอาจถูกใช้เป็นพยานในศาล
 - มีสิทธิพบและปรึกษาทนายความ
 - มีสิทธิแจ้งญาติโดยเจ้าหน้าที่ต้องอำนวยความสะดวกในการแจ้งญาติ

สิทธิของผู้ต้องหาเมื่อมาถึงโรงพัก

1. ผู้จับต้องรีบพาผู้ต้องหาไปโรงพัก โดยไม่ชักช้า และผู้จับต้องทำบันทึกการจับกุมด้วย
2. ควบคุมตัวผู้ต้องหาเกินกว่า 48 ชั่วโมง ไม่ได้ หากจะควบคุมเกินกว่านั้นต้องขออนุญาตจากศาล
3. เมื่อถึงโรงพักแล้ว ส่งตัวให้พนักงานสอบสวน แล้วต้องแจ้งข้อหาอีกโดยละเอียด ต้องแสดงหมายจับ และทำบันทึกการจับกุม โดยผู้ต้องหาสิทธิได้รับสำเนาทันทีดังกล่าว
4. พนักงานสอบสวนต้องแจ้งผู้ต้องหาว่าผู้ต้องหาสิทธิดังนี้ (มาตรา 71/1)
 - สิทธิจะให้ตำรวจแจ้งญาติว่าตนถูกจับและแจ้งสถานที่ควบคุมซึ่งตำรวจต้องแจ้ง

- สิทธิที่จะพบและปรึกษาทนายความเฉพาะตัว
- สิทธิที่จะให้ทนายความ เพื่อน หรือ ญาติ ฟังการสอบปากคำ
- สิทธิที่จะได้รับการเยี่ยม หรือติดต่อกับญาติ
- สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล

สิทธิในการประกันตัว (ปล่อยตัวชั่วคราว)

หลักการคือผู้ต้องหา หรือจำเลยมีสิทธิ ได้รับการประกันตัว (ปล่อยตัวชั่วคราว – Bail) โดยรวดเร็ว และจะเรียกหลักประกันสูงเกินสมควรไม่ได้ (มาตรา 107) ยกเว้น มีเหตุควรเชื่อตามมาตรา 108/1 ได้ว่า

- ผู้ต้องหาจะหลบหนี
- ผู้ต้องหาอาจไปเปลี่ยนแปลงหรือทำลายพยานหลักฐาน
- ผู้ต้องหาจะไปก่อเหตุร้ายอีก
- หลักประกันไม่น่าเชื่อถือ
- การปล่อยตัวเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินคดี

หากผู้ต้องหาไม่ได้รับการประกันตัวก็อาจอุทธรณ์คำสั่งไม่ให้ประกันได้

ในชั้นสอบสวน ผู้ต้องหา มีสิทธิดังนี้

1. ผู้ต้องหา มีสิทธิที่จะได้รับการสอบสวนที่รวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นธรรม (มาตรา 8 (1) และ 134)
2. ขอให้รัฐจัดหาทนายความให้ (มาตรา 134/1)
3. ให้ทนายความ เพื่อน หรือญาติ ฟังการสอบปากคำ
4. ผู้ต้องหาต้องไม่ถูกจู่ใจ ให้คำมั่น สัญญา ชูเช็ญ หลอกหลวง ถูกทรมาน ใช้อำนาจบังคับ หรือกระทำโดยมิชอบด้วยประการใดๆ เพื่อให้ถ้อยคำอย่างหนึ่งอย่างใด
5. จะให้การหรือไม่ให้การก็ได้
6. นำพยานฝ่ายตนมาให้พนักงานสอบสวนสอบปากคำ เสนอพยานหลักฐานฝ่ายตน
7. มีล่าม และล่ามภาษามือกรณีผู้ต้องหาเป็นคนหูหนวก

1.5 การคุมขังโดยไม่ชอบ

หากมีผู้ใดถูกคุมขังโดยเจ้าหน้าที่หรือโดยใครก็ตาม โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย บุคคลใดๆ สามารถร้องต่อศาลขอให้ไต่สวนและปล่อยตัวผู้ถูกคุมขังได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 90 และ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 32

ข้อสังเกต: หากผู้ช่วยทนายความทราบหรือพบเห็นแรงงานข้ามชาติหรือครอบครัว ถูกเจ้าหน้าที่จับกุมคุมขังโดยไม่ชอบ หรือถูกใครก็ตามเช่นนายจ้าง กักขัง ทรมาน ทำร้ายร่างกาย ควรติดต่อทนายความเพื่อยื่นคำร้องต่อศาลให้ไต่สวนเรื่องดังกล่าว

1.6 จำเลยในคดีอาญา มีสิทธิดังนี้

1. ได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้บริสุทธิ์
2. ให้การต่อศาลหรือไม่ก็ได้
3. มีทนายความในการต่อสู้คดี หากจำเลยต้องการ
4. สิทธิในการประกันตัว

5. การพิจารณาคดีด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นธรรม

6. อุทธรณ์ – ฎีกา คำพิพากษาของศาล และหากศาลฎีกามีคำพิพากษาแล้วก็ยังสามารถถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์ได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 39 วรรคสองและวรรคสาม

ในคดีอาญา ต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด ก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิดจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้

1.7 สิทธิของจำเลย ตาม พ.ร.บ. ค่าตอบแทนผู้เสียหายหรือค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544

หลักการ เมื่อรัฐจับกุมคุมขังผู้บริสุทธิ์ ทำให้เขาได้รับความเสียหายแก่เสรีภาพ ชื่อเสียง และจิตใจ ดังนั้นเมื่อศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วว่าเขามีได้เป็นผู้กระทำผิด รัฐต้องชดเชยความเสียหายเป็นค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายให้แก่เขา

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนและค่าใช้จ่าย

- เฉพาะจำเลยเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนและค่าใช้จ่าย ผู้ต้องหาไม่มีสิทธิ
- จำเลยถูกฟ้องโดยอัยการ จำเลยที่ถูกฟ้องโดยเอกชนไม่มีสิทธิ
- จำเลยเคยถูกคุมขังระหว่างการพิจารณาคดีของศาล (หลังถูกฟ้อง)
- สุดท้ายปรากฏหลักฐานตามคำพิพากษาของศาลว่าจำเลยมิได้เป็นผู้กระทำผิด

ค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายอะไร

- ค่าทดแทนที่ถูกคุมขังวันละ 200 บาท
- ค่ารักษาพยาบาลสำหรับความเจ็บป่วยที่เกิดจากการถูกดำเนินคดี ไม่เกิน 30,000 บาท
- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจจากการถูกดำเนินคดี ไม่เกิน 50,000 บาท
- ค่าทดแทนหากตายเนื่องจากการถูกดำเนินคดี 100,000 บาท
- ค่าจัดการศพ 20,000 บาท
- ค่าที่ครอบครัวขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่เกิน 30,000 บาท
- ค่าทนายความและอื่นๆ 50,000 – 100,000 บาท ในกรณีที่มิทนายความที่

ศาลไม่มีสิทธิได้ค่าทนายความ

จะยื่นขอรับเงินได้ที่ใด

ที่สำนักงานยุติธรรม ในจังหวัดที่ตนอาศัยอยู่ (สำหรับที่แม่สอด ตั้งอยู่ที่เรือนจำ) โดยใช้หลักฐานคือ บัตรประจำตัวและ สำเนาคำพิพากษาที่ว่าคดีถึงที่สุดแล้วว่าจำเลยมิได้เป็นผู้กระทำผิด หรือจะมอบอำนาจเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นขอแทนก็ได้ โดยต้องยื่นภายใน 1 ปี นับแต่วันมีคำพิพากษา

หากจำเลยถูกปฏิเสธ หรือไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลโดยยื่นที่สำนักงานยุติธรรม หรือยื่นไปที่ศาลโดยตรงก็ได้ โดยยื่นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย

จำเลยที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับค่าทดแทนหรือค่าใช้จ่ายหรือไม่

แรงงานข้ามชาติเช่น ชาวพม่าที่ตกเป็นจำเลย และศาลมีคำพิพากษาเป็นที่สุดแล้วว่าไม่มีความผิด ก็มีสิทธิที่จะรับค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกับคนไทยด้วย ในกรณีที่จำเลยไม่มีบัตรไปยื่นขอเงิน หากเจ้าหน้าที่ไม่รับ ก็อาจยื่นอุทธรณ์ต่อศาลได้ในกำหนด 30 วัน

2.กฎหมายเกี่ยวกับ สิทธิด้านอื่น ๆ ของแรงงานข้ามชาติ

2.1 สิทธิในด้านการศึกษา

ทุกคน ไม่ว่าจะสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม มีหลักฐานบุคคล หรือไม่ก็ตาม มีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากรัฐ โดยไม่เสียค่าเล่าเรียน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โรงเรียนต้องรับเด็กเข้าเรียน ในการรับเด็กเข้าเรียนอาจใช้เอกสารหลักฐานเช่น หากไม่มีสูติบัตรให้ใช้ใบรับรองการเกิด หรือหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งของราชการ

กรณีไม่มีหลักฐานใดๆ เลย ให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือ NGO ทำบันทึกเพื่อเป็นหลักฐาน

กรณีไม่มี บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือ NGO ให้โรงเรียนทำบันทึกเอง

ใบสูติบัตร สมุดประจำตัวนักเรียน หรือประกาศนียบัตรการศึกษา ห้ามบันทึกข้อความใดๆ ว่าไม่ใช่คนไทย หรือไม่มีสัญชาติ

สิทธิที่จะจัดให้มีการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาษาถิ่น หรือภาษาของตนเองด้วย

2.2 สิทธิของผู้ลี้ภัย/ผู้เข้าเมือง

1. ผู้ลี้ภัย มีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ และมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมตามสมควร

2. สิทธิที่จะไม่ถูกดำเนินคดีในฐานะผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ถ้าลี้ภัยเข้ามา

3. สิทธิที่จะไม่ถูกส่งกลับ ถ้าการกลับไปจะต้องประสบกับภัยอันตราย การคุกคาม การประหารชีวิต หรือภัยทางการเมือง

4. ถ้าจะถูกส่งกลับมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ได้ภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ได้ทราบคำสั่ง ซึ่งมีสิทธิอยู่ต่อระหว่างรอคำสั่งอุทธรณ์ การยื่นอุทธรณ์ให้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่เพื่อส่งรัฐมนตรีมหาดไทย

5. การกักตัวผู้เข้าเมืองโดยตำรวจ กักได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง และขยายได้อีก 7 วัน หากจะขยายเวลากักตัวต้องให้ศาลอนุญาต

6. การส่งตัวออกนอกประเทศ (Extradition) เพื่อให้ถูกดำเนินคดีอาญาในต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทยต้องขออนุญาตศาลเสียก่อน

7. เด็กและหญิงที่เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เช่น ถูกล่อลวงมาเป็นโสเภณี บังคับใช้แรงงานทาส ให้ถือเป็นผู้เสียหาย (Victim) และต้องดูแลช่วยเหลือด้านกฎหมาย การเยียวยา ก่อนการส่งกลับ โดยจะไม่มี การดำเนินคดีในข้อหาเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

2.3 การเกิด/ตาย

ตาม พ.ร.บ. ทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 ทุกคนรวมทั้งบุตรของแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทยมีสิทธิได้รับสูติบัตร และในกรณีเสียชีวิตญาติมีสิทธิได้รับมรณบัตรด้วย

2.4 ประสพภัยจากรถยนต์ ในกรณีแรงงานข้ามชาติประสพภัยจากรถยนต์เช่น ถูกรถยนต์ชนได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ก็มีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าเสียหายจากบริษัทประกันภัย และผู้ขับขี่รถยนต์เช่นเดียวกับคนไทย ตาม พรบ.ผู้ประสพภัยจากรถยนต์ พ.ศ. 2535 ดังนี้

- ค่าเสียหายต่อร่างกายหรืออนามัย ไม่เกิน 50,000. บาท
- ตายหรือทุพพลภาพ ไม่เกิน 80,000. บาท โดยจะได้รับเบื้องต้น 15,000. บาท โดยต้องขอรับภายใน 180 วัน

โดยจะต้องแจ้งเรื่องอุบัติเหตุกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสามารถขอรับเงินค่าเสียหายได้จากสำนักงานประกัยจังหวัด

ข้อสังเกต: การได้รับเงินตามกฎหมายนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิของผู้ประสพภัยในการเรียกร้องทางแพ่งและดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำผิดซึ่งเป็นผู้ขับขี่รถยนต์

2.5 การทำงานของคนต่างด้าว

ข้อจำกัดการทำงาน แรงงานข้ามชาติตามกฎหมายไทยถือเป็นแรงงานต่างด้าว การที่จะทำงานได้จะต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) จากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ตาม พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และจะทำงานได้เฉพาะงานบางประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

นโยบายของรัฐบาล เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย รัฐบาลไทยจึงมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ได้รายงานตัวและขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง โดยจดทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวตาม พรบ.ทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 (ทร. 38/1) ให้ และเพื่อรอการส่งกลับ โดยขณะที่รอการส่งกลับนั้นก็ออกใบอนุญาตทำงานให้เป็นปีๆไป ตาม พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งเป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีนั้นปรากฏว่ามีแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงมีมติ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วันที่ 14 มีนาคม 2551 และวันที่ 31 มีนาคม 2551 อยู่ในประเทศต่อไปได้ไม่เกิน 2 ปี จนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 นอกจากนั้นยังอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่เคยมี ทร. 38/1 แต่ไม่ได้ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ทำ ทร.38/1 และขอใบอนุญาตทำงานได้ด้วย โดยในการนี้จะมีการถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลข 13 หลัก โดยขึ้นต้นด้วย 00 ซึ่งหมายถึงไม่ใช่บุคคลผู้มีสัญชาติไทย โดยจะออกเอกสารรายการทะเบียนประวัติหรือ ทร.38/1 เป็นใบเดียวกันกับใบอนุญาตทำงาน

บัตร ทร.38/1 นี้ใช้สำหรับเข้ารับรักษาในโรงพยาบาล เพื่อตรวจโรค (เสียค่าธรรมเนียม 600 บาท) บัตรประกันสุขภาพ (ค่าธรรมเนียม 1300 บาท) รวมเป็น 1900 บาท

คนต่างด้าวมียบัตร ทร.38/1 ต้องมีบัตรอนุญาตทำงานที่ต่ออายุ ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น จะมีอายุไม่เกิน 2 ปี หากหมดอายุ และไม่มีการต่ออายุ จะถูกผลักดันให้ออกนอกประเทศ

การขึ้นทะเบียน บัตรอนุญาตทำงาน ตท.14 เสียค่าใช้จ่าย 1 ปี	1800
6 เดือน	900
3 เดือน	450

เงื่อนไขต่าง ๆ ของใบอนุญาตทำงาน

-ให้ทำได้เฉพาะ งานกรรมกร ก่อสร้าง โรงงานแปรรูปไม้ พืชผลทางเกษตร เรือประมง ประมงทะเล คนใช้ในบ้าน ลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก

- คนที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว จะเปลี่ยนงานไม่ได้ แต่ถ้านายจ้างมีความผิด ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนงานได้ (ได้ค่าจ้างไม่ได้มาตรฐาน) คนงานย้ายข้ามเขตได้ ออกนอกพื้นที่ได้ หากผู้ว่าฯ อนุญาต
- การเปลี่ยนงาน ต้องหานายจ้างใหม่ ย้ายไปอยู่กับนายจ้างใหม่ ภายใน 7 วัน นับจากการออกจากงานของนายจ้างเก่า และนายจ้างเก่าต้องไปแจ้งออกภายใน 15 วัน ที่สำนักงานจัดหางาน ค่าธรรมเนียมเปลี่ยนงาน 150 บาท ในเขตจังหวัด
- หากบัตร ทร.38/1 หาย จะทำอะไร ให้ไปแจ้งที่อำเภอ เสียค่าธรรมเนียม 20 บาท อำเภอจะออกบัตรใหม่ให้แรงงานควรจะต้องหาวิธีจำเลข 13 หลัก และชื่อของตัวเองที่เป็นภาษาไทย หัดเขียนชื่อตัวเองเป็นภาษาไทย ท่องให้ได้
- บัตร 3 ใบ เป็นทรัพย์สินของแรงงาน นายจ้างจะยึดไปไม่ได้ เพราะจะต้องมีบัตรติดตัวตลอดเวลา มีโทษปรับไม่ต่ำกว่า 1000 บาท หากไม่พกบัตร และ ลูกจ้างถือบัตรทำงานไม่ตรงกับสถานที่ทำงาน นายจ้าง ก็โดนปรับด้วย มีโทษจำคุก 1 เดือน ปรับ ไม่ต่ำกว่า 2000 บาท ดังนั้น ใช้บัตรได้เฉพาะในพื้นที่เขตจังหวัดเท่านั้น
- แรงงานออกนอกพื้นที่ได้ ตามหมายเรียกของศาล เอกสารตำรวจ ตามเอกสารกระทรวงแรงงาน โดยจะไม่มี ความผิด
- แรงงานป่วย ไปรักษาตัว ตามสถานพยาบาล โดยหมอ หรือโรงพยาบาล
- เด็กลูกแรงงานเข้าโรงเรียนได้ แม้ว่าจะไม่มีบัตรเลข 13 หลัก และจะได้รับวุฒิการศึกษาด้วย

ข้อสังเกต:

1. ระเบียบกฎหมายเกณฑ์ในการจดทะเบียนราษฎรและขอใบอนุญาตการทำงาน รวมทั้งอัตราค่าธรรมเนียมและเงินเรียกเก็บต่างๆมักมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ดังนั้นผู้ช่วยทนายความต้องติดตามประกาศหรือคำสั่งของทางราชการตลอดเวลา หากมีข้อสงสัยให้สอบถามได้ที่จัดหางานจังหวัด
2. แม้กฎหมายจะกำหนดให้แรงงานต้องเก็บบัตร (ทร.38/1+ใบอนุญาตทำงาน+ใบประกันสุขภาพ) ไว้กับตัว แต่นายจ้างมักจะยึดบัตรไว้เนื่องจากเกรงว่าแรงงานจะหนีไปทำงานกับคนอื่นหรือออกไปนอกพื้นที่ ทำให้แรงงานถูกตำรวจจับกุมบ่อยๆ ดังนั้นจึงควรจะถ่ายสำเนาบัตรไว้สองชุด พกไว้กับตัว 1 ชุด และเก็บไว้ที่ที่พักอีก 1 ชุด
3. ในการทำรายการ ทร. 38/1 และใบอนุญาตทำงานนั้น ควรให้ข้อมูลบุคคลที่ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่ ทั้งชื่อตน ชื่อภรรยา/สามี บิดา/มารดา บ้านเกิด/ภูมิลำเนาเดิม เมื่อแรงงานผู้ถือบัตรเสียชีวิต การที่ สามี/ภรรยา บิดา/มารดา บุตร จะเรียกร้องสิทธิต่างๆ เช่น เงินทดแทนนั้นจะสามารถทำได้โดยสะดวก

บทที่ 10 กลไกในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความได้ทราบถึงหน่วยงาน หรือกลไก ตลอดจนขั้นตอนในการปฏิบัติ เมื่อต้องให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติและครอบครัว

กระบวนการฝึกอบรม

แบบแรก

วิธีการ 1. วิทยากรจากกลไกที่เกี่ยวข้อง บรรยายให้ทราบหลักเกณฑ์การที่หน่วยงานนั้น สามารถให้ความช่วยเหลือหรือรับเรื่องร้องเรียน กรณีใด

2. เปิดโอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยน ถึงขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการร้องเรียน

แบบที่สอง

วิธีการ 1. วิทยากรกระบวนการ บรรยายให้ทราบหลักเกณฑ์การของกฎหมายและแนะนำหน่วยงานที่ สามารถให้ความช่วยเหลือหรือรับเรื่องร้องเรียนเมื่อเกิดปัญหา แนะนำแบบของหนังสือร้องเรียน และ กรณีใดสามารถร้องเรียนหน่วยงานใด

2. นำผู้เข้าอบรมไปเยี่ยมชมหน่วยงานที่รับร้องเรียน และรับฟังแนวปฏิบัติและขั้นตอนต่างๆ จากกลไก

3. ผู้เข้าอบรมซักถาม แลกเปลี่ยนและศึกษาจากเหตุการณ์จริง

1. การดำเนินคดีแรงงาน

ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.1 ร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้าง สามารถที่จะร้องเรียนโดยยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ โดยพนักงานตรวจแรงงานจะบันทึกข้อร้องเรียนไว้ใน แบบ คร.7

พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ทายาทเช่น สามี/ภรรยา บุตร บิดา/มารดา มีสิทธิที่จะยื่นคำร้องได้

ข้อสังเกต: ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็มีสิทธิร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้

พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีคำสั่งภายใน 60 วัน ตามมาตรา 124 แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อาจจะขยายไป
ได้โดยการอนุญาตของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว หากลูกจ้างไม่พอใจ
ลูกจ้างอาจไปยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งของเจ้าหน้าที่ได้ภายใน 30 วัน ตามมาตรา 125 หากนายจ้างไม่พอใจ
คำสั่ง นายจ้างก็สามารถฟ้องศาลเพื่อเพิกถอนคำสั่งได้เช่นกัน ในกรณีนี้หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้
ลูกจ้าง นายจ้างต้องนำเงินไปวางต่อศาลด้วย

ข้อแนะนำ: ก่อนที่ผู้ช่วยทนายความจะพาแรงงานไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการฯ ควรสอบและบันทึก
ข้อเท็จจริงของกรณีเสียก่อน และพิจารณาว่าลูกจ้างมีสิทธิอะไรบ้าง โดยปรึกษากับทนายความ
หากมีลูกจ้างหลายคน ควรให้มีการตั้งผู้ที่ลูกจ้างไว้วางใจเป็นตัวแทน
เมื่อให้ข้อเท็จจริงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ควรขอสำเนาจากเจ้าหน้าที่หนึ่งชุดเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
ควรติดตามสอบถามความคืบหน้าของคดีเป็นระยะๆ แล้วรายงานให้ทนายความและลูกจ้างทราบ

1.2 การฟ้องคดีในศาลแรงงาน

แรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้างอาจฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ดังนี้

- (1) ในกรณีที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งคำร้องเรียนของลูกจ้างตาม 1.1 ข้างต้น เช่นไม่สั่งให้
นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามที่ลูกจ้างร้อง กรณีนี้ลูกจ้างต้องฟ้องศาลภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง เพื่อเพิกถอน
คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หากนายจ้างไม่พอใจ ก็ฟ้องศาลได้เช่นกัน แต่นายจ้างต้องนำเงินที่พนักงานตรวจแรงงาน
สั่งให้จ่ายมาวางศาล
- (2) กรณีที่ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่ประสงค์จะร้องเรียนสำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างจะฟ้องศาลแรงงานได้โดยตรงก็ได้

การยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานควรให้ทนายความเป็นผู้ดำเนินการ หรือดำเนินการภายใต้การดูแลให้คำแนะนำปรึกษาของ
ทนายความอย่างใกล้ชิด

1.3 การฟ้องศาลแรงงานในคดีแรงงานอื่น ๆ และการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

- (1) แรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง ทั้งที่มีหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน หากถูกละเมิดสิทธิ หรือถูกโต้แย้งสิทธิตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น หลังจากที่ร้องเรียน
หรืออุทธรณ์ตามขั้นตอนของกฎหมายนั้นๆแล้ว (หากมี) ลูกจ้างสามารถนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้ ตาม พรบ.
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
- (2) ศาลแรงงานเป็นศาลยุติธรรม มีสองชั้น คือศาลแรงงานชั้นต้น และศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน เมื่อศาลแรงงานชั้นต้นมี
คำสั่งหรือคำพิพากษาแล้ว คู่ความเห็นว่าคำสั่งหรือคำพิพากษานั้นคลาดเคลื่อนต่อข้อกฎหมายหรือเหตุผล ก็อุทธรณ์
ไปยังศาลฎีกาได้ภายใน 15 วันนับแต่วันอ่านคำสั่งหรือคำพิพากษานั้น คำตัดสินของศาลฎีกาถือเป็นที่สุด กฎหมาย

ห้ามคู่กรณีอุทธรณ์ประเด็นที่เป็นข้อเท็จจริง หากศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้าง ก่อนอุทธรณ์ นายจ้างต้องนำเงินมาวางที่ศาล

- (3) ในศาลแรงงานชั้นต้น มีผู้พิพากษา 3 ท่าน คือผู้พิพากษากลาง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง
- (4) ในการฟ้องคดีนั้น หากลูกจ้างไม่มีทนายความ เจ้าหน้าที่ศาลจะเป็นผู้เขียนคำฟ้องให้
- (5) ในการฟ้องคดีแรงงาน ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล
- (6) ในการดำเนินคดีนั้นศาลจะใช้ระบบไต่สวน คืออาจเรียกพยานหลักฐานต่างๆมาเองเพื่อประกอบการพิจารณา
- (7) ในการพิจารณาคดีนั้น ศาลจะเน้นการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ประนีประนอมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- (8) ในคดีเลิกจ้างหากศาลพิจารณาเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหายก็ได้

พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

2. การดำเนินคดีกรณีเงินทดแทน

ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ตัวลูกจ้างเอง หรือทายาทหรือผู้อยู่ในความอุปการะ (ผู้มีสิทธิ) มีสิทธิได้รับเงินทดแทนคือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ให้ตัวลูกจ้างเองในกรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วย หรือทายาทเงินทดแทน ได้แก่บิดา/มารดา สามี/ภรรยา บุตร บุตรีที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือสูญหาย ยื่นคำร้องขอเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งใดก็ได้ ตามแบบ กท.16 โดยยื่นภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย สำหรับกรณีสูญหายนั้นให้ยื่นภายใน 300 วันนับแต่วันสูญหาย

อย่างไรก็ตามแม้ลูกจ้าง ทายาทเงินทดแทนหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง จะแจ้งช้ากว่า 180 วัน พนักงานเจ้าหน้าที่ก็ต้องสอบสวนและวินิจฉัยการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ร้อง

2.2 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมได้รับคำร้อง ได้รับแจ้ง หรือทราบว่า มีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานแล้ว จะต้องสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิโดยไม่ชักช้า

2.3 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแล้ว นายจ้างต้องจ่ายภายใน 7 วัน หากนายจ้างหรือลูกจ้าง/ผู้มีสิทธิไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วัน โดยคณะกรรมการต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ภายใน 90 วัน

2.4 เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเช่นใดแล้ว หากนายจ้าง หรือลูกจ้าง/ผู้มีสิทธิ ซึ่งเป็นผู้อุทธรณ์ ไม่พอใจก็สามารถฟ้องศาลแรงงานเพิกถอนคำตัดสินดังกล่าวได้ โดยต้องฟ้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย โดยหากนายจ้างอุทธรณ์คำวินิจฉัยที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน นายจ้างต้องนำเงินไปวางศาลด้วย

ข้อสังเกต: 1. แรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง แม้ไม่มีใบอนุญาตทำงานเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วยจากการทำงาน ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทน และทายาทหรือผู้อยู่ในความอุปการะมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว หากลูกจ้างตายหรือสูญหาย

2. แรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง แม้ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หากเป็นลูกจ้างในกิจการที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแล้ว เช่น กิจการก่อสร้าง โรงงานต่างๆ ลูกจ้างน่าจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนโดยไม่ต้องรับเงินจากนายจ้าง

พรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537

มาตรา 44 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ

ให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างตามแบบที่เลขาธิการกำหนด และจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ

มาตรา 26 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 44

3. การดำเนินคดีผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการเช่นเจ้าของโรงงาน ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตของผู้ประกอบการ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ถือว่าผู้ประกอบการนั้นเป็น “นายจ้าง” มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อลูกจ้างเช่นเดียวกับผู้รับเหมาค่าแรง

ข้อแนะนำ: ในการฟ้องคดีแรงงานทุกประเภท รวมทั้งกรณีเงินทดแทนด้วยนั้น นอกจากฟ้องนายจ้างโดยตรงที่เป็นผู้รับเหมาค่าแรงแล้ว ก็ควรฟ้องผู้ประกอบกิจการหรือเจ้าของโรงงานด้วย

4. การดำเนินคดีต่อผู้รับเหมาขั้นต้น

แรงงานข้ามชาติและแรงงานไร้ฝีมือมักจะเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมักจะเป็นผู้ประกอบการรายย่อยไม่มีทรัพย์สินเงินทุนมาก เมื่อต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างจำนวนมากเช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง ฯลฯ ก็ไม่มีเงินพอที่จะจ่ายหรือบางครั้งก็หนีไป กฎหมายจึงกำหนดให้ผู้รับเหมาขั้นต้น มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินต่างๆแก่ลูกจ้างด้วย

พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 12 วรรคหนึ่ง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น (หากมี) ร่วมกันรับผิดชอบผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ในกรณีการจ่ายเงินทดแทน ผู้รับเหมาขั้นต้นมีความรับผิดชอบตามกฎหมายต่อลูกจ้าง เช่นเดียวกับผู้รับเหมาช่วง

ข้อแนะนำ: ในการฟ้องคดีให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาทุกประเภท ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยทุกประเภท และเงินทดแทน ให้ฟ้องผู้รับเหมาขั้นต้นถัดขึ้นไปตลอดสาย (หากมี) ด้วย

5. การฟ้องคดีเลิกจ้าง

เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง มีข้อควรพิจารณาในการดำเนินคดีดังนี้

1. การเลิกจ้างจะต้องมีสาเหตุเช่น สัญญาจ้างครบกำหนดแล้วไม่มีการต่อสัญญา หรือลูกจ้างกระทำผิดวินัย หรือนายจ้างประสบกับภาวะขาดทุนเป็นต้น หากเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุหรือโดยกลั่นแกล้งลูกจ้าง อาจถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างจะเรียกค่าเสียหายหรือให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานต้องฟ้องศาลเท่านั้น
2. หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา หรือโดยทำเป็นหนังสือแต่ไม่ระบุเหตุผล นายจ้างจะอ้างเหตุผลมาต่อผู้คดีในภายหลังไม่ได้ ตามมาตรา 17 วรรคสาม แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. การเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดร้ายแรงหรือมีสาเหตุตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 119 แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตาม มาตรา 118
4. หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับปรุงกิจการตามมาตรา 121 แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา 122
5. หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างอาจต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคสี่ แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือ มาตรา 120 หรือ 121
6. ควรพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือ 123 หรือไม่ หากเป็นกรณีดังกล่าวต้องยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124
7. เมื่อถูกเลิกจ้างควรตรวจสอบว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องอะไรได้บ้าง เช่นค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดที่ไม่ได้รับหรือได้รับไม่ครบถ้วน ค่าเสียหาย ฯลฯ แล้วระบุไว้ในคำขอท้ายฟ้องให้หมด
8. หากเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง หรือรับเหมาค่าแรง ให้ฟ้องผู้รับเหมาขั้นต้นๆ หรือผู้ประกอบการ (เจ้าของโรงงาน) ด้วย โดยควรตรวจสอบว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล
9. ควรคำนึงถึงเรื่องอายุความด้วย

6. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นในระบบไตรภาคี คือประกอบด้วยตัวแทนของรัฐ นายจ้างและลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน วินิจฉัยคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ฯลฯ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 41 แห่ง พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การร้องเรียนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121 หรือ 123 แห่ง พรบ.ดังกล่าว เพื่อให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือเรียกค่าเสียหาย หรืออื่นๆ ลูกจ้างต้องดำเนินการภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 124

หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยแล้ว ลูกจ้างไม่พอใจคำวินิจฉัยก็สามารถฟ้องศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำวินิจฉัยดังกล่าวได้

บทที่ 11 การสอบข้อเท็จจริงและการรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความได้ฝึกหัดและเรียนรู้การสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิด้านแรงงาน

กระบวนการอบรม

กิจกรรมที่ 1 วิทยากรบรรยายนำให้เห็นความสำคัญของการบันทึกข้อเท็จจริง เมื่อถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน และ สาระสำคัญของสิ่งที่ต้องบันทึก โดยใช้พาวเวอร์ พอยท์

กิจกรรมที่ 2 แบ่งผู้ช่วยทนายความเป็นกลุ่ม นำแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหาเข้ามาในกลุ่มละ 1 กรณี ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันบันทึกข้อเท็จจริงกรณีนั้นๆ และนำเสนอต่อที่ประชุม

กิจกรรมที่ 3 วิทยากรให้ข้อคิดเห็น ต่อรายงานกลุ่มและ เปิดเวทีให้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

ก. แนวการสอบข้อเท็จจริง ในการสอบข้อเท็จจริงนั้นผู้ช่วยทนายความควรดำเนินการดังนี้

1. ควรต้องสอบถามเรื่องราวต่างๆโดยสังเขปเสียก่อนที่จะบันทึก เพื่อให้เข้าใจสภาพความเป็นมาและเรื่องราวที่เกิดขึ้น โดยหากตัวแรงงานข้ามชาติเองไม่สามารถอธิบายได้ ก็ควรสอบถามผู้นำแรงงานหรือแรงงานรายอื่นๆ

2. เมื่อได้ข้อเท็จจริงโดยสังเขปแล้ว ก็ต้องพิจารณาว่า เรื่องดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในด้านใด และมีตัวบทกฎหมายใดที่เกี่ยวข้อง มาตราใด หลังจากนั้นจึงบันทึกข้อเท็จจริงลงในแบบสอบข้อเท็จจริง โดยพยายามให้ได้ข้อเท็จจริงให้ครบองค์ประกอบของกฎหมาย เช่น เรื่องการเลิกจ้าง ต้องให้ได้ข้อเท็จจริงว่า เป็นลูกจ้างหรือไม่ ใครเป็นนายจ้าง มีการเลิกจ้างจริงหรือไม่ ใครเป็นคนเลิกจ้าง ถูกเลิกจ้างเมื่อใด อย่างไร เพื่อคำนวณค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เข้าทำงานเมื่อใด ค่าจ้างสุดท้ายเมื่อใดเพื่อคำนวณอัตราค่าชดเชย สาเหตุของการเลิกจ้างมีหรือไม่ การเลิกจ้างทำเป็นหนังสือหรือไม่เพื่อพิจารณาว่าลูกจ้างมีสิทธิในค่าชดเชยหรือไม่ เป็นต้น

3. ควรตรวจสอบชื่อเฉพาะให้ถูกต้องตรงกับเอกสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นข้อมูลบุคคล เช่นชื่อและนามสกุลของลูกจ้าง นายจ้าง สถานที่ ชื่อพยาน หากมีชื่อเป็นภาษาต่างประเทศควรมีภานั้นและภาษาอังกฤษกำกับ

4. ควรให้ลูกจ้างหรือผู้ให้ข้อมูลยืนยันว่าเป็นความจริงและลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน รวมทั้งให้ผู้สอบข้อเท็จจริงและล่าม ลงลายมือชื่อด้วย

ข. หัวข้อในการสอบข้อเท็จจริง

1. ข้อมูลส่วนตัว

- ชื่อ ชื่อสกุล (ไทย/พม่า) อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ
- สถานภาพทางครอบครัว บุตร คู่สมรส บิดามารดา
- การศึกษา/ความสามารถในการสื่อสาร
- ภูมิลำเนาเดิม (เมือง รัฐ ประเทศ)
- เอกสารประจำตัวของประเทศต้นทาง

- เลขที่บัตรประจำตัวตามเอกสารราชการไทย (ทร.38/1 , อื่นๆ)
- ที่อยู่ตามเอกสาร
- ที่อยู่จริง
- ค่าใช้จ่ายประจำเดือน

2. ข้อมูลการเข้าเมือง

- เข้ามาอยู่เมืองไทยกี่ปี
- เข้าทางด้านใด
- โดยใคร
- เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่
- วิธีการเข้ามา
- สาเหตุที่เข้ามา

3. ข้อมูลการทำงาน

- อยู่ประเทศต้นทางทำงานอะไร ค่าจ้างเท่าใด
- เคยทำงานอะไรบ้าง พื้นที่ใด ค่าจ้างเท่าใด สาเหตุที่ออกจากงาน
- สถานที่ทำงานในปัจจุบัน
- วันที่เริ่มทำงาน วันสิ้นสุดทำงาน
- ประเภทงาน ลักษณะการทำงาน
- เวลาทำงาน
- วันหยุด
- ค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง
- สวัสดิการ
- สภาพการทำงาน
- บัตรอนุญาตทำงาน ใครจ่าย อย่างไร เท่าใด

4. สภาพปัญหา

- วันเวลาเกิดเหตุ
- เหตุแห่งการละเมิด/สภาพปัญหา
 1. ไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
 2. ถูกให้ออกจากงาน/เลิกจ้างไม่เป็นธรรม/ค่าชดเชย
 3. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 4. การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม/แรงงานเด็ก/แรงงานหญิง
 5. ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานให้นายจ้าง/เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
 6. คดีความแพ่ง
 7. คดีความอาญา
- สภาพทั่วไปของลูกจ้าง
- สภาพทั่วไปของนายจ้าง
- สภาพการทำงาน

5. ความเสียหาย

1. การจ้างแรงงาน
2. ค่าเสียหายทางละเมิด
3. ค่าเสียหายอื่นๆ

6. การให้คำปรึกษา/แนะนำ/กระบวนการขั้นตอน

7. การติดต่อ/ประสานงาน

8. เอกสารประกอบ/บุคคลอ้างอิง

9. เอกสารประกอบ/บุคคลอ้างอิง

10. ข้อมูลอื่นๆที่อาจเป็นประโยชน์

ค. การดำเนินการขั้นต่อไป

เมื่อได้ข้อเท็จจริงแล้ว ผู้ช่วยทนายความต้องปรึกษาขอคำแนะนำจากทนายความ และรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมตามที่ทนายความแนะนำ ก่อนที่จะดำเนินการขั้นต่อไป เช่นการร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาล เป็นต้น

บทที่ 12 การรณรงค์เผยแพร่และกิจกรรมอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ช่วยทนายความมีความรู้และความเข้าใจบทบาทด้านอื่น ๆ ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรณรงค์ เผยแพร่ และการผลักดันเชิงนโยบายและกฎหมาย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและครอบครัว

กระบวนการฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. บทบาทในการให้มีการสนับสนุนสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ

ผู้ช่วยทนายความพึงตระหนักอยู่เสมอว่า การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาตินั้น เป็นเพียงส่วนเล็กๆ ของกิจกรรมส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติเท่านั้น งานด้านกฎหมายมีขอบเขตและบทบาทที่จำกัด ทั้งในด้านตัวบทกฎหมายเอง กลไกในการบังคับใช้กฎหมายโดยเจ้าหน้าที่รัฐ และการตีความกฎหมายของศาล หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัย เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเจ้าหน้าที่เหล่านั้นไม่มีความเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชน มีอคติหรือความคิดที่โน้มเอียงไปในทางเลือกปฏิบัติ และข้อสำคัญคือนโยบายของรัฐบาลและทัศนคติของสังคม ที่เป็นไปในทางลบต่อแรงงานข้ามชาติ

ดังนั้นผู้ช่วยทนายความจึงต้องร่วมกับบุคคลอื่นๆ กลุ่มองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขบวนการด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน เพื่อผลักดันให้สังคมมีความเข้าใจที่ถูกต้องและมีทัศนเชิงบวกต่อแรงงานข้ามชาติ มีการปรับปรุงนโยบาย มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐและนายจ้าง ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติมากยิ่งขึ้น ทั้งยังจะต้องให้ทนายความและนักกฎหมายอื่นๆ เข้ามา มีบทบาทเสริมในกิจกรรมดังกล่าว

2. คดีตัวอย่างหรือคดีที่จะมีผลในการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการปฏิบัติ

ในการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาตินั้น นอกจากจะให้ความช่วยเหลือในกรณีทั่วไปแล้ว สำหรับคดีที่อาจเป็นคดีตัวอย่างหรือคดีบรรทัดฐานนั้น ผู้ช่วยทนายความจะต้องทุ่มเทและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เช่น มีปัญหาท้าทายว่า แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนหรือไม่ หรือ บทบัญญัติตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2522 ที่ห้ามแรงงานข้ามชาติเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน ขัดรัฐธรรมนูญหรือไม่ เป็นต้น

3. การวิเคราะห์หรือวิจารณ์กฎหมาย

ผู้ช่วยทนายความอาจจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างทนายความ นักวิชาการด้านกฎหมาย นักแรงงาน และผู้นำของแรงงานข้ามชาติเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมายและการปฏิบัติที่ลิดรอน หรือจำกัดสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปใช้ในการรณรงค์ เผยแพร่ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยราชการ หรือ เอ็นจีโอ เป็นต้น

รายงานการวิเคราะห์ควรจัดทำเป็นเอกสารที่ไม่หนามากนัก เขียนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ มีทั้งข้อเท็จจริง หรือคดีที่เกิดขึ้น ข้อกฎหมายและเหตุผลประกอบกัน รวมทั้งข้อเสนอแนะ ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. การรณรงค์เผยแพร่สนับสนุนสิทธิแรงงานข้ามชาติ

ก. **ขั้นตอนการทำงาน** การทำการรณรงค์เพื่อให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวนั้น ผู้ช่วยทนายความควรดำเนินการดังนี้

- (1) กำหนดเรื่องหรือประเด็นให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม เช่น เรื่องลดอุบัติเหตุในการทำงานก่อสร้างของแรงงานข้ามชาติ
- (2) กำหนดภาคี และพันธมิตร ประชุมระดมสมองกับภาคี เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ปัจจัยบวกและปัจจัยลบ วางยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีและกรณีที่เกิดขึ้น ในการรณรงค์เผยแพร่ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเป้าของความสำเร็จที่เป็นไปได้ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- (3) รวบรวมข้อมูลทั้งในแง่กฎหมาย ข้อเท็จจริง การปฏิบัติ ปัญหาต่างๆ
- (4) กำหนดคณะทำงาน วางแผนการทำงาน แบ่งงาน และการปฏิบัติ
- (5) สร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ โดยการให้ความรู้และความจริง โดยเริ่มจากภาคี และพันธมิตรเอง และกลุ่มเป้าหมาย เช่น องค์กรด้านแรงงาน สื่อมวลชน หน่วยงานของรัฐ สมาชิกรัฐสภา
- (6) ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประเมินผล ปัญหาและอุปสรรคเป็นระยะๆ เพื่อปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข. ข้อคิดเห็นในการทำงานรณรงค์เผยแพร่

- (1) ก่อนที่จะได้รับความสำเร็จ มักจะต้องผ่านขั้นตอนดังนี้
 - ยกระดับจิตสำนึกหรือความรู้
 - มีข้อมูลที่ยอมรับว่าเป็นความจริง
 - มีความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือทัศนคติ
 - มีความแน่นอนว่ามีกรปฏิบัติตามนโยบาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม
- 2) กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมที่ต่างกันสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน เช่น
 - การลอบบี้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เช่น ผู้กำหนดนโยบาย
 - การทำงานกับสื่อ
 - การรณรงค์กับสาธารณชนทั่วไป
 - การสร้างภาคีและพันธมิตร
- (3) เป้าหมายของความสำเร็จที่ชัดเจน โดยในยุทธศาสตร์นั้นต้องมีเป้าหมายระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น
- (4) วัตถุประสงค์ควร SMART คือ
 - เฉพาะเจาะจง เป็นรูปธรรมชัดเจน (Specific) เช่น ให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ให้บุตรของแรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิในการเรียนหนังสือ
 - วัดผลได้ (Measurable) เช่น มีการออกระเบียบปฏิบัติเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนได้
 - สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ (Achievable) โดยต้องประเมินสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจัยบวกและลบ
 - สามารถตอบสนองปัญหา (Relevant) โดยที่การบรรลุวัตถุประสงค์นั้นส่งผลต่อเรื่องเป็นหัวใจของปัญหาหรือทำให้สถานการณ์ดีขึ้นหรือไม่
 - ปฏิบัติได้ในระยะหนึ่ง (Timed) เนื่องจากจะต้องดำเนินการภายในเวลาและงบประมาณที่กำหนด

ภาคผนวก

อนุสัญญาแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครอง สิทธิของแรงงานอพยพและครอบครัว

สิทธิของแรงงานอพยพ

คนงานที่มีได้ทำงานอยู่ในประเทศของตนและโยกย้ายไปทำมาหากินในประเทศอื่นนับเป็นปรากฏการณ์หนึ่งของศตวรรษนี้ สถานการณ์ของแรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานนับเป็นเรื่องสำคัญในเอเชียเนื่องจากคนงานในเอเชียแสวงหาการทำงานในประเทศในภูมิภาคเดียวกันและนอกภูมิภาค คนงานเหล่านี้มักจะมีจุดอ่อนที่จะถูกใช้ประโยชน์และได้รับการเลือกปฏิบัติ ปัญหาของคนเหล่านี้มีตั้งแต่การเลือกปฏิบัติ การไร้บ้านอยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการดูแลสุขภาพ การถูกเนรเทศโดยพลการ และในบางครั้งถูกจับกุมและทรมานโดยพลการเช่นเดียวกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานเพื่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพและอนุสัญญา 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาว่าด้วยการจ้างแรงงานอพยพ (แก้ไขปรับปรุงฉบับที่ 97) ของปี ค.ศ. 1949 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานอพยพ ฉบับเพิ่มเติมบทบัญญัติ (ฉบับที่ 143) ของปี ค.ศ. 1975

อนุสัญญาฉบับที่ 97 ได้เรียกร้องให้รัฐที่ให้สัตยาบันก่อนอนุสัญญาฉบับนี้ให้ปฏิบัติต่อแรงงานอพยพอย่างเท่าเทียมกับการปฏิบัติต่อคนงานในชาติของตน ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 143 กำหนดให้รัฐทั้งหลายเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานย้ายถิ่น รัฐเหล่านั้นพึงจะใช้ขั้นตอนที่จะป้องกันการอพยพโยกย้ายถิ่นฐานโดยไม่เปิดเผยและยับยั้งการค้าแรงงานข้ามชาติ

ตั้งแต่ทศวรรษที่ 70 สหประชาชาติได้เริ่มมีความห่วงใยต่อปัญหาแรงงานอพยพ โดยในปี ค.ศ. 1978 ได้มีการประชุมต่อต้านการเหยียดเผ่าพันธุ์และการเลือกปฏิบัติต่อเผ่าพันธุ์เป็นครั้งแรกที่กรุงเจนีวา ที่ประชุมได้เสนอแนะให้สหประชาชาติร่างอนุสัญญาเพื่อการปกป้องสิทธิของแรงงานอพยพ และในปีเดียวกันนั้นเอง ที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้เสนอแนะอย่างเดียวกัน ผลก็คือในปี ค.ศ. 1980 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้แต่งตั้งคณะทำงานคณะหนึ่งขึ้นเพื่อร่างอนุสัญญาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ในปี ค.ศ. 1990 คณะทำงานได้ทำหน้าที่ร่างอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานอพยพและครอบครัวเสร็จบริบูรณ์

ภาพรวมของอนุสัญญา

คำจำกัดความของคำว่าแรงงานอพยพภายใต้อนุสัญญา

บทบัญญัติข้อที่ 2 ของอนุสัญญาได้ให้คำจำกัดความของแรงงานอพยพว่า “บุคคลซึ่งจะไปกระทำหรือได้กระทำในกิจกรรมที่ได้รับเงินค่าจ้างในรัฐที่ตนมิได้มีสัญชาติ”

อนุสัญญาฉบับนี้ได้เริ่มนำประเภทของแรงงานอพยพต่างๆ ซึ่งถูกละเลยในอดีตมารวมเข้าไว้ด้วยกัน
ประเภทของแรงงานอพยพประกอบด้วย

- แรงงานอพยพตามชายแดน คือ คนงานที่อยู่อาศัยในรัฐเพื่อนบ้านที่ข้ามแดนไปทำงานและกลับบ้านของตนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง
- แรงงานที่อพยพไปทำงานที่อื่นตามฤดูกาล
- แรงงานในเรือเดินสมุทรซึ่งจดทะเบียนเป็นเรือสัญชาติที่มีเจ้าของตน
- แรงงานที่ทำงานนอกชายฝั่งซึ่งอยู่ในอำนาจของรัฐที่มีใช้รัฐของตน
- แรงงานที่อพยพไปทำงานในโครงการใดโครงการหนึ่งโดยเฉพาะ
- แรงงานที่เป็นนายของตนเอง

สิทธิที่อนุสัญญากำหนด

บทบัญญัติข้อที่ 8 ถึง 32 ในภาคที่ 3 ของอนุสัญญาว่าด้วยเรื่อง “สิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพและ ครอบครัว” สิทธิดังกล่าวประกอบด้วย สิทธิในการดำรงชีวิต การห้ามการทรมาน การห้ามการเอาคนลงเป็นทาส หรือบังคับให้อยู่ในภาวะจำยอม เสรีภาพทางความคิด มโนธรรมและศาสนา เสรีภาพในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาหรือความเชื่อ เสรีภาพในการแสดงออก การห้ามจับกุมโดยพลการ การห้ามการแทรกแซงในความเป็นส่วนตัวโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การห้ามการริบทรัพย์สินสมบัติโดยพลการ การคุ้มครองจากการกระทำรุนแรง สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีโดยยุติธรรม การห้ามการใช้กฎหมายอาญาย้อนหลัง การห้ามการยึดหรือทำลายเอกสารที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล การห้ามการเนรเทศคนหมู่่มาก สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเดียวกันของคนต่างสัญชาติในด้านความมั่นคงปลอดภัย สิทธิที่จะได้รับการดูแลสุขภาพ สิทธิของบุตรของแรงงานอพยพในเรื่อง ชื่อ สัญชาติ สิทธิของบุตรของแรงงานอพยพในการได้รับการศึกษา ความเคารพในเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมของแรงงานอพยพ และสิทธิในการโยกย้ายทรัพย์สินและเงินออมเมื่อการจ้างงานสิ้นสุด

บทบัญญัติข้อที่ 36 ถึง 56 ในภาคที่ 3 ของอนุสัญญาว่าด้วยเรื่อง “สิทธิอื่นๆ ของแรงงานอพยพและ ครอบครัว” ประกอบด้วย

- สิทธิของแรงงานอพยพที่จะได้รับทราบเงื่อนไขโดยครบถ้วนบริบูรณ์ของการจ้างงานและการไปอยู่อาศัยในรัฐประเทศที่จะเข้าไปทำงาน โดยที่รัฐของตนหรือรัฐที่ตนจะไปทำงานเป็นผู้แจ้งให้ทราบ
- รัฐที่จ้างงานประกันว่าการที่แรงงานอพยพและครอบครัวไม่อยู่เป็นการชั่วคราวจะไม่มีผลต่อการอยู่ในรัฐนั้นๆ และการจ้างงาน
- สิทธิของแรงงานอพยพและครอบครัวในเสรีภาพในการเคลื่อนไหวในรัฐที่มีการจ้างงาน สิทธินี้มีข้อจำกัดซึ่งรับรองโดยสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับต่างๆ
- สิทธิของแรงงานอพยพและครอบครัวในการจัดตั้งสมาคมหรือสหภาพแรงงานในรัฐที่จ้างงานเพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและผลประโยชน์อื่นๆ สิทธิดังกล่าวอาจมีข้อจำกัดซึ่งรับรองโดยสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- สิทธิของแรงงานอพยพและครอบครัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ รวมทั้งการออกเสียงเลือกตั้งและได้รับเลือกตั้งในรัฐของตน
- ทั้งรัฐที่คนงานมีสัญชาติและรัฐที่จ้างงานควรจัดตั้งสถาบันเพื่ออำนวยความสะดวกตามความจำเป็น ความต้องการ และพันธกรณีที่มีต่อแรงงานอพยพและครอบครัว

- แรงงานอพยพและครอบครัวควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพลเมืองของรัฐที่จ้างงานในเรื่องของการศึกษา ที่อยู่อาศัย บริการทางสุขภาพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรม
- รัฐภาคีมีหน้าจุ่มคุ้มครองการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวของแรงงานอพยพและอำนวยความสะดวกให้คู่สมรสของแรงงานอพยพได้มาอยู่ร่วมกัน
- แรงงานอพยพมีสิทธิที่จะโยกย้ายเงินค่าจ้างและเงินออมจากรัฐที่จ้างงาน
- แรงงานอพยพไม่ต้องรับภาระในการจ่ายภาษีและภาษีศุลกากรที่สูงกว่าหรือหนักกว่าคนในชาติที่จ้างงาน
- ในกรณีที่แรงงานอพยพต้องได้รับอนุญาตให้มียู่อาศัยในประเทศจ้างงานได้ ประเทศที่จ้างงานจะต้องอนุญาตให้แรงงานอพยพที่มีที่อยู่อาศัยได้ อย่างน้อยเท่ากับระยะเวลาของการจ้างงาน
- แรงงานอพยพที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เลือกสภาพการทำงานจะต้องไม่สูญเสียใบอนุญาตให้มียู่ในประเทศที่จ้างงาน ในกรณีที่การทำงานสิ้นสุดก่อนระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในรัฐที่จ้างงาน
- แรงงานอพยพจะมีสิทธิในการเลือกงานโดยเสรีโดยปฏิบัติตามข้อบังคับของรัฐที่มีจ้างงาน
- แรงงานอพยพจะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับพลเมืองของรัฐที่จ้างงานในเรื่องความคุ้มครองเรื่องการถูกเลิกจ้าง ผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างและมีส่วนร่วมในแผนการสร้างงานของรัฐเพื่อจัดการว่างงาน
- แรงงานอพยพและครอบครัวจะไม่ถูกเนรเทศ นอกเสียจากด้วยเหตุผลที่กำหนดในกฎหมายแห่งชาติของรัฐที่จ้างงานและจะต้องได้รับการป้องกันตามบทบัญญัติภาคที่ 3 ของอนุสัญญา

บทบัญญัติข้อที่ 57 ถึง ข้อที่ 64 ในภาคที่ 5 ของอนุสัญญาว่าด้วยประเภทของแรงงานอพยพบางประเภทและครอบครัว บทบัญญัติเหล่านี้กำหนดรูปแบบของบทบัญญัติในภาคที่ 3 และภาคที่ 4 ของอนุสัญญา

การตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา

บทบัญญัติข้อที่ 72 ของอนุสัญญากำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศภาคีสมาชิก ในขั้นแรกหลังจากที่รัฐภาคี 20 รัฐให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา คณะกรรมการจะประกอบด้วยกรรมการอิสระ 10 ท่าน และจะเพิ่มเป็น 14 ท่านเมื่อจำนวนรัฐภาคีที่ให้สัตยาบันเพิ่มเป็น 41 รัฐ

รัฐภาคีตามอนุสัญญานับนี้มีหน้าที่ส่งรายงานต่อคณะกรรมการภายใน 1 ปีหลังจากที่อนุสัญญายังบังคับใช้ หลังจากนั้นรัฐภาคีจะส่งรายงานทุกๆ 5 ปี รายงานจะต้องประกอบด้วยมาตรการทางกฎหมาย ทางศาล และทางการปกครองรวมทั้งมาตรการอื่นๆ ที่รัฐภาคีใช้ในการคุ้มครองสิทธิตามสนธิสัญญา

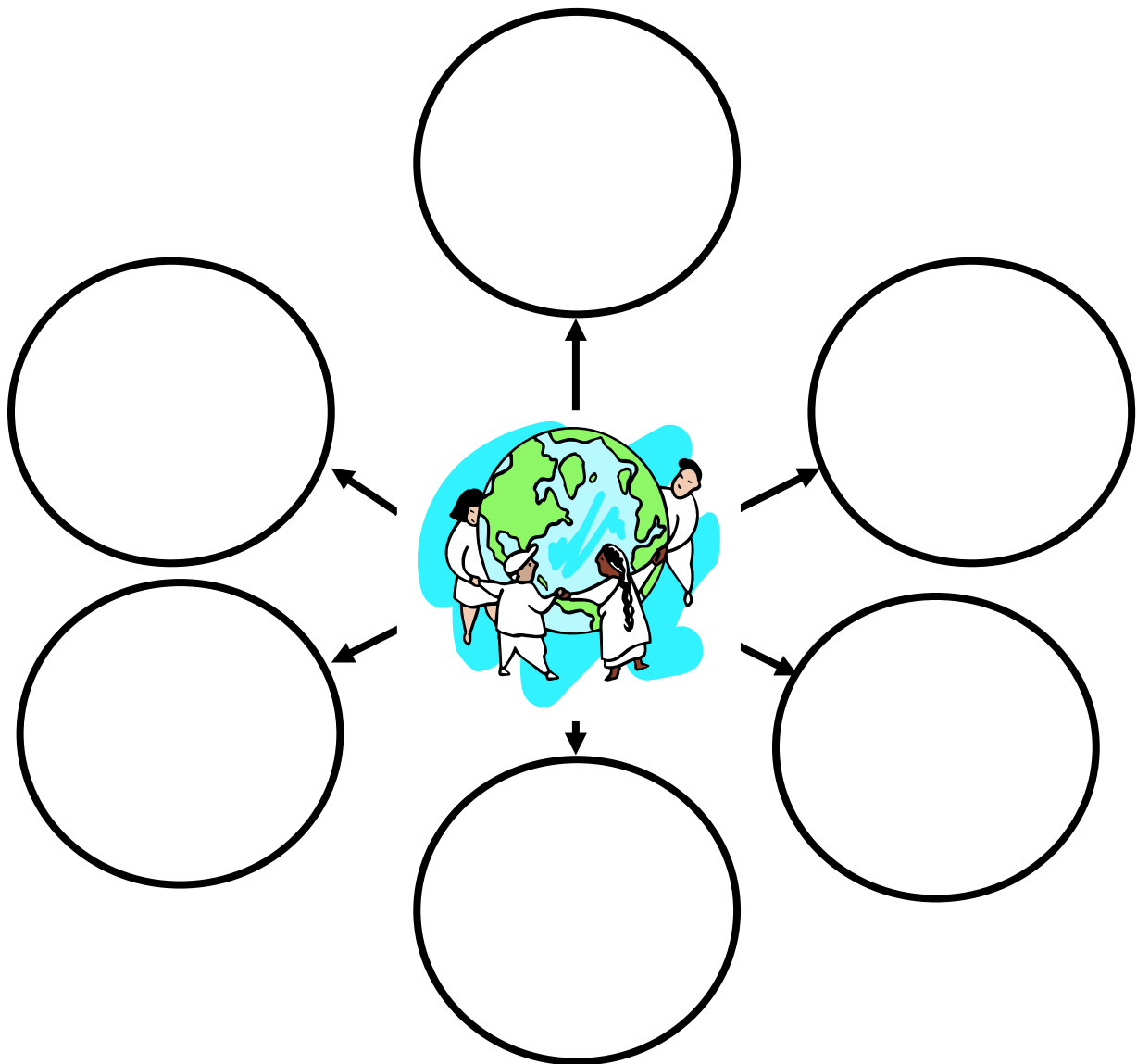
อนุสัญญานับนี้ยังมีบทบัญญัติสำหรับคณะกรรมการในการรับคำร้องเรียนจากรัฐภาคีหนึ่งๆ ที่ร้องเรียนเกี่ยวกับรัฐภาคีอีกรัฐหนึ่งและคำร้องเรียนจากบุคคลและรัฐที่อ้างว่ามีการละเมิดสิทธิภายใต้อนุสัญญา อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการจะรับคำร้องเรียนเกี่ยวกับรัฐอื่นได้ก็ต่อเมื่อรัฐภาคีนั้นๆ ได้รับรองอำนาจของคณะกรรมการในการรับคำร้องเรียนดังกล่าว

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของแรงงานอพยพมีลักษณะเฉพาะและเป็นครั้งแรกที่บทบัญญัติต่างๆ ของอนุสัญญาเป็นสนธิสัญญาของสหประชาชาติที่เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถยื่นคำร้องเรียนคัดค้านรัฐบาลของตนด้วยเรื่องการละเมิดสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม

ใบกิจกรรม 1

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

...สิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตของคุณคืออะไร?...



กรณีศึกษา : แรงงานข้ามชาติ

นายตินเซ อายุ 35 ปี ชาวกระเหรี่ยง เกิดในพม่า ทำงานเป็นลูกเรือประมงแต่ไม่มีบัตรแรงงานต่างด้าว อยู่กินกับนางละออ ชาวเขมรโดยมีบัตรแรงงานต่างด้าวและมี ทร.38/1 ทำงานโรงงานที่ชลบุรีมีลูกเกิดในประเทศไทย 2 คนคือ นางสาว สุกดา อายุ 16 ปีและ เด็กชายสมชาติ อายุ 6 ปี

คำถาม

1. ทั้ง 4 คนมีสิทธิอาศัยอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ สิ้นสุดเมื่อใด และหากต้องการให้มีสิทธิทานที่สุดต้องทำอะไร
2. นางสาว สุกดาต้องการไปทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟ ที่จังหวัดระยองทำได้หรือไม่
3. เด็กชายสมชาติ ต้องการเรียนต่อชั้นประถม 1 แต่โรงเรียนไม่ยอมรับเนื่องจากอ้างว่า ค.ช.สมชาติไม่ใช่คนไทย ท่านจะให้คำแนะนำอย่างไร

กรณีศึกษา : แรงงานข้ามชาติ

เจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งที่เขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจค้นด้วยข้อหาให้ที่พักพิงแรงงานข้ามชาติที่บวชเป็นพระ

เจ้าอาวาสให้การว่าพระจำนวน 32 รูปนี้ได้รับการบวชอย่างถูกต้องจากวัดชายแดนต่างจังหวัดแล้ว จึงรับไว้เพื่อศึกษา

คำถาม

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถจับกุมและสึกพระต่างด้าว 32 รูปได้หรือไม่
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถจับกุมและสึกเจ้าอาวาสได้หรือไม่

กรณีศึกษา : สิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว

นาย สมศักดิ์ อายุ 44 ปี ชาวไทย จังหวัด กรุงเทพมหานคร มาทำงานที่จังหวัดระยอง ได้พบรักกับ นางสาวลำไย อายุ 24 ปี แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาไม่มีบัตรประจำตัวใดๆเลย นายสมศักดิ์และนางสาว ลำไย ประสงค์อยู่กินกันฉันสามี ภรรยา จึงไปจดทะเบียนสมรสที่อำเภอเมืองจังหวัดระยองแต่เจ้าหน้าที่ไม่ยอมจดทะเบียนให้โดยบอกว่านางสาวลำไยไม่ใช่คนไทยไม่สามารถจดทะเบียนสมรสให้ได้

ต่อมา นางสาวลำไยตั้งครรภ์ และคลอดบุตรที่โรงพยาบาลเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลได้แจ้งตำรวจให้จับนางสาวลำไยเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมาย ตำรวจรอให้คลอดแล้วนำทั้งแม่ลูกผลักดันออกนอกประเทศ ที่อรัญประเทศ

ต่อมานางสาวลำไยและบุตรได้ลักลอบกลับเข้ามาอยู่กินกับนายสมศักดิ์ นายสมศักดิ์และนางสาวลำไยไปที่อำเภอเพื่อแจ้งเกิดลูกและเพิ่มชื่อลูกเข้าทะเบียนบ้านนายสมศักดิ์ แต่เจ้าหน้าที่ปฏิเสธโดยบอกว่านางสาวลำไยไม่ใช่คนไทยจึงไม่สามารถแจ้งเกิดลูกได้

คำถาม

1 เจ้าหน้าที่อำเภอ โรงพยาบาล และตำรวจดำเนินการถูกต้องหรือไม่อย่างไร

2 นายสมศักดิ์และนางสาวลำไยมาขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากท่าน ท่านจะให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างไร

ใบกิจกรรม

เรื่อง ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ

กลุ่มที่ 1

พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 มาตรา 100 บัญญัติ บทกำหนดโทษเป็นกรณีพิเศษไว้ สรุปได้ว่า กรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. นี้ หรือข้าราชการ หรือพนักงานองค์กรและหน่วยงานของรัฐผู้ใด ผลิต จำหน่าย นำเข้า หรือส่งออก ยาเสพติดให้โทษ อันเป็นความผิด ตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดฯ นี้ หรือร่วมมือสนับสนุนในการกระทำความผิดดังกล่าว ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม ต้องระวางโทษเป็นสามเท่า ของโทษที่กำหนดไว้ สำหรับความผิดนั้น

คำถาม บทบัญญัติของกฎหมายเช่นนี้ ถือว่าขัดต่อหลักความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่ เหตุผล

ใบกิจกรรม

เรื่อง ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ

กลุ่มที่ 2

ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลแห่งหนึ่ง ได้รับการร้องเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนว่า ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เด็กชายอันวา เกิดจากแม่ ที่ติดเชื้อ HIV/เอดส์ เข้าเรียนอยู่ด้วย จึงขอไม่นำลูกหลานของตน มาเรียนร่วมกับ เด็กชายอันวา จนกว่าโรงเรียน จะให้เด็กชาย อันวา ออกไปเรียนที่อื่น

ผู้อำนวยการโรงเรียน จึงขอร้องให้มารดาของเด็กชายอันวา นำเด็กชายอันวา ออกไปเรียนที่อื่น

คำถาม การกระทำของผู้อำนวยการโรงเรียน ถือว่าขัดต่อหลักความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่ เหตุผล

ใบกิจกรรม

เรื่องความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ

กลุ่มที่ 3

โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับนักเรียนเข้าศึกษา ต่อว่า “นักเรียนที่ผู้ปกครองมีอุปการคุณต่อโรงเรียน หรือมีผู้ปกครองเป็นครู อาจารย์และ เจ้าหน้าที่โรงเรียน สามารถเข้าศึกษาในโรงเรียนได้โดยไม่ต้องสอบ หรือจับสลาก”

คำถาม ข้อกำหนดของโรงเรียนเช่นนี้ ถือว่าขัดต่อหลักความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่ เหตุผล

ใบกิจกรรม

เรื่อง ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ

กลุ่มที่ 4

ในการคำนวณเงินได้บุคคลธรรมดาเพื่อเสียภาษีนั้น รัฐบาลกำหนดสัดส่วนว่า บุคคลใดมีรายได้มากกว่าต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มากกว่าบุคคลที่มีรายได้น้อย

คำถาม การเรียกเก็บภาษีเช่นนี้ ถือว่าขัดต่อหลักความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่ เหตุผล

แผนภูมิ ภาพรวมขอบเขตของสิทธิมนุษยชน*



* ปรับปรุงจากเอกสารประกอบการฝึกอบรมสิทธิมนุษยชน ของ คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน(กปส.) และสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (สสส.)

แบบประเมินการฝึกอบรม สิทธิมนุษยชน
จงแสดงความคิดเห็นโดยเติมข้อความหรือกาเครื่องหมายถูก ✓ ในช่องว่าง

ตอนที่ 1 สารเนื้อหาการอบรม

1.1 ท่านคิดว่าสาระใดสำคัญที่สุดสำหรับท่าน (ตอบได้ 3 เรื่อง เรียงลำดับ)

1. _____

2. _____

3. _____

1.2 ความรู้ใหม่สำหรับท่านคือเรื่องอะไร

1.3 สาระของการอบรมนี้เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันอย่างไร (ตอบแบบสาระ)

1.4 ท่านคาดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์อย่างไร

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อกระบวนการอบรม

ที่	รายการ	😊	😐	☹️	ข้อคิดเพิ่มเติม
1.	ความรู้สึกรที่ได้รับ				
2.	การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้				
3.	วิทยากรผู้ให้การอบรม				
4.	การสร้างความตระหนักให้กับตนเอง				
5.	ชวนให้ทบทวนตนเอง				
6.	ระยะเวลาของแต่ละสาระ				
7.	สื่อประกอบกระบวนการเรียนรู้				
8.	เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบพระคุณ

ลงชื่อ.....

รหัส Case: BKK.....

วันที่/...../.....

ผู้สัมภาษณ์ :.....

ล่าม/แปล.....

บันทึกข้อมูล

ข้อมูลส่วนตัวผู้ร้อง:

จำนวนผู้ร้อง:.....คน

ชื่อ(แบบทร.38/1) :.....

ชื่อ(พม่า) :

เกิดวันที่:...../...../.....

อายุ :.....ปี เพศ ชาย หญิง

เชื้อชาติ : พม่า มอญ กะเหรี่ยง ไทยใหญ่ ลาว กัมพูชา อื่นๆ.....

สัญชาติ :.....สถานภาพ โสด สมรส กับ.....

มีบุตรด้วยกัน.....คน.....

บิดาชื่อ :

เชื้อชาติ :..... สัญชาติ :

มารดาชื่อ :

เชื้อชาติ :..... สัญชาติ :

มีพี่น้องร่วมบิดามารดา จำนวน.....คน

เป็นคนที่.....

บิดามารดาประกอบอาชีพ.....

มีชีวิต เสียชีวิต หย่า

ภูมิลำเนาเดิม (พม่า) :

การศึกษา :

สามารถ ฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษา.....

สถานภาพทางกฎหมาย:

มีบัตร ไม่มีบัตร เลขประจำตัวบุคคล:.....

บุคคลที่ทำบัตรให้ ทำเอง นายจ้าง นายหน้า เพื่อน,ญาติ อื่นๆ (ระบุ).....

เสียค่าใช้จ่าย.....บาท โดยวิธี.....

ประเภทการถือครอง บัตรอนุญาตทำงานฉบับจริง สำเนาบัตรอนุญาตทำงาน ใบเสร็จรับเงินฉบับจริง

สำเนาใบเสร็จรับเงิน แบบทร.38/1 อื่นๆ (ระบุ).....

ที่อยู่ (แบบทร. 38/1) :

ที่พักอาศัย :

พักอาศัยอยู่ด้วยกันจำนวน.....คน เสียค่าใช้จ่าย.....

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าเมือง :

ระยะเวลาที่เข้าเมือง.....ปี ด่านที่เข้าเมือง

วิธีการ..... ค่าใช้จ่าย

สาเหตุที่เข้าเมือง.....บุคคลที่ชักชวน.....

ประกอบอาชีพ(ก่อนเข้าเมือง)..... รายได้.....

ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง/สถานประกอบการ :

ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ:.....

สถานที่ทำงาน :

นายจ้างประกอบกิจการประเภท.....

มีแรงงานทั้งหมดจำนวน.....คน มีแรงงานไทยจำนวน.....คน

แรงงานพม่าจำนวน.....คน แรงงานมอญ.....คน แรงงานลาว.....คน

แรงงานกัมพูชา.....คน แรงงานอื่นๆ (ระบุ).....

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน :

ประเภทงาน..... ลักษณะการทำงาน.....

แผนก..... หัวหน้าแผนกชื่อ.....

เวลาทำงานระหว่าง..... วันหยุด.....

ค่าจ้างแบบ รายวัน รายเดือน รายเหมา อื่นๆ (ระบุ).....

จ่ายค่าจ้างทุก..... จ่ายเป็น.....

ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่.....

บุคคลที่ชักชวนเข้าทำงาน สมัครด้วยตนเอง นายหน้า ญาติ/เพื่อน อื่น (ระบุ)

การเข้าทำงาน มีกริ่ง ตอกบัตร เซ็นชื่อ อื่นๆ (ระบุ).....

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน.....บาท รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนจำนวน.....บาท

วิธีการส่งเงินกลับบ้าน.....

ประวัติครอบครัว :

สมรสกับ.....เชื้อชาติ.....สัญชาติ.....

บัตรประจำตัวบุคคลเลขที่.....สมรสที่.....

สถานทำงาน.....ลักษณะงาน.....

รายได้.....บุตรที่อยู่เมืองไทยจำนวน.....คน

1.....อายุ.....ปี ทำงาน เรียน รายได้.....

ลักษณะงานที่ทำ.....

2.....อายุ.....ปี ทำงาน เรียน รายได้.....

ลักษณะงานที่ทำ.....

3.....อายุ.....ปี ทำงาน เรียน รายได้.....

ลักษณะงานที่ทำ.....

การติดต่อ :

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ..... โทรศัพท์บ้าน.....

บุคคลที่ติดต่อ..... เกี่ยวพันเป็น.....

ข้อเท็จจริง/กรณีร้องทุกข์ :

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 บัตรประจำตัว

พ.ร.บ.เงินทดแทน 2537 อาญา อื่นๆ (ระบุ)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ความต้องการของผู้ร้อง :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

การใช้คำแนะนำ/ช่วยเหลือ :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

สรุปประเด็นที่ผู้ร้องถูกละเมิด :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

พยานบุคคล/เอกสาร ประกอบการร้องทุกข์ :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

ปัญหาและอุปสรรค :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

ความเห็นของทนายความ :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บันทึกแนบท้าย : (1)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บันทึกเนบทำย : (2)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบ คร.7

**แบบคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

1. ข้าพเจ้า นาย /นาง / นางสาว

หมายเลขประจำตัวประชาชน

ออกให้ ณ วันออกบัตร บัตรหมดอายุ

สัญชาติ หมายเลขใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)

อายุ ปี ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน

ตำบล / แขวง อำเภอ /เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

ขอยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในฐานะ

() ลูกจ้าง

() ทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ชื่อ นาย / นาง / นางสาว

หมายเลขประจำตัวประชาชน

ใบมรณบัตรเลขที่ ออกให้ ณ

สัญชาติ หมายเลขใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)

ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ของลูกจ้าง

2. ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการชื่อ

เจ้าของ / ผู้จัดการชื่อ นาย /นาง /นางสาว ประเภทกิจการ

สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ถนน ตำบล/แขวง

อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์ ใกล้เคียงกับ

สถานที่ทำงานของลูกจ้างตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ถนน

อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์ ใกล้เคียงกับ

3. ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
ทำงานในหน้าที่ ฝ่าย/แผนก
หัวหน้างานชื่อ นาย/ นาง/ นางสาว ได้รับค่าจ้าง บาท / ชั่วโมง / วัน / เดือน
หรือตามผลงาน หน่วยละ บาท และได้รับเงินอื่น
ที่ตกลงเป็นค่าจ้าง บาท / ชั่วโมง / วัน / เดือน
4. ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ วัน วันละ ชั่วโมง โดยเริ่มตั้งแต่
เวลา น. ถึงเวลา น. เวลาพักตั้งแต่เวลา น. ถึงเวลา น.
5. กำหนดเวลาในการจ่ายเงินต่าง ๆ ดังนี้
- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 5.1 ค่าจ้าง | กำหนดจ่าย |
| 5.2 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน | กำหนดจ่าย |
| 5.3 ค่าทำงานในวันหยุด | กำหนดจ่าย |
| 5.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด | กำหนดจ่าย |
6. สาเหตุการยื่นคำร้องเนื่องจาก
7. ข้าพเจ้าขอเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ข้าพเจ้าดังนี้
- 7.1 ค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.2 ค่าล่วงเวลาในวันทำงานตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.3 ค่าทำงานในวันหยุด ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.5 ค่าชดเชย การเลิกจ้าง สำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่
ถึงวันที่ เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.6 ค่าชดเชยพิเศษ การบอกเลิกสัญญาจ้างกรณีการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ
สถานที่อื่นสำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.7 ค่าชดเชยพิเศษ การเลิกจ้าง สำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่
ถึงวันที่ เป็นเงิน บาท (.....)
- 1.8 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง วัน เป็นเงิน
บาท (.....)

1.9 เงินประกัน เป็นเงิน บาท (.....)

1.10 ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงิน บาท (.....)

1.11 ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน บาท (.....)

1.12 เงินอื่น ๆ (ระบุ)..... เป็นเงิน บาท (.....)

1.13 ดอกเบี้ย / เงินเพิ่มเป็นเงิน บาท (.....)

2. ข้าพเจ้าประสงค์ให้นายจ้างจ่ายเงินตามที่เรียกร้องให้แก่ข้าพเจ้า ณ สถานที่ ดังต่อไปนี้

() สถานที่ทำงานของลูกจ้างตามที่ระบุในข้อ 2”

() สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
พื้นที่/ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

() อื่น ๆ (ระบุ)

.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าถูกต้องและเป็นความจริงตามคำร้องทุกประการ

ลงชื่อ ผู้ยื่นคำร้อง
(.....)

หมายเหตุ :- ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏตามคำร้องนี้จะนำไปใช้ในการพิจารณาคำร้องและมีคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และอาจส่งไปยังสำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคำร้องกรณีขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

แบบฟอร์มหนังสือมอบอำนาจ

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า (นาย / นาง / นางสาว) บัตรประจำตัว
ประชาชนเลขที่ อายุ ปี เชื้อชาติ สัญชาติ อยู่บ้านเลขที่ หมู่
ที่ ตรอก / ซอย ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต
..... จังหวัด

ได้มอบอำนาจให้ (นาย / นาง / นางสาว)
บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่ อายุ ปี เชื้อชาติ สัญชาติ อยู่บ้านเลขที่
..... หมู่ที่ ตรอก / ซอย ถนน ตำบล/แขวง
..... อำเภอ/เขต จังหวัด

เป็นผู้มีอำนาจจัดการ.....
.....

แทนข้าพเจ้าจนเสร็จการ และข้าพเจ้าขอรับผิดชอบในการที่ผู้รับมอบอำนาจของข้าพเจ้ากระทำลงไปเสมือนหนึ่งข้าพเจ้าได้กระทำ
ด้วยตัวเอง เพื่อเป็นหลักฐานข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยานในที่นี้แล้ว

ลงชื่อ ผู้มอบอำนาจ
(.....)

ลงชื่อ ผู้มอบอำนาจ
(.....)

ลงชื่อ ผู้รับมอบอำนาจ
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

หมายเหตุ : (ติดอากรแสตมป์ 10 บาท หรือ 30 บาท)

ใบมอบฉันทะ



คดีหมายเลขดำที่ _____ / ๒๕ _____

คดีหมายเลขแดงที่ _____ / ๒๕ _____

ศาล _____

วันที่ _____ เดือน _____ พุทธศักราช ๒๕ _____

ความ _____

ระหว่าง

_____ โจทก์
_____ จำเลย
ข้าพเจ้า _____

ขอมอบฉันทะให้ _____

อยู่บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ถนน _____

ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____ ตำบล/แขวง _____

อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____ โทรศัพท์ _____

ทำการแทน โดยข้าพเจ้ายอมรับผิดชอบในการที่ผู้รับมอบฉันทะของข้าพเจ้าได้ทำการไปนั้นทุกประการ
ในกิจการดังจะกล่าวต่อไปนี้

ลงชื่อ _____ ผู้มอบฉันทะ

ลงชื่อ _____ ผู้รับมอบฉันทะ

ลงชื่อ _____ พยาน

ลงชื่อ _____ พยาน

ใบแต่งตั้งทนายความ



คดีหมายเลขดำที่ _____ / ๒๕ _____

คดีหมายเลขแดงที่ _____ / ๒๕ _____

ศาล _____

วันที่ _____ เดือน _____ พุทธศักราช ๒๕ _____

ความ _____

ระหว่าง { _____ โจทก์
_____ จำเลย

ข้าพเจ้า _____

ขอแต่งตั้งให้ _____

เป็นทนายความของข้าพเจ้าในคดีเรื่องนี้และให้มีอำนาจ* _____

ข้าพเจ้ายอมรับผิดชอบตามที่ _____

ทนายความจะได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปตามกฎหมาย

ขอรับรองว่าผู้แต่งตั้งทนายความได้ลงลายมือชื่อจริง

_____ ผู้แต่งตั้งทนายความ

ลงชื่อ

ทนายความ

(พลิก)

หมายเหตุ *ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๖๒ ทนายความไม่มีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาได้ในทางจำหน่ายสิทธิของคู่ความนั้น เช่น การยอมรับตามที่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเรียกร้อง การถอนฟ้อง การประนีประนอมยอมความ การสละสิทธิหรือใช้สิทธิในการอุทธรณ์หรือฎีกา หรือในการขอให้พิจารณาคดีใหม่ ถ้าจะมอบให้มีอำนาจดังกล่าวประการใดบ้าง ให้กรอกลงในช่องที่ว่างไว้โดยระบุให้ชัดเจน (คำที่ไม่ใช่และช่องว่างที่เหลือให้ขีดเสีย)

คำรับเป็นทนายความ

ข้าพเจ้า _____
ทนายความชั้นที่ _____ ใบอนุญาตที่ _____ ได้รับอนุญาตให้ว่าความ _____
สำนักงานอยู่ที่ _____ หมู่ที่ _____ ถนน _____
ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____ ตำบล/แขวง _____
อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____ โทรศัพท์ _____
ขอเข้ารับเป็นทนายความของ _____
เพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปตามหน้าที่ในกฎหมาย

_____ ทนายความ

คำสั่ง

_____ ผู้พิพากษา

คำร้อง



คดีหมายเลขดำที่ _____ / ๒๕ _____

คดีหมายเลขแดงที่ _____ / ๒๕ _____

ศาล _____

วันที่ _____ เดือน _____ พุทธศักราช ๒๕ _____

ความ _____

โจทก์

ระหว่าง

_____ จำเลย

ข้าพเจ้า _____

เชื้อชาติ _____ สัญชาติ _____ อาชีพ _____

เกิดวันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____ อายุ _____ ปี อยู่บ้านเลขที่ _____

หมู่ที่ _____ ถนน _____ ตรอก/ซอย _____

ใกล้เคียง _____ ตำบล/แขวง _____

อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____ โทรศัพท์ _____

ขอยื่นคำร้องมีข้อความตามที่กล่าวต่อไปนี้

ข้อ ๑. _____

หมายเหตุ ข้าพเจ้ารอฟังคำสั่งอยู่ ถ้าไม่รอให้ถือว่าทราบแล้ว

_____ ผู้ร้อง



○ (รง.๑)

คำฟ้องคดีแรงงาน

คดีหมายเลขดำที่/๒๕.....

ศาลแรงงานกลาง

(ศาลจังหวัด))

วันที่ เดือน พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง { โจทก์
..... จำเลย

ข้าพเจ้า

..... โจทก์/ผู้แทนโจทก์

อายุ ปี อยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน

ตรอก/ซอย..... ใกล้เคียง ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... กรุงเทพมหานคร/จังหวัด..... โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

..... โทรศัพท์.....

กับพวก รวม..... คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง

ขอยื่นฟ้อง.....

..... จำเลย

อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน

ตรอก/ซอย.....

ใกล้เคียง..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... กรุงเทพมหานคร/จังหวัด..... โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

..... โทรศัพท์.....

กับพวก รวม..... คน ตามบัญชีรายชื่อและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง มีข้อความตามที่กล่าว

ต่อไปนี้

หมายเหตุ ข้าพเจ้าทราบกำหนดวันเวลานัดและคำสั่งศาลแล้ว

ข้อ ๑. จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> สัญญาจ้างแรงงาน | <input type="checkbox"/> ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน |
| <input type="checkbox"/> ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง | <input type="checkbox"/> กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน |
| <input type="checkbox"/> กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ | <input type="checkbox"/> กฎหมายประกันสังคม |
| <input type="checkbox"/> กฎหมายอื่น ๆ..... | |

กล่าวคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

○

(รง.๑)

คำขอตายคำฟ้องคดีแรงงาน

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลยมาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอต่อไปนี้

ให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดย.....
.....
.....

ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจ่าย

ค่าจ้าง รวม บาท

ค่าล่วงเวลา รวม บาท

ค่าทำงานในวันหยุด รวม บาท

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวม..... บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวม บาท

ค่าชดเชย รวม..... บาท

เงินทดแทน รวม บาท

.....
.....
.....

ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดย.....
.....
.....

.....
.....
.....

ให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย และ.....
.....
.....

.....
.....
.....

ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม โดย
.....
.....

.....
.....
.....

ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่ได้กระทำละเมิดต่อโจทก์เป็นเงิน.....บาท
และให้จำเลย

.....

ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในกรณีอื่น

.....

.....

.....

..... โจทก์/ผู้แทนโจทก์

.....ผู้พิพากษาผู้จัดบันทึก

คำสั่งศาล

.....

.....

.....

.....

.....

นัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์วันที่..... เดือน พ.ศ.๒๕.....

เวลา นาฬิกา

.....ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง



หมายค้น

ที่/๒๕.....

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาล

วันที่ เดือน พุทธศักราช 25.....

ความอาญา

..... ผู้ร้อง

หมายถึง

ด้วยศาลเห็นมีเหตุสมควรให้ค้นสถานที่ / บ้านเลขที่.....

หมู่ที่ ตรอก/ซอย ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

ตามแผนที่สังเขปแนบท้าย

เพื่อพบและยึดสิ่งของ*

ซึ่งจะใช้เป็นพยานหลักฐานประกอบการสอบสวน ใต้สวนมูลฟ้อง หรือพิจารณา

ซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยผิดกฎหมายหรือได้ใช้หรือตั้งใจจะใช้ในการกระทำความผิด

ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

เพื่อพบ*

บุคคลที่ถูกหวั่นไหวหรือกักขังโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

บุคคลที่ถูกออกหมายจับ ตามหมายจับเลขที่ / ลงวันที่

..... ซึ่งออกโดย

จึงออกหมายค้นนี้ให้

สถานที่ /บ้านข้างต้นได้ในวันที่ เดือน พุทธศักราช

เวลา นาฬิกา ถึง เวลา นาฬิกา ติดต่อกันไปจนกว่าจะเสร็จสิ้นการตรวจค้น

เมื่อค้นตามหมายนี้แล้วส่ง

พร้อมบันทึกการค้นและบัญชีสิ่งของ (ถ้ามี) ไปยัง

เพื่อจัดการตามกฎหมายต่อไป

..... ผู้พิพากษา

หมายเหตุ : * ให้ระบุชื่อ รูปพรรณบุคคลหรือลักษณะสิ่งของที่ต้องการค้น

บันทึกการแจ้งสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวน

สถานที่บันทึก.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

วันนี้ (.....) เวลาประมาณ น. พนักงานสอบสวนคือ

ร.ต. ตำแหน่ง

สถานีตำรวจ ได้แจ้งสิทธิให้ผู้ต้องหาคือ

1. นาย, นาง..... อายุ ปี อยู่บ้านเลขที่

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

ถูกจับกุมในข้อหา

ได้แจ้งให้ทราบว่าผู้ต้องหาสิทธิตามกฎหมายคือ

1. สิทธิได้รับการสอบสวนด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นธรรม (ม.134 วรรคสาม)

2. สิทธิที่จะมีทนายความ (ม.134/1)

3. สิทธิให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบปากคำตนได้ (ม.134/3, 134/4(2))

4. สิทธิที่จะให้การหรือไม่ให้การก็ได้ (ม.134/4 (1))

5. ถ้าผู้ต้องหาให้การถ้อยคำที่ผู้ต้องหาให้การนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้

(ม.134/4(1))

ซึ่งพนักงานสอบสวนได้แจ้งสิทธิให้ผู้ต้องหานี้ทราบก่อนเริ่มถามคำให้การ ผู้ต้องหากทราบและเข้าใจดีแล้ว
อ่านให้ฟังแล้วรับว่าถูกต้องจึงให้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ นาย ผู้ต้องหา

(.....)

ลงชื่อ ร.ต. ผู้แจ้งสิทธิ / บันทึก / อ่าน

(.....)

หมายเหตุ ผู้ต้องหาไม่ยอมลงลายมือชื่อ จึงบันทึกไว้

ลงชื่อ ร.ต. บันทึก

○ (๔๗)
หมายจับ

สำหรับศาลใช้



คดีหมายเลขดำที่ / ๒๕.....

คดีหมายเลขแดงที่ / ๒๕.....

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ที่

ศาล

วันที่ เดือน พุทธศักราช ๒๕.....

ความ

ระหว่าง { โจทก์
..... จำเลย

หมายถึง

ด้วย

ในความเรื่องนี้ต้องการหาว่ากระทำความผิดฐาน

เพราะฉะนั้นให้ท่านจับตัว *

เชื้อชาติ สัญชาติ อาชีพ

อยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน

ตรอก / ซอย ใกล้เคียง ตำบล/แขวง

อำเภอ / เขต จังหวัด โทรศัพท์.....

ไปส่งที่ศาลนี้ภายในกำหนดอายุความ ปี นับตั้งแต่วันที่ เดือน

พ.ศ.๒๕..... เพื่อจะได้ดำเนินการตามกฎหมาย

..... ผู้พิพากษา

(พลิก)

หมายเหตุ * ให้ระบุชื่อหรือรูปพรรณ

บันทึก

วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕.....

เจ้าพนักงานผู้จัดการตามหมายได้แจ้งข้อความในหมาย ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ และได้ส่งหมายให้ตรวจดูแล้ว

..... เจ้าพนักงานผู้จัดการตามหมาย

ข้าพเจ้าผู้มีชื่อทำยนี้ ได้รับทราบข้อความในหมาย และได้ตรวจดูหมายแล้ว

บันทึกการจับโดยเจ้าพนักงาน

สถานที่บันทึก

วันที่ เดือน พ.ศ.

วันนี้ (.....) เวลาประมาณ น. เจ้าพนักงานผู้จับ

ประกอบด้วย

..... รวม คน

ได้รวมกันจับ

1. นาย /นาง / นางสาว อายุ ปี อยู่บ้านเลขที่..... หมู่.....
อำเภอ จังหวัด หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน
.....

พร้อมด้วยของกลาง

1.

2.

3.

โดยแจ้งข้อกล่าวหาว่า.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เหตุในการจับ จับตามหมายจับที่ ลงวันที่ ของศาล.....

ซึ่งเจ้าพนักงานผู้จับได้แสดงต่อผู้ถูกจับแล้ว

เมื่อผู้ถูกจับกระทำความผิดซึ่งหน้าดังบัญญัติไว้ในมาตรา 20

เมื่อพบผู้ถูกจับโดยมีพฤติการณ์อันควรสงสัยว่าน่าจะก่อเหตุร้ายให้เกิดภัยอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สินของผู้อื่นโดยมีเครื่องมือ อาวุธ หรือวัตถุอย่างอื่นอันสามารถอาจใช้ในการกระทำความผิด

เมื่อมีเหตุที่จะออกหมายจับผู้ถูกจับตามมาตรา 66(2) แต่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ไม่อาจขอให้ศาลออกหมายจับผู้ถูกจับได้

เป็นการจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีในระหว่างถูกปล่อยชั่วคราวตามมาตรา 117

เจ้าพนักงานผู้จับได้แจ้งให้ผู้ถูกจับทราบว่ามีสิทธิ ดังนี้

1. สิทธิที่จะให้การหรือไม่ให้การก็ได้
2. ถ้าให้การ ถ้อยคำของผู้ถูกจับนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้
3. สิทธิที่จะพบและปรึกษาทนายความ หรือผู้ที่ซึ่งจะเป็นทนายความ

เจ้าพนักงานผู้จับได้เอาตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของ สน./สภ.อ.
ซึ่งเป็นที่ทำการของพนักงานสอบสวน แห่งท้องที่ที่ถูกจับ ผู้รับผิดชอบ โดยทันที

**เมื่อไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน เจ้าพนักงานผู้จับได้แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกจับ
ทราบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผู้ถูกจับทราบและเข้าใจข้อกล่าวหาดีแล้วโดยตลอด**

- เป็นกรณีมีหมายจับ เจ้าพนักงานผู้จับได้แจ้งให้ผู้ถูกจับทราบ และอ่านข้อความในหมายจับให้ผู้ถูกจับฟังแล้ว
ผู้ถูกจับทราบข้อกล่าวหาและรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุแห่งการจับดังกล่าวข้างต้นแล้ว
 - ไม่ยอมให้การ
 - ให้การ รับสารภาพ
 - ปฏิเสธ

โดยมีรายละเอียดว่า

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถานที่ถูกจับ ตำบล /แขวง.....
อำเภอ/เขต จังหวัด
เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เวลาประมาณ..... น.

เจ้าพนักงานผู้จับมิได้ทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการให้คำมั่น สัญญา ชูเชิญ หลอกลวง
ทรมาน ใช้กำลังบังคับ หรือกระทำการ โดยมีขอบประการใด ๆ ได้อ่านบันทึกนี้ให้ผู้ถูกจับฟังรับรองว่า
ถูกต้อง และได้มอบสำเนานบันทึกการจับให้กับผู้ถูกจับไว้จำนวน 1 ฉบับ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

(ลงชื่อ)..... ผู้ถูกจับ / ผู้รับมอบบันทึก
(.....)
(ลงชื่อ)..... ผู้จับ
(ลงชื่อ)..... ผู้จับ
(ลงชื่อ)..... ผู้จับ
(ลงชื่อ)..... ผู้จับ
(ลงชื่อ)..... ผู้จับ
(ลงชื่อ)..... ผู้จับ / บันทึก /อ่าน

บันทึกการจับกุม

สถานที่บันทึก.....

วันที่ เดือน พ.ศ.....

วันนี้ เวลา น. เจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.อ. แม่สอด ประกอบด้วย

ได้ร่วมกันจับกุมตัว นามสกุล..... อายุ..... ปี
อยู่บ้านเลขที่

พร้อมด้วย เอกสารบันทึกผลตรวจพิสูจน์ผู้ขับขี่รถ โดยเครื่องมือตรวจวัดแอลกอฮอล์จากลมหายใจหมายเลขเครื่อง 056012 D ซึ่งเป็นเครื่องที่ได้ผ่านการรับรองมาตรฐานตามหนังสือรับรองการ สอบเทียบเลขที่ 0450-002301 ออกเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2550 หมดอายุวันที่ 5 ธันวาคม 2550 จำนวน 1 ฉบับ

โดยกล่าวหาว่า เป็นผู้ขับขี่รถในขณะที่เมาสุราหรือของเมามากอย่างอื่น (อันเป็นความผิด พ.ร.บ. จราจรทางบก พ.ศ. 2522 ม. 43(2) ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2537) มีบทกำหนดโทษตาม ม. 160 วรรคสาม)

เหตุเกิดที่ ถนน..... ตำบล..... อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เมื่อ
วันที่ เดือน พ.ศ..... เวลาประมาณ..... น.

พฤติการณ์ในคดีโดยย่อ กล่าวถึงตามวันเวลาที่เกิดเหตุ เจ้าหน้าที่ตำรวจชุดจับกุมได้ตั้งจุดตรวจวัดปริมาณแอลกอฮอล์ผู้ขับขี่รถในบริเวณที่เกิดเหตุพบผู้ถูกจับ (ทราบชื่อภายหลัง) ชื่อ เป็น
ผู้ขับขี่รถ..... ยี่ห้อ..... สี..... หมายเลขทะเบียน
ผ่านมาในทางเดินรถ จึงได้เรียกให้หยุดรถ แสดงตัวเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ขอทำการตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ในเลือด ด้วยเครื่องตรวจวัดปริมาณแอลกอฮอล์จากลมหายใจ ผลการตรวจพบว่า มีปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้คือ วัดได้
..... มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ จึงได้แจ้งข้อกล่าวหาและพฤติการณ์แห่งคดีข้างต้นให้ทราบ และนำตัวส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดี
ตามกฎหมายต่อไป พร้อมทั้งได้แจ้งให้ผู้ถูกจับทราบด้วยว่าผู้ถูกจับมีสิทธิที่จะให้การอย่างไรหรือไม่ก็ได้ และถ้อยคำของผู้ถูกจับนั้นอาจใช้เป็น
พยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ มีสิทธิที่จะพบหรือปรึกษานายทนายความหรือผู้ซึ่งจะเป็นทนาย และได้อนุญาตให้ผู้ถูกจับแจ้งให้ญาติหรือผู้ซึ่งตน
ไว้วางใจทราบถึงการถูกจับกุมแล้ว โดยอำนวยความสะดวกและไม่เป็นการขัดขวางการจับหรือการควบคุมผู้ถูกจับ หรือทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย
แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใด ผู้ถูกจับรับทราบข้อกล่าวหาและสิทธิของผู้ถูกจับดังกล่าวข้างต้นแล้วในชั้นการจับกุม ผู้ถูกจับให้การ
.....

อนึ่ง ในการจับกุมครั้งนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจชุดจับกุม มิได้ใช้กำลังประทุษร้ายแก่กาย หรือจิตใจของผู้ถูกจับหรือผู้อื่นผู้ใดให้ได้รับอันตรายแก่
กายหรือจิตใจ และมีได้เรียกร้อง ยึดเอาหรือทำให้ทรัพย์สิน เสียหาย สูญหาย หรือเสื่อมลงแต่อย่างใด และทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทำการบันทึก
การจับกุมและได้มอบสำเนาให้ผู้ถูกจับ 1 ชุด พร้อมทั้งได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้ถูกจับในการแจ้ง ให้ญาติหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจทราบถึงการจับกุม
แล้ว

ได้อ่านให้ผู้ถูกจับฟังแล้วรับว่าถูกต้อง จึงให้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ ผู้ต้องหา
ลงชื่อ ผู้จับกุม
ลงชื่อ ผู้จับกุม
ลงชื่อ ผู้จับกุม
ลงชื่อ ผู้จับกุม
ลงชื่อ ผู้จับกุม / ผู้บันทึก / อ่าน

หมายเหตุ ผู้จับไม่อนุญาตให้แจ้งญาติหรือผู้ซึ่งผู้ถูกจับไว้วางใจทราบถึงการจับกุมเพราะ.....

ข้อควรรู้ สำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภาคผนวก 1

ขั้นตอนการตรวจแรงงานตามคำร้อง

ช่วงยื่นคำขอ

กรณีที่ 1 (เวลา 3 ชั่วโมง หรือ 180 นาที)

- ลูกจ้างยื่นคำขอร้องด้วยตนเอง ณ ท้องที่เกิดเหตุและเจ้าหน้าที่รับคำร้อง และสอบถามข้อมูลเบื้องต้น

- หลักฐาน :
- เอกสารที่ทางราชการออกให้ เช่น บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน ใบขับขี่ ฯลฯ หรือ
 - เอกสารที่ทางเอกชนออกให้ เช่น บัตรประจำตัวพนักงาน บัตรลงเวลาทำงาน ฯลฯ

กรณีที่ 2 (เวลา 1 วัน)

- เจ้าหน้าที่รับคำร้องทางโทรศัพท์ หนังสือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ อื่นๆ ผ่านกรม

เสนอผู้บังคับบัญชาขอมอบหมายผู้รับผิดชอบ

(1 วัน)

ข้อควรรู้ สำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ผู้รับผิดชอบสอบข้อเท็จจริงและดำเนินการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน ณ สถานประกอบกิจการ และออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง

- สอบข้อเท็จจริงจากนายจ้าง, ลูกจ้าง
- ออกหนังสือเชิญพบนายจ้าง, ลูกจ้าง (กรณีไม่มาตามนัดหมาย)
- ออกหนังสือเรียกพยานเอกสารต่างๆ ทั้งจากนายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน ณ สถานประกอบการ โดยตรวจแรงงานในแบบรายงานการตรวจแรงงาน (ตร.1) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงทั้งฝ่ายนายจ้าง/ลูกจ้าง ตลอดจนตรวจสอบพยานหลักฐานทั้งจากนายจ้างจัดทำขึ้น
- กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน
- ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย
- บันทึกผลการตรวจแรงงานในแบบรายงานการตรวจแรงงาน (ตร.1)
(ใช้เวลา 26 วัน)



ผู้รับผิดชอบรายงานผลการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน

รายงานผลการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา



แจ้งผลการตรวจแรงงานตามคำร้องให้ลูกจ้างที่ยื่นคำร้องในกรณีที่ 1 หรือลูกจ้าง/บุคคลอื่นยื่นคำร้องในกรณีที่ 2 ทราบ

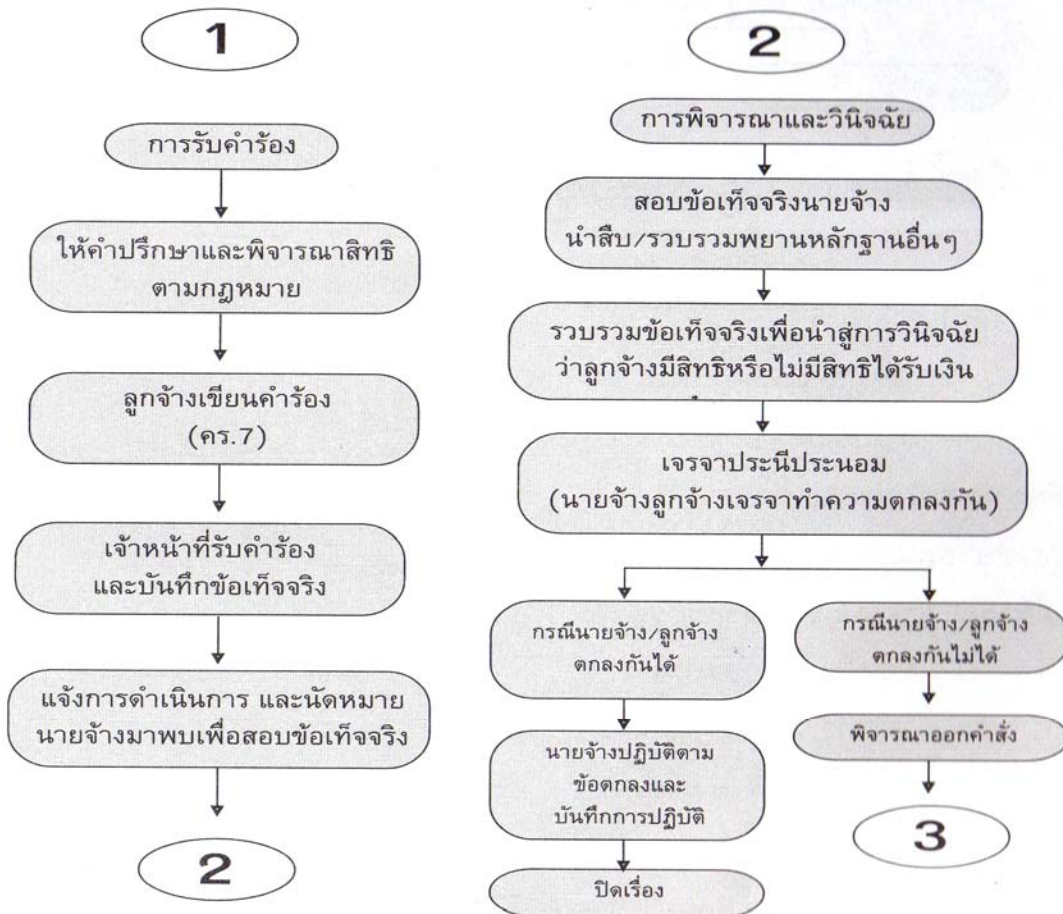
- แจ้งผลการตรวจตามคำร้องให้ลูกจ้างที่ยื่นคำร้องในกรณีที่ 1 หรือลูกจ้าง/บุคคลอื่นที่ยื่นคำร้องในกรณีที่ 2 ทราบ

(รวม 5 ขั้นตอน ระยะเวลา 30 วัน, 180 นาที กรณีที่ 1, 1 วัน กรณีที่ 2)

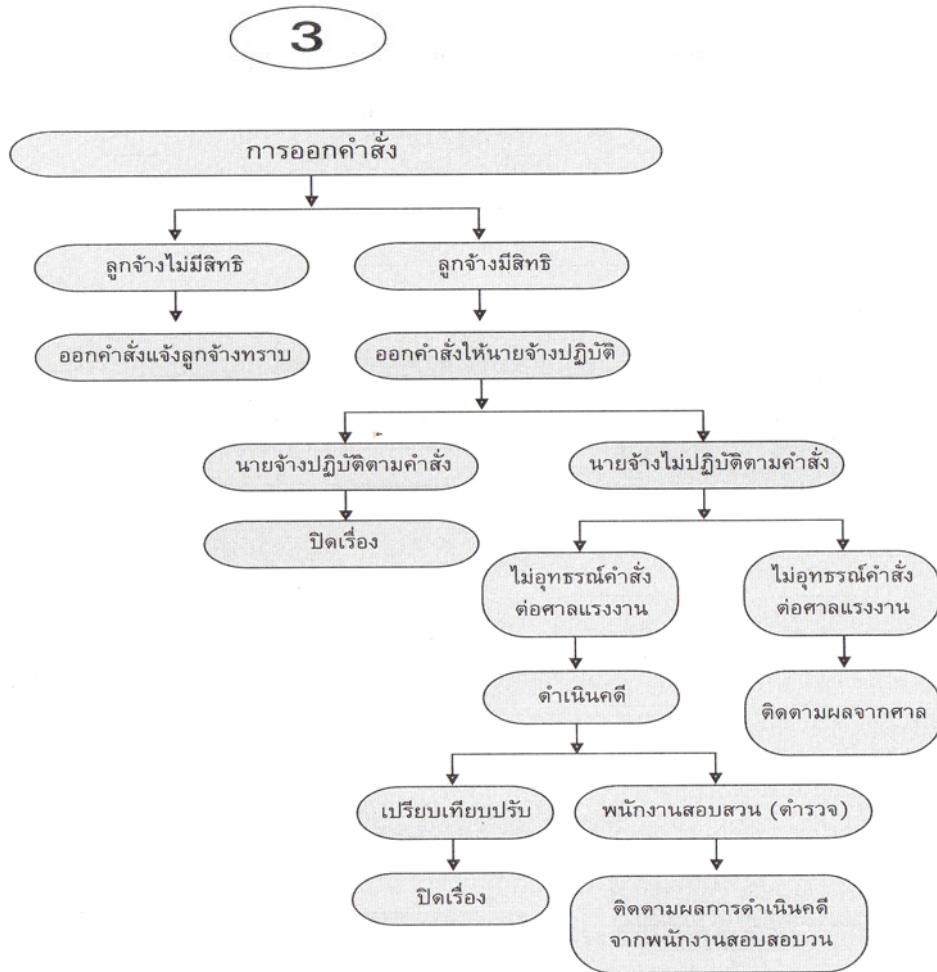
ข้อควรรู้ สำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน


ภาคผนวก 2

ขั้นตอนการรับคำร้องและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



ข้อควรรู้ สำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



 <p>กรมแรงงานและสวัสดิการ</p>	<p>แบบคำขอรับค่าตอบแทนผู้เสียหายในคดีอาญา</p>	<p>สำหรับเจ้าหน้าที่</p> <p>เลขที่รับ.....</p> <p>วันที่รับ.....</p> <p>ผู้รับ.....</p>
--	---	---

1. ผู้เสียหาย ชื่อสกุล

เลขบัตรประจำตัวประชาชน วัน/เดือน/ปีเกิด อายุ..... ปี

สถานภาพ โสด สมรส อื่น ๆ.....

บิดา มีชีวิต อายุ ปี อาชีพ..... ถึงแก่กรรม

มารดา มีชีวิต อายุ ปี อาชีพ..... ถึงแก่กรรม

คู่สมรส..... มีชีวิต อายุ ปี อาชีพ..... ถึงแก่กรรม

บุตร คน อายุ ปี รายละเอียดบุตร.....

บุคคลที่ผู้เสียหายให้การอุปการะ หรืออยู่ในความอุปการะ

ขณะเกิดเหตุ ผู้เสียหาย ประกอบอาชีพ มีรายได้.....บาท ต่อวัน/เดือน/ปี

สถานประกอบการ..... ผู้รับรองรายได้.....

ไม่ได้ประกอบอาชีพ นักเรียน / นักศึกษา อื่น ๆ.....

ที่อยู่ติดต่อได้ เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย/ถนน..... แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

2. ผู้ยื่นคำขอแทน ชื่อ-สกุล.....

เลขบัตรประจำตัวประชาชน วัน/เดือน/ปีเกิด อายุ..... ปี

ในฐานะ ทายาท ผู้รับมอบอำนาจ อื่น ๆ..... เกี่ยวพันกับผู้เสียหาย.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย/ถนน..... แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

3. บุคคลที่สามารถติดต่อได้ ชื่อ-สกุล..... เกี่ยวพันกับผู้เสียหาย.....

ที่อยู่..... โทรศัพท์.....

4. วัน / เดือน / ปี ที่เกิดเหตุ..... เวลา..... พฤติการณ์แห่งคดี.....

.....

.....

สถานที่เกิดเหตุ..... สถานที่ตำรวจที่มีอำนาจสอบสวนรับผิดชอบ

..... ลำดับที่..... วันที่..... มีผู้เสียหายรวม..... คน

ได้แก่.....

5. ความเสียหาย ได้รับความเจ็บ เสียชีวิต ได้รับความเจ็บและเสียชีวิตในเวลาต่อมา

5.1 กรณีได้รับความเจ็บ

ได้รับความเจ็บที่ (อวัยวะ).....

เข้ารับการรักษาพยาบาลที่..... ผู้ป่วยนอก นอนโรงพยาบาล.....วัน

แพทย์สั่งให้หยุดพักเพื่อการรักษา..... วัน มีใบรับรองแพทย์ ไม่มีใบรับรองแพทย์

ปัจจุบัน รักษาต่อเนื่อง สิ้นสุดการรักษา และมีอาการ ปกติ / ไม่ปกติ อย่างไร

ค่ารักษาพยาบาล ตามใบเสร็จ จำนวน..... ฉบับ เป็นเงิน..... บาท ใช้สิทธิอื่นโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ตามใบเสร็จ จำนวน.....ฉบับ เป็นเงิน บาท ใช้สิทธิอื่นโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

การบาดเจ็บครั้งนี้ ได้รับความจ้าง ครบถ้วน ไม่ได้รับความจ้าง ได้รับความจ้างบางส่วน

ขาดประโยชน์ทำมาหาได้เนื่องจากหยุดงานเพื่อรักษา ระหว่าง รวม วัน

ได้รับความเสียหายอื่น

3.2 กรณีเสียชีวิต

ค่าจัดการศพ ชื่อ / สกุล ผู้จัดการศพ..... ความเสียหายอื่น

3.3 กรณีได้รับความเจ็บเข้ารับการรักษาพยาบาลก่อนเสียชีวิต (กรอกข้อมูลข้อ 5.1 และ ข้อ 5.2)

4. ข้าพเจ้าได้รับการบรรเทาความเสียหายมาแล้ว ดังนี้.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นถูกต้องตามความจริงทุกประการ หากปรากฏภายหลังว่าข้าพเจ้า
รับเงินโดยไม่มีสิทธิ ข้าพเจ้ายินยอมชดใช้เงินที่ได้รับไปโดยไม่มีสิทธิตลอดจนค่าเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่สำนักงาน
ช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สำนักงานแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบ
จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ

ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

วันที่...../...../.....

คำเตือน มาตรา 28 ผู้ใดยื่นคำขอรับค่าตอบแทน ค่าทดแทน หรือค่าใช้จ่าย โดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จจ้องระวาง
โทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เอกสารประกอบคำขอ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> สำเนาบัตรประชาชน , ทะเบียนบ้าน ผู้เสียหาย/ ผู้ยื่นคำขอ | <input type="checkbox"/> ใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาล / ค่าฟื้นฟู (ถ้ามี) |
| <input type="checkbox"/> สำเนาใบแจ้งความ / สำเนารายงานการสอบสวน | <input type="checkbox"/> ใบรับรองแพทย์ที่ระบุรายละเอียดการบาดเจ็บ/ฟื้นฟู
ระยะเวลาการรักษา/ฟื้นฟูและให้หยุดพักรักษา/ฟื้นฟู |
| <input type="checkbox"/> หนังสือมอบอำนาจตามแบบที่กำหนด | <input type="checkbox"/> หนังสือรับรองรายได้ พร้อมสำเนาบัตรผู้รับรอง |
| <input type="checkbox"/> สำเนาในมรณบัตร | <input type="checkbox"/> เอกสารอื่นที่จำเป็นตามที่พนักงานเจ้าหน้าที่ร้องขอ |
| <input type="checkbox"/> ใบชั้นสูตตรศพ | |

เอกสารที่ผู้เสียหายต้องยื่น

1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน / บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ของผู้เสียหายและผู้มีสิทธิยื่น)
2. สำเนาทะเบียนบ้าน (ของผู้เสียหายและผู้มีสิทธิยื่น)
3. สำเนาทะเบียนสมรส
4. สำเนาสูติบัตร
5. สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ / สกุล
6. หนังสือมอบอำนาจ
7. ใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ ถ้ามี
8. สำเนาใบรับรองแพทย์
9. สำเนานบันทึกการสอบสวนของสถานีตำรวจ และสำเนารายงานประจำวันเกี่ยวกับคดี
10. สำเนาใบมรณบัตร
11. สำเนาใบชันสูตรแพทย์
12. หลักฐานการได้รับชดใช้ค่าเสียหายจากหน่วยงานอื่น
13. ใบแต่งทนายความ (ถ้ามี)
14. สัญญาจ้างว่าความพร้อมสำเนาบัตรของทนายความ
15. หนังสือรับรองรายได้
16. สำเนาบัตรประจำตัวของผู้รับรองรายได้ (ผู้ใหญ่บ้าน หรือกำนัน หรือบุคคลที่น่าเชื่อถือ)
17. สำเนาทะเบียนบ้านของผู้รับรองรายได้

	แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน กองทุนประกันสังคม	<u>สำเนาฉบับเจ้าหน้าที</u> เลขที่รับ..... วันที่รับ..... ผู้รับ.....
1. ข้าพเจ้า..... เลขประจำตัวประชาชน <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้..... โทรศัพท์.....		
2. ยื่นคำขอในฐานะ <input type="checkbox"/> ผู้ประกันตน <input type="checkbox"/> ผู้มีสิทธิ ระบุชื่อผู้ประกันตน..... เลขประจำตัวประชาชน <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>		
3. สถานประกอบการที่ผู้ประกันตนทำงานชื่อ..... เลขที่บัญชี <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> ลำดับที่สาขา <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>		
4. ขอรับเงิน <input type="checkbox"/> ที่สำนักงานประกันสังคม <input type="checkbox"/> ญาติที่ส่งจ่าย ปณ..... <input type="checkbox"/> ธนาคาร..... สาขา..... บัญชีเลขที่..... (ดูรายละเอียดในคำแนะนำ ข้อ 4)		
5. ให้กรอกเฉพาะช่องที่ต้องการขอเบิกเท่านั้น (ใช้แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน 1 ชุด ต่อ 1 กรณี)		
เรื่องที่ขอเบิก	กรณีเจ็บป่วย	เอกสารประกอบการยื่นคำขอ
<input type="checkbox"/> ค่ารักษาพยาบาล (ให้กรอกข้อ 1 - 5) <input type="checkbox"/> ค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ (ให้กรอกข้อ 4 และ 5) <input type="checkbox"/> เงินทดแทนการขาดรายได้ (ให้กรอกข้อ 6)	1. กรณี <input type="checkbox"/> อุบัติเหตุ <input type="checkbox"/> อุทกภัย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... ประเภท <input type="checkbox"/> ผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> ผู้ป่วยใน <input type="checkbox"/> ผ่าตัด 2. วัน เดือน ปี ที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... 3. สาเหตุที่ไม่เข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลตามบัตร รับรองสิทธิ..... 4. ชื่อสถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษาพยาบาล..... 5. จำนวนเงินที่จ่าย <input type="checkbox"/> ค่ารักษาพยาบาล <input type="checkbox"/> ค่าอวัยวะเทียม/ อุปกรณ์ คือ เป็นเงิน.....บาท 6. วัน เดือน ปี ที่เริ่มขาดรายได้ ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... วันที่กลับเข้าทำงาน.....	<input type="checkbox"/> ใบรับรองแพทย์ <input type="checkbox"/> ใบเสร็จรับเงิน (กรณีขอรับค่ารักษาพยาบาล และกรณีขอรับค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ฯ) <input type="checkbox"/> หนังสือรับรองของนายจ้าง (กรณีขอรับเงิน ทดแทนการขาดรายได้) หมายเหตุ ใบรับรองแพทย์ กรณีขอรับเงินทดแทน การขาดรายได้ให้แพทย์ระบุวันหยุดงาน และกรณี ขอรับค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ ให้แพทย์ระบุความ จำเป็นต้องใช้อวัยวะเทียม/อุปกรณ์ และประเภท อวัยวะเทียม/อุปกรณ์ฯ ที่ใช้ด้วย
เรื่องที่ขอเบิก	กรณีคลอดบุตร	เอกสารประกอบการยื่นคำขอ
<input type="checkbox"/> ค่าคลอดบุตร <input type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร (มีสิทธิ เบิกได้เฉพาะผู้ประกันตน หญิงเท่านั้น)	1. วัน เดือน ปี ที่คลอดบุตร..... 2. ชื่อ สามหรือภริยาของผู้ประกันตน..... เลขประจำตัวประชาชน <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> 3. วิธีการคลอดบุตร <input type="checkbox"/> คลอดปกติ <input type="checkbox"/> ผ่าตัด	<u>กรณีผู้ประกันตนหญิงใช้สิทธิ</u> <input type="checkbox"/> สำเนาสูติบัตรของบุตร (กรณีคลอดบุตรแฝด ให้แนบสำเนาสูติบัตรของคู่แฝดด้วย) <u>กรณีผู้ประกันตนชายใช้สิทธิ</u> <input type="checkbox"/> สำเนาสูติบัตรของบุตร (กรณีคลอดบุตรแฝด ให้แนบสำเนาสูติบัตรของคู่แฝดด้วย) <input type="checkbox"/> สำเนาทะเบียนสมรส กรณีไม่ได้จดทะเบียน สมรส ให้แนบหนังสือรับรองของผู้ประกันตน กรณีไม่มีทะเบียนสมรส

คู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยนายความ (Paralegal) เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคตามกฎหมายและการเข้าถึงความยุติธรรมของแรงงานข้ามชาติ

เรื่องที่ขอเบิก	กรณีทุพพลภาพ	เอกสารประกอบการยื่นคำขอ
<input type="checkbox"/> เงินทดแทนการขาดรายได้/ค่ารักษาพยาบาล (กรอกข้อ 1) <input type="checkbox"/> ค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ (กรอกข้อ 1 และ 2) <input type="checkbox"/> ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ (กรอกข้อ 1 และ 3)	1. วัน เดือน ปี ที่เริ่มเข้ารับการรักษาพยาบาล..... ด้วยโรค..... สถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษาชื่อ..... ค่ารักษาเป็นเงิน.....บาท 2. ขอรับค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ฯ..... เป็นเงิน บาท 3. วัน เดือน ปีที่เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ..... ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นเงิน.....บาท	<input type="checkbox"/> ใบรับรองแพทย์ <input type="checkbox"/> ใบเสร็จรับเงิน (กรณีขอรับค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ฯ) <input type="checkbox"/> สำเนาเวชระเบียน (ถ้ามี) หมายเหตุ ใบรับรองแพทย์ กรณีขอรับค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ ให้แพทย์ระบุความจำเป็นต้องใช้ อวัยวะเทียม/อุปกรณ์ และประเภทอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ฯ ที่ใช้ด้วย
เรื่องที่ขอเบิก	กรณีตาย	เอกสารประกอบการยื่นคำขอ
<input type="checkbox"/> ค่าทำศพ (กรอกข้อ 1 และ 2) <input type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์ (มีสิทธิเบิกได้เฉพาะผู้ประกันคนที่ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป/กรอกข้อ 1 และ 3)	1. วัน เดือน ปี ที่ผู้ประกันตนตาย..... สาเหตุการตาย..... 2. ผู้ยื่นคำขอซึ่งมีหลักฐานการจัดการศพเกี่ยวข้องกับผู้ประกันตนโดยเป็น <input type="checkbox"/> บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้จัดการศพและ <input type="checkbox"/> จัดการศพจริง <input type="checkbox"/> คู่สมรส <input type="checkbox"/> บิดา <input type="checkbox"/> มารดา <input type="checkbox"/> บุตร บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ 3. <input type="checkbox"/> ยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์กรณีตายเกี่ยวข้องกับผู้ประกันตนโดยเป็น <input type="checkbox"/> บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้ให้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ <input type="checkbox"/> คู่สมรส <input type="checkbox"/> บิดา <input type="checkbox"/> มารดา <input type="checkbox"/> บุตร	กรณีขอรับค่าทำศพ <input type="checkbox"/> สำเนารมณบัตร <input type="checkbox"/> หลักฐานจากฉาฌาปนสถาน หรือมีสัคคีที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ <input type="checkbox"/> สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ กรณีขอรับเงินสงเคราะห์ <input type="checkbox"/> สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ <input type="checkbox"/> สำเนาทะเบียนสมรสของผู้ประกันตน และของบิดามารดา (ถ้ามี) <input type="checkbox"/> สำเนาสูติบัตรของบุตร หรือสำเนาทะเบียนบ้านของบุตรกรณีไม่มีสูติบัตร
เรื่องที่ขอเบิก	กรณีสงเคราะห์บุตร	เอกสารประกอบการยื่นคำขอ
<input type="checkbox"/> เงินสงเคราะห์บุตร	1. บุตรที่ขอใช้สิทธิ เรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง 1.1 ชื่อ..... เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... เลขประจำตัวประชาชนบุตร <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1.2 ชื่อ..... เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... เลขประจำตัวประชาชนบุตร <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2. ชื่อคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งเป็นบิดาหรือมารดาของบุตร 2.1 เลขประจำตัวประชาชน <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2.2 เลขประจำตัวประชาชน <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (กรณีคู่สมรสมีได้เป็นบุคคลเดียวกับข้อ 2.1)	<input type="checkbox"/> สำเนาทะเบียนสมรส หรือสำเนาทะเบียนหย่าของผู้ประกันตน หรือสำเนาทะเบียนรับรองบุตร หรือสำเนาคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลให้เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย <input type="checkbox"/> สำเนาสูติบัตรของบุตร <input type="checkbox"/> สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรก ซึ่งมีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ยื่นคำขอ

เรื่องที่ขอเบิก	กรณีชราภาพ	เอกสารประกอบการยื่นคำขอ
<input type="checkbox"/> เงินบำนาญชราภาพ <input type="checkbox"/> เงินบำนาญชราภาพ (มีสิทธิเบิกได้เฉพาะผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 180 เดือนขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> วัน เดือน ปี ที่ออกจากงาน <input type="checkbox"/> วัน เดือน ปี ที่ทุพพลภาพ..... <input type="checkbox"/> วัน เดือน ปี ที่ตาย.....	กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย <input type="checkbox"/> สำเนาบัตร <input type="checkbox"/> สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านของผู้มีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ <input type="checkbox"/> สำเนาทะเบียนสมรสของผู้ประกันตน และของบิดามารดา (ถ้ามี) <input type="checkbox"/> สำเนาสูติบัตรของบุตร หรือสำเนาทะเบียนบ้านของบุตรกรณีไม่มีสูติบัตร
6. หากข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในช่วงเวลาเดียวกันข้าพเจ้าขอเลือกรับกรณี <input type="checkbox"/> เจ็บป่วย <input type="checkbox"/> คลอดบุตร <input type="checkbox"/> ทุพพลภาพ เพียงกรณีเดียว		
<p>ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นถูกต้องตามความจริงทุกประการ หากปรากฏภายหลังว่าข้าพเจ้ารับเงินโดยไม่มีสิทธิข้าพเจ้ายินยอมชดเชยเงินที่ได้รับไปโดยไม่มีสิทธิตลอดจนค่าเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่สำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สำนักงานประกันสังคมแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน</p> <p style="text-align: right;">(ลงชื่อ).....ผู้ยื่นคำขอ (.....) วันที่...../...../.....</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">โปรดอ่านคำแนะนำในการกรอกแบบด้านหลัง</p>		
<p>คำเตือน : 1. ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีใด และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 1 ปี นับแต่วันที่สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น และประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิไม่มารับภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน</p> <p>2. ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 341 ผู้ใดโดยทุจริต หลอกลวงผู้อื่นด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้ง และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งทรัพย์สินจากผู้ถูกหลอกลวง หรือบุคคลที่สาม หรือทำให้ผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สามทำ อ่อนหรือทำลายเอกสารสิทธิ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานฉ้อโกง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>3. กรณีผู้มีสิทธิรับเงินด้วยตนเองต้องนำบัตรประจำตัวประชาชนตัวจริงไปแสดง หากมีการมอบอำนาจต้องนำบัตรประจำตัวประชาชนตัวจริงของผู้มอบ และผู้รับมอบไปแสดง</p> <p>4. เอกสารประกอบการยื่นคำขอที่เป็นสำเนา ให้รับรองความถูกต้องของสำเนาทุกฉบับ และแสดงเอกสารที่เป็นต้นฉบับเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบ</p>		

สำหรับเจ้าหน้าที่

คำแนะนำในการกรอกแบบ

1. กรอกชื่อ ชื่อสกุล เลขประจำตัวประชาชน ของผู้ประกันคนหรือผู้มีสิทธิ (กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย) และที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้
2. ใส่เครื่องหมาย “√” ในช่อง หน้าข้อความว่าเป็นผู้ยื่นคำขอในฐานะใด
3. กรอกชื่อสถานประกอบการที่ผู้ประกันตนทำงานอยู่ หากเป็นกิจการเจ้าของคนเดียวให้กรอกชื่อเจ้าของกิจการ หรือหากเป็นนิติบุคคลให้กรอกชื่อนิติบุคคลนั้น เช่น บริษัท.....พร้อมกรอกเลขที่บัญชีนายจ้างและลำดับที่สาขา
4. ใส่เครื่องหมาย “√” ในช่อง หน้าข้อความที่ต้องการ
 - กรณีรับเงินทางธนาคาร ให้ระบุชื่อที่ทำการไปรษณีย์ที่ต้องการจะติดต่อรับเงิน
 - กรณีรับเงินทางธนาคาร กรอกรายละเอียดเกี่ยวกับธนาคาร สาขา เลขที่บัญชีเงินฝากออมทรัพย์ให้ถูกต้องครบถ้วน และสามารถรับได้เฉพาะ 8 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (บัญชีเงินฝากต้องเป็นประเภทออมทรัพย์และเป็นชื่อของผู้ประกันตน/ผู้มีสิทธิเท่านั้น)
5. ให้กรอกเฉพาะกรณีที่ต้องการขอเบิกเท่านั้น และใส่เครื่องหมาย “√” หน้าข้อความที่ต้องการ (ใช้แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน 1 ชุด ต่อ 1 กรณี)
6. ใส่เครื่องหมาย “√” ในช่อง หน้าข้อความที่ต้องการเพียงกรณีเดียว
7. ลงลายมือชื่อผู้ยื่นคำขอ (ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิแล้วแต่กรณี) พร้อมวัน เดือน ปีที่ยื่นคำขอ



**แบบแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย และคำร้อง
ขอรับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537**

สำหรับเจ้าหน้าที่

เลขที่บัญชี.....
เลขรหัส.....
เลขที่ประสบอันตราย.....
วันที่รับ.....

สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ยื่นคำร้องกรอก

1. ชื่อสถานประกอบการ..... เลขที่บัญชี

สำนักงานเลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

ประเภทกิจการ..... จำนวนลูกจ้าง..... คน ชื่อสาขาที่ลูกจ้างประจำทำงาน.....

2. ชื่อลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย (นาย, นาง, นางสาว)..... อายุ..... ปี
ภูมิลำเนาบ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน เลขที่บัตรประกันสังคม

3. วัน เดือน ปี ที่ถูกจ้างเริ่มเข้าทำงาน..... ตำแหน่งหน้าที่ขณะประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย.....

4. เวลาทำงานปกติเริ่ม..... น. เลิก..... น. ทำงานสัปดาห์ละ..... วัน

5. ขณะประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ได้รับค่าจ้างในอัตรา (เดือน, วัน, ชั่วโมง, อื่น ๆ.....) ละ..... บาท

6. รายได้อื่น เช่น ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ (ถ้ามีให้แจ้งรายละเอียด).....

7. การประสบอันตรายเกิดขึ้นที่..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

8. วัน เดือน ปีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย..... เวลา..... น. วัน เดือน ปี ที่นายจ้างทราบ.....

9. วัน เดือน ปีที่ลูกจ้างเริ่มหยุดงาน..... วัน เดือน ปี ที่กลับเข้าทำงาน.....

10. สาเหตุที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย (อธิบายว่าเกิดขึ้นอย่างไร).....

11. ผลของการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย (ระบุอวัยวะหรืออาการ เช่น แขนขาขาด).....

12. ชื่อและที่อยู่ของพยาน หรือผู้รู้เห็นเหตุการณ์.....

13. โรงพยาบาลที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล.....

14. ชื่อสถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษา..... เลขที่บัตรประจำตัวผู้ป่วย.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ
ลงชื่อ..... นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจ..... ลงชื่อ..... ลูกจ้าง/ผู้ยื่นคำร้อง.....
(.....) (.....)
ตำแหน่ง..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

- คำเตือน**
1. ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายของลูกจ้างภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ มิฉะนั้นจะมีความผิด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
 2. ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย และกรอกแบบรายการให้ถูกต้องครบถ้วน
 3. พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจขอเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 57)
 4. ผู้ใดแจ้งข้อความอันเป็นเท็จแก่เจ้าพนักงานซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 137)

คู่มือฝึกอบรบผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคตามกฎหมายและการเข้าถึงความยุติธรรมของแรงงานข้ามชาติ

สำหรับเจ้าหน้าที่บันทึก

ชื่อผู้เรียน/ชื่อผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) หรือชื่อหน่วยงาน (ถ้ามี): _____

วันที่ฝึกอบรม: _____


สถานที่ฝึกอบรม: _____

	วันที่	เวลา	เนื้อหา
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

ชื่อผู้เรียน/ชื่อผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) หรือชื่อหน่วยงาน (ถ้ามี): _____

วันที่ฝึกอบรม: _____

สถานที่ฝึกอบรม: _____



ชื่อของกรมของกรม: _____
ชื่อของหน่วยงาน/หน่วยงาน (ถ้ามี): _____

ลงชื่อ.....
(..... หรือพิมพ์ชื่อ นามสกุล)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ชื่อผู้เรียน/ชื่อผู้ช่วยทนายความ (Paralegal) หรือชื่อหน่วยงาน (ถ้ามี): _____
วันที่ฝึกอบรม: _____
สถานที่ฝึกอบรม: _____

ผู้บันทึก
.....



กท. 16/1

หนังสือรับรองของแพทย์ผู้รักษา

ข้าพเจ้า (นายแพทย์, แพทย์หญิง).....เลขที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรม.....
 สถานที่ตรวจรักษา.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

ได้ตรวจรักษาแล้วขอรับรอง ดังนี้

1. ผู้ป่วยชื่อ.....นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี
 H.N. A.N.
2. เข้ารับการรักษาครั้งแรกวันที่.....เวลา.....น.
 กรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน กรณีประสบอันตรายจากการทำงาน
3. สาเหตุของการเจ็บป่วย / ประสบอันตราย.....
4. ประวัติการเจ็บป่วยและอาการที่สำคัญ.....
5. ผลการตรวจร่างกายที่สำคัญ.....
 (Pertinent Physical Exam).....
6. ผลการตรวจพิเศษ.....
 (Investigation).....
7. การวินิจฉัยโรค (ให้ระบุชื่อโรคโดยใช้หลักตาม ICD₁₀) 1.
 2.
 3.
 (Diagnosis).....
 โรคแทรก.....
8. การรักษา แนะนำ ยา, แนะนำ ผ่าตัด หัตถการอื่น ๆ ระบุ.....
 (Treatment)
 ถ้ามีการผ่าตัด 1.
 วันที่.....
 2.
 วันที่.....
9. ระยะเวลาหยุดพักรักษาตัว มีกำหนด.....เดือน.....วัน ตั้งแต่วันที่.....
 วันสิ้นสุดการรักษา..... ยังไม่สิ้นสุดการรักษา
10. ผลการรักษา สูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของอวัยวะ 1.ร้อยละ.....
 (Result) 2.ร้อยละ.....
 3.ร้อยละ.....
 ไม่มีการสูญเสีย.....
 เสียชีวิตจากสาเหตุ.....
11. ความเห็นอื่น.....
 (Comments).....

ลงชื่อ.....แพทย์ผู้รักษา
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ทดลองการใช้คู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความ
วันที่ 30 พฤศจิกายน - 2 ธันวาคม 2550 ที่โรงแรมรุจิรา อ.แม่สอด จ.ตาก

1. Mr. Tun Aung	Burmese Labour Solidarity Organization (BLSO)
2. Mr. Ko Sai	BLSO
3. Mr. Sai Aung	Joint Action Committee (JAC)
4. Mr. Saw Htoo Gay	Karen Youth Organization (KYO)
5. Mr. Yae Tong	KYO
6. Mr. Naing Naing	Burma Lawyers' Council (BLC)
7. Mrs. Chabaprai Mingkwantarakun	BLC
8. Ms. Nan Mee Mee	Social Action for Woman (SAW)
9. Mr. Tun Min	SAW
10. Mr. Min Lwin	Federation of Trade Unions Burma (FTUB)
11. Mrs. Htwe Nge	FTUB
12. Mr. Nay Myo	FTUB
13. Ms. Justmin	FTUB
14. นายเอกชัย มโนมันธรรม	คลินิกกฎหมายแรงงาน Labour Law Clinic (LLC)
15. นางสาวศรานุช สร้อยทอง	คลินิกกฎหมายแรงงาน
16. นางสาวคอรียะเยาะ มานูแซ	คลินิกกฎหมายแรงงาน
17. นายภูเมือง เจริญชัย	โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
18. Mr. Andy Hall	โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
19. นายพัฒนพันธ์ บุญญพันธ์	อาสาสมัคร
20. นายชัยฤทธิ์ สุภาพิ่ง	อาสาสมัคร
21. นายสิริ เอกโชติ	ทนายความ
22. นายชนพลพล อนุพันธ์	ผู้สังเกตการณ์
23. นายธนู เอกโชติ	ทนายความ ผู้ฝึกอบรม
24. นายศราวุธ ประทุมราช	ผู้ฝึกอบรม
25. นายไพโรจน์ พลเพชร	ผู้ฝึกอบรม
26. นายสมชาย หอมลลอ	เลขาธิการ มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)
27. นางไพรัตน์ จันทร์ทอง	มสพ.
28. นางสาวชนันท์ยา ไกรษร	มสพ.
29. นายประชา วสุประสาท	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
30. นายสุเชาว์ โลศิริ	หัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัดตาก
31. นายเมธา จันทร์ยวง	หัวหน้าสำนักงานจัดหางาน อ.แม่สอด
32. นายศรีสุพรรณ วงศ์ประทุม	นิติกร สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ตาก
33. นายวิวัฒน์ พิมมรัตน์	นักวิชาการแรงงาน 6 ว สำนักงานประกันสังคม จ.ตาก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาร่างคู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2550
ที่โรงแรมสยามเบเวอรี่ กรุงเทพมหานคร

1. นายประชา วสุประสาท	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
2. นางระกาวิณ ลีชนะวานิชพันธ์	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
3. นายสมชาย หอมลลอ	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
4. นายสมศักดิ์ พลายอยู่วงษ์	ศูนย์ส่งเสริมสิทธิกิจกรรมกรไทย
5. นายเมธาวิจน์ นิธิสิทธิสุทธิ์	เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน LPN

6. นางสาวธัญลักษณ์ วงศ์พันธ์	เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
7. นางสาวพุดธิณี โกพัฒนาตา	มูลนิธิคุ้มครองสิทธิด้านเอตส์ (CAR)
8. นายเสถียร ทันทพร	มูลนิธิคุ้มครองสิทธิด้านเอตส์
9. นางสาวศรานุช สร้อยทอง	คลินิกกฎหมายแรงงาน
10. นายภูเมือง เจริญชัย	โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
11. Mr. Andy Hall	โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
12. นายธนู เอกโชติ	ทนายความ ผู้ฝึกอบรม
13. นายเนสเซอร์ อาจวาริน	โครงการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (TACDB)
14. นายไพโรจน์ พลเพชร	ผู้ฝึกอบรม สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน
15. นายวันชัย วงศ์ทอง	โรงพยาบาลกระทู้มแบน Living Water Center
16. Ms. Tu Lu	Living Water Center
17. นางไพรัตน์ จันทร์ทอง	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำเค้าโครงร่างคู่มือฝึกอบรม วันที่ 27 ตุลาคม 2550
ที่โรงแรมรุจิรา อ.แม่สอด

1. นายเมธา จันทร์ยวง	สำนักงานจัดหางาน อ.แม่สอด
2. นายศรีสุพรรณ วงศ์ประทุม	นิติกร สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ตาก
3. นายสมพงษ์ ไบสีจวง	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ตาก
4. นายสงว กรัตนพัฒน์พงศ์	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
5. Mr. Ko Sai	BLSO
6. Mr. Moe Kyo	Joint Action Committee (JAC)
7. Ms. Nan Mee Mee	SAW
8. นายเสนอ บุญทอง	โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย (TLC)
9. Mr. Min Lwin	FTUB
10. Mr. Doe Soe	FTUB
11. นายเอกชัย มโนมันธรรม	คลินิกกฎหมายแรงงาน Labour Law Clinic (LLC)
12. นางสาวศรานุช สร้อยทอง	คลินิกกฎหมายแรงงาน
13. นางสาวคอรียะเยา มานูแซ	คลินิกกฎหมายแรงงาน
14. นายภูเมือง เจริญชัย	โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
15. นายสมชาย หอมลล	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
16. นางไพรัตน์ จันทร์ทอง	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
17. นางสาวชนันท์ยา ไกรษร	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
18. นางสาวพรหมลักษณ์ ศักดิ์พิชัยมงคล	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
19. นางสาวศิริวรรณ ว่องเกียรติไพศาล	ทนายความ S.R. Law
20. นายฐานันดร พิมน้อย	ทนายความ S.R. Law

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ สำนักงานช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 4
อาคารกระทรวงยุติธรรม ชั้น 15 ถนนแจ้งวัฒนะ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11120

โทร. 02 5028226-9 , 02 502 8086 เว็บไซต์ www.rlpd.moj.go.th

สำนักงานประกันสังคม ที่อยู่เลขที่ 88/28 หมู่ 4 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์
11000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-2956-2345 สายด่วน 1506

โทร. 0-2956-2345 SSO Hotline 1506 เว็บไซต์: www.sso.go.th อีเมลล์: info@sso.go.th

