

## ภาคผนวก 1

### สาระสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานตาม พ.ร.บ.การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

---

#### เวลาทำงาน

ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง  
ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

#### เวลาพัก

ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง  
ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้ง  
ละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1  
ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้  
นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

#### วันหยุด

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6  
วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตาม  
ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำ  
สัปดาห์วันใดก็ได้ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมงงานดับเพลิง) งาน  
อื่นตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สละและเลื่อนวันหยุด  
ประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุด ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่  
น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศ  
กำหนด

2. วันหยุดตามประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้า  
วันหยุด ตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิ  
ได้รับค่าจ้างใน

#### วันหยุดตามประเพณี

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน  
ประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วันทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้าง  
ที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้

ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

### การลา

การลาป่วยลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

การลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน การลาเพื่อทำหมัน

การลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกไปรับรองให้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย

การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมโดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลานั้น

### ค่าจ้าง

เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลา ทำงานปกติของวันทำงานและรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

### การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานใน วันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า

สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่าสี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือ เป็นงานฉุกเฉิน)

#### **ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตรา ค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือ ตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับ ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมง ที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย

#### **สวัสดิการ**

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มี คณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน เพื่อร่วมหารือ และ เสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัด สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

สถานประกอบกิจการใดที่มีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้ คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

#### **ค่าชดเชย**

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 90 วัน
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 180 วัน

4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไปโดยจะต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง ได้ โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

#### **ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย**

ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذากเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้อง تذากเตือน
6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้
  - 8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
  - 8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน
  - 8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

#### การใช้แรงงานหญิง

1. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้  
งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
  2. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้  
งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00น.-06.00น. ได้ตามที่เห็น สมควร ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรอง

แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ และห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

### การใช้แรงงานเด็ก

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด

2. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น.- 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

3. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา

4. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้

งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความ สั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับจุลชีวัน เป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับ วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานี บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานใช้เลื่อยเดินด้วย พลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ, ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับ กัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลัง ทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป และงานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

5. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้

โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานที่เดินรำ รำวง หรือ ร้องเง็ง สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำ ชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่ สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า และสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

6. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น

7. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำ กว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดย สถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง เด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

### **หลักฐานการทำงาน**

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง

ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างและวันสิ้นสุดการจ้าง

เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

### **การควบคุม**

นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมี รายละเอียดเกี่ยวกับ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุดหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัย และโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ

นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปนายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้าง และให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้าง ลดต่ำกว่า 10 คนก็ตาม

### **การร้องทุกข์ของลูกจ้าง**

ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ของนายจ้างได้โดยการนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน หรือยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน

## ภาคผนวก 2

### มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 – 2555

#### 1. มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 17 มีนาคม 2535

มติคณะรัฐมนตรีฉบับนี้มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทยหลังวันที่ 9 มีนาคม 2519 และมีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติ รวมทั้งมีบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อกำหนดเขตพื้นที่ควบคุมและให้อยู่ในระเบียบข้อบังคับที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวตามความจำเป็นภายใต้เงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานบางประเภทเฉพาะในบางพื้นที่ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535 ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าที่เข้ามาในประเทศไทยหลังวันที่ 9 มีนาคม 2519 อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวตามความจำเป็นภายใต้เงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยพิจารณาอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนดระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยให้กระทรวงมหาดไทยกำหนดรายละเอียดเรื่องพื้นที่ผ่อนผันให้ทำงาน ชนิดของการประกอบการที่ขาดแคลน และจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานที่หลบหนีจากพม่า ขณะเดียวกันให้กวดขันการจ้างแรงงานโดยไม่ถูกต้อง โดยได้มีการจับกุมและลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองที่รับจ้างทำงานและนายทุที่ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

#### 2. มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 25 มิถุนายน, วันที่ 2, 16 กรกฎาคม 2539 และวันที่ 16 สิงหาคม 2539

เป็นมติคณะรัฐมนตรีที่ให้มีการจัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานและอยู่ในประเทศไทย ให้เข้าระบบเพื่อทางราชการสามารถดูแลได้และเป็นไปตามกฎหมายป้องกัน และสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ข้าราชการ กลุ่มคน และประชาชนในพื้นที่มีส่วนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการดำเนินการผ่อนปรนการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยเฉพาะพม่า ลาว และกัมพูชา การจ้างงานพิจารณาตามความขาดแคลนของแรงงาน กำหนดอาชีพและประเภทของงาน พื้นที่ผ่อนผัน 43 จังหวัด สภาพการจ้างและค่าจ้าง ให้นายจ้างจัดสภาพการจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานไทย กำหนดเงินประกัน 1,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ให้ดำเนินการในลักษณะรวมการลดและปรับขั้นตอนพิธีการและรูปแบบที่ไม่จำเป็นออกไปเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สามารถปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ ระยะเวลา



ผ่อนผันไม่เกิน 2 ปี เพื่อป้องกันการอยู่ต่อเนื่องเป็นการถาวร โดยให้นายจ้างนำผู้ใช้แรงงานมารายงานตัวในระยะเวลาประมาณ 6 เดือน และขอต่ออายุการทำงานกับกระทรวงแรงงานฯเมื่อครบ 1 ปี สำหรับผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือไม่มีผู้ประกอบการขอประกันตน ให้มีการตรวจสอบโดยชัดเจนและดำเนินการตามกฎหมายโดยเคร่งครัด

ให้คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยให้มีประธานคณะกรรมการ 1 คน และมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายราชการในสัดส่วนเท่าๆกัน ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว โดยพิจารณาประเภทกิจการที่จำเป็นจะต้องให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในมติคณะรัฐมนตรีนี้ พิจารณาจังหวัดอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก 43 จังหวัดที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบผ่อนผันการจ้างได้แล้ว ให้เสนอกระทรวงแรงงานฯ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป กำกับดูแล แก้ไขปัญหา ตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมายแก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรการการควบคุมต่อไป ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การควบคุมแรงงานต่างด้าวตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ มอบหมาย ในส่วนของระบบการควบคุมและกำกับดูแล ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานฯ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ

### 3. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2540

รัฐบาลมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างจริงจัง โดยดำเนินการสกัดกั้น ป้องกันและปราบปรามการเข้ามาใหม่ มีการป้องกันและควบคุมโรคในแรงงานต่างด้าวอย่างเข้มงวด และต่อมาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายโดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ เพื่อให้เป็นองค์การรับผิดชอบ เป็นการเฉพาะ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบาย มาตรการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และให้จัดตั้งขึ้นที่กระทรวงมหาดไทย สำคัญโดยสรุป คือ

- 1) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 22 เมษายน 2540 เห็นชอบนโยบายการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม ตามข้อเสนอของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ โดยประกาศเป็นนโยบายระดับชาติ ให้มีการตรวจจับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในสถานประกอบการ และเอาโทษตามกฎหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้างดำเนินการสกัดกั้น ป้องกันและปราบปรามการเข้ามาใหม่อย่างจริงจังและลงโทษอย่างหนักต่อผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการควบคุมจำนวนของผู้ที่ได้รับการผ่อนผันและมารายงานตัวแล้ว และมีการตรวจสอบจำนวนโดยให้กระทรวงแรงงานฯ ดำเนินการ ให้กระทรวงการต่างประเทศดำเนินการเจรจาและทำความเข้าใจด้านแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะพม่า เพื่อจัดระบบการจ้างงาน

ที่ถูกต้อง รวมทั้งส่งเสริมการลงทุนประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้เกิดการจ้างงานในประเทศเหล่านั้น และให้กระทรวงมหาดไทยเป็นองค์กรหลักรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามแนวทางที่สภาความมั่นคงแห่งชาติคาดหมาย และกระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติศึกษา ติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานและการจ้างงานเพื่อวางระบบการจ้างงานต่างด้าวในระยะยาว

2) มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 8 กรกฎาคม 2540 เห็นชอบคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ โดยกระทรวงมหาดไทยได้เสนอนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2540 เพื่อให้เป็นองค์กรรับผิดชอบเป็นการเฉพาะ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายมาตรการกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและให้จัดตั้งขึ้นที่กระทรวงมหาดไทย

#### 4. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2541

รัฐบาลสมัยนายชวน หลีกภัยมีนโยบายที่จะลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและหลักเกณฑ์ในการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การจัดระบบควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้ประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าประเทศให้ได้ผลอย่างจริงจัง รวมทั้งการป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่ นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่จะผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอกประเทศซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติที่สำคัญดังนี้

1) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2541 เห็นชอบกรอบนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานอีก ส่วนที่มีการผ่อนผันแล้วให้จัดระเบียบควบคุมและไม่ควรมีการผ่อนผันให้ทำงานในโรงงาน สกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ รวมทั้งการเร่งตรวจจับผู้ลักลอบจ้างงานโดยผิดกฎหมาย โดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ให้ดำเนินการส่งกลับประเทศภูมิลำเนา หากยังไม่สามารถส่งกลับได้ให้อนุญาตทำงานชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ เฉพาะจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ให้กระทรวงแรงงานฯ เป็นหน่วยงานหลักร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาสำหรับกิจการบางประเภทที่ขาดแคลนแรงงานและไม่สามารถหาแรงงานไทยทำงานได้ เช่น การประมงทะเล ก่อสร้าง เป็นต้น และให้กระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เตรียมการเกี่ยวกับแนวทางในระยะยาวในการแก้ไขปัญหาการจ้าง

แรงงานต่างด้าว หากมีกิจการใดขาดแคลน ให้มีการส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้เห็นภัยอันตรายของการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เหตุผล และความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ของรัฐบาล โดยมอบหมายให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติรับไปดำเนินการ

2) มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 28 เมษายน 2541 และ 6 พฤษภาคม 2541 ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวในจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับพม่า ลาว และกัมพูชาและจังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา เข้ามาทำงานแบบมาเช้า กลับเย็นได้ โดยในจังหวัดชายแดนทั้ง 13 จังหวัด ได้กำหนดอาชีพไว้ว่าจะต้องไม่ใช่งานที่ต้องห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

3) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 มตินี้ได้รับทราบตามที่กระทรวงแรงงานฯ เสนอมติ คณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้ประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2541 เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดพื้นที่และหรือกำหนดกิจการที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานเพิ่มเติม คือ ไม่ให้เพิ่มพื้นที่หรือกิจการที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 และวันที่ 6 พฤษภาคม 2541 และวันที่ 6 พฤษภาคม 2541 ให้ดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในกิจการที่นายจ้างหรือเจ้าของกิจการร้องเรียนว่าขาดแคลนแรงงาน อนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีมติให้ลดจำนวนจังหวัดที่ได้รับผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานได้ชั่วคราวระหว่างการส่งกลับ จาก 13 จังหวัด เหลือ 11 จังหวัด

4) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 รับทราบตามที่กระทรวงแรงงานฯ เสนอ มติคณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2541 เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มพื้นที่และกิจการที่นายจ้างร้องขอให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและอยู่ระหว่างการส่งกลับทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2541 โดยมีสาระสำคัญสรุปคือ ให้เพิ่มพื้นที่การผ่อนผันอีก 2 จังหวัด ส่วนประเภทงานและกิจการที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ พิจารณาตามความจำเป็น ให้เพิ่มกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย กิจการที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถจ้างแรงงานไทยได้รวม 5 กิจการ ระยะเวลาในการผ่อนผัน 1 ปีรายละเอียดอื่นๆ ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2541

## 5. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542

1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 รับทราบมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามที่กระทรวงแรงงานฯ เสนอ สรุปสาระสำคัญ คือ นโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

ผิดกฎหมาย ผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เข้มงวด และต่อเนื่อง โดยเอาผิดตามกฎหมายทั้งนายจ้างลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้อง เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน และจัดคนไทยเข้าทำงาน กิจการใดที่ยังไม่สามารถเข้าไปทำงานได้ทันที และยังมี ความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกระยะหนึ่ง ต้องจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้า เมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การ อนุญาตจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานในพื้นที่ กิจการต้องเป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 สัญชาติ กิจการ พื้นที่ และจำนวนที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อยู่ระหว่างการรอ การส่งกลับ ทำงานได้ชั่วคราวตามความจำเป็น คือ สัญชาติพม่า เขมรและกัมพูชา ในกิจการ 18 กิจการ พื้นที่ 37 จังหวัด จำนวนไม่เกิน 86,895 คน ระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ให้แล้วเสร็จใน 90 วันนับแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2542

2) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2542 ให้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายใน พื้นที่ 37 จังหวัด 18 กิจการเดิม จำนวน 160,684 คน ตามจำนวนที่มีรายงานตัวและประกันตัว ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2542 ให้กระทรวงแรงงานฯ เพิ่มจำนวนกิจการให้สอดคล้องกับข้อ 1 และให้จังหวัด แต่ละจังหวัดดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ ประกันตัวแล้วให้แล้วเสร็จภายใน 30 พฤศจิกายน 2542 ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจับกุมดำเนินคดี แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับการประกันตัวและส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร โดยเอาผิดทั้ง ลูกจ้าง ผู้ว่าจ้าง ผู้นำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต ตลอดจนผู้ให้เข้า พักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใดๆ แก่คนต่างด้าวเหล่านั้นอย่างเด็ดขาดและต่อเนื่อง

## 6. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2543

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543 รับทราบและอนุมัติให้ดำเนินการตามมติ คณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวตามที่รองนายกรัฐมนตรี ประธานอนุกรรมการแก้ไขแรงงาน ต่างด้าวเสนอ โดยให้จังหวัดใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 อนุญาตให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงาน ได้เฉพาะอาชีพกรรมกรในท้องที่ 37 จังหวัด 18 กิจการ รวม 106,684 คนได้ 1 ปี จนถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2544 ในพื้นที่กิจการและจำนวนเดิมตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 โดยมีระยะเวลาการ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 พฤศจิกายน 2543 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดออกประกาศจังหวัด แจ้ง ให้คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมารายงานตัว และผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดจัดทำทะเบียน ประวัติ ออกคำสั่งกลับไปนอกราชอาณาจักร ในกรณีที่ยังไม่สามารถส่งกลับได้ อนุญาตให้ประกัน ตัวเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรระหว่างรอการส่งกลับตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ให้

จัดหางานจังหวัดพิจารณาอนุญาตการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายและอยู่ระหว่างรอการส่งกลับตามงาน กิจการ พื้นที่และจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

## 7. มติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2544

รัฐบาลมีนโยบายด้านพัฒนาแรงงานโดยตระหนักดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในระบบการผลิตและระบบเศรษฐกิจแนวใหม่ รัฐบาลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับแรงงาน โดยกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงความต้องการด้านแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในรวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน คณะรัฐมนตรีมีมติสำคัญดังนี้

1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2544 ได้อนุมัติหลักการให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 และงบกลางรายการเงินสำรองจ่าย เพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นและเงินราชการลับ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจับกุมและผลักดันแรงงานต่างด้าวตามที่รัฐมนตรี (นายกร ทัพพะรังสี) ประธานอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวเสนอสำหรับรายละเอียดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติตกลงกับสำนักงานงบประมาณตามสภาพความเป็นจริงโดยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเบิกจ่ายงบประมาณดังกล่าวได้โดยตรง ทั้งนี้ให้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแล้วรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรีด้วย

2) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ..) พ .ศ. .... โดยคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ( ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่ค้างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรชุดก่อน ในวาระที่ 1 ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอ และให้ส่งคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา ก่อนเสนอสภาผู้แทนราษฎร เมื่อพ้นวันที่ 4 เมษายน 2544 ต่อไป

3) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 เห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามที่กระทรวงแรงงานฯ เสนอซึ่งสภาความมั่นคงแห่งชาติได้มีมติเห็นชอบด้วยแล้ว โดยให้กระทรวงแรงงานฯ รับผิดชอบดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทย มารายงานตัวขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานกับทางราชการ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 29 กันยายน 2544การดำเนินการในปี 2544 ให้ใช้จ่ายจากงบกลางรายการสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินและจำเป็น เท่าที่จำเป็น ส่วนปีต่อไป เห็นชอบในหลักการให้สำนักงานงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้จำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าธรรมเนียมใบอนุญาตที่จัดเก็บได้ ทั้งนี้ ให้กระทรวงแรงงานฯ ประสานงานในรายละเอียดกับกระทรวงการคลังและกรมบัญชีกลางต่อไป เมื่อพ้นกำหนดการรายงานตัวและขออนุญาตทำงานแล้ว ให้ทำการจับกุม

ดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดและจริงจัง ทั้งต่อตัวแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินการสกัดกั้นและป้องกันการอพยพเข้ามาใหม่อย่างเข้มงวดและจริงจังโดยการผนึกกำลังทุกฝ่าย ร่วมกันปฏิบัติงาน ดำเนินการอื่นๆตามความเหมาะสมตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้บรรลุผล เช่น การเจรจาและการขอความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน การให้เอกชน เข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหา การประชาสัมพันธ์ และการจัดตั้งสำนักงานรับผิดชอบในการบริหาร แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้นในกระทรวงแรงงาน ให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆให้ความ ร่วมมือในการดำเนินการในเรื่องนี้เพิ่มเติมที่

เงื่อนไขการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวและการทำงาน ได้แก่ สัญชาติ เป็นคนต่าง ด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับ อนุญาตก่อนวันที่ 28 สิงหาคม 2544 หรือคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่ ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้ว ซึ่งการผ่อนผันสิ้นสุดวันที่ 31 สิงหาคม 2544 ระยะเวลาผ่อนผัน ผ่อนผันจนถึงวันที่ 28 ตุลาคม 2544 หรือสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับ ใบอนุญาตทำงานแล้วแต่กรณี โดยได้รับการยกเว้นการประกันตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา กลุ่มอื่นซึ่งได้มีมติคณะรัฐมนตรี มติสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือคำสั่งกระทรวงมหาดไทยกำหนด แนวทางเป็นการเฉพาะ ไม่อยู่ในข่ายการผ่อนผันพื้นที่ผ่อนผัน ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยและ ทำงานได้ระหว่างรอการส่งกลับในทุกจังหวัดอาเซียนและประเภทกิจการ และอนุญาตให้ทำงานใช้ แรงงานใน 10 ประเภทกิจการ

## 8. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2545

มติคณะรัฐมนตรี 27 สิงหาคม 2545 เรื่อง การดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ปี 2545 - 2546 โดยคณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมเป็นประธาน ให้ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหาร แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงาน รับผิดชอบหลักในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และจัดให้มีการขึ้นทะเบียนและการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน รวมทั้งการ จัดทำระบบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าว โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ในรายละเอียด ให้กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ผ่อนผันให้ผู้ หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับต่อไปได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้

ที่มีรายงานตัวขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2544 จำนวน 568,249 คน ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประกาศ กำหนดค่าธรรมเนียม การตรวจสุขภาพ และการประกันสุขภาพ การป้องกันรักษา และควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การให้ความรู้ทางด้านการป้องกันรักษาของโรคติดต่อร้ายแรง การคุมกำเนิด และการสำรวจตรวจสอบข้อมูล ผู้ติดตามหรือบุคคลในครอบครัว (คู่สมรสโดยเปิดเผยรวมบุตรผู้สืบสันดานโดยตรง) ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกประกาศและกฎกระทรวงเรื่องการกำหนดประเภทงานอาชีพและเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ และกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการขอรับใบอนุญาตทำงาน การกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงาน สำหรับคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่เคยได้รับอนุญาตไว้แล้วเมื่อปี 2544 และประสงค์จะทำงานต่อไป โดยผ่อนผันให้ทำงานได้ในตำแหน่งกรรมการหรือผู้ใช้แรงงานในประเภทกิจการต่างๆ โดยให้เสียค่าธรรมเนียม ตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง ให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) รับผิดชอบดำเนินการกำกับ ดูแลประสานงาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ พิจารณาสับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สปร.) และของหน่วยงานอื่นที่เข้ามาสนับสนุนกิจการของ สปร. หรือสนับสนุนนโยบายของ กบร.

#### 9. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2546

มติคณะรัฐมนตรี 19 สิงหาคม 2546 เรื่อง การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี 2546-2547 คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอเรื่อง การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและทำงานต่อไปได้อีกไม่เกิน 1 ปี สิ้นสุดในวันที่ 25 กันยายน 2547 จำนวน 409,339 คน ยกเว้นไม่ต่ออายุให้กรรมกรในโรงงาน จำนวน 12,161 คน

#### 10. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2547

1) มติคณะรัฐมนตรี 2 มีนาคม 2547 เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว คณะรัฐมนตรีพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ แล้วมีมติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเป็นเจ้าภาพดำเนินการสกัดกั้น ป้องกัน และปราบปรามการลักลอบเข้ามาในประเทศของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) โดยสนธิกำลังทหาร ตำรวจ และพลเรือนในพื้นที่ตรงกำลังตามแนวชายแดน สกัดกั้นและป้องกันคนต่างด้าวที่จะลักลอบเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอีก เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 7 ยุทธศาสตร์ ซึ่งสภา

ความมั่นคงแห่งชาติให้ความเห็นชอบแล้ว รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) รายครัวเรือนและรายบุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศทุกพื้นที่ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อมอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแผนปฏิบัติการ และดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

2) มติคณะรัฐมนตรี 27 เมษายน 2547 เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบหลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตทำงาน และการออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา พ.ศ. .... และร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... รวม 2 ฉบับ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วดำเนินการต่อไปได้

3) มติคณะรัฐมนตรี 14 กันยายน 2547 เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ คณะรัฐมนตรีรับทราบผลการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และเห็นชอบการรับจดทะเบียนนายจ้างและคนต่างด้าวเพิ่มเติม คือ กรณีนายจ้างพาคนต่างด้าวไปรายงานตัวต่อนายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นแต่ไม่ได้จดทะเบียนนายจ้างกับกรมการจัดหางาน ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการรับจดทะเบียนนายจ้างเพิ่มเติม กรณีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2546 และใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 25 กันยายน 2547 แต่คนต่างด้าวไม่ไปรายงานตัวต่อนายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่น หรือนายจ้างไม่ได้จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ โดยให้กระทรวงแรงงานดำเนินการรับจดทะเบียนนายจ้างเพิ่มเติม และรับคำร้องขอจดทะเบียนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ให้กระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศให้คนต่างด้าวตามข้ออยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2548 ให้สำนักทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นดำเนินการรับรายงานตัวคนต่างด้าว บันทึกข้อมูลคนต่างด้าว ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ และออกหมายเลขประจำตัว 13 หลัก และให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตรวจสุขภาพและรับประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

## 11. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2548

มติคณะรัฐมนตรี 6 พฤษภาคม 2548 เรื่อง การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี พ.ศ.2548 คณะรัฐมนตรีอนุมัติตามมติการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี 2548 ตามที่



กระทรวงแรงงานเสนอ แล้วมีมติเห็นชอบตามมติของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2548 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้โดยได้รับความเห็นชอบของกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงสาธารณสุขไปประกอบการดำเนินงานด้วย

## 12. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2549

1) มติคณะรัฐมนตรี 16 พฤษภาคม 2549 เรื่อง การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2549 คณะรัฐมนตรีพิจารณาเรื่องการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2549 แล้วมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยอนุญาตให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงานและใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดในวันที่ 30 มิถุนายน 2549 และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติจำนวน 629,413 คน และผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและทำงานต่อไปได้อีก 1 ปี ยกเลิกการประกันตัวคนต่างด้าว ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ที่มีมติคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการเร่งรัด แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อสามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) ในอัตราที่เหมาะสมยืดหยุ่นได้ และไม่น้อยไปกว่าค่าใช้จ่ายในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย เร่งรัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย และการจัดระบบ แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในลักษณะมาเข้า-กลับเย็นหรือไป-กลับ หรือทำงานตามฤดูกาลบริเวณชายแดนให้มีผลในทางการปฏิบัติโดยเร็ว ให้กระทรวงการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานการเจรจากับ สหภาพพม่าเพื่อเร่งรัดให้เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย และกำหนดแนวทางการนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงานโดยกฎหมายควบคู่กันไป ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสกัดกั้นการเข้ามาใหม่ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ

2) มติคณะรัฐมนตรี 19 ธันวาคม 2549 เรื่อง การจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2549 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2550 ซึ่งเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ 3/2549 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2549 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงาน ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 28

กุมภาพันธ์ 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในปี 2550

### 13. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2550

1) มติคณะรัฐมนตรี 30 มกราคม 2550 เรื่อง การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา การนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงานโดยถูกต้องกฎหมาย และการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) มติคณะรัฐมนตรี 22 พฤษภาคม 2550 เรื่อง การผ่อนผันให้ผู้ติดตามของแรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรและการลดค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องกฎหมายจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและราชอาณาจักรกัมพูชา

3) มติคณะรัฐมนตรี 18 ธันวาคม 2550 เรื่อง การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและกัมพูชาปี 2551 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551 ตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ครั้งที่ 6/2550 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วันที่ 14 มีนาคม 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 (รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2551) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี ท.ร.38/1) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

### 14. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2554

มติคณะรัฐมนตรี 14 มิถุนายน 2554 เรื่อง การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน โดยคณะรัฐมนตรีรับทราบผลการพิจารณาแนวทางการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอว่าแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรียังไม่สามารถเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนและประกันสังคมได้ โดยจะต้องเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะได้รับการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยทั่วไป แต่ในกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสุขภาพ ซึ่งในทางปฏิบัติเมื่อลูกจ้างประสบ

อันตรายจากการทำงาน สำนักงานประกันสังคมจะวินิจฉัยและออกคำสั่งให้นายจ้างของคนต่างด้าวเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนโดยตรงให้กับคนต่างด้าว และแม้ว่าจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย นายจ้างก็มักจะหลบเลี่ยงไม่ดำเนินการตามคำสั่งหรืออาจหนีหายไปเพราะส่วนมากจะเป็นนายจ้างกิจการขนาดเล็กทำให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนเนื่องจากลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นสาเหตุให้องค์กรสิทธิมนุษยชนใช้เป็นข้อกล่าวหาว่าแรงงานดังกล่าวไม่ได้รับการคุ้มครอง และการที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนได้ ทำให้เมื่อประสบอันตรายจากการทำงานจึงไม่ได้รับการคุ้มครอง ทำให้เป็นภาระต่อสังคม และภาครัฐต้องรับภาระโดยนำภาษีของคนไทยมาช่วยเหลือซึ่งไม่เป็นธรรมกับคนไทย นอกจากนี้การนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนโดยจ่ายเงินสมทบเท่าอัตราคนไทยน่าจะเป็นความเสี่ยงต่อเสถียรภาพของกองทุนเงินทดแทน แต่เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของนายจ้างและให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ครบถ้วน จึงเห็นควรจัดระบบการดูแลให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนโดยใช้ระบบประกันภัยแต่สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับต้องเทียบเท่าที่กองทุนเงินทดแทนคุ้มครองอยู่

#### 15. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2555

มติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2555 เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2555 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2555 ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ในการประชุมครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2555 แล้ว ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ ดังนี้

1) เร่งรัดดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 ที่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

(1) กระทรวงมหาดไทย (มท.) อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแก่แรงงานต่างด้าวตามข้อ 1 โดยให้อยู่ในราชอาณาจักรถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 เพื่อไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งให้ มท. ออกประกาศรับรองการใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทาง และ กำหนดเงื่อนไขรองรับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อไป

พิสูจน์สัญชาติในประเทศของตน รวมทั้งออกประกาศยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีให้นำบัพัญญัติตามมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว ให้สามารถใช้หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) เพื่อขอรับการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี สามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ (ในกรณีประกาศฉบับเดิมไม่ครอบคลุมถึง)

(2) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และสามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ณ ศูนย์พิสูจน์สัญชาติที่ตั้งขึ้น หรือด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือในสถานที่อื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ชายจ้างที่จะพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการ โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขออยู่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน

(3) กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการขยายเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวจนถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยแรงงานต่างด้าวชำระค่าตรวจสุขภาพและค่าประกันสุขภาพ ในอัตราที่ สธ. กำหนด

(4) กรมการจัดหางาน ดำเนินการพิจารณาอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการขยายเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรจนถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยแรงงานต่างด้าวต้องยื่นคำขอและชำระค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และดำเนินการเร่งรัดให้แรงงานต่างด้าวดังกล่าวเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ ให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้ยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานใหม่ โดยชำระค่าคำขอและค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนด และให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในช่วงเวลาที่ทับซ้อนกัน

(5) สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

(6) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตช.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่พิสูจน์สัญชาติและลักลอบ

ทำงานรวมทั้งนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้นำพาและผู้ให้ที่พักพิงแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ในระหว่างที่ดำเนินการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แรงงานต่างด้าว ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติไปพลางก่อนได้

2) การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) มท.ดำเนินการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี รับรองการใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทางของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ออกประกาศกำหนดเงื่อนไขรองรับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อไปพิสูจน์สัญชาติในประเทศของตน รวมทั้งออกประกาศยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้สามารถใช้หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) เพื่อขอรับการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี สามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้

(2) กระทรวงการต่างประเทศ มอบอำนาจให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และสามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

(3) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่ในจำนวนที่เหมาะสมเพื่อรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และสามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ณ ศูนย์พิสูจน์สัญชาติที่ตั้งขึ้น หรือด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือในสถานที่อื่นๆ ตามความเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้างที่จะพา

แรงงานต่างด้าวไปดำเนินการ โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยุ่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน

(4) สธ.ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

(5) กรมการจัดหางาน พิจารณาอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านมาพิสูจน์สัญชาติและได้รับการตรวจลงตรา (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยแรงงานต่างด้าวต้องยื่นคำขอและชำระค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานในช่วงเวลาที่ทับซ้อนกัน

(6) สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

(7) ตช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่พิสูจน์สัญชาติและลักลอบทำงานภายหลังสิ้นสุดการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว รวมทั้งนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้นำพา และผู้ให้ที่พักพิงแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ในระหว่างที่ดำเนินการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ให้แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติไปพลางก่อนได้

3) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) จากอัตราปกติ 2,000 บาท เหลือ 500 บาท และสามารถขอยุ่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตราปกติ 500 บาท เช่นกัน โดยให้มีผลบังคับใช้เป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่กฎกระทรวงมีผลใช้บังคับซึ่งเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) มท. ออกกฎกระทรวงมารับในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว ในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยุ่ต่อได้อีกครั้งเดียว ค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน โดยให้มีผลบังคับใช้เป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่กฎกระทรวงมีผลบังคับใช้

(2) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการดังนี้

(2.1) กรณีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชานำเข้าโดยถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ด่านตรวจคนเข้าเมือง ทุกแห่งที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามา) ประทับตราอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี เมื่อแรงงานต่างด้าวอยู่ใน

ราชอาณาจักรครบกำหนดระยะเวลาอนุญาตแล้วหากประสงค์จะอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปอีกเพื่อทำงาน ให้สามารถขอยุ่ต่อได้อีกครั้งเดียวเป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท

(2.2) กรณีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เป็นเวลา 2 ปี โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยุ่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน

4) การขยายเวลาการเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เห็นควรให้ขยายเวลาการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนฯ ออกไปอีก 1 ปีโดยให้กรมการจัดหางานออกกฎกระทรวงมารองรับการดำเนินการ

ทั้งนี้ กรอบระยะเวลาการดำเนินการให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการได้ทันทีนับแต่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องรอการยืนยันจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี



### ภาคผนวก 3

no. ....

#### แบบสัมภาษณ์ (สำหรับแรงงานต่างด้าว)

งานวิจัยเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษา จ.นนทบุรี”

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

- 1.1 เพศ  1. ชาย  2. หญิง
- 1.2 สัญชาติ  
 พม่า  กัมพูชา  ลาว  อื่นๆ.....
- 1.3 ปัจจุบันอายุ ..... ปี
- 1.4 พื้นฐานการศึกษา  
 ประถมศึกษา  ปริญญาตรี  
 มัธยมศึกษา  อื่นๆ.....
- 1.5 ประเภทของงาน  
 เกษตรกรรม  ผู้รับใช้ในบ้าน  
 โรงงานอุตสาหกรรม  งานก่อสร้าง  
 ให้บริการในร้านอาหาร/ร้านค้า/ปั้มน้ำมัน  
 อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
- 1.6 จำนวนแรงงานต่างด้าวของกิจการ ..... คน
- 1.7 จำนวนแรงงานไทยของกิจการ ..... คน
- 1.8 สถานประกอบการอยู่ในเขตอำเภอ  
 อ.ไทรน้อย  อ.เมือง  อ.บางใหญ่  อ.ปากเกร็ด  
 อ.บางบัวทอง  อ.บางกรวย

#### ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว

- 2.1 ท่านเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างไร  
ญาติพี่น้อง/เพื่อนฝูงแนะนำ  
 นายหน้า/บริษัทจัดหางานในประเทศ  
 นายหน้า/บริษัทจัดหางานของไทยไปติดต่อ  
 อื่นๆ (โปรดระบุ) .....



## 2.2 ท่านมีสัญญาจ้างหรือไม่

 มี เป็นหนังสือสัญญา กำหนดระยะเวลาจ้าง ..... ปี  
เงินเดือน ..... เป็นข้อตกลงด้วยวาจา  
เงินเดือน ..... ไม่มี

## 2.3 นายจ้างหักค่าจ้างบางส่วนไว้หรือไม่

 หัก ไม่หัก

## 2.4 ค่าจ้างที่ได้รับ

 วันละ .....บาท  เดือนละ ..... บาท

## 2.5 มีข้อตกลงในการเลิกจ้างหรือไม่

 มี ไม่มี

เงินเดือน .....

## 2.6 ชั่วโมงการทำงานต่อวัน คือ

 8 ชั่วโมง 9 ชั่วโมง ไม่แน่นอน อื่นๆ .....

## 2.7 ในกรณีนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลา อัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นอย่างไร

 กรณีวันหยุดวัน ..... บาท กรณีทำงานหลังเลิกงาน ชั่วโมงละ ..... บาท

## 2.8 เวลาพักระหว่างการทำงาน

 ½ ชั่วโมง 1 ชั่วโมง ไม่มี อื่นๆ .....

## 2.9 วันหยุดพักในระหว่างสัปดาห์ มีอย่างไร

 ทุกวันอาทิตย์ ทุกวันเสาร์-อาทิตย์ อื่นๆ .....

## 2.10 มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือไม่

 มี ปีละ ..... วัน ไม่มี

## 2.11 มีวันหยุดตามประเพณีหรือไม่

มี (เช่น วันสงกรานต์ ปีใหม่ ตรุษจีน ฯลฯ)

ไปตระเวน.....

ไม่มี

อื่นๆ.....

## 2.12 สวัสดิการอื่นๆ ที่นายจ้างจัดให้ ประกอบด้วย

ที่พักอาศัย

รถรับส่ง

อาหาร

ค่ารักษาพยาบาล

เสื้อผ้า

เงินโบนัสพิเศษ

ไม่มี

อื่นๆ .....

## 2.13 สิทธิในการลาประเภทต่างๆ

## (1) ลาป่วย

มี

ไม่มี

หากมีท่านถูกหักค่าจ้างหรือไม่

ถูกหัก .....บาท

ไม่ถูกหัก

อื่นๆ.....

## (2) ลาไปกิจธุระ

มี

ไม่มี

หากมีท่านถูกหักค่าจ้างหรือไม่

ถูกหัก .....บาท

ไม่ถูกหัก

อื่นๆ.....

## (3) ลาคลอดบุตร

มี ระยะเวลา .....เดือน

ไม่มี

หากมีท่านถูกหักค่าจ้างหรือไม่

ถูกหัก .....บาท

ไม่ถูกหัก

อื่นๆ.....

## 2.14 ท่านได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ เท่าเทียมกับแรงงานไทยที่มีในสถานประกอบการของท่านหรือไม่

เท่าเทียมกัน

ไม่เท่าเทียมกัน แรงงานไทยได้มากกว่า (ให้ไปตอบข้อ 2.14 ต่อไป)

อื่นๆ .....

2.15 ในกรณีที่ตอบว่า “ไม่เท่าเทียมกัน” แรงงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการใดมากกว่าแรงงานต่างด้าว

- ค่าจ้าง  การประกันสุขภาพ  
 สวัสดิการ (อาทิ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี ฯลฯ)  
 อื่นๆ .....

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

3.1 ด้านค่าจ้าง

.....  
.....

3.2 ด้านสวัสดิการต่างๆ (ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ)

.....  
.....

3.3 ด้านวันลาพักผ่อน/วันหยุดตามเทศกาล

.....  
.....

3.4 อื่นๆ

.....  
.....



ภาคผนวก 4

no. ....

แบบสัมภาษณ์  
(สำหรับนายจ้าง)

งานวิจัยเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษา จ.นนทบุรี”

1. ที่ตั้งสถานประกอบการ

- อ.ไทรน้อย     อ.เมือง     อ.บางใหญ่     อ.ปากเกร็ด  
 อ.บางบัวทอง     อ.บางกรวย

2. ประเภทกิจการ

- เกษตรกรรม     ผู้รับใช้ในบ้าน  
 โรงงานอุตสาหกรรม     งานก่อสร้าง  
 ให้บริการในร้านอาหาร/ร้านค้า/ปั้มน้ำมัน  
 อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

3. จำนวนการจ้างแรงงานของกิจการของท่านทั้งหมด ..... คน เป็นจำนวนแรงงานต่างด้าว ..... คน

4. สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ใช้

- พม่า     กัมพูชา     ลาว     อื่นๆ.....

5. วิธีการในการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงาน

.....  
.....

6. เหตุผลที่ใช้แรงงานต่างด้าวของท่าน

.....  
.....

7. มีการทำสัญญาจ้างหรือไม่

มี	ไม่มี
ระยะเวลา .....	ข้อตกลง/เงื่อนไข
ข้อตกลง/เงื่อนไข	.....
.....	.....
.....	.....

8. มีการหักเงินค่าจ้างบางส่วนไว้หรือไม่ (เช่น หักเป็นเงินประกัน และอื่นๆ) อย่างไร

ไม่มี       มี ได้แก่ .....

9. อัตราค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา

อัตราค่าจ้าง วันละ ..... บาท หรือ เดือนละ ..... บาท

ช่วงเวลาในการจ่าย

ทุกสัปดาห์       ทุก 2 สัปดาห์  
 ทุกเดือน       อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

หากมีการทำงานล่วงเวลา/ทำงานในวันหยุด

ได้รับค่าจ้างเพิ่มในอัตรา ..... บาท/ชั่วโมง/วัน  
 ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม

10. ในกรณีเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวมีการชดเชยหรือไม่ อย่างไร

มี (ระบุ) .....  
 ไม่มี (เหตุผล) .....

11. สวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ

ที่พัก       อาหาร  
 ค่ารักษาพยาบาล       อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

หากมี แรงงานต่างด้าวจะต้องถูกค่าใช้จ่ายหรือไม่ อย่างไร .....

12. สิทธิในการลาต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว

	มี	ไม่มี	ถูกหักค่าจ้าง	ไม่ถูกหักค่าจ้าง
ลาป่วย				
ลาคลอด				
ลากิจ				

13. การให้วันหยุดแก่แรงงานต่างด้าว

ทุกสัปดาห์ (โปรดระบุ) .....  
 เฉพาะวันนักขัตฤกษ์ วันหยุดเทศกาล

14. ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวของท่าน

.....  
 .....

15. ในการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวที่ทำงาน ท่านมีวิธีการอย่างไร  
(เช่น ใช้วิธีหักเงินค่าจ้างหากฝ่าฝืนคำสั่ง การยึดใบอนุญาตทำงาน)

.....  
.....

16. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ควรมีให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย  
เหตุผล.....

ไม่มีควรมีให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย  
เหตุผล.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....  
.....











ภาคผนวก 6

สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย (focus group)

โครงการวิจัย “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี

วันที่ 1 สิงหาคม 2556 ระหว่างเวลา 08.30 – 12.30 น.

ณ ห้องประชุม 234 อาคารสัมมนา 2

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

นายอุกฤษณ์ กาญจนเกตุ	รักษาการผู้อำนวยการ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
นายสุภาค ฮาบสุวรรณ	สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	ผู้อำนวยการและนักวิจัยสิทธิแรงงาน มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์
นางสาวนิชาภัทร ไม้งาม	ผู้ช่วยประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวภัทรามาส มัทธูจิต	ผู้ช่วยปฏิบัติงานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายภัทรวุธ เกอแผลละ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางทิพย์นันท์ วัฒนศรี	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
นายบัณฑิต เป้นวิเศษ	หัวหน้าฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง
รศ.สุนีย์ ศิลพิพัฒน์	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.
รศ.ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์	สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายสมพงศ์ สระแก้ว	มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน :LPN
นายอัญญะรัฐ เอ่งฉ้วน	ผู้อำนวยการประสานงานคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน จัดหางานจังหวัดนนทบุรี
นางพวงทอง โชคบุญเจริญ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายอรรถกฤษ วัณทะสมบัติ	มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน : LPN
รศ.รัชนิกร โชติชัยสถิตย์	สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มสธ.
รศ.ชนินาฏ ลีตส์	สาขาวิชานิติศาสตร์ มสธ.
รศ.ศิริพร สัจจามันท์	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.
รศ.ดร.พอพันธ์ อูยานนท์	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.
ผศ.ดร.อภิญา วนเศรษฐ	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.

ผศ.ดร.ปภาศรี บัวสุวรรณค์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นางสาวศิริลักษณ์ ตาลลักษณ์

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.

นางวารนีย์ สมุทรวนิช

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.

### ผลการประชุม

ที่ประชุมได้อภิปรายถึงสภาพปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย รวมทั้งแนวทางแก้ไขในด้านต่างๆ สรุปผลได้ดังนี้

1. ตัวเลขแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยไม่แน่นอนแต่หน่วยงานมีตัวเลขแตกต่างกันไป เช่น ฝ่ายความมั่นคงบอกว่ามี 4 ล้าน องค์กรพัฒนาเอกชนบอกว่ามีราว 2 ล้าน กระทรวงแรงงานบอกว่ามี 1.5 ล้านคน เราไม่มีฐานข้อมูลตรงนี้ จึงทำให้ตัวเลขเป็นไปตามรัฐบาลที่เข้าไปบริหารประเทศ และคงไม่มีใครบอกได้ว่ามีจำนวนเท่าใด จะบอกได้ก็เพียงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานอีกทั้งตัวเลขแรงงานก็มีปัญหาไม่ตรงกันในแต่ละหน่วยงานระบบข้อมูลไม่เชื่อมโยงกัน

2. นโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยเป็นนโยบายระยะสั้น โดยสังเกตได้จากนโยบายที่มีลักษณะเป็นมติคณะรัฐมนตรี ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวคือให้แรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองเข้ามาสู่ระบบบริหารแรงงานให้ถูกต้องให้มาขึ้นทะเบียน การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ในบางเรื่องยังไม่เท่าเทียมกับแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย เช่น การออกนอกพื้นที่ต้องขออนุญาต แต่ก็มีพยายามจะปรับสถานะของแรงงานเหล่านี้ให้ถูกกฎหมาย โดยให้ประเทศต้นทางส่งเจ้าหน้าที่ของเขาเข้ามารับรองสถานะของบุคคลเหล่านี้แต่ก็มีปัญหาคือบางประเทศ เช่น ลาวในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้แรงงานลาวเข้ามาทำงานซึ่งเป็นเหตุผลภายในของเขา

3. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตามกฎหมายประกันสังคม เห็นว่าถ้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในระบบอย่างถูกต้อง จำเป็นต้องให้การคุ้มครองเพราะเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม ตามกฎกติกาสากล และกฎหมายภายในประเทศ แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ไม่ได้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและไม่ได้เข้ามาในระบบเพราะเขาเห็นว่าค่าใช้จ่ายสูง อีกทั้งแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายสามารถเข้ามาทำงานในระยะสั้น ในขณะที่ระบบประกันสังคมเป็นการคุ้มครองอย่างต่อเนื่องซึ่งเขาก็ได้ประโยชน์น้อยเมื่อหมดระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายอนุญาต

4. สำหรับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไปตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ พบว่าแม้จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายก็ยังมีปัญหาโดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานล่วงเวลา การหยุดพักผ่อน ที่เขาไม่ได้รับตามกฎหมายหลักการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว น่าจะอยู่ในประเด็นที่ว่า จะคุ้มครองแค่ไหน เท่าเทียมกับแรงงานไทยหรือไม่ ซึ่งในทางปฏิบัติไม่เกิดขึ้นจริง แต่เราต้องยอมรับว่ามีความจำเป็น ที่ต้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ ที่ต่อต้าน

การคุ้มครอง ประเทศไทยก็ดูแลในประเด็นนี้ และก็พัฒนารูปแบบการคุ้มครองซึ่งจะต้องพัฒนาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่านี้และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ประเด็นการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายขึ้นอยู่กับนโยบายด้านแรงงาน มติ ครม.ที่รองรับในแต่ละปี ชัดกับกฎหมายหลักทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างลำบากใจ และปัญหาอุปสรรคอีกประการหนึ่งคือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน

5. ประเด็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การแก้ปัญหาควรทำอย่างบูรณาการ

6. ประเด็นเรื่องการประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติสะท้อนถึงประสิทธิภาพของประเด็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน ตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีประมาณสองแสนคนเศษ แต่แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายมีเป็นล้านทำไมแรงงานข้ามชาติจึงไม่ประสงค์เข้าสู่ระบบหรือเข้าสู่ระบบแล้วแต่พอประกันสังคมไปแล้วมีปัญหาการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ ในเรื่องนี้พบว่า นายจ้างเป็นกลไกสำคัญมีนายจ้างบางกลุ่มต้องการลดต้นทุนการผลิต นายจ้างหลายรายไม่ยอมส่งเงินสมทบหรือหักเงินสมทบลูกจ้างไปแล้วไม่ยอมนำส่งประกันสังคม และการที่ลูกจ้างไม่ยอมเข้าประกันสังคมเพราะว่าการให้ข้อมูลเชิงลบเกี่ยวกับการประกันสังคมแก่ลูกจ้าง อีกทั้งตัวแรงงานด้วย มีการเปลี่ยนนายจ้างที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ต้องกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ก็ไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมอีกทั้งแรงงานไม่รู้จักคำว่าสวัสดิการ การประกันสังคม เหตุผลเดียวที่เขามองคือเงินมิใช่สวัสดิการ

ประเด็นเรื่องการประกันสังคมที่อาจถือว่าเป็นช่องว่างของกฎหมายอีกประเด็นหนึ่งคือการยกเว้นบางอาชีพไม่ต้องเข้าสู่ระบบ เช่น คนทำงานในบ้าน ประมง เกษตร เป็นต้น

7. อีกประเด็นหนึ่งคือกลุ่มหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว กลุ่มนายหน้าเมื่อแรงงานทำงานได้ระยะหนึ่งพอมมีปัญหาที่เปลี่ยนนายจ้าง ก็เสียค่านายหน้าอีก แล้วนายหน้าก็ไปหาแรงงานใหม่ก็จะได้รับค่านายหน้านี้ ขบวนการแบบนี้มีอยู่จริง

8. ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่แบบแยกส่วนของหน่วยงานต่างๆ ทำให้ผลการคุ้มครองแรงงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร เรื่องการบังคับใช้กฎหมายก็เป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งทำอย่างไรจะลดกระบวนการขั้นตอนในการที่จะเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายทั้งระบบ

9. ประเด็นการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของลูกจ้าง พบว่ามีปัญหาการลงข่าวสารทางหนังสือพิมพ์ หรือป้ายโฆษณาอาจไม่เพียงพอ อาจเพิ่มช่องทางอื่นๆ ที่จะสื่อสารถึงแรงงานต่างด้าวได้ง่าย เช่น ช่องทางวิทยุชุมชนที่จัดโดยกลุ่มชาติพันธุ์ หรือแรงงานข้ามชาติอยู่แล้ว หรือการให้อาสาสมัครหรือองค์กรเอกชนสามารถมีช่วงเวลาสื่อสารทางวิทยุกับแรงงานข้ามชาติเพราะจะช่วยแก้ปัญหาของแรงงานที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้เพื่อที่จะให้แรงงานเข้าใจสิทธิของตนเอง

10. การคุ้มครองแรงงานน่าจะเป็นการส่งเสริมการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย แม้ว่าเป็นเรื่องยากสำหรับประเทศไทยที่มีชายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านที่สามารถเดินทางถึงกันได้ การช่วยลดต้นทุนการนำเข้าแรงงานที่ต้องผ่านนายหน้าจะเป็นอีกทางหนึ่งที่กระทรวงแรงงานสามารถประสานงานในด้านนี้ได้

11. การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติควรต้องมีมาตรการระหว่างประเทศหรือมาตรการอาเซียนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาจึงเกิดประสิทธิผลได้

12. การมองปัญหาแรงงานข้ามชาติต้องมองในหลายมิติทั้งความมั่นคงของชาติ ความมั่นคงของมนุษย์ ทำอย่างไรให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปด้วยความโปร่งใส การใช้ระบบรัฐต่อรัฐเข้ามาแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ปัญหาแรงงานข้ามชาติถูกนำไปเป็นประเด็นการกีดกันทางการค้าได้



## ภาคผนวก 7

### ภาพกิจกรรม

การประชุม Focus Group

โครงการวิจัย เรื่อง “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษา จังหวัดนนทบุรี”

วันพฤหัสบดีที่ 1 สิงหาคม 2556 เวลา 9.30 – 12.30 น.

ณ ห้อง 234 อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



