

# ปัญหาอาชญากรรม จากการเคลื่อนย้าย แรงงานในอาเซียน

กลุ่ม ๒

จากการที่ประเทศไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการคนไทย ประกอบกับงานบางประเภทที่เป็นงานหนักและเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานด้านการประมงทะเล และอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับประมงทะเลก่อสร้างเหมืองแร่ เหมืองหิน ฯลฯ จึงทำให้ภาคเอกชนและผู้ประกอบการคนไทยหาทางออกโดยการจ้างแรงงานต่างด้าว จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวทั้งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมายจำนวนมากเข้ามาประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่งการเข้ามาของแรงงานดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ วรรคสอง และมาตรา ๖๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งการเข้ามาของแรงงานดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ วรรคสอง และมาตรา ๖๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งการเข้ามาของแรงงานดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ วรรคสอง และมาตรา ๖๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมในแรงงานข้ามชาติ หรือกรณีที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้กระทำอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลักทรัพย์การทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกายหรือการฆ่าฟันกันจนถึงแก่ชีวิตทั้งที่

คู่กรณีหรือเหยื่อเป็นแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองหรืออาจเป็นคนไทยก็ตาม ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ก่อปัญหาอาชญากรรมขึ้นนี้ส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียน และเมื่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้นแล้วส่วนใหญ่ภายหลังการก่อเหตุมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในสถานประกอบการกิจการ เช่น ญาติเพื่อน หรือคนรู้จัก โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย หรือหากมีการกระทำผิดแล้วอาจมีการหลบหนีกลับประเทศตนเองเนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จัดทำประวัติและรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวบุคคลแต่อย่างใดทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้กล้าที่จะกระทำความผิดเพิ่มมากขึ้นและเป็นวัฏจักรสืบเนื่องต่อไป ส่งผลให้คนไทยรวมถึงนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในประเทศไทยเกิดความหวาดกลัว อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียงของประเทศไทยเป็นอย่างมากด้วย

**อาชญากรรม** คือ การกระทำผิด โดยทำให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายต่อทรัพย์สิน หรือบุคคล เป็นการเรียกการกระทำทางคดีอาญาแบบทั่วไป ตัวอย่างอาชญากรรม เช่น การฆ่าคนตาย ปล้นทรัพย์ ช่มชู้ ซึ่งกฎหมายโดยทั่วไปของทุกสังคมมักกำหนดบทลงโทษของผู้ก่ออาชญากรรม (เรียกว่า “อาชญากร”)

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมีสาเหตุหลายประการ เช่น

➢ เกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวรู้สึกกดดันไม่ว่าจะด้วยสถานะทางบุคคลหรือสถานะทางสังคมที่มีความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมส่งผลให้เกิด

ความกดดันที่จะต้องดิ้นรนเพื่อให้ชีวิตดีขึ้น ซึ่งในบางครั้งหาทางออกที่ผิดด้วยการลักทรัพย์ การค้ายาเสพติดหรือสิ่งผิดกฎหมาย เพื่อให้ได้เงินมาอย่างรวดเร็ว

➤ เกิดจากการถูกชักชวนหรือขู่เข็ญจากบุคคลอื่นให้แรงงานต่างด้าวทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือผิดกฎหมาย เช่น การชักชวนหรือขู่เข็ญให้ค้ายาเสพติด หากเป็นหญิงสาวอาจถูกชักชวนหรือขู่เข็ญให้ค้าประเวณีซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นต้นเหตุของการนำมาซึ่งปัญหาด้านอาชญากรรมที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนั้น สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมจากการเคลื่อนย้ายแรงงานคงหนีไม่พ้นเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายบางฉบับยังมีช่องโหว่ที่เป็นช่องทางให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเหล่านี้สามารถกระทำความผิดดังกล่าวได้ กล่าวคือกฎหมายหลายฉบับมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย การกำหนดอำนาจหน้าที่หลักเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติซ้ำซ้อนไม่เป็นเอกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดความยุ่งยาก ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติในกระบวนการขออนุญาตทำงานตลอดจนความไม่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานและการบังคับใช้กฎหมายบางฉบับยังเป็นการเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถเรียกรับสิ่งตอบแทนเพื่อให้กระทำการใดการหนึ่งด้วยนอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว รวมถึงมีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอทำให้การปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ส่งผลให้การตรวจสอบไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สำหรับประเทศไทย ภาครัฐได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ใช้มาตรการผ่อนผันให้นายจ้างและสถานประกอบการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน

๒. มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ขึ้นมาเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

๓. ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ประเทศเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และมีการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๔. ใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าว อาทิเช่น พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ , พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ , พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมถึงมีการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

## แนวทางการแก้ไขปัญหา เชิงนโยบายและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

### ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งวัตถุประสงค์และสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

๑. การจัดระบบแรงงาน เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวระดับล่าง ทั้งนี้อยู่ระหว่างการเจรจากับประเทศต้นทาง เพื่อจัดส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยผ่านระบบ G to G (การเจรจาทำความตกลงเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยชอบด้วยกฎหมายแบบรัฐต่อรัฐ)

๒. การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเป็นการปรับปรุงกฎหมาย ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้มีความครอบคลุมสามารถบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีระบบและมีประสิทธิภาพ

๓. การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าวการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ มีการติดตามและประเมินผล

### **พระราชกำหนดกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐**

เป็นการปรับปรุงกฎหมาย ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้มีความครอบคลุมสามารถบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีระบบและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และลักษณะการทำงานของคนต่างด้าว โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอาจจะสามารถจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบ ป้องกันไม่ให้นายหน้าเลี้ยกกฎหมายหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการลดปัญหาการค้ามนุษย์

กฎหมายดังกล่าวมีการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้มีระบบ และให้มีประสิทธิภาพในการคัดกรองแรงงาน ให้มีฐานข้อมูลแรงงานที่ชัดเจน หากมีกรณีการย้ายงานหรือหนีออกจากงานจากนายจ้าง มีหลักประกันจาก

บริษัทจัดหางานที่ช่วยบรรเทาความเสียหายของนายจ้าง อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและผ่านการคัดกรองโรค ตรวจสอบสัญชาติที่แน่ชัด ลดปัญหาการสนับสนุนการซื้อแรงงานงานที่ผิดกฎหมาย หากมีกรณีการก่อคดีต่างๆจากแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องสามารถติดตามตัวผู้กระทำผิดซึ่งเป็นคนต่างด้าวมาสู่กระบวนการพิจารณาคดีได้ตามกฎหมายที่ง่ายขึ้น

กฎหมายฉบับดังกล่าวยังมีประเด็นปัญหา กรณีที่ฝ่ายนายจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะ ตั้งข้อสังเกต รวมทั้งผลกระทบจากการกำหนดโทษที่มีอัตราค่าปรับที่สูง ซึ่งฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเป็นการสร้างภาระเพิ่มขึ้นแก่ผู้ประกอบการบริษัทจัดหางาน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายจะมีธรรมาภิบาลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้เพียงใด และอาจเป็นการเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสวงหาผลประโยชน์จากกฎหมายฉบับนี้หรือไม่ รัฐบาลจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการให้ครอบคลุมชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

### **พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๖๒**

กฎหมายดังกล่าวมีหลักการและสาระสำคัญคือ การจำกัดคนต่างด้าวบางประเภทที่มีลักษณะต้องห้ามไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักร รวมถึงการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติที่จะเข้ามาถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร การกำหนดมาตรฐานการควบคุมดูแลการเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรของบุคคลและยานพาหนะ ด้วยการตรวจลงตราหนังสือเดินทาง กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวและนักลงทุน อย่างไรก็ตามรัฐจะต้องพิจารณาถึงความสำคัญ ความจำเป็น และความเหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ การกำหนดกรอบการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจในการตรวจสอบ ควบคุมการเดินทางเข้ามาทำงานของคน

ต่างดาว การกำหนดบทลงโทษซึ่งผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งเป็นการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนในชาติ

**แนวทางในการแก้ปัญหาในกรอบความตกลงของอาเซียน**

**ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ” (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)**

ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ ๑๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๐ ที่เกาะเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีการลงนามใน "ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ" (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ปฏิญญานี้มีหลักปฏิบัติอยู่จำนวน ๒๒ ข้อ มีความสำคัญโดยสรุปคือประเทศสมาชิกของอาเซียนจะต้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งเสริมสวัสดิการและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ โดยประเทศสมาชิกอาเซียนได้ให้คำมั่นว่าจะใช้มาตรการที่ชัดเจนในการจัดการกับการลักลอบขนย้ายและการค้ามนุษย์ มีการนำบทลงโทษขั้นรุนแรงมาใช้กับผู้กระทำความผิด รวมทั้งประเทศที่ว่าจ้างแรงงานจะต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกแสวงหาประโยชน์ ถูกละเมิดสิทธิหรือถูกทำร้าย ในกรณีที่แรงงานดังกล่าวถูกจับกุม ประเทศที่ว่าจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกในการให้เจ้าหน้าที่กงสุลหรือเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศลูกจ้างเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือร่วมด้วย โดยประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน ได้เสนอเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมร่างตราสารของอาเซียน

เพื่อให้มีการปฏิบัติตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างดาว ซึ่งเดิมต้องแล้วเสร็จในปี ๒๕๕๗ แต่ก็ยังไม่เป็นผลแต่อย่างใด เนื่องจากยังมีบางมาตราที่แต่ละประเทศยังไม่อาจตกลงร่วมกันได้ โดยเฉพาะในสี่ประเทศหลัก คือ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย และบรูไน ปฏิเสธที่จะให้การคุ้มครองแรงงานที่ไม่มีเอกสารทางกฎหมาย รวมถึงปฏิเสธการคุ้มครองที่รวมไปถึงครอบครัวของแรงงานข้ามชาติด้วย

แม้ประเทศในประชาคมอาเซียนจะรับรองปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ “ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ” นี้แล้วก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่า การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศต่าง ๆ ของภูมิภาคนี้จะหมดไป กล่าวคือ ปฏิญญาไม่ใช่กฎหมายที่มีผลผูกพันต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ปฏิญญาไม่มีพันธผูกพันในทางกฎหมายระหว่างประเทศ ปฏิญญาเป็นเพียงการให้คำมั่นสัญญาที่ยืนยันร่วมกันเพื่อประกาศเจตนารมณ์ของบรรดารัฐต่าง ๆ เพื่อที่จะกำหนดมาตรฐานแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขของมวลมนุษยชาติเท่านั้น เพราะในความเป็นจริงหลายประเทศในอาเซียนไม่ได้เคารพหลักการสิทธิแรงงานต่อแรงงานข้ามชาติ

กล่าวได้ว่า ปฏิญญาคือ รูปแบบการทำงานในแบบอาเซียน อย่างไรก็ตาม แม้ปฏิญญาจะไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่ก็มีความสำคัญในการหยิบยกขึ้นมาใช้กล่าวอ้างเพื่อชี้ให้เห็นหลักการของปฏิญญาที่แต่ละประเทศได้เคยประกาศเอาไว้ร่วมกัน และเอื้อให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้อ้างอิงในการทำงานอย่างมีน้ำหนักและง่ายขึ้น

**กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs)**

เป็นปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียนฉบับที่ ๒ (Bail Concord II) ได้กำหนดให้ทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักเพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรคในการ

ประกอบวิชาชีพในภูมิภาคอาเซียนในการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ การเคลื่อนย้าย แรงงานดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานมีฝีมือ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลง MRAs โดยกำหนดไว้เฉพาะ ๗ สาขา วิชาชีพ คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตกรรม และนักบัญชี เห็นได้ว่า ข้อตกลงดังกล่าว ไม่ได้หมายความรวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศไทย ในอัตราที่มากกว่าแรงงานมีฝีมือ ซึ่งปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานไร้ ฝีมือ ข้อตกลง ยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) จึงไม่ใช่แนวทางและไม่สามารถตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **อนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ (ILO)**

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิก ๔๒ ประเทศก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ค .ศ . ๑๙๑๙ (พ.ศ. ๒๔๖๒) โดยประเทศสมาชิกมีการกิจสำคัญคือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปของ อนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับ สนธิสัญญาระหว่างประเทศ อนุสัญญาและข้อแนะ ดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้ สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรองและปฏิบัติตาม อนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อข้อแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ ขยายเพิ่มเติมจากตัวอนุสัญญาประเทศสมาชิกไม่มี พันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบันหรือต้องปฏิบัติอย่าง เคร่งครัดเช่นเดียวกับอนุสัญญา ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญา ระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสาร เมื่อ ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภท ดังกล่าว ก็คือการยอมรับที่จะเข้าผูกพันในการปฏิบัติ ตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและตราสารดังกล่าว

เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการให้สัตยาบันอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘ (พ.ศ. ๒๕๐๑) มีสาระสำคัญเป็นการส่งเสริมให้มี นโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อป้องกันและขจัด การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และมุ่ง ส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ มอบหมายให้กระทรวงการ ต่างประเทศจัดทำสัตยาบันสารเพื่อการเข้าเป็นภาคี อนุสัญญาฯ มอบหมายให้กระทรวงแรงงานจดทะเบียน สัตยาบันสารเพื่อการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฯ ต่อ องค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป โดยให้ กระทรวงแรงงานรับความเห็นของกระทรวงคมนาคม และกระทรวงพาณิชย์ที่เห็นว่า การปฏิบัติตาม อนุสัญญาฯ ให้เกิดผลนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ จากองค์การของนายจ้าง และของลูกจ้าง และอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้น และหาก กระทรวงแรงงานยืนยันได้ว่าพื้นฐานของการเลือก ปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาฯ นั้น ไม่รวมถึง ประเด็นเรื่องสัญชาติ (คนต่างชาติ) และจะไม่เกี่ยวข้อง กับการเลือกปฏิบัติระหว่างคนในชาติและคนต่างชาติ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ทั้งนี้ หากไทยต้องมีการ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบ ในประเทศที่มีอยู่เพื่อให้การเป็นไปตามอนุสัญญาฯ เห็นควรดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรา ๑๗๘ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

ประเทศไทยซึ่งกำลังพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ และการค้า มีภาวะที่ขาดแคลนแรงงาน จึงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูง การทำความเข้าใจความต้องการแรงงานต่างด้าวไทยในการส่งแรงงานต่างด้าวยังไม่เพียงพอต่อความต้องการเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นายจ้างผู้ประกอบการหลีกเลี่ยงหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายรับแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยไม่ผ่านการคัดกรองตรวจสอบสัญชาติหรือสอบทานประวัติความเป็นมาอย่างละเอียด เมื่อเกิดกรณีคืออาชญากรรมต่าง ๆ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้หลบหนีออกนอกประเทศก็เป็นการยากต่อการติดตามตัวหรือร้องขอให้รัฐประเทศที่ผู้กระทำผิดเป็นคนชาตินั้น มาดำเนินกระบวนการพิจารณาหรือต้องคำพิพากษาในศาลไทย

รัฐสมาชิกในประชาคมอาเซียนควรให้ความสำคัญและทำความเข้าใจหรือกำหนดแนวทางการร่วมมือร่วมกันผลักดันจนกลายเป็นสนธิสัญญาอาเซียนใช้เป็นกฎกติกาที่ใช้ร่วมกันอย่างเข้มงวดและปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการอนุวัติการกฎหมายภายในของประเทศตนเองให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบัน เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการป้องกันปัญหาและขอความร่วมมือจากประเทศภาคีต่างเมื่อเกิดกรณีปัญหาดังกล่าว โดย

๑. รัฐบาลควรมีนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เป็นการเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดรับการหมุนเวียนและตอบสนองความต้องการแรงงานต่างด้าวเพื่อมาทำงานในอุตสาหกรรมหนัก การทำประมง การก่อสร้างซึ่งแรงงานคนไทยไม่นิยมทำ

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยให้แรงงานมาขึ้นทะเบียนโดยตรงกับสำนักงานจัดหางาน และให้

นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้าง เพราะการที่ให้นายจ้างพาลูกจ้างมาจดทะเบียนนั้นเป็นช่องว่างให้นายจ้างหลีกเลี่ยงที่จะจดทะเบียนได้ง่ายและจะทำให้แรงงานกลายเป็นเพียงทรัพย์สินของนายจ้างเท่านั้น รวมทั้งการจัดทำเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ควรมีภาษาของแรงงานต่างชาติด้านนี้ด้วย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้เข้าใจขั้นตอนการจดทะเบียน เพื่อขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องครบถ้วน

๓. ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการจัดการให้มีระบบกลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องเป็นไปตามกฎหมายและอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ประเทศไทยทำความตกลงหรือลงนาม ให้สัตยาบันอย่างจริงจังเพื่อให้แรงงานทุกสัญชาติได้รับประโยชน์จากข้อผูกพันและความตกลงต่าง ๆ

๔. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของนายจ้างผู้ประกอบการ และองค์กรต่างๆ รวมถึงให้มีตัวแทนของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการออกแบบและการตัดสินใจเสนอแนะตั้งข้อสังเกต รวมถึงซักถามประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวในทุกระดับ เพื่อให้นโยบายของรัฐบาลมีมุมมองที่หลากหลายและสอดคล้องกับความเป็นจริงและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่กระทบต่อประเพณีการปกครองหรือความมั่นคงของประเทศ

๕. การดำเนินการยกระดับความตกลงต่างๆ ที่ประชาคมอาเซียนวางกรอบความร่วมมือในการป้องกันรวมถึงการแก้ปัญหาอาชญากรรมที่ต้องประสานงานระหว่างประเทศให้เป็นสนธิสัญญาอาเซียนที่ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนยึดถือปฏิบัติอย่างเข้มงวดและจริงจังรวมถึงมีผลผูกพันในทางกฎหมาย กรณีไม่ถือปฏิบัติตามสนธิสัญญาให้มีกลไกกำหนดบทลงโทษ อาทิ การกีดกันทางการทูต การกีดกันทางการค้าและกำหนดโทษเป็นค่าเบี้ยปรับ

๖. ให้ภาครัฐจัดผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งที่อยู่ในกระบวนการร่างกฎหมายตั้งแต่ต้นจนจบให้ความรู้ชี้แจงเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาการแรงงานต่างด้าวให้แก่เจ้าหน้าที่

ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการ นายจ้าง องค์กรเอกชน ผู้แทนแรงงานไทย ผู้แทนแรงงานต่างด้าวรับทราบและมีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗. เสริมสร้างศักยภาพในการประสานความร่วมมือระหว่างประชาคมอาเซียน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การขอหรือให้ข้อมูลประวัติอาชญากรรมในการกระทำความผิดของบุคคลซึ่งเป็นคนชาติของประเทศต้นทางเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการควบคุมป้องกันหรือแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นในประเทศที่นายจ้างของแรงงานต่างด้าว

๘. เสริมสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการชายแดนร่วมกันระหว่างรัฐสมาชิกประชาคมอาเซียนโดยการประสานความร่วมมือในการลาดตระเวนและตรวจพื้นที่ชายแดนที่เป็นเขตติดต่อธรรมชาติเพื่อป้องกันการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย

---

อ้างอิง : กระทรวงแรงงาน //.. ผลการดำเนินงานคณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย (อกร) ประจำปี ๒๕๕๙

อ้างอิง : พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ //..ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๓๔ ตอนที่ ๖๕ ก ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

อ้างอิง : วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี โดย มนธิตา วีระพันธุ์ ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

อ้างอิง : ส่วนอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ โดยอดิศักดิ์ ศรีสม ”(บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ นักวิชาการอิสระด้านแรงงานให้ข้อมูล)

อ้างอิง[http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/12.\\_bththii\\_8\\_MRAs.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/12._bththii_8_MRAs.pdf)

ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน

<http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/157340.pdf>

## คณะผู้จัดทำ

- |   |  |
|---|--|
| ๑. นางสาวมนัญญา ภู่แก้ว<br>(Miss Manunya Phookaew)      | วิทยากรชำนาญการ สำนักกฎหมาย                |
| ๒. นางสาวอรวรรณ เกษร<br>(Miss Orawan Kesorn)            | วิทยากรชำนาญการ สำนักกฎหมาย                |
| ๓. นางสาวณัฐติยา ปาลชาติ<br>(Miss Nattiya Palachat)     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน |
| ๔. นางพุทธกัญต์ ทองทวี<br>(Mrs. Budhthakun Thongthawee) | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน |
| ๕. นางฐิติมา วิริยะพันธ์<br>(Mrs. Titima Viriyaphan)    | นิติกรปฏิบัติการ สำนักการประชุม            |