Funding Provided by the
United States Government

IOM
UN MIGRATION

คู่มือล่าม ด้านแรงงาน

Interpreter Handbook
for Protection Assistance for Migrant Workers

คำนิยม

กระทรวงแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันการค้ามนุษย์ ได้ดำเนินหลากหลายมาตรการในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานสัญชาติอื่น โดยได้มุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนนโยบายใหม่ ๆ และเน้นการควบคุมตรวจตราอย่างเข้มงวดผ่านกระบวนการตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งจัดวางระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนได้มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างใกล้ชิดในการร่วมกันแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล กับ ภาคีภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม ประเทศเพื่อนบ้าน และองค์การระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ ในกระบวนการส่งเสริมการเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย “ล่าม” จะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงบริการจากภาครัฐและได้รับการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยในห้วงที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้จัดจ้างล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษา (ภาษากัมพูชา และภาษาเมียนมา) เข้าไปเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างแรงงานต่างด้าวกับเจ้าหน้าที่ในการลดช่องว่างด้านภาษาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้จัดอบรมให้ความรู้แก่ล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสิทธิของลูกจ้าง ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ การปฏิบัติงานของล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษาจำเป็นต้องทำงานแบบมืออาชีพ มีความรู้ และมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการป้องกันการค้ามนุษย์ คือ แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ตามหลักมาตรฐานสากล

ดังนั้น เพื่อให้ล่ามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงาน จึงได้ร่วมกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) จัดทำคู่มือล่ามด้านแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการกับองค์การระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการล่ามแปลภาษา สำหรับการดำเนินงานคุ้มครองแรงงาน โดยคาดหวังว่า ผู้ปฏิบัติงานล่ามและผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการสื่อสารประสานงานด้านภาษาจะสามารถนำคู่มือฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้สามารถปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทุกคนได้ตามหลักมาตรฐานสากลและเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

นางเพชรรัตน์ สินอวย
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนิยม

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน หรือ IOM เป็นหน่วยงานองค์การสหประชาชาติด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1951 ดำเนินงานให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการย้ายถิ่นของแรงงานทั้งต่อประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง รวมถึงต่อผู้โยกย้ายถิ่นฐานเอง IOM ดำเนินงานโดยคำนึงถึงความต้องการของแรงงานต่างด้าวควบคู่ไปกับประโยชน์ที่รัฐบาลของแต่ละประเทศ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมจะได้รับ IOM ดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมการโยกย้ายถิ่นผ่านช่องทางตามกฎหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่กลไกในการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าว

ประเทศไทยในฐานะรัฐภาคีของ IOM ตั้งแต่ปีค.ศ. 1986 เป็นทั้งประเทศต้นทางประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของแรงงานต่างด้าวในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ตั้งแต่ปีค.ศ. 1990 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้มีความพยายามในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อันเป็นผลมาจากการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานกึ่งฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน และโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยที่มีอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีความต้องการแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการบริหารจัดการปัญหาดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงได้เปิดให้มีการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวขึ้น

แม้ว่าประเทศไทยจะมีความพยายามในการพัฒนาโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือทั้งในระดับทวิภาคีและระหว่างประเทศ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน ยังคงมีอุปสรรคในการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอยู่ ทั้งจากความท้าทายทางด้านการสื่อสาร และความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมไปถึงระดับความเข้าใจที่แตกต่างกันในประเด็นสิทธิ บริการ และความคุ้มครองของแรงงานต่างด้าว ระหว่างนายจ้างและผู้ให้บริการอื่นๆ

คู่มือล่ามด้านแรงงานฉบับนี้ ได้อธิบายถึงมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีในการแปลเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าว และยังให้ข้อมูลด้านความคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย การจัดทำคู่มือเล่มนี้ เป็นความพยายามที่สำคัญของประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และ IOM ในการเสริมสร้างทักษะ และความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานล่ามในฐานะที่เป็นผู้เกี่ยวข้องหลักในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวภายใต้กฎหมายไทย และสอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชน

IOM สนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานร่วมกับล่าม ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านกฎหมายและคำแนะนำที่อยู่ในคู่มือเล่มนี้เมื่อให้บริการด้านการแปลภาษา และให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ IOM หวังว่า ข้อมูลที่อยู่ในคู่มือล่ามด้านแรงงานจะช่วยเพิ่มความรู้และความเข้าใจในการแปล และการให้ข้อมูลแก่แรงงานต่างด้าว อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะของล่าม เพื่อให้งานด้านความคุ้มครองและการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ IOM ขอขอบคุณกรมประชากร ผู้ลี้ภัย และผู้โยกย้ายถิ่น (PRM) กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินโครงการและจัดทำคู่มือล่ามด้านแรงงานเล่มนี้มา ณ โอกาสนี้

Dana Graber Ladek

CHIEF OF MISSION

IOM THAILAND

สารบัญ

คำนิยม I

กิตติกรรมประกาศ II

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมา 1
1.2 วัตถุประสงค์ 2
1.3 ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือ 3
1.4 แนวทางการใช้คู่มือ 3

บทที่ 2 การย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 5

2.1 ที่มา 5
2.2 ปัจจัยเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติ 10

บทที่ 3 การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย 14

3.1 นโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติ2 15
3.2 การจ้างงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 18
3.3 ประเภทงาน 21
3.4 การนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามระบบความเข้าใจทวิภาคี (MOUs) 22
3.5 คุณสมบัติของแรงงานข้ามชาติ 26
3.6 การร้องทุกข์ 26
3.7 มาตรการคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชกำหนดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560 27
3.8 มาตรการลงโทษตามพระราชกำหนดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560 29

บทที่ 4 การประกันสุขภาพและประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย 31

4.1 การประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ 31
4.2 การประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ 37

บทที่ 5 มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน **46**
5.1 หลักการและเหตุผล 46
5.2 ขอบเขตพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 46
5.3 นิยามสำคัญที่ควรรู้ 47
5.4 สิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง 49
5.5 ข้อสังเกตในการจ้างเด็กทำงาน 55
5.6 ข้อสังเกตในการจ้างหญิงทำงาน 56
5.7 การคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 57
5.8 กระบวนการคุ้มครองแรงงาน และการเรียกร้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ 61
5.9 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย 66

บทที่ 6 ทักษะการทำล่ามเบื้องต้น **73**
6.1 เรียนรู้หลักการแปลที่ดี 73
6.2 ปัญหาด้านการแปลของล่ามที่พบบ่อย 76
6.3 การเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานล่าม 78
6.4 การพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพ 81

บทที่ 7 หลักการ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติตนสำหรับล่าม **83**
7.1 คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเป็นล่าม 83
7.2 จรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติงานล่าม 84

บรรณานุกรม **89**

ภาคผนวก **91**
ภาคผนวก ก. แนวทางการแนะนำตัวสำหรับล่าม 91
ภาคผนวก ข. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร 92

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานกว่า 1.7 ล้านคน ตามสถิติอย่างเป็นทางการของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประจำเดือนธันวาคม 2560 โดยแรงงานกลุ่มดังกล่าวจำนวนมากถือเป็นกลุ่มที่อยู่ในภาวะเสียเปรียบ (vulnerable) และไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้หรือสื่อสารได้จำกัด จำเป็นต้องได้รับการดูแลคุ้มครองจากรัฐมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น แต่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในส่วนของการคุ้มครองก็ยังคงเป็นปัญหาหนึ่ง ตามที่ถูกตั้งข้อสังเกตจากรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาที่จัดอันดับให้ไทยอยู่ในกลุ่ม 2 ประเทศที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List ตามรายงาน TIP Report ปี ค.ศ. 2016) โดยรายงานดังกล่าวระบุว่าปัญหาอย่างหนึ่งในด้านการคุ้มครองแรงงานคือปัญหาการขาดแคลนล่ามและปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของล่าม ดังนั้น เห็นได้ว่าล่ามมีบทบาทอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์หรือกลไกการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รับการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและสามารถเข้าถึงบริการทางกฎหมายได้ กระทรวงแรงงานได้จัดจ้างเจ้าหน้าที่สื่อ (ล่าม) ภาษากัมพูชาและภาษาเมียนมาเข้าไปเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างแรงงานต่างด้าวกับเจ้าหน้าที่ช่วยลดช่องว่างด้านภาษาที่อาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสื่อกลางในการให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังได้จัดอบรมให้ความรู้แก่ล่ามภาษาดังกล่าว เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสิทธิของลูกจ้าง ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสื่อสารข้อกฎหมายและแนวทางการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ได้ถูกต้อง ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์และเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ที่ผ่านมาแม้ได้มีการจัดฝึกอบรมล่าม ทักษะการทำงานล่ามและจัดทำจรรยาบรรณในระดับขั้นพื้นฐานดังกล่าวมาแล้ว แต่ยังไม่ได้มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อประกอบการเผยแพร่ข้อมูลหรือใช้เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาล่ามในกระบวนการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น คู่มือฉบับนี้เป็นเอกสารที่รวบรวมเนื้อหาที่ล่ามควรรู้ โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์กับล่ามที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ยังไม่ได้ผ่านการอบรม หรือล่ามที่ผ่านการอบรมและต้องการทบทวนเพิ่มเติมความรู้ รวมถึงผู้ที่จะมาทำงานเป็นล่ามในกระบวนการคุ้มครองแรงงานในอนาคต

ในกระบวนการคุ้มครองแรงงาน หากเจ้าหน้าที่และแรงงานไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาเดียวกันได้แล้ว ล่ามเป็นตัวกลางที่จำเป็นอย่างยิ่งในการสื่อสาร การเป็นล่ามนั้นมิใช่ว่าใครที่สื่อสารได้สองภาษาแล้วจะสามารถกระทำได้ทุกคน การนำบุคคลที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมมาทำหน้าที่ล่าม อาจพบปัญหาและข้อท้าทายต่าง ๆ หรืออาจส่งผลกระทบทางลบต่อการสื่อสาร ไม่ได้ตามมาตรฐานเท่าที่ควร เช่น แปลไม่ตรงกับที่ผู้พูดต้องการจะสื่อ มีการตัดทอนข้อความหรือแต่งเสริมเติมเกินจากสิ่งที่ผู้สื่อสารต้องการจะพูด ไม่รู้บทบาทหน้าที่ของล่าม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่

ทำหน้าที่ล่ามในการคุ้มครองแรงงานบางราย ไม่มีความละเอียดอ่อนเพียงพอต่อสภาวะความเปราะบางของแรงงาน ไม่เคารพและละเมิดสิทธิแรงงาน ทั้งโดยเจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้น บุคคลที่ทำหน้าที่ล่ามจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ เพิ่มพูนทักษะความชำนาญ และมีเจตคติที่เหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงบริบทเกี่ยวกับเรื่องที่จะแปล มีมาตรฐานและแนวปฏิบัติตนที่ถูกต้องในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ ด้วยการส่งเสริมการจัดให้มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อให้การแปลได้บรรลุเป้าประสงค์ของผู้ใช้บริการล่ามอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และเหมาะสม

สำหรับคู่มือการปฏิบัติงานล่ามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งในความพยายามของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาระบบการให้บริการล่ามแปลภาษา สำหรับการดำเนินงานคุ้มครองแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานล่าม จึงได้รวบรวมประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานต่าง ๆ นำมาหารือร่วมกับภาคีหุ้นส่วน แล้วนำมาสรุปรวบรวมอยู่ในเอกสารฉบับนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานเบื้องต้นสำหรับผู้ที่จะมาปฏิบัติงานล่ามให้กับกระทรวงและองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่จะมาปฏิบัติงานล่ามที่ผ่านการฝึกอบรมจากกระทรวง ได้ทบทวนความรู้ภายหลังจากการฝึกอบรม หรือผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมแต่มีเหตุจำเป็นฉุกเฉินที่จะต้องปฏิบัติงานล่ามในการคุ้มครองช่วยเหลือแรงงาน ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม และลดผลกระทบทางลบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของล่าม ทั้งต่อแรงงาน หน่วยงานที่ใช้ล่าม และผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพล่าม

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานล่ามสำหรับบุคลากรล่ามที่เข้ามาทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน และองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการศึกษาด้วยตนเอง ในการทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทักษะการแปลในกระบวนการคุ้มครองแรงงาน
2) เพื่อเสริมสร้างเจตคติในการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับล่าม
3) เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงสำหรับการปฏิบัติงานล่ามเบื้องต้นเพื่อการคุ้มครองแรงงาน

1.3 ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือ

สาระสำคัญในคู่มือฉบับนี้ประกอบด้วยสามส่วนหลักที่สำคัญ ประกอบด้วยเนื้อหาส่วนแรก คือ องค์ความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานคุ้มครองแรงงานได้แก่ บทที่ 2 และบทที่ 3 เป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการย้ายถิ่นในอาเซียนและปัจจัยเสี่ยงของผู้ย้ายถิ่นในอาเซียน โครงสร้างการบริหารแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย องค์ประกอบการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง บทบาทและหน้าที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

เนื้อหาส่วนที่สอง ได้แก่ บทที่ 4 และบทที่ 5 เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะในการแปลและการล่าม การเตรียมตัวและการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานล่าม การดูแลตนเองของล่าม และการพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพ

และเนื้อหาส่วนที่สามได้แก่ บทที่ 6 หลักการปฏิบัติตนในการทำงานล่ามและจรรยาบรรณวิชาชีพล่าม ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวมีทั้งส่วนที่เป็นการเขียนขึ้นมาใหม่ การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดฝึกอบรมล่าม และการเรียบเรียงจากเอกสารที่มีการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว โดยมีการปรับเนื้อหาให้เข้ากับบริบทของการปฏิบัติงานในประเทศไทย ที่มุ่งเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับล่ามเป็นหลัก เพื่อให้ล่ามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงาน

1.4 แนวทางการใช้คู่มือ

เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของคู่มือฉบับนี้ ต้องการให้เป็นเอกสารที่อ่านเข้าใจได้โดยง่าย สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษาสามารถพิจารณาเลือกบทที่ต้องการศึกษาได้ตามความสนใจ นอกจากนี้ เพื่อให้ล่ามสามารถพกพาคู่มือแนวทางปฏิบัติงานนี้ไปใช้ได้อย่างสะดวก คณะผู้จัดทำจึงเลือกนำเสนอแต่เพียงสาระสำคัญโดยสังเขป โดยมิได้ลงรายละเอียดมากจนเกินไป ผู้อ่านที่สนใจศึกษาเชิงลึกสามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้จากเอกสารตามรายการอ้างอิงที่อยู่ท้ายคู่มือฉบับนี้ คำแนะนำต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในคู่มือฉบับนี้เป็นเพียงแนวทางในการปฏิบัติงาน มิใช่ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ตายตัว ซึ่งผู้นำไปใช้จะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์และบริบทแวดล้อม ก่อนนำไปปรับใช้ให้เหมาะสม

IOM·OIM

บทที่ 2
การย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

2.1 ที่มา

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติของประเทศเพื่อนบ้าน (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเบื้องต้นนั้นมีลักษณะที่เป็นการเคลื่อนย้ายในลักษณะข้าม/ลอดรัฐที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายแห่งรัฐไทย อีกทั้งลักษณะทางภูมิศาสตร์ชายแดนระหว่างไทยและ ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เอื้อต่อการเดินทางข้ามแดน รวมถึงปัจจัยที่มีทั้งความรุนแรงทางการเมืองและปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทำให้นอกจากการเข้ามาเป็นแรงงานแล้ว การเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านยังต้องพ่วงสถานะของการเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ท่ามกลางกระแสของโลกาภิวัตน์ ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนเป็น สภาวการณ์ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาให้ความสำคัญของรัฐบาลแทบทุกประเทศ การย้ายถิ่นข้ามชาติเป็น ประเด็นที่ทวีความสำคัญมากขึ้นในทุกภูมิภาคของโลกของศตวรรษที่ 20 เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดนโยบายของ มีการคาดทำนายว่าในศตวรรษที่ 21 นี้ จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติและปรากฏการณ์นี้จะก่อให้เกิด ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอย่างไม่เคยเกิดขึ้นใน ประชาคมโลกมาก่อน “แรงงานข้ามชาติ” หรือที่เรียกตามภาษาราชการว่า “แรงงานต่างด้าว” เป็น ปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่ มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมและ/หรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้าย ลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสาร คมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผนวกรวมกับปัจจัยทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่า “แรงงานข้ามชาติ” เป็น “ทุนนิยมโลกาภิวัตน์”

การอพยพเคลื่อนย้ายของผู้คนจากพื้นที่ต่างๆทั่วโลกถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติในยุคสมัยปัจจุบัน แต่มิได้หมายความว่าการอพยพของผู้คนเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์เฉพาะของสังคมปัจจุบัน การอพยพโยกย้ายของผู้คนในพื้นที่ต่างๆของโลกเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมานาน แตกต่างแต่เพียงว่าการเคลื่อนย้ายของผู้คนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีระดับความถี่ความเข้มข้นมากกว่าเดิมเท่านั้น โดยมีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งกระตุ้นผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชาชนทั้งเต็มใจและไม่เต็มใจ การอพยพย้ายถิ่นจากประเทศเมียนมาผ่านช่องทาง ต่างๆในลักษณะไม่ปรกติตามกฎหมายของรัฐ (irregular migration) อันเนื่องมาจากการสู้รบระหว่างกองทัพเมียนมากับกอง กำลังชนกลุ่มน้อย หรือการถูกละเมิดสิทธิของประชาชนในเมียนมา ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานทาส การข่มขืนผู้หญิงชนกลุ่มน้อยของทหารเมียนมา หรือการบังคับโยกย้ายถิ่นของชุมชนในเขตของชน กลุ่มน้อยในเมียนมา ทำให้เกิดแรงผลักดันประชาชนจาก

เมียนมาจำนวนมากให้เดินทางเข้ามายังประเทศ ไทย เป็นตัวอย่างหนึ่งที่สำคัญในปัจจุบันที่แสดงให้เห็นถึงการย้ายถิ่นของประชาชนอย่างไม่เต็มใจ ในกรณีของประเทศไทย การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศ ที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-เมียนมา ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา และไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ ปราชัยจากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า

หากมองอีกแง่หนึ่ง คือ ในมุมทางเศรษฐศาสตร์พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีบทบาทสำคัญทั้งประเทศส่ง ประเทศรับ และประเทศทางผ่านของแรงงาน เนื่องจากมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ้างงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะหลังจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2540 ที่การเจริญเติบโตของการลงทุนในประเทศไทยชะลอตัว ฐานเศรษฐกิจของประเทศก็มีการปรับเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม เป็นผลให้อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น อุตสาหกรรมประมงทะเล อุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากประมงทะเล งานก่อสร้าง ภาคเกษตร ฯลฯ ต้องการจ้างแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แรงงานไทยไม่นิยมทำเพราะงานที่หนัก สกปรก และรายได้น้อย จึงทำให้ต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา มีการหลั่งไหลของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จากตัวเลขของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รายงานว่า เมื่อสิ้นเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 มีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติดังกล่าว มาขึ้นทะเบียนกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,030,000 คน โดยการประเมินของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ประจำประเทศไทย พบว่าจำนวนแรงงานกลุ่มดังกล่าวที่ได้ทำงานอยู่ในประเทศไทยมานาน มีแรงงานข้ามชาติอย่างน้อย 2,500,000 คนโดยประมาณ หรือคิดเป็นร้อยละ 2.7 ของกำลังแรงงานไทยทั้งหมด 36.5 ล้านคน ที่ทำงานประเภทที่เสี่ยงอันตราย สกปรก และแสนลำบาก แลกกับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เช่น งานในโรงงานห้องเย็นแช่แข็งอาหารทะเล ในเรือประมงทะเล ในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า งานบ้าน เป็นต้น

ตารางที่ 1 การย้ายถิ่นภายในอาเซียนในปี 2558

ประเทศ	ออก	เข้า	ออก/เข้า
บรูไน	6,165	83,832	0.07
กัมพูชา	821,659	68,106	12.06
อินโดนีเซีย	1,251,764	49,930	25.07
สปป. ลาว	976,770	14,802	65.99
มาเลเซีย	1,176,428	1,539,741	0.76
เมียนมา	2,242,549	0	N/A
ฟิลิปปินส์	55,964	6,499	8.61
สิงคโปร์	106,284	1,321,552	0.08
ไทย	108,229	3,762,393	0.03
เวียดนาม	141,580	40,537	3.49
รวม	**6,887,392**	**6,887,392**	**1**

ที่มา: จัดเรียงใหม่และคำนวณจากตัวเลขใน UN (2015 อ้างถึงใน Testaverde et al. 2017)

ตารางที่ 2 การย้ายถิ่นภายในอาเซียนในสามประเทศปลายทางหลัก

ต้นทาง	ปลายทาง	จำนวนผู้ย้ายถิ่น	ร้อยละในปลายทาง (%)	ร้อยละในอาเซียน (%)
เมียนมา	ไทย	1,978,348	53	29
สปป. ลาว		969,267	26	14
กัมพูชา		805,272	21	12
รวม		3,752,887	100	54
อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	1,070,433	70	16
เมียนมา		252,292	16	4
เวียดนาม		87,272	6	1
สิงคโปร์		79,519	5	1
รวม		1,489,516	97	22

มาเลเซีย	สิงคโปร์	1,123,654	85	16
อินโดนีเซีย		163,237	12	2
รวม		1,286,891	97	19
รวมในสามประเทศปลายทาง		**6,529,294**		**95**

ที่มา: จัดเรียงใหม่และคำนวณจากตัวเลขใน UN (2015 อ้างถึงใน Testaverde et al. 2017)

เมื่อพิจารณาสถิติการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียนในปี 2558 ในตารางที่ 1 และ 2 จะเห็นว่าประเทศที่เป็นผู้นำเข้าแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ตามลำดับ สำหรับประเทศผู้ส่งออกแรงงานภายในภูมิภาคนี้ ได้แก่ เมียนมา อินโดนีเซีย และมาเลเซีย ตามลำดับ โดยในปี 2558 มีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคอาเซียนจำนวนทั้งหมดราว 6.9 ล้านคน สำหรับประเทศไทยมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ เมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชา ตามลำดับ นฤมล นิราทร (2555) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการย้ายถิ่นของแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยดึง (Pull factor) ก็คือ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการพัฒนา การขาดแคลนแรงงาน การปรับเปลี่ยนในโครงสร้างประชากร ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเครือข่ายที่มีอยู่ในประเทศปลายทาง และปัจจัยผลัก (Push factor) คือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่ำ อัตราการว่างงานสูง ค่าจ้างที่สูงกว่านโยบายการส่งออกแรงงาน และปัจจัยทางการเมือง ทั้งนี้การย้ายถิ่นของแรงงานอาจกระทำโดยผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

1. การตกลงนอกระบบผ่านคนกลางและเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ
2. ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลกับรัฐบาลผ่านบันทึกข้อตกลง
3. การตกลงระหว่างเอกชน สำนักจัดหางานกับบริษัทที่ต้องการแรงงาน
4. การตกลงระหว่างรัฐกับเอกชน เช่น กรมการจัดหางานกับบริษัทเอกชนในต่างประเทศ

หากเปรียบเทียบข้อแตกต่างของการย้ายถิ่นของผู้คนกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ามาในประเทศไทยในอดีตกับปัจจุบันนั้น รูปแบบการศึกษาการย้ายถิ่นในอดีตมักจะมองลักษณะของการตั้งถิ่นฐานและการสร้างชุมชน เช่น กรณีศึกษาของกลุ่มอาข่า กะเหรี่ยงที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยเนื่องจากปัจจัยความขัดแย้งทางการเมืองในอดีต การถูกกวาดต้อนโดยผู้ชนะในสงครามหรืออพยพเคลื่อนย้ายเพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น การค้าชายแดน ความต้องการทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต และเข้ามาตั้งหลักปักฐานเป็นชุมชนในเชิงกายภาพ ประกอบอาชีพทั้งทางการเกษตรและอื่นๆ รวมถึงได้ผสมผสานกลืนกลายเข้ามาเป็นพลเมืองไทย ได้รับสิทธิให้อยู่อาศัยและตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ถูกกำหนดสถานะบุคคลโดยรัฐไทยผ่านการออกเอกสารแสดงตนกลุ่มต่าง ๆ เช่น บัตรประจำตัวบุคคลบนพื้นที่สูง ดังนั้นคนย้ายถิ่นในอดีตจึงมีลักษณะเชิงกายภาพ และสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนที่ผูกโยงกับการตั้งถิ่นฐานมากกว่า โดยไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงหรือการเป็นปัจจัยตั้งต้นที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามชาติที่หลากหลายเฉกเช่นปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะการย้ายถิ่นในปัจจุบันเกิดจากเหตุผลที่แตกต่างกันและบางครั้งก็มีลักษณะที่ผสมผสานกันของหลายปัจจัย กล่าวคือ จากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่จะเดินทางข้ามชาติเพื่อแสวงหาการมีงานทำและมีรายได้

เพื่อจุนเจือครอบครัวในประเทศต้นทาง จากปัจจัยทางการเมืองหรือความไม่ปลอดภัยในชีวิตของตนในประเทศต้นทาง จากปัจจัยที่ว่าเป็นวิถีชีวิตปรกติระหว่างสองชุมชนที่อยู่คนละฝากชายแดนตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงที่มีชายแดนติดต่อกันและมีลักษณะทางประชากรและชาติพันธุ์ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมกันมาแต่ในอดีต ทุกปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นผลให้เกิด “การย้ายถิ่นข้ามชาติ” ในอนุภูมิภาคนี้ โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองในประเทศไทย ตลอดจนกระแสภูมิภาคนิยมและโลกาภิวัตน์เป็นอัตราเร่ง จึงมีลักษณะที่เรียกว่าเป็นการย้ายถิ่นที่ไม่อิงกับกรอบกฎหมายว่าด้วยการข้ามแดนหรือคนเข้าเมืองมากนัก แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่เดินทางเข้ามายังประเทศไทยส่วนใหญ่ในอดีตจึงมีลักษณะเป็นแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นโดยไม่มีเอกสาร (undocumented migrant) ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย เสี่ยง ไม่ปลอดภัย และเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งของการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคนี้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์ในการย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเด็ก ผู้หญิง หรือกลุ่มคนผู้ที่ไม่มีเอกสารแสดงตน หรือไม่ได้รับการรับรองว่าเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง เมื่อต้องตัดสินใจเดินทางข้ามชาติ โอกาสในการเดินทางอย่างถูกกฎหมายก็แทบจะเป็นได้ยาก ย่อมทำให้ความเสี่ยงในการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว

โดยสรุปการย้ายถิ่นข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงจึงมีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นแบบผสมผสาน (mixed migration) ซึ่งประกอบด้วยสาเหตุการย้ายถิ่นที่มีลักษณะผสมผสานทั้งกลุ่มคนที่ย้ายถิ่นเพื่อมาเป็นแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่บางคนมีสถานะเป็นผู้หนีภัยอันตรายต่อชีวิตจากประเทศต้นทางเข้ามายังประเทศไทย แต่อาศัยช่องทางของการทำงานและเป็นแรงงานข้ามชาติเป็นช่องทางในการดำเนินชีวิต มีผู้คนอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการสำรวจหรือได้รับการยอมรับในฐานะพลเมืองของประเทศนั้น ๆ หรือที่เรียกกันว่าคนไร้รัฐ และมีผู้อพยพย้ายถิ่นอีกจำนวนหนึ่งที่ต้องตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ข้ามประเทศที่โดยอาศัยช่องว่างการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นในอนุภูมิภาคเข้ามาแสวงหาประโยชน์ ซึ่งภาวะการย้ายถิ่นแบบผสมผสานเช่นนี้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยยสำคัญต่อต่อแนวนโยบายของรัฐทั้งประเทศปลายทางประเทศไทยและประเทศต้นทาง ตลอดจนการมีมาตรการในการดูแลและผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยในอนุภูมิภาคนี้

แม้จะมีความพยายามในการพัฒนากฎหมายและนโยบายภายในประเทศ ความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับอนุภูมิภาค แต่ยังดูเหมือนจะไม่ทันกับสถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติในอนุภูมิภาคนี้มากนัก การทำความเข้าใจการย้ายถิ่นข้ามชาติต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของประชาชนในภูมิภาค ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ การเมืองและความหลากหลายของความเป็นพลเมืองของอนุภูมิภาคนี้ เพื่อเห็นความเสี่ยงของผู้อพยพย้ายถิ่นข้ามชาติ ขณะเดียวกันการเติบโตของเศรษฐกิจ การเกิดขึ้นของประชาคมทางเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงแต่ละประเทศเข้าหากัน และการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยของแต่ประเทศมีผลกระทบโดยตรงการย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคนี้

2.2 ปัจจัยเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติ

ปัจจัยเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติปัจจัยจากงานที่ทำดังที่ได้กล่าวแล้วว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทำงานในลักษณะที่สกปรก เสี่ยงอันตราย และแสนลำบาก จึงมีความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ เช่น การมีสถานะเป็นแรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย การไม่มีประกันสุขภาพหรือประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ความแปลกแยกและโดดเดี่ยวทางสังคมและอารมณ์ อุปสรรคทางภาษา ปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้เชื่อมโยงกับปัญหาต่าง ๆ หลายประการ สภาทนายความ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น (2554 อ้างถึงใน นฤมล นิราทร 2555) ได้รวบรวมปัญหาที่มักพบและเกิดกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยไว้ดังนี้

1) ด้านสถานะบุคคล บัตรประจำตัวบุคคล

แรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจะมีปัญหาด้านสิทธิการถือครองบัตรประจำตัว ปัญหาด้านการออกบัตรอนุญาตทำงานล่าช้าของหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาการปลอมแปลงบัตรประชาชนโดยขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย และการสวมสิทธิในบัตรประจำตัว เช่น การสวมสิทธิบัตรประจำตัวบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนของชาวเมียนมาและชาวโรฮิงญา เป็นต้น ปัญหาการตรวจ ยึด จับกุม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อถูกเจ้าหน้าที่จับกุมจะถูกดำเนินคดีในข้อหาเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง โดยศาลจะลงโทษด้วยการปรับ เมื่อเสียค่าปรับหรือกักขังแทนค่าปรับแล้ว บุคคลเหล่านี้จะถูกส่งไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกประเทศ ซึ่งสถานะเช่นนี้ทำให้เป็นจุดอ่อนสำคัญในการเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ

ความแตกต่างระหว่างตัวเลขแรงงานที่จดทะเบียนและตัวเลขประมาณการเป็นเครื่องยืนยันว่ามีแรงงานที่ปฏิเสธการจดทะเบียน (Vasuprasat, 2553) เสนอว่าที่เป็นเช่นนี้เพราะความซับซ้อนของกระบวนการและค่าใช้จ่ายที่สูงในการจดทะเบียน ทั้งแรงงานที่จดทะเบียนยังถูกจำกัดการเดินทางภายในประเทศ และการเปลี่ยนนายจ้างด้วย ตระหนักว่าการไม่จดทะเบียนทำให้ตกอยู่ในภาวะเสียเปรียบอย่างมาก แรงงานบางรายยอมจ่ายเงินให้มอเตอร์ไซค์รับจ้างสูงถึง 8,000 บาทเพื่อที่จะให้จดทะเบียนเป็นนายจ้าง

2) สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และรายได้

งานศึกษาหลายชิ้นยืนยันปัญหาด้านการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงาน เช่น ในงานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเกษตร งานบ้าน เรือประมงและการแปรรูปอาหารทะเล และการผลิตในปี 2549 (อีเลนเพียร์สันและคณะ, 2549) พบว่าแรงงานรับใช้ในบ้านกว่าครึ่งหนึ่งและลูกเรือประมงอีกกว่า 1 ใน 5 ถูกห้ามออกจากที่ทำงาน และทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือถูกนายจ้างละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่การไม่ได้รับค่าแรงหรือค่าแรงต่ำกว่าที่ควรได้ เรียกร้องให้ทำงานเกินเวลา ไปจนถึงการละเมิดที่รุนแรงจนเข้าข่ายการบังคับทำงานและการค้ามนุษย์ ปัญหาที่น่าเป็นห่วงก็คือ ทัศนคติของนายจ้าง โดยเฉพาะในเรื่องการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง โดยนายจ้างมากกว่าครึ่งให้สัมภาษณ์กับนักวิจัยว่าเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “กักแรงงานไว้ในตอนกลางคืนเพื่อไม่ให้หลบหนีไปไหน” ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่

ทำงานรับใช้ในบ้าน ร้อยละ 8 ยืนยันว่าเคยถูกนายจ้างกักตัว นายจ้างคนไทยจำนวนมากนิยมจ้างแรงงานเด็กและแรงงานเด็กต่างด้าวที่อายุน้อย เนื่องจากเชื่อว่าเด็กเหล่านี้เชื่อฟังและควบคุมง่าย อย่างไรก็ตาม งานวิจัยระบุว่า เด็กเหล่านี้ไม่ได้ถูกค้ามนุษย์โดยผู้จัดหาแรงงาน

การสำรวจชั่วโมงการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปีเดียวกันพบว่า กว่าร้อยละ 41 ของแรงงานในภาคเกษตรทำงานวันละ 9 ถึง 12 ชั่วโมง ในขณะที่ในภาคการผลิตพบแรงงานกว่าร้อยละ 64 ทำงานในชั่วโมงการทำงานดังกล่าว ร้อยละ 45 ของแรงงานรับใช้ในบ้านทำงาน 9 ถึง 14 ชั่วโมงต่อวัน การสำรวจในปี 2550 พบว่าแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 6,000 บาท ในขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไทยอยู่ที่ 8,280 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551)

3) ความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก พบว่าหลายกรณีแรงงานจำนวนมากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน จนสูญเสียอวัยวะ พิการหรือเสียชีวิต โดยปกติแล้วแรงงานสามารถเรียกร้องค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน แต่ที่ผ่านมานายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนนี้ นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อแรงงานที่จะได้รับค่าชดเชยจากกรณีต่างๆ เช่น เสียชีวิตและไม่สามารถไปรับค่าชดเชยด้วยตนเองได้ ก็มักจะประสบปัญหาในเรื่องผู้รับค่าชดเชยแทน เนื่องจากปัญหาสถานภาพทางกฎหมายของคู่สมรสหรือทายาท เช่น ภรรยาของผู้เสียหายไม่ได้มีการจดทะเบียนสมรสหรือมีเอกสารทางราชการรับรองการสมรส หรือไม่มีหลักฐานในการรับรองการเป็นบุตร ทำให้ไม่สามารถรับค่าชดเชยทดแทนได้

4) สิทธิในการรวมกลุ่ม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานจากเมียนมา ลาว กัมพูชา จึงไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แม้จะสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ข้อจำกัดในการรวมตัวทำให้การเรียกร้องสิทธิเป็นไปได้ยากขึ้น นอกจากยังพบว่านายจ้างกีดกันการรวมตัวแรงงานโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น ให้ออกจากงาน ขึ้นบัญชีดำ ในประเทศไทย นายจ้างมักจะใช้วิธีการไล่แรงงานที่เรียกร้องสิทธิของตนออกจากงาน

5) การเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ อนามัย และการบริการทางสาธารณสุข

แรงงานที่จดทะเบียนและมีบัตรสุขภาพสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายกว่ากลุ่มที่ไม่มีบัตรหรือกลุ่มที่ไม่สามารถมาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รวมถึงกลุ่มผู้ติดตามและครอบครัวของแรงงานที่ไม่มีเลข 13 หลัก หรือ ทร.38/1 ด้วยเช่นกัน เวลาที่แรงงานเจ็บป่วยจึงเลือกใช้วิธีการรักษาแบบตามมีตามเกิดมากกว่าการมารักษาที่โรงพยาบาล

6) การเข้าถึงกลไกคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรม

แรงงานจำนวนมากไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกกฎหมาย ทำให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะเกรงว่าจะถูกส่งกลับ จึงไม่กล้าเข้าร้องเรียนเมื่อถูกละเมิดสิทธิ แม้แรงงานจะเป็นผู้เสียหายที่มีสิทธิในการได้รับการเยียวยาตามกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม หากเข้าเมืองผิดกฎหมายก็จะถูกส่งกลับก่อนที่จะได้รับการพิจารณาโดยกระบวนการยุติธรรมและได้รับการเยียวยา หรือแม้เป็นแรงงานที่ได้ขึ้นทะเบียนแล้วก็ยังหวาดกลัวและไม่มั่นใจที่จะร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

7) อคติทางชาติพันธุ์

อคติและการผลิตซ้ำอคติทำให้สังคมไทยความหวาดระแวงต่อแรงงานโดยเฉพาะเมียนมา แรงงานเองต้องคอยหลบๆซ่อนๆด้วยเกรงว่าจะถูกจับกุมทำร้าย สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นมายาคติกดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงแรงงาน เกิดเป็นคำถามสำคัญว่าในฐานะมนุษย์ที่อยู่ร่วมพรมแดนติดต่อกันจะดำรงสถานภาพของมิตรภาพและสันติสุขต่อกันได้อย่างไรในเมื่อต่างหวาดระแวง ปราศจากความไว้วางใจต่อกันและกัน (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550 อ้างถึงในสภาทนายความ, คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาทนายความ 2554ง)

8) ความปลอดภัยในร่างกาย สิทธิ ชีวิต และทรัพย์สิน

แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อในการก่ออาชญากรรม ด้วยปัญหาสถานะบุคคล ความไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ ความไม่รู้กระบวนการ ขั้นตอนทางกฎหมายและกลไกคุ้มครองสิทธิ ความกลัวการถูกจับกุมและส่งกลับประเทศต้น การเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการยุติธรรมที่ล่าช้ายาวนาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อการคุ้มครองสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมในแรงงานข้ามชาติ

9) ปัญหาการละเมิดสิทธิโดยนโยบายรัฐ และกฎหมาย

มีกฎหมายหลายฉบับที่แรงงานข้ามชาติเข้าถึงได้ยาก เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ประมงทะเล งานบ้าน และงานที่รับไปทำที่บ้าน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งแรงงานทั้งที่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงานและไม่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงาน เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานไม่สามารถขอรับสิทธิในเงินกองทุนได้ ต้องดำเนินการเรียกร้องกับนายจ้าง ซึ่งต้องผ่านที่ยาวนาน เป็นต้น

ปัญหาข้างต้นมีที่มาจากการบริหารจัดการการย้ายถิ่น การขาดกลไกในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว รวมทั้งกลไกในการเสริมพลังแรงงานต่างด้าว (IOM, 2552; TDRI, 2552; Vasuprasat, 2553) แรงงานต่างด้าวบางรายใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา ในขณะที่บางรายหันมาใช้วิธีการรวมกลุ่มร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น เหตุการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่เข้าร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ว่านายจ้างจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม และ เรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามแรงงาน ในเดือนมีนาคม 2554 (ประชาธรรม, 2554) และเหตุการณ์แรงงานในเชียงใหม่เรียกร้องต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ขยายเวลาพิสูจน์สัญชาติ เป็นต้น

ในขณะที่แรงงานบางรายมีความเห็นว่า ปัญหาเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ดังที่แรงงานเมียนมาในกรุงเทพมหานครรายหนึ่งเล่าว่า ได้รับเงินเดือน 6,500 บาท ซึ่งแม้ว่าจะน้อยแต่ก็ยังนับว่าดีกว่าอยู่ที่บ้าน แรงงานรายนี้เข้าใจถึงสิทธิที่ตนพึงได้รับตามกฎหมาย แต่เนื่องจากมีความผูกพันกับนายจ้างเพราะทำงานมากว่าสิบปี เขาเล่าว่าแรงงานต่างด้าวจำนวนมากไม่รู้สิทธิของตนและไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้ส่วนใหญ่จะมาจากเพื่อนแรงงานต่างด้าวด้วยกันและหากเห็นว่าสภาพที่เป็นอยู่ไม่น่าพอใจ ก็จะมีเครือข่ายชาวเมียนมาคอยให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน นายจ้างก็พอใจที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีแหล่งอ้างอิงมากกว่าด้วย

10) การตกเป็นเหยื่อในขบวนการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ

แรงงานจำนวนไม่น้อยตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมประมง

บทที่ 3
การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยที่ผ่านมาวางอยู่บนฐานของการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสาร (Undocumented Migrant Worker) การจัดการในช่วงกว่ายี่สิบปีที่ผ่านมาจึงเน้นการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติอยู่อาศัยและทำงานเป็นการชั่วคราวโดยการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นช่วง ๆ จนกระทั่งปี 2547 เป็นต้นมา แนวนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยได้เน้นให้เกิดระบบการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย ประเทศไทยจึงได้ประสานงานไปยังประเทศเพื่อนบ้านเพื่อทำข้อตกลงในการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมาย โดยได้ดำเนินการในสองลักษณะ คือ หนึ่ง เปิดให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผ่อนผันให้อยู่และทำงานในประเทศไทย ได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการออกหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารแทนหนังสือเดินทางให้ และนำไปสู่กระบวนการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายต่อไป และสอง นำเข้าแรงงานข้ามชาติตามข้อตกลงการจ้างแรงงาน (MOU) ระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะเป็นกระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านระบบการจัดหางานอย่างถูกต้อง นอกจากประเทศไทยยังมีแนวทางในการจัดการแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นในกรณีของการจ้างงานชายแดน ดังที่ปรากฏในมาตรา 14 ของ พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งทำให้ประเทศมีเครื่องมือในการจัดการแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยมากขึ้นในอนาคต

ในปัจจุบันการจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย ซึ่งเดิมแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสาร (Undocumented Migrant Worker) หรือตามศัพท์ของหน่วยงานรัฐ คือ “แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย” เริ่มต้นจากการจัดการในปี พ.ศ. 2547 มติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติจากสามประเทศและผู้ติดตามมีสิทธิอยู่อาศัยและขออนุญาตทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว เพื่อให้เกิดการจัดระเบียบการจ้างแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจะต้องไปรายงานตัวต่อนายทะเบียนและจัดทำแบบทะเบียนประวัติ (ทร.38/1) หลังจากนั้นแรงงานข้ามชาติจะต้องไปตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพ แล้วจึงไปขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน

ในขณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดระบบการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย ประเทศไทยจึงได้ประสานงานไปยังประเทศเพื่อนบ้านเพื่อทำข้อตกลงในการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมาย โดยได้ดำเนินการในสองลักษณะ คือ หนึ่ง เปิดให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผ่อนผันให้อยู่และทำงานในประเทศไทยได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง เมื่อประเทศต้นทางให้การยอมรับความเป็นพลเมืองประเทศนั้น ๆ แล้วก็จะดำเนินการออกหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารแทนหนังสือเดินทางให้ และนำไปสู่กระบวนการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายต่อไป สอง นำเข้าแรงงานข้ามชาติตามข้อตกลงการจ้างแรงงาน (MOU) ระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะเป็นกระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านระบบการจัดหางานอย่างถูกต้อง

แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยได้กำหนดให้คนต่างชาติที่จะทำงานในประเทศไทย จะต้องมีสถานะอยู่อาศัยในประเทศไทย และขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ดังนั้นแรงงานข้ามชาติที่จะทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีเอกสารแสดงสิทธิของตนเองอย่างน้อยสองอย่าง คือ

1) **เอกสารแสดงสิทธิในการอยู่อาศัยชั่วคราวในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย**
ซึ่งมีตามกฎหมายคนเข้าเมืองของไทยแล้วจะมี 2 แบบ คือ

(ก) เข้าเมืองถูกกฎหมาย และ

(ข) เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัยได้ชั่วคราว
ซึ่งหมายถึงว่า แรงงานข้ามชาติจะต้องมีเอกสารรับรองตน เช่น หนังสือเดินทาง + วีซ่า หรือมีเอกสารประจำตัวที่ประเทศไทยออกให้เพื่อแสดงสิทธิในการอยู่อาศัยในประเทศไทย ปัจจุบันสำหรับแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติแล้ว รัฐบาลไทยจะออกหลักฐานเป็นบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู)

2) **เอกสารแสดงการได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ หรือ มีใบอนุญาตทำงาน**
ปัจจุบันบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) มีเอกสารสามชนิด คือ บัตรประจำตัว (ผ่อนผันให้อยู่ หรือ ทร.38/1) ใบอนุญาตทำงาน และบัตรประกันสุขภาพ

3.1 นโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติ[2]

ตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2521 อนุญาตให้มีการจ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับได้โดยอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

จนกระทั่งปี 2547 รัฐบาลไทยมีนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ โดยให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยการให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางให้ ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงช่องทางการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เข้าถึงการคุ้มครองสิทธิได้มากขึ้น เข้าถึงบริการ ด้านสุขภาพได้ง่ายขึ้น และมีการดำเนินการไปสู่การจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาวอย่างเป็นระบบมากขึ้น

[2] แรงงานข้ามชาติ เป็นคำที่ใช้เรียกแทนแรงงานต่างด้าว แต่ในกฎหมายหรือภาษาทางราชการก็ยังคงใช้คำว่า แรงงานต่างด้าว

ในปี 2551 ประเทศไทยมีการใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กำหนดให้การขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1) แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

หมายถึง คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามมติคณะรัฐมนตรี และต้องขอรับใบอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 มาตรา 13 (2) นายจ้างสามารถจ้างคนต่างด้าว โดยยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานต่อสำนักงานจัดหางานในพื้นที่

2) แรงงานพิสูจน์สัญชาติ แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา

หากต่อมาได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติตามยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งเป็นการปรับสถานะของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อไปยังประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะเพื่อเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีการขอรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติตามกฎหมายข้างต้น จะมีสถานะเป็นคนเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน

3) แรงงานนำเข้า หมายถึง แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศกับประเทศคู่ภาคี (MOU)

ซึ่งขอรับใบอนุญาตทำงานได้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

4) แรงงานในลักษณะการจ้างงานแบบไป-กลับหรือจ้างงานตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดน

หมายถึง แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยการขออนุญาตทำงานในลักษณะการจ้างงานแบบไป-กลับหรือจ้างงานตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดน ซึ่งในมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยได้มีคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2558 เห็นชอบให้จัดระบบการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ชายแดนของประเทศเพื่อนบ้านให้เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลตามมาตรา 14 แห่ง พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอื่น ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองที่ประเทศต้นทางออก และการขออนุญาตการทำงาน ลักษณะงาน ช่วงระยะเวลาและฤดูกาล ซึ่งแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านช่องทางชายแดนโดยใช้บัตรผ่านแดนเป็นเอกสารแสดงตนโดยจะได้รับการอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยในพื้นที่ชายแดนครั้งละ 30 วัน และได้รับอนุญาตให้ทำงานครั้งละไม่เกิน 90 วัน โดยคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ทำงานในงานกรรมกรและรับใช้ในบ้านในพื้นที่ชายแดน ตามที่กำหนดในข้อตกลงเรื่องการข้ามแดนระหว่างไทยกับประเทศต้นทางเท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวยังดำเนินการได้เพียงพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชาและไทย-เมียนมาเท่านั้น

แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทย

แรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมาย

- แรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมาย
- รัฐบาลมีนโยบายผ่อนผัน ให้อยู่ชั่วคราว และทำงานได้ชั่วคราว (กลุ่มจดทะเบียน OSS)
- สถานะยังเป็นเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่

แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองถูกกฎหมาย

- แรงงานที่ได้รับการผ่อนผันเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ
- แรงงานปรับสถานะเป็นคนเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว
- ทำงานในเมืองไทยได้ไม่เกิน 4 ปี และต้องเดินทางออกนอกประเทศ

- แรงงานนำเข้าตาม MOU
- เดินทางเข้าเมืองถูกกฎหมายผ่านระบบจัดหางานและข้อตกลงระหว่างไทย-ประเทศต้นทาง
- ทำงานได้ไม่เกิน 4 ปี ต้องเดินทางออกนอกประเทศ 30 วัน ถึงกลับมาทำงานใหม่ได้

แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองถูกกฎหมายจ้างงานตามแนวชายแดน

- อยู่อาศัย และเดินทางมาทำงานในพื้นที่ชายแดน ใช้บัตรผ่านแดน (Boarder Pass)
- ทำงานได้ครั้งละ 3 เดือน สามารถต่อไปได้เรื่อย ๆ ทำงานได้เฉพาะพื้นที่ชายแดน

ในปี 2560 รัฐบาลไทยมีนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ โดยแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศจะต้องตรวจสัญชาติหรือได้รับเอกสารประจำตัวบุคคลจากประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการจดทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานใหม่จะต้องผ่านกระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามระบบความเข้าใจทวิภาคี (MOUs) โดยมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ทำให้การจ้างงานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เกี่ยวข้องกับกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่กำหนดประเภท หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างแรงงานข้ามชาติ และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ที่กำหนดประเภทการตรวจลงตรา (Visa) การอนุญาตให้เข้าประเทศ และการกำหนดเวลาที่อนุญาตให้พำนักในประเทศไทย ทั้งนี้พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ยังคงทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน ไม่มีสถานะการเข้าเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือยังไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อปรับสถานะของแรงงานกลุ่มดังกล่าว ให้มีสถานะที่ถูกต้องและได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นไปตามที่พระราชกำหนดฯ กระทรวงแรงงาน จึงมีประกาศเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงาน[3] เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถขอใบอนุญาตทำงาน หรือเปลี่ยนนายจ้าง หรือดำเนินการตรวจสัญชาติ เพื่อเร่งให้แรงงานดำเนินการให้ถูกต้อง ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

[3] ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (ลงวันที่ 6 ก.ค. 2560)

(1) แรงงานที่ผ่านตรวจสัญชาติ และได้รับเอกสารประจำตัวบุคคลจากประเทศต้นทาง[4] ซึ่งได้รับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant L-A) แล้ว และ Visa นั้นไม่หมดอายุ แต่แรงงาน ยังไม่ได้ขอรับใบอนุญาตทำงาน สามารถดำเนินการขอรับใบอนุญาตทำงานที่หน่วยงานของกรมการจัดหางาน ในท้องที่ที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่

(2) แรงงานที่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายเดิม (แรงงานที่ผ่านตรวจสัญชาติ/แรงงานบัตรสีชมพู/แรงงานเข้ามาตามระบบ MOU) สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ที่หน่วยงานของกรมการจัดหางาน ในท้องที่ที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่

(3) แรงงานบัตรสีชมพู ที่ยังไม่ผ่านการตรวจสัญชาติ หรือมีหนังสือเดินทางชั่วคราวที่ใกล้หมดอายุ สามารถดำเนินการตรวจสัญชาติ ณ ศูนย์ตรวจสัญชาติที่กำหนด

(4) แรงงานที่ไม่มีเอกสารแสดงตน ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างแรงงาน ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อรับหนังสือรับรองให้แรงงานเดินทางไปทำเอกสารประจำตัวบุคคลทั้งในและต่างประเทศ

3.2 การจ้างงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560[5]

1.) แรงงานข้ามชาติ

การนำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน

แรงงานข้ามชาติ ในกฎหมายฉบับนี้จะเรียกว่า คนต่างด้าว ซึ่งหมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมีนายจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

2.) การนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อมุ่งเน้นให้การจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะไม่มีการขออนุญาตจ้างแรงงานที่หลบหนีเข้าเมือง พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กำหนดให้การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย สามารถทำได้ 2 ช่องทาง คือ

(1) ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1.1) เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่มีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท

(1.2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด

[4] หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport: TP) เอกสารเดินทาง (Travel Document: TD) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity: CI)

[5] พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2560

(1.3) มีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(1.4) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน

(1.5) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(1.6) ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท ไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหาย

(1.7) ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

(1.8) ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

(1.9) ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว

(1.10) ผู้รับอนุญาตรับผิดชอบส่งแรงงานกลับไปยังประเทศต้นทาง และแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบภายใน 7 วันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่

(2) นายจ้างที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(2.1) เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้

(2.2) ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2.3) ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์ใด ๆ จากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าว มาทำงานกับตนในประเทศเว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับในแต่ละเดือน

(2.4) นายจ้างที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตน ต้องดำเนินการนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามระบบความเข้าใจทวิภาคี (MOUs)

(2.5) นายจ้างรับผิดชอบส่งแรงงานกลับไปยังประเทศต้นทางภายใน 7 วัน และแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย ภายในเจ็ดวันนับแต่วันส่งคนต่างด้าวนั้นกลับ

3.) การเปลี่ยนนายจ้าง ลูกจ้างที่เข้ามาทำงาน (นำเข้าตาม MOU) มีสิทธิที่จะเปลี่ยนนายจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(3.1) นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่นำเข้าโดยผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งไม่ใช่เหตุมาจากคนต่างด้าว

(3.2) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(3.3) นายจ้างไม่สามารดำเนินกิจการต่อไปได้

(3.4) ลูกจ้างต่างด้าวลาออกจากงาน เพราะนายจ้างผิดสัญญาจ้าง หรือ ฝ่าฝืนกฎหมาย

(3.5) กำหนดให้แรงงานซึ่งนายจ้างเป็นผู้นำเข้าสามารถทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้ ภายใน 30 วัน ที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง โดยนายจ้างรายใหม่วางหลักประกันกับกรมการจัดหางาน

(3.6) ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน สามารถจัดให้แรงงานทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้ ภายใน 30 วัน นับจากวันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน หรือ วันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง โดยแรงงานต้องประสงค์ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ นายจ้างรายใหม่ เป็นผู้รับผิดชอบค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีกำหนด

(3.7) หากแรงงานข้ามชาติที่ประสบเหตุ ไม่ประสงค์ทำงานในประเทศไทยแล้ว ให้นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องส่งต่างด้าวกลับภายในเจ็ดวัน

4.) เปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ประเภทงาน

เนื่องจากพระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับที่ 2 ได้ยกเลิกมาตรา 70 และ 71 ของพระราชกำหนดนี้ไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขอื่น จึงทำให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานและทำงานกับนายจ้างคนเดิมและได้มีย้ายท้องที่ เปลี่ยนประเภทงาน หรือเปลี่ยนเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการขออนุญาตกับนายทะเบียน อย่างไรก็ตาม ในกรณีการเปลี่ยนนายจ้าง แรงงานข้ามชาติ และนายจ้างทั้งคนเดิมและคนใหม่จะต้องแจ้งการเข้าทำงานและออกจากงานกับนายทะเบียนภายใน 15 วัน และจะต้องทำงานเฉพาะประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิให้ทำงานตามกฎหมายเท่านั้น

3.3 ประเภทงาน

คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จะประกาศกำหนดว่างานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใด เพียงใดก็ได้ อย่างไรก็ตาม อาจจะมีงานบางประเภทที่คนไทยยังมีความต้องการที่จะทำงาน แต่อาจจะมีจำนวนไม่เพียงพอหรือยังมีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ และมีจำนวนการจ้างมากกว่า 5 คนขึ้นไปก็อาจจะให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 20 หรืออาจจะจัดเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษในการจ้างแรงงานข้ามชาติ (มาตรา 11 พรก. การบริหารการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560)

ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศ ให้อธิบดีกรมการจัดหางาน อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 คือ การนำบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 โดยกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำจำนวน 39 อาชีพ

สำหรับแรงงานข้ามชาติที่รอการส่งกลับและแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 13 มีนาคม 2555 กำหนด “งานที่ให้แรงงานต่างด้าวทำได้” และต่อมามีประกาศเพิ่มเติมในปี 2558 และ 2559 กำหนดให้คนต่างด้าวกลุ่มดังกล่าวทำงานได้ในตำแหน่ง[6]

(1) กรรมกร

(2) งานรับใช้ในบ้าน

(3) ช่างเครื่องยนต์ในเรือประมง

(4) งานผู้ประสานงานด้านภาษากัมพูชา ลาว และเมียนมา

ทั้งนี้ กรมการจัดหางาน ประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรจำนวนการจ้างคนต่างด้าว พ.ศ. 2559 (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2559 ที่เสมือนกำหนดรายละเอียดของ “งานกรรมกร” ว่าสามารถอนุญาตให้แรงงานที่รอการส่งกลับ แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และให้รวมถึงแรงงานที่นำเข้าผ่านระบบ MOU สามารถทำงานในกิจการดังต่อไปนี้ได้ โดยนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานกับตนไม่ต้องขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวต่อนายทะเบียน (ขอโควตา) ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ที่มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2561

1) ประมง
2) เกษตรและปศุสัตว์
3) ก่อสร้าง
4) ต่อเนื่องประมงทะเล
5) ต่อเนื่องการเกษตร
6) ต่อเนื่องปศุสัตว์
7) รีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ/ของเก่า
8) ทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

[6] ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี กำหนด “งานที่ให้แรงงานต่างด้าวทำได้”เพิ่มเติมในปี 2558 และ 2559

9) ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ

10) ผลิตหรือจำหน่ายอาหารเครื่องดื่ม

11) ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน

12) ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

13) แปรรูปหิน

14) ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องแต่งกาย สิ่งทอ เครื่องประดับ ชิ้นส่วนรองเท้า

15) ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกเคมีผลิตภัณฑ์ปุ๋ย ของเล่นเด็ก

16) ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ

17) ผลิตหรือจำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า แบตเตอรี่ และยานยนต์

18) ขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ คลังสินค้า

19) ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด และร้านค้าทั่วไป

20) อู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด

21) สถานีน้ำมันบริการ แก๊ส เชื้อเพลิง

22) สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล

23) กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้น กิจการรับเหมาค่าแรง

24) แปรรูปสัตว์น้ำ

25) ผู้รับใช้ในบ้าน

3.4 การนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามระบบความเข้าใจทวิภาคี (MOUs)

การนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามระบบความเข้าใจทวิภาคี (MOUs) เป็นกลไกการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานและความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของไทย โดยกำหนดเป็นกรอบการทำงานระหว่างรัฐคู่ภาคี

ตั้งแต่ปี 2545 – 2546 ประเทศไทยเริ่มจัดทำ “บันทึกความเข้าใจทวิภาคีว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน” (MOUs) กับประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมา ต่อมาในระหว่างปี 2558–2559 ได้มีการปรับปรุงเนื้อหาบันทึกความเข้าใจทวิภาคีฯ และใช้ชื่อใหม่ว่า “บันทึกความเข้าใจ เพื่อความร่วมมือด้านแรงงาน” รวมถึงกำหนดให้มี “ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน” ร่วมกัน เพื่อระบุรายละเอียดของกระบวนการรับและส่งแรงงานระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยมีผลบังคับใช้ 5 ปี ซึ่งประเทศไทยมีความร่วมมือกับประเทศเวียดนาม กัมพูชา เมียนมา และลาว เป็นลำดับ

1) ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน

“ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน” เป็นเอกสารสำคัญภายใต้ข้อบัญญัติของบันทึกความเข้าใจ เพื่อความร่วมมือด้านแรงงาน ที่กำหนดให้มีการจัดทำขึ้น เพื่อระบุรายละเอียดของกระบวนการรับและส่ง ระหว่างประเทศไทยกับประเทศต้นทาง มีผลบังคับใช้ 2 ปี (ยกเว้นประเทศลาวซึ่งจะมีผลบังคับ 5 ปีและต่อไปอีกทุก 2 ปีหากไม่มีการเปลี่ยนแปลง) และมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ

(1) เพื่อให้เกิดกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสม

(2) เพื่อดำเนินการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสม และ

(4) ป้องกันการข้ามแดน การค้ามนุษย์ และการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย

2) กระบวนการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOUs

การจ้างแรงงานผ่านระบบ MOUs โดยการนำเข้าแรงงานจากประเทศกัมพูชา เมียนมา ลาว และเวียดนาม นายจ้างต้องแจ้งความประสงค์ว่าต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติกับหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานก่อน ทั้งนี้ จะต้องเป็นนายจ้างในกลุ่มประเภทกิจการที่อนุญาตเท่านั้น และสำหรับแรงงานเวียดนาม จำกัดเฉพาะแรงงานก่อสร้าง และแรงงานประมงเท่านั้น

เมื่อนายจ้างแจ้งความต้องการ และได้รับหนังสืออนุญาตจากกรมการจัดหางานให้จ้าง คนต่างด้าวได้ นายจ้างสามารถดำเนินการนำเข้าแรงงานเอง โดยวางเงินหลักประกันไว้กับกรมการจัดหางาน 1,000 บาทต่อแรงงาน 1 คน หรือมอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงาน เป็นผู้นำเข้าแรงงานแทนก็ได้โดยจะต้องทำสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานระหว่างผู้รับอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานกับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของแรงงานข้ามชาติ โดยเป็นกระบวนการทางเอกสารที่ยื่นผ่านกรมการจัดหางาน เพื่อส่งไปยังประเทศปลายทาง ให้ดำเนินการคัดเลือกแรงงานที่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และจัดทำเอกสารการจ้างงานให้ถูกต้อง สัญญาจ้างจะต้องทำเป็นภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางเป็นอย่างน้อย ซึ่งแรงงานจะต้องผ่านการอบรม และได้รับสัญญาจ้างก่อนการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

การเดินทางผ่านเข้ามาในประเทศไทย แรงงานกัมพูชา ลาว และเวียดนาม จะต้องตรวจลงตราประเภท Non-Immigrant รหัส L-A จากสถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศต้นทางก่อน แล้วจึงเดินทางเข้ามาทางด่านที่นายจ้างกำหนดแจ้งไว้ เพื่อขออนุญาตเข้าประเทศจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของไทย สำหรับแรงงานเมียนมาจะต้องเดินทางเข้ามาทางด่านที่นายจ้างกำหนดแจ้งไว้ก่อน แล้วจึงรับการตรวจลงตราประเภท Non-Immigrant รหัส L-A และอนุญาตให้เข้าเมืองจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของไทย เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย สำหรับแรงงานกัมพูชา เมียนมาและลาว ต้องรับการอบรมที่ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างของกรมการจัดหางานก่อน ส่วนแรงงานเวียดนาม ให้รับการอบรมเมื่อเดินทางมารับใบอนุญาตทำงาน

การขอใบอนุญาตทำงาน นายจ้างสามารถยื่นขอแทนแรงงานได้ ก่อนแรงงานเดินทางเข้ามายังประเทศไทย หรือให้แรงงานเข้ามาในประเทศไทยแล้วขอด้วยตนเอง โดยยื่นขอที่หน่วยงานของกรมการจัดหางานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว จึงจะเริ่มทำงานได้ ในระหว่างทำงาน แรงงานจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานไทย

- กรณีเกิดข้อพิพาท แรงงานสามารถร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

- กรณีที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน แรงงานสามารถร้องทุกข์กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และขอเปลี่ยนนายจ้างกับกรมการจัดหางานได้
- กรณีแรงงานบาดเจ็บ ป่วย หรือเสียชีวิต นายจ้างต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบ ส่วนสิทธิต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดใน MOU แต่ละฉบับ รวมถึงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมของไทย

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน 2 ปี สามารถขยายระยะเวลาต่อไปได้อีก 2 ปี หากประสงค์กลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องเว้นวรรคการทำงาน โดยอยู่อาศัยในประเทศต้นทางเป็นเวลา 30 วันก่อน จึงจะสามารถเดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยได้

การเดินทางกลับประเทศของแรงงานกัมพูชา ลาว และเวียดนาม ที่ครบกำหนดสัญญาจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ใช่เหตุมาจากแรงงาน ข้อตกลงฯ (MOUs) กำหนดให้เป็นภาระรับผิดชอบของนายจ้าง ส่วน MOU เมียนมาไม่ได้กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงาน กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบส่งแรงงานกลับไปยังประเทศต้นทาง และแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย ทั้งนี้ กระบวนการส่งแรงงานกลับประเทศ กรมการจัดหางาน กำหนดให้แรงงานสัญชาติกัมพูชา เมียนมา และลาว ตรวจสอบสิทธิประโยชน์ และเดินทางผ่านศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

3) การตรวจลงตรา การขออนุญาตเข้าเมือง และการขออยู่อาศัยในประเทศไทย

การตรวจลงตรา การขออนุญาตเข้าเมือง และการขออยู่อาศัยในประเทศไทย สำหรับแรงงานที่นำเข้าผ่านระบบ MOUs กับแรงงานที่ผ่านการตรวจสัญชาติจะมีความแตกต่างกันสามารถเปรียบเทียบได้ ตามตารางด้านล่าง ดังนี้

ประเภท	การตรวจลงตรา	การขออนุญาตเข้าเมือง	การขออนุญาตอยู่อาศัย	เอกสารประจำตัว
MOU : กัมพูชา ลาว และเวียดนาม	ที่สถานเอกอัคราชทูตไทยในประเทศต้นทาง	ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่นายจ้างแจ้ง	ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่นายจ้างแจ้ง	หนังสือเดินทางถาวร
MOU : เมียนมา	ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่นายจ้างแจ้ง	ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่นายจ้างแจ้ง	ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่นายจ้างแจ้ง	- หนังสือเดินทางถาวร - หนังสือยืนยันการจ้าง
ตรวจสัญชาติในประเทศไทย	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด	เอกสารประจำตัวชั่วคราว
ตรวจสัญชาติที่ประเทศต้นทาง	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด	ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่นายจ้างแจ้ง	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด	- หนังสือเดินทางถาวร/ชั่วคราว -หนังสือรับรองการเดินทางของกระทรวงแรงงาน

ผังกระบวนการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOUs

*สจจ. หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัด และ สจก. หมายถึง สำนักงานจัดหางานเขตกรุงเทพฯ

**ฝ่ายกัมพูชา คือ กระทรวงแรงงานและการฝึกอบรมวิชาชีพแห่งราชาอาณาจักรกัมพูชา
ฝ่ายลาว คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานแห่งสาธาณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ฝ่ายเมียนมา คือ กระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา
ฝ่ายเวียดนาม คือ กรมแรงงานเวียดนามในต่างแดน (DOLAB)

หมายเหตุ คนต่างด้าวที่ทำงานในกิจการรับใช้ในบ้าน ประมง เกษตร และปศุสัตว์ ไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ ต้องเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ 1,600 บาท/คน/ปี

3.5 คุณสมบัติของแรงงานข้ามชาติ

1) มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขออนุญาต
2) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
3) ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการ อันเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง และโรคซิฟิลิสในระยะที่ 3
4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาตทำงาน
5) ไม่เคยได้รับโทษตามมาตรา 101 เว้นแต่ได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตทำงาน (มาตรา 64/1 การบริหารการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560)

3.6 การร้องทุกข์

กรณีที่แรงงานประสบปัญหา และประสงค์ร้องทุกข์ แรงงานควรมีเอกสาร พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องและแสดงถึงการถูกละเมิดหรือไม่ได้รับสิทธิ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถวินิจฉัยและดำเนินการตามกฎหมายได้ ซึ่งบทลงโทษมีทั้งโทษทางอาญา ที่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายต้องถูกจำคุก หรือโทษทางแพ่ง ที่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายต้องถูกปรับและนำทรัพย์สินคืนแก่ผู้เสียหาย และโทษทางปกครอง ที่นายทะเบียนสามารถสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้

การร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ มี 3 ช่องทาง คือ

(1) การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง กรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติ ทำงานตามที่ขอมีอนุญาตทำงาน หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือ เพิกถอนใบอนุญาตทำงาน แรงงานข้ามชาติ หรือผู้ที่ขอใบอนุญาตทำงานแทนแรงงานข้ามชาติ สามารถอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ ภายใน 30 วัน หลังได้รับแจ้งคำสั่ง

(2) การร้องทุกข์ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมการจัดหางาน กรณีนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือผู้ใด กระทำผิดต่อพระราชกำหนดนี้ อาทิ นายจ้างทำผิดเงื่อนไขสัญญาจ้าง หรือฝ่าฝืนกฎหมาย แรงงานต้องการนายจ้าง/สถานที่ทำงาน นายจ้างไม่ส่งกลับแรงงานไปยังประเทศต้นทาง เป็นต้น

(3) การแจ้งความดำเนินคดีกับพนักงานตำรวจ กรณีที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือผู้ใด กระทำผิดต่อพระราชกำหนดนี้ อันมีผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างและมีบทลงโทษทางอาญา เช่น ยึดใบอนุญาตทำงาน มีการเรียกหรือรับเงินจากแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

3.7 มาตรการคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชกำหนดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560

มาตรการคุ้มครอง	บทลงโทษ
1. นายจ้าง ต้องนำแรงงานเข้ามาทำงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ มอบหมายให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานเป็นผู้ดำเนินการแทน เท่านั้น	- ปรับไม่เกิน 100,000 บาท
2. ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดนำคนต่างด้าวไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่รับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรง หรือนำคนต่างด้าวไปทำงานโดยตนเป็นผู้รับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรง	- จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
3. ห้ามนายจ้างหรือ ผู้รับอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงาน เรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากแรงงานข้ามชาติโดยเด็ดขาด	- กรณีนายจ้าง จำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท/คน หรือทั้งจำทั้งปรับ - กรณีนายจ้าง จำคุกไม่เกิน 6 เดือนและปรับสองเท่าของเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินที่เรียกหรือรับไว้จากคนต่างด้าวหรือหักไว้เกินกว่าอัตราที่กำหนด และให้ศาลสั่งให้นายจ้างนั้นคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บโดยไม่ชอบให้แก่คนต่างด้าว - ผู้ได้รับอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปีและปรับ 2 เท่าของเงิน หรือมูลค่าทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้างหรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้ศาลสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างดังกล่าวซึ่งกระทำความผิดคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บโดยไม่ชอบให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าว แล้วแต่กรณี
4. การประกอบธุรกิจนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน เป็น “ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” ก่อน	- จำคุกตั้งแต่ 1 – 3 ปี หรือปรับ 200,000 – 600,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

5. ผู้จัดการ/ลูกจ้างของบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ต้องจดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน	ปรับไม่เกิน 20,000 บาท
6. ห้ามผู้ใดหลอกลวงผู้อื่น หรือสนับสนุนการหลอกลวง ว่าสามารถนำแรงงานข้ามชาติมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติให้กับนายจ้าง โดยหลอกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ การเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูญเสียไป สามารถให้พนักงานอัยการฟ้องรวมไปกับคดีอาญาได้	- ผู้หลอกลวง จำคุกตั้งแต่ 3 – 10 ปี ปรับตั้งแต่ 600,000 – 1,000,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ - ผู้สนับสนุน จำคุกตั้งแต่ 1-3 ปี หรือ ปรับตั้งแต่ 200,000 – 600,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
7. ห้ามยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าว	- จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับตั้งแต่ 10,000 - 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
8. ให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งนายทะเบียน กรณีที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือ เลิกจ้างแรงงานข้ามชาติ	- ปรับไม่เกิน 100,000 บาท/คน
9. ให้นายจ้าง หรือ ผู้รับอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงาน มีหน้าที่ส่งแรงงานกลับประเทศต้นทาง เมื่อสิ้นสุดการทำงาน และแจ้งให้กรมฯ ทราบ เมื่อมีการส่งกลับแล้ว	- นายจ้างหรือผู้อนุญาตนำเข้าไม่ส่งหลักฐานว่าส่งกลับแล้ว ปรับวันละ 1,00 บาทต่อลูกจ้างหนึ่ง ไม่เกิน 20,000 บาท/คน - นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตฯ ไม่ส่งแรงงานกลับประเทศต้นทาง ปรับไม่เกิน 100,000 บาท/คน
10. ให้แรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างรายใหม่ได้ หากแรงงานถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร หรือนายจ้าง ฝ่าฝืนสัญญาหรือกฎหมาย	
11. การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานตาม พระราชกำหนดฯ ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน สามารถใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้	

3.8 มาตรการลงโทษตามพระราชกำหนดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560

มาตรการกำกับ	บทลงโทษ
1. แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานที่รัฐมนตรีมีประกาศห้ามไว้	- ปรับตั้งแต่ 5,000 – 50,000 บาท หากยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในระยะเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด แต่ไม่ช้ากว่า 30 วัน พนักงานสอบสวนสามารถเปรียบเทียบปรับได้ ส่วนคดีอาญา ถือว่าเลิกกัน ยกเว้น กรณีแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ไม่มีความผิด ตามมาตรานี้
2. ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานในงานที่ห้ามไว้แล้ว และห้ามรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน	- ปรับตั้งแต่ 10,000 – 100,000/คน ถ้ากระทำผิดซ้ำอีกมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับตั้งแต่ 50,000-200,000 บาท/คน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลา 3 ปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ
3. นายจ้างจะต้องทำการแจ้งรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานกับตนเอง หรือแจ้งออกเมื่อแรงงานข้ามชาติได้ออกจากงานแล้ว และแรงงานข้ามชาติจะต้องแจ้งเข้าทำงานกับนายจ้างหรือแจ้งออกเมื่อไม่ได้ทำงานกับนายจ้างเดิมแล้วต่อนายทะเบียน	- ปรับไม่เกิน 20,000 บาท
4. แรงงานข้ามชาติต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจากนายทะเบียนก่อน และจำเป็นต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาเป็นการชั่วคราว จึงจะทำงานได้ เว้นแต่งานเร่งด่วนไม่เกิน 15 วัน ไม่ต้องขออนุญาตทำงาน แต่ให้แจ้งนายทะเบียน	- แรงงานที่เข้ามาทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ไม่มีหนังสือแจ้งนายทะเบียน ปรับไม่เกิน 50,000 บาท
5. แรงงานข้ามชาติผู้มีใบอนุญาตทำงานต้องสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ	ปรับไม่เกิน 5,000 บาท

6. คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองมาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือ ผู้เดินทางผ่าน หรือมีลักษณะต้องห้าม ไม่สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้	- มีความผิดในข้อหาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ปรับตั้งแต่ 5,000 – 50,000 บาท
7. ห้ามไม่ให้อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ตอบรับการแจ้งภายในกำหนดระยะเวลาตามที่อธิบดีกำหนดไว้โดยไม่มีเหตุอันสมควร	- โทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท
8. นายทะเบียนมีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติในกรณีแรงงานข้ามชาตินั้นนั้นฝ่าฝืนพระราชกำหนดฯ หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต	

บทที่ 4
การประกันสุขภาพและประกันสังคม สำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยมีนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอย่างเป็นระบบ ประกันสุขภาพมีโมเดลเหมือนหลักประกันทั่วไปคือ ต้องการลดภาระงบประมาณการรักษาพยาบาลแก่แรงงานข้ามชาติ ด้วยการให้แรงงานเป็นหนึ่งใน ผู้ร่วมจ่ายค่าประกันนั้น เพื่อให้แรงงานข้ามชาติทุกกลุ่มเข้าถึงหลักประกันสุขภาพโดยไม่จำกัดเรื่องสถานะบุคคลตามกฎหมาย

4.1 การประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ

1) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลไทยมีนโยบายในการให้การดูแลทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม โดยให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลัก แต่แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง ขยายกลุ่มเป้าหมายมาสู่แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ รวมถึงครอบครัวและผู้ติดตามการขยายชุดสิทธิประโยชน์ในการให้บริการโดยซื้อบัตรประกันสุขภาพ แต่ปรากฏว่าแรงงานข้ามชาติไม่สมัครใจในการซื้อบัตรประกันสุขภาพ ในขณะที่หน่วยบริการด้านสุขภาพต้องแบกรับค่าใช้จ่ายจากการให้บริการแก่ผู้ป่วยแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีหลักประกันสุขภาพใด ๆ และไม่สามารถเก็บเงินจากผู้ป่วยได้ ต่อมา มีการกำหนดเป็นนโยบายในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติทุกคนต้องมีหลักประกันสุขภาพ ต้องผ่านการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ส่วนการบริการด้านการรักษาพยาบาล การบริการสร้างเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรคและการเฝ้าระวังโรค กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศแนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ โดยมีกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ[7]

(1) แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามที่อยู่ในประเทศไทยทุกคน ต้องมีหลักประกันสุขภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง และต้องผ่านการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพ ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(2) คนต่างด้าวทุกคนต้องมีหลักประกันสุขภาพ และคนต่างด้าวที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคมทุกคน (ยกเว้นกลุ่มชาติตะวันตก) ต้องผ่านการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

[7] แนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

(3) แรงงานต่างด้าวที่อยู่ระหว่างรอสิทธิประกันสังคมทุกคน ต้องผ่านการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดแนวทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ได้มอบภารกิจให้ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ โดยมีกิจกรรมสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย

(3.1) การตรวจสุขภาพประจำปี

(3.2) บริการด้านการรักษาพยาบาล

(3.3) บริการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค

(3.4) การเฝ้าระวังโรค

ดังนั้น คนที่จะต้องซื้อประกันสุขภาพจึงมี 3 ประเภท คือ 1) แรงงานข้ามชาติที่ยังส่งเงินสมทบไม่ครบ 3 เดือน ตามเงื่อนไขที่จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากระบบประกันสังคม โดยแรงงานข้ามชาติที่รอสิทธิรักษาพยาบาลของประกันสังคมจะต้องซื้อประกันสุขภาพ 3 เดือน 2) ผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ และ 3) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับต้องทำประกันสังคม ซึ่งกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้แก่[8]

(1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา

(2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

(3) ลูกจ้างของสภากาชาดไทย

(4) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

(5) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(6) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

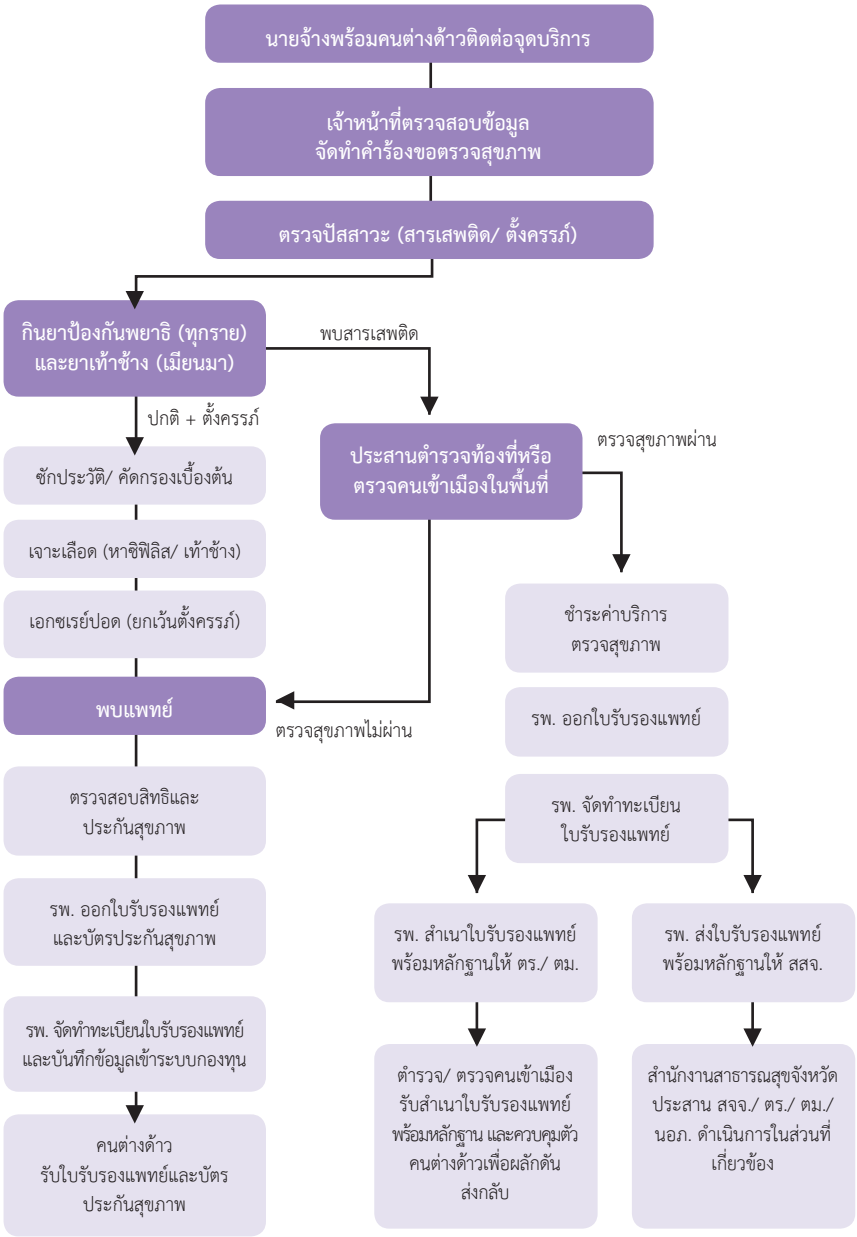
(7) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

(8) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจ ร่วมอยู่ด้วย

(9) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่หรือการค้าแผงลอย

[8] พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ.2560

ขั้นตอนการบริการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



2) สิทธิประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว[9]

การตรวจรักษาโรคและฟื้นฟูสภาพทั่วไป

- การตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา และฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์ จนสิ้นสุด การรักษา รวมแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลปะ
- การถอนฟัน (รวมถึงการผ่าหรือถอนฟันคุด) การอุดฟัน การขูดหินปูน
- บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ
- การให้วัคซีนขั้นพื้นฐาน (ในเด็ก 0 - 15 ปี)
- ยาและเวชภัณฑ์ตามบัญชียาหลักแห่งชาติ
- การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล

การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง

การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูงตามเงื่อนไขค่าใช้จ่ายที่คณะทำงานประกันสุขภาพ ตรวจสุขภาพ และรักษาพยาบาลแรงงานต่างด้าวส่วนกลางกำหนด

กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน

กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉินสามารถใช้บริการในสถานพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกันตน โดยทั้งนี้จังหวัด/กรมการแพทย์ อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล

กรณีที่สถานพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนประกันตนไว้ส่งต่อผู้ป่วย (แรงงาน ต่างด้าว) ไปยังสถานพยาบาลแห่งอื่นเพื่อการรักษาพยาบาล จะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์ และระบบการประกันสุขภาพ กรณีส่งผู้ป่วยออกนอกเขตพื้นที่จัดหวัด สถานพยาบาลต้องทำหนังสือขออนุญาต พร้อมแนบรูปถ่ายแรงงาน 2 ใบ ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่กรมการแพทย์กำหนด

การย้ายสถานพยาบาล

กรณีคนต่างด้าวย้ายที่อยู่ข้ามเขตจังหวัดให้นายจ้าง/คนต่างด้าวแจ้งย้ายออกที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/หน่วยบริการ/สถานพยาบาล/โรงพยาบาลที่ลงทะเบียนประกันสุขภาพไว้ โดยจะเก็บบัตรประกันสุขภาพคนต่างด้าวไว้แล้วทำหนังสือแจ้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/หน่วยบริการ/สถานพยาบาล/โรงพยาบาลแห่งใหม่ที่คนต่างด้าวย้ายไปประกันตน พร้อมดำเนินการโอนเงินในส่วนของการประกันสุขภาพให้กับสานักงานสาธารณสุขจังหวัด/กรมการแพทย์ ที่รับช่วงประกันสุขภาพต่อไป ตามสัดส่วนเวลาที่เหลืออยู่ ทั้งนี้ สิทธิในการรักษาพยาบาลขณะยังไม่มีการโอนเงินให้ใช้สิทธิที่สถานพยาบาลแห่งเดิมไปก่อน

[9] ศูนย์ประกันสุขภาพ โรงพยาบาลราชวิถี

การให้ยาต้านไวรัสเอดส์

การควบคุมป้องกันโรค-เฝ้าระวังโรคในแรงงานต่างด้าว การตรวจสุขภาพมีการตรวจเฝ้าระวังโรคที่สำคัญและประเมินผลการตรวจสุขภาพ

- วัณโรคระยะติดต่อ
- โรคเรื้อนในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- โรคซิฟิลิสในระยะที่ 3
- การติดสารเสพติดให้โทษ
- พิษสุราเรื้อรัง
- โรคจิต จิตฟั่นเฟือน หรือปัญญาอ่อน

3) สิทธิประโยชน์ด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันควบคุมโรค[10]

- การจัดให้มีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพประจำตัวในการดูแลสุขภาพแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบัตรสุขภาพเด็กและสิทธิประโยชน์สำหรับการดูแลตามกลุ่มวัย
- การตรวจและดูแลเพื่อส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ และดูแลหลังคลอด
- การตรวจสุขภาพกลุ่มเสี่ยง
- การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ กรณีเพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากแม่สู่ลูก
- การวางแผนครอบครัว
- การเยี่ยมบ้าน (home visit) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (home health care)
- การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการในระดับบุคคลและครอบครัว ผ่านสื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ ฯลฯ
- การให้คำปรึกษา (counseling) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ
- การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก ได้แก่ การตรวจสุขภาพช่องปาก แนะนำด้านทันตสุขภาพ การให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ
- การควบคุมป้องกันโรค สิทธิประโยชน์ด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันควบคุมโรค

[10] สำนักงานสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

4) สิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ที่ไม่คุ้มครอง

- โรคจิต
- การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
- ผู้ประสบภัยจากรถ ที่สามารถใช้สิทธิตาม พรบ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ
- การรักษาภาวะมีบุตรยาก การผสมเทียม การเปลี่ยนเพศ
- การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- การตรวจ วินิจฉัย และรักษาใดๆ ที่เกินความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกิน 180 วัน ยกเว้น หากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อ เนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อนหรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
- การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยการล้างไต การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม
- การเปลี่ยนอวัยวะ การทำฟันปลอม

5) ค่าบริการประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตาม

(1.) แรงงานข้ามชาติ และผู้ติดตามที่อยู่ในประเทศไทย คุ้มครอง 1 ปี ราคา 2,100 บาท (ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ 1,600 บาท)

(2.) แรงงานข้ามชาติ และผู้ติดตามที่อยู่ในประเทศไทย คุ้มครอง 6 เดือน ราคา 1,400 บาท (ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ 900 บาท)

(3.) แรงงานข้ามชาติ และผู้ติดตามที่อยู่ในประเทศไทย คุ้มครอง 3 เดือน ราคา 1,000 บาท (ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ 500 บาท)

(4.) เด็กอายุไม่เกิน 7 ปี คุ้มครอง 1 ปี ราคา 365 บาท (ไม่มีค่าตรวจสุขภาพ)

4.2 การประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ

1) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มุ่งเน้นที่จะให้แรงงานข้ามชาติที่พิสูจน์สัญชาติและได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือที่นำเข้าจากประเทศต้นทางและมีหนังสือเดินทางกำหนดไว้ว่าให้แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคม นอกจากนี้ ให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมาที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี และเป็นลูกจ้างของนายจ้างให้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม และขึ้นทะเบียนลูกจ้างของนายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน โดยใช้เอกสารบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ออกให้โดยกรมการปกครองเป็นหลักฐานในการขึ้นทะเบียน[11] อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

โดยมีการสมทบในรูปแบบเดียวกันกับการประกันสังคมของแรงงานไทย กล่าวคือ มีการจ่ายเงินสมทบจาก 3 ส่วนคือ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง

นับตั้งแต่มีข้อบังคับให้แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีจำนวนค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับกลุ่มประกันสุขภาพภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาเมื่อมีแรงงานเข้าสู่ระบบพิสูจน์สัญชาติมากขึ้น แต่พบว่ามีนายจ้างจำนวนมากไม่ยื่นเรื่องลูกจ้างข้ามชาติต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายสมทบ อีกทั้งแรงงานเองรู้สึกว่าต้องจ่ายเงินสมทบจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาแรงงานข้ามชาติไม่มีประกันสุขภาพใด ๆ

นอกจากนี้ ยังมีแรงงานในกิจการเสี่ยงที่ใช้แรงงานเข้มข้น สำหรับแรงงานในกลุ่มที่ไม่เข้าข่ายประเภทอาชีพที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ เช่น ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีลักษณะงานที่เป็นกิจการนอกเหนือกิจการดังกล่าวรวมอยู่ด้วย ให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพรายปีเช่นเดิม

2) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างนั้น เพื่อช่วยเหลือให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลใกล้ชิดมิให้ได้รับความเดือดร้อน จากกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อรับผิดชอบช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง

[11] ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560

การประกันสังคมใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีลูกจ้างในกิจการบางประเภทที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล

บุคคลผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมจะต้องเป็นผู้ประกันตน กล่าวคือ เป็นผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ให้นายจ้างแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมและส่งเงินสมทบการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วเมื่อมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นยังเป็นผู้ประกันตนต่อไป[12] ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น ตายหรือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนเวลาที่จะก่อให้ เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือน นับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2.2 การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

หากผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง หากถ้าผู้ประกันตนนั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 6 เดือนนับแต่ วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน และให้ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หากผู้ประกันตนไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าวต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบตามมาตรา 39[13] ซึ่งความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรานี้ จะสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก

(3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

(4) ไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน จะสิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ

(5) ภายในระยะเวลา 12 เดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน ซึ่งจะสิ้นสุดลงในเดือน ที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน

[12] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 33 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537
[13] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามข้อ (3) ข้อ (4) และ ข้อ (5) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน การนับระยะเวลาเพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนดังกล่าว ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และหรือมาตรา 39 ทุกช่วงเข้าด้วยกันกฎหมายเปิดโอกาสให้บุคคลที่มิใช่ลูกจ้างสามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายนี้ได้

3) หน้าที่ของนายจ้าง

(1) นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป มีหน้าที่ต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันสังคม

(2) นายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนต้องหักค่าจ้างลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างเริ่มมีผลตามกฎหมาย นายจ้างนั้นหมายความรวมถึงผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานด้วย

(3) ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

4) เงินสมทบ

4.1 ผู้ประกันตนตามมาตรา 33

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนี้

- กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
- กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ ให้รัฐบาล ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและลูกจ้างให้ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
- สงเคราะห์กรณีว่างงาน ให้รัฐบาลส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

4.2 ผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลส่งเงินสมทบ 1 เท่า และผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องส่งเงินสมทบตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

5) สิทธิของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน และเลือกสถานพยาบาลที่จะเข้ารับการรักษาเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะสามารถเข้ารับการรักษาจากสถานพยาบาลดังกล่าวหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยนอก หรือผู้ป่วยในไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น เว้นแต่ประสงค์สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพิเศษ แพทย์พิเศษหรือค่าโทรศัพท์เหล่านี้ต้องจ่ายเพิ่มเอง รวมถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ด้วยเหตุหรือกลุ่มโรคและบริการที่ไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ผู้มีสิทธิต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์

การรักษา

เจ็บป่วยทั่วไป	รพ. ตามบัตร รับรองสิทธิ	ไม่เสียค่าใช้จ่าย (ยกเว้น 14 โรค)
ฉุกเฉิน	รพ. ตามบัตรรับรองสิทธิ (หรือรพ. ใกล้ที่สุด)	สำรองจ่ายก่อนนำหลักฐานมาเบิกตามอัตราที่กำหนด
อุบัติเหตุ	รพ. ตามบัตรรับรองสิทธิ (หรือรพ. ใกล้ที่สุด)	สำรองจ่ายก่อนนำหลักฐานมาเบิกตามอัตราที่กำหนด หรือ รพ. ตั้งเบิก

การบริการทางการแพทย์[14]

6) สิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนในแต่ละกรณี

สำนักงานประกันสังคม มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิต อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งสิทธิต่างๆ ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิในแต่ละกรณี ได้แก่

6.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

(1) สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลประกันสังคมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

(2) หากเป็นกรณีฉุกเฉิน ไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาลประกันสังคมได้ ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาได้ที่โรงพยาบาลใดก็ได้ที่อยู่ใกล้ที่สุด และควรให้ญาติหรือผู้เกี่ยวข้องแจ้งสำนักงานประกันสังคมในท้องที่ที่เกิดเหตุทราบทันที

[14] ข้อมูลภาพจาก สำนักงานประกันสังคม http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?cat=868&id=3628

6.2 กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

(1) สถานพยาบาลของรัฐ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น สถานพยาบาลเอกชนผู้ป่วยนอก ค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

(2) กรณีทุพพลภาพรุนแรงเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็น รายเดือนตลอดชีวิต

(3) กรณีทุพพลภาพไม่รุนแรง ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามประกาศฯ กำหนด

(4) ได้รับค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพทางร่างกาย จิตใจ ตามประกาศฯ กำหนด

6.3 กรณีเสียชีวิต ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

(1) ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท ผู้จัดการศพ คือ
   (ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพ
   (ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
   (ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) ทายาทของผู้เสียชีวิตจะได้รับเงินสงเคราะห์ ดังนี้
   (ก) กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 2 เดือน
   (ข) กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์ เป็นเงินจำนวนเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน

6.4 กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ ผู้ประกันตนหญิง

(1) ได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาท ต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง

(2) ผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

(3) สำหรับการใช้สิทธิบุตรคนที่ 3 จะได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายครั้งละ 13,000 บาท แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

(4) กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่จำกัดจำนวนบุตร และไม่จำกัดจำนวนครั้ง

(5) กรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงใดโดยเปิดเผยให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงนั้นด้วย

6.5 กรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

(1) ต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

(2) บุตรอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน

(3) ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคน

6.6 กรณีชราภาพ ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

(1) เงินบำนาญชราภาพ

(ก) กรณีจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ เป็นรายเดือนใน อัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

(ข) กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้เพิ่มอัตราบำนาญชราภาพตามข้อ (ก) อีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะ เวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

(2) เงินบำเหน็จชราภาพ

(ก) กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ

(ข) กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 180 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(ค) กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน (5 ปี) นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

(3) กรณีผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ผู้ประกันตนซึ่งมีสัญชาติของประเทศที่ได้ทำความตกลงด้านการประกันสังคมกรณีชราภาพกับประเทศไทยไม่ว่าจะมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์หรือไม่ เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบ 180 เดือน (15 ปี) หรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทย ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ[15]

[15] กฎกระทรวงการจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย พ.ศ. 2560

6.7 กรณีว่างงาน ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

(1) ผู้ประกันตนที่ว่างงานที่มีระยะเวลาการว่างงานตั้งแต่ 8 วันขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (เว็บไซต์ https://empui.doe.go.th) ของสำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนับแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน

(2) ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี มีดังนี้
- ทุจริตต่อหน้าที่กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา
- ต้องมิใช่ผู้มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

(3) เงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ดังนี้

(ก) **กรณีถูกเลิกจ้าง** ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

(ข) **กรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลา** ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

(ค) **ในกรณียื่นคำขอรับเงินทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง หรือเหตุถูกเลิกจ้างและลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างเกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน** ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนทุกครั้ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน แต่ในกรณียื่นขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง เกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนรวมกันไม่เกิน 90 วัน

7) บทลงโทษ

(1) หากนายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันสังคม ต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลา หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนด เวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(2) หากนายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันสังคม หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมโดยเจตนากรอกข้อความเป็นเท็จในแบบรายการ หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(3) นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบจำนวน ภายในเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ เงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่าย[16]

8) การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ทดแทนและการอุทธรณ์

กรณีผู้ประกันตนต่างชาติขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนต่างๆ ให้ใช้สำเนาบัตรประกันสังคมและสำเนาหนังสือเดินทาง (passport) หรือสำเนาหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคลที่ทางราชการออกให้ เอกสารประกอบการยื่นคำขอที่เป็นสำเนาให้รับรองความถูกต้องของสำเนาทุกฉบับ และแสดงเอกสารที่เป็นต้นฉบับเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบ กรณีเอกสารหลักฐานสำคัญต่อการพิจารณาเป็นภาษาต่างประเทศให้จัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยและรับรองความถูกต้องให้ครบถ้วน

ขั้นตอนการพิจารณาคำขอรับประโยชน์ทดแทน

(1) ผู้ประกันตนต้องกรอกแบบตามแบบของสำนักงานประกันสังคม พร้อมลงลายมือชื่อและนำมายื่นที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและสาขา หรือยื่นขอรับทางไปรษณีย์โดยมีหลักฐานครบถ้วน

(2) ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทน ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 2 ปีนับแต่วันที่มีสิทธิ

(3) ในกรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนเกินระยะเวลาที่กำหนด ผู้ยื่นคำขอต้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจยื่นภายในกำหนดเวลาดังกล่าว หากเลขาธิการเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นเพียงพอให้รับคำขอนั้นไว้พิจารณา

(4) เจ้าหน้าที่ตรวจหลักฐานและพิจารณาอนุมัติ

(5) สำนักงานประกันสังคมมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณา

(6) พิจารณาสั่งจ่ายโดยโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน

(7) นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการ หรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการ ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

(8) การยื่นอุทธรณ์ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่เป็นที่ตั้งกิจการของนายจ้าง สถานที่ทำงานหรือภูมิลำเนาของผู้ประกันตน หรือภูมิลำเนาของผู้มีสิทธิอุทธรณ์อื่น แล้วแต่กรณี

[16] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 49

(9) ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ซึ่งต้องแจ้งคำวินิจฉัยนั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ และหากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจกฎหมายให้สิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในเวลา 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย หากไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานในเวลาดังกล่าวให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

(10) การยื่นอุทธรณ์นี้ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีคำขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ด้วย

แบบการอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือและอย่างน้อยต้องระบุ[17]

(1) วัน เดือน ปี

(2) ชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

(3) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนายจ้างหรือผู้ประกันตนสำหรับกรณีที่ผู้อุทธรณ์มิใช่นายจ้างหรือผู้ประกันตน

(4) สถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกันตน

(5) คำสั่งอันเป็นเหตุให้อุทธรณ์ พร้อมทั้งข้อเท็จจริง เหตุผล หรือข้อโต้แย้งที่ยกขึ้นอ้างอิงในคำอุทธรณ์โดยชัดแจ้ง

(6) ความประสงค์หรือคำขอของผู้อุทธรณ์

(7) ลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์

(8) ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ประสงค์จะยื่นเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ยื่นพร้อมคำอุทธรณ์

[17] กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2550

บทที่ 5
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

5.1 หลักการและเหตุผล

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะพิเศษต่างไปจากกฎหมายอื่นทั่วไป กล่าวคือ เป็นกฎหมายกึ่งมหาชน ที่มีความผสมผสานกันระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน หรือเรียกว่า เป็นกฎหมายกึ่งมหาชนที่จำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาหรือหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่ได้ยกเลิกหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หากแต่จำกัดเสรีภาพดังกล่าวให้แคบลงเท่านั้น กล่าวคือ นายจ้างลูกจ้างยังคงมีเสรีภาพเต็มที่ในการทำสัญญาตราบเท่าที่สัญญานั้นไม่ขัดต่อบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงในสัญญาจ้างใด ๆ มีมาตรฐานต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ย่อมเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ หากข้อตกลงในสัญญานั้นดีกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ข้อตกลงในสัญญานั้นก็ใช้บังคับได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นข้อกำหนดสิทธิและหน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้แรงงานทุกคนได้รับการดูแลคุ้มครองโดยไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ การนับถือศาสนา หรือสถานะอื่นใด รวมทั้งมีบทบัญญัติควบคุมการจ้างงานและมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งไทยและอนุสัญญา ILO ได้ให้การรับรองไว้ โดยให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน ทุกคนไม่ว่าจะมีสัญชาติหรือสถานะใด แม้ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องก็มีสิทธิในการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

สาระน่ารู้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยใช้บังคับ แก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด แม้ลูกจ้างนั้นจะเข้าเมืองโดยไม่ถูกกฎหมาย

5.2 ขอบเขตพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากกรณีดังกล่าวข้างต้นจะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

5.3 นิยามสำคัญที่ควรรู้[18]

นายจ้าง

หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง

หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ว่าจ้าง

หมายความว่า ซึ่งว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ทำงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

ผู้รับเหมาชั้นต้น

หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

ผู้รับเหมาช่วง

หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาชั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาชั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

สัญญาจ้าง

หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

วันทำงาน

หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

วันหยุด

หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

วันลา

หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

[18] ควรศึกษาเพิ่มเติมจากมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อความเข้าใจของผู้ทำหน้าที่ล่ามแปลภาษา

ค่าจ้าง

หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ค่าจ้างในวันทำงาน

หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

การทำงานล่วงเวลา

หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลา

หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด

หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย

หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชยพิเศษ

หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

พนักงานตรวจแรงงาน

หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ หากมีข้อสงสัยขอให้สอบถามพนักงานตรวจแรงงาน เท่านั้น

สาระน่ารู้

ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ตัวเงินไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น ห้องพัก รถประจำตำแหน่ง ชุดยูนิฟอร์ม ประกันภัย อุปกรณ์ป้องกันภัย รองเท้า ถุงมือ เป็นต้น

5.4 สิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง

เวลาทำงานปกติ

1. สำหรับงานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 4.8 ชม./สัปดาห์
2. สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชม./วัน และไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์ ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

เวลาพัก

1. ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกัน พักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน
2. งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ ทั้งนี้
3. นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักกรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน
4. กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อน เริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

วันหยุด

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน
2. สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน
3. ให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติและพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานบริการ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่น ชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้แล้วแต่กรณี
4. วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

1. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป
2. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือ สภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน
3. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์

วันลา

1. วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย
2. วันลากิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
3. วันลาทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง
4. วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด

ค่าตอบแทนในการทำงาน

1. ค่าจ้าง
   - 1.1 จ่ายเป็นเงินเท่านั้น
   - 1.2 จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
   - 1.3 ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 8 ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน 8 ชม.ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย
2. ค่าจ้างในวันหยุด
   - 2.1 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
   - 2.2 ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์
3. ค่าจ้างในวันลา
   - 3.1 จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี
   - 3.2 จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน
   - 3.3 จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์

4. ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน
ให้จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

5. ค่าทำงานในวันหยุด

5.1 สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

5.2 สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดจ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

6. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

6.1 จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

6.2 ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด

7. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง หรือทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ หรืองานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ นายจ้างอาจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ก็ได้

8. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

8.1 ให้จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะ คุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน โดยจ่ายเป็นเงินตราไทย ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน

8.2 กรณีเลิกจ้างให้จ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง

8.3 กรณีนายจ้างเลิกจ้างมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

8.4 กรณีลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือนายจ้างเลิกจ้าง ให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

9. การหักค่าตอบแทนในการทำงานจะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ ยกเว้น

9.1 ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติ

9.2 ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

9.3 ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

9.4 เป็นเงินประกันหรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

9.5 เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

ทั้งนี้ การหักตาม 9.2, 9.3, 9.4 และ 9.5 ในแต่ละกรณีต้องไม่เกิน ร้อยละ 10 และหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย **เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง**

การพักงาน

1. นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. ต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อน
3. จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกพักงาน ในระหว่างการพักงานหากผลการสอบสวนเสร็จสิ้นปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่ วันที่ถูกพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วันทำการและต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

1. การบอกเลิกสัญญาจ้าง
   1.1 การจ้างมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า
   1.2 การจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างหรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน ให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง
   1.3 สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา
2. การเลิกจ้าง
   2.1 การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด
   2.2 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

3. ค่าชดเชย

3.1 จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

3.2 ข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชย

3.2.1 กรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือกับลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งต้องเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างโดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ทั้งนี้ งานดังกล่าวนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี

3.2.2 กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

4. ค่าชดเชยพิเศษ

4.1 กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้าย

สถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการน้อยกว่า 30 วันจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างตามผลงานหากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

4.2 กรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะมีการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้างหากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงานกรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติอีกไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปี สำหรับลูกจ้างตามผลงาน ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวรวมกันแล้วจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกิน ค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างตามผลงานกรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบ 1 ปี ถ้าเศษ ของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี

หลักฐานเกี่ยวกับการทำงาน

นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลิกจ้างค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ การร้องทุกข์อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง
2. ทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิดหรืออายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง วันสิ้นสุดของการจ้าง
3. เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน อัตราและจำนวนค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกกันเป็นหลายฉบับก็ได้ ทั้งนี้ หลักฐานการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นถือเป็นเอกสารตามข้อนี้ด้วย

5.5 ข้อสังเกตในการจ้างเด็กทำงาน[19]

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเป็นลูกจ้าง

2. กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

3. ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี ทำงานโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

4. นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด

5. ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี ทำงานในสถานประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการ แปรรูปสัตว์น้ำตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

6. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา

7. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานงานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

8. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานที่เต้นรำ รำวง หรือ รองเง็ง สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน หรือสถานประกอบกิจการที่ประกอบ กิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 หรือสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

[19] ข้อ 1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง
ข้อ 6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45 ถึงมาตรา 60

9. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น

10. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

11. ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

สาระน่ารู้

ห้ามนายจ้างให้เด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เป็นการห้ามโดยเด็ดขาด แม้ว่าลูกจ้างจะยินยอมหรือสมัครใจ นายจ้างก็ไม่สามารถ ให้ลูกจ้างทำงานได้

5.6 ข้อสังเกตในการจ้างหญิงทำงาน

1. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง ที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. ได้ตามที่เห็นสมควรถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น

4. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้

5. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

5.7 การคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกประกาศกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้[20] โดยจะขอกล่าวถึงเฉพาะงานประมงทะเล แรงงานทำงานบ้าน และงานเกษตรกรรม

งานประมงทะเล

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ทั้งประมงอยู่ในน่านน้ำและประมงนอกน่านน้ำไทย เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้ โดยในกฎกระทรวงนี้ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ห้ามจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเรือประมง
2. ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน และจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ
3. ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวน 2 ฉบับตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับ
4. ให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละ 1 ครั้ง นับแต่วันทำสัญญาจ้าง
5. ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง
6. ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด อย่างน้อยต้องมีชื่อตัวและชื่อสกุล ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล อัตราค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อ
7. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอัตรารายเดือนให้ลูกจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ด้วยวิธีการโอนผ่านธนาคาร
8. กรณีเงินส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำให้จ่ายตามที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกิน 3 เดือน ต่อ 1 ครั้ง
9. ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างเว้นแต่เป็นการหักตามที่กฎหมายกำหนด และต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

[20] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22

10. จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
11. จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
12. กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากทำงานให้นายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดระยะเวลาที่ตกค้างในต่างประเทศ
13. ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีเรืออับปาง ลูกจ้างประสบอันตราย บาดเจ็บหรือเสียชีวิต และกรณีที่หน่วยราชการ ได้ดำเนินการส่งลูกจ้างกลับ หน่วยราชการมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่จ่ายไปคืนจากนายจ้าง
14. จัดสวัสดิการ น้ำดื่ม ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยา และจัดให้ลูกจ้างมีความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนทำงาน

งานทำงานบ้าน

มีสาระสำคัญโดยใช้บังคับกับนายจ้างที่มีจ้างลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน (เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับ 14 พ.ศ. 2555) เนื่องจากกฎกระทรวงที่เคยออกมาใช้บังคับยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

1. ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน
2. ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน
3. ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
4. ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง
5. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย
6. ลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องแจ้งการใช้แรงงานเด็กต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่
7. ลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องแจ้งการใช้แรงงานเด็กต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่
8. กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กโดยตรง
9. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ให้ถูกต้อง และจ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง
10. ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
11. ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดต้องได้รับเงินค่าทำงานในวันหยุดด้วย

12. นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน รวมถึงวันแรงงานแห่งชาติด้วย หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้กำหนดวันหยุดชดเชยเพิ่มให้อีก 1 วัน
13. ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน
14. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้ และหากลา 3 วันขึ้นไปนายจ้างมีสิทธิขอใบรับรองยืนยันจากลูกจ้างได้
15. ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยโดยไม่เกิน 30 วันทำงาน

สาระน่ารู้

กฎกระทรวงฉบับนี้ใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งทำงานในงานเกษตรกรรมที่มิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ทั้งนี้ หากมี “การจ้างลูกจ้างทำงานตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ลูกจ้างดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ”

งานเกษตรกรรม (ชั่วคราว ตามฤดูกาล)

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดนิยามความหมาย “งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มิใช่การประมงทะเล แต่หากเป็นกรณีเป็นงานตามฤดูกาล ลักษณะการจ้างเป็นครั้งคราว หรือเป็นการจ้างเพื่อช่วยเหลือกันในครอบครัวหรือชุมชน มิได้จ้างลูกจ้างตลอดปี และไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ก็ให้ใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ดังนี้[21]

1. ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้างทำงานเกษตรกรรม
2. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริง และหากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างมีสิทธิขอใบรับรองแพทย์จากลูกจ้าง
3. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน
4. ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนด และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน
5. ถ้านายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนด นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า ของค่าจ้างในวันทำงาน
6. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มในปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง
7. ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง
8. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ของหนักเกินอัตราที่กำหนด
    - ลูกจ้างชายไม่เกิน 55 กิโลกรัม
    - ลูกจ้างหญิงไม่เกิน 25 กิโลกรัม
    - ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ไม่เกิน 25 กิโลกรัม
    - ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ไม่เกิน 20 กิโลกรัม
    - ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยก แบกหาม หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
9. ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน
10. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
11. ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานเกี่ยวกับสารกัมมันตภาพรังสี ฯลฯ
12. ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักตามที่กฎหมายกำหนด

[21] คำชี้แจง กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน,

5.8 กระบวนการคุ้มครองแรงงาน และการเรียกร้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินประกัน หรืออื่นใดที่เป็นตัวเงิน ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติสามารถใช้สิทธิในการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระบวนการเรียกร้องค่าจ้างค่าแรง มีแนวทางการดำเนินการ 2 แนวทาง คือ ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และยื่นฟ้องคดีโดยตรงต่อศาลแรงงาน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา เพื่อให้นายจ้างชำระเงินแก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดยธรรม ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตร มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายได้ โดยลูกจ้างหรือทายาทต้องเขียนแบบคำร้องและยื่นเอกสารหลักฐาน ดังนี้

- กรอกแบบฟอร์ม คร.7
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างผู้ร้อง
- กรณีทายาทเป็นผู้ยื่นคำร้อง ให้ยื่นเอกสารที่ระบุความเกี่ยวข้องการเป็นทายาท
- ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ
- สถานที่ตั้งของที่ทำงาน
- วันที่ เดือน ปี ที่เริ่มทำงาน และวันสุดท้ายที่ทำงาน
- รายละเอียดสภาพการจ้าง ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง กำหนดจ่ายค่าจ้าง สภาพการทำงาน
- พฤติกรรมที่นายจ้างกระทำไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อลูกจ้าง
- พยานเอกสาร พยานวัตถุ พยานบุคคล ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

(2) กรณีที่มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่อื่นซึ่งมิใช่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้รับคำร้องชี้แจงให้ผู้ร้องได้ทราบว่าการรับคำร้องไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร้อง โดยจะส่งคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการ พร้อมทั้งบันทึกจดแจ้งคำชี้แจงนั้นไว้เป็นหลักฐาน

(3) เมื่อรับคำร้องแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และออกคำสั่ง

- มีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง
- ขยายได้ไม่เกิน 30 วัน ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาดังกล่าวได้ พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้
- ในระหว่างคำสั่งดังกล่าวยังไม่ถึงที่สุด ลูกจ้างสามารถถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วนำคดีไปสู่ศาลโดยการฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานต่อไปได้
- หากพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินต่าง ๆ ตามที่ยื่นคำร้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างนำเงินมาวางภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง
- เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งประการใดแล้ว หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวย่อมมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง
- นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และดำเนินการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งด้วย จึงจะมีอำนาจฟ้องคดีได้
- หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยการนำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลาดังกล่าว คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจะถึงที่สุด

(4) เมื่อคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุด และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการดำเนินคดีอาญาฐานขัดคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อนายจ้างได้

การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท[22] ในการดำเนินคดีอาญาของพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างเป็นบริษัท พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีบริษัทเป็นจำเลยที่ 1 และกรรมการบริษัทเป็นจำเลยที่ 2

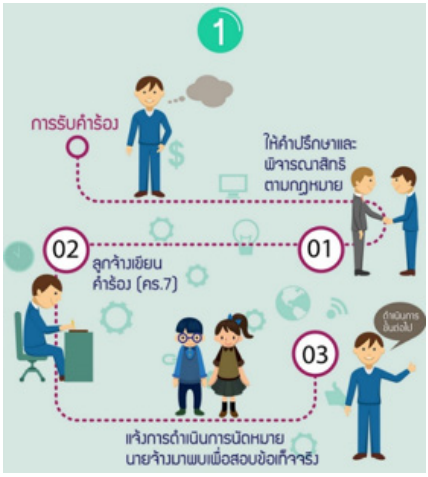
(5) หากนายจ้างไม่สามารถนำเงินมาวางตามที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ[23]

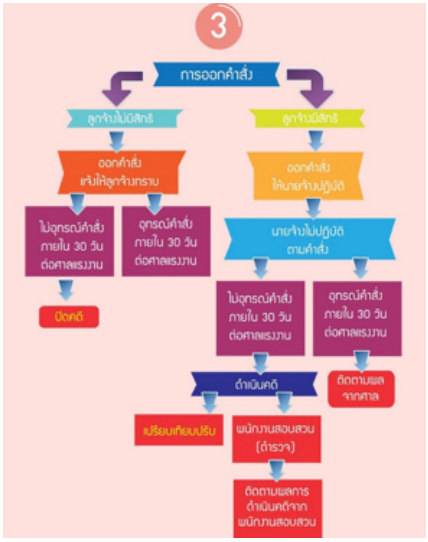
แต่ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องในกรุงเทพมหานครให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจเปรียบเทียบ สำหรับจังหวัดอื่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายมีอำนาจเปรียบเทียบ ผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน 30 วันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลา ให้ดำเนินคดีต่อไป[24]

[22] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 146
[23] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 151 วรรคสอง
[24] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 159

(6) เมื่อนายจ้างได้รับคำสั่งจากพนักงานตรวจแรงงานให้นำเงินมาวางแล้วแต่นายจ้างไม่ปฏิบัติและคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุดแล้ว ลูกจ้างสามารถดำเนินการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้

ลำดับการรับคำร้อง การพิจารณาวินิจฉัย และการออกคำสั่ง[25]





[25] ข้อมูลภาพจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ chiangmai.labour.go.th/index.php/service/petition

2) การยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) คดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน โจทก์หรือลูกจ้างจะมอบหมายทนายความให้ฟ้องคดีแทน หรือจะปรึกษาขอคำแนะนำการฟ้องคดีกับนิติกรของศาลแรงงานก็ได้

ส่วนคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค ถ้าโจทก์หรือลูกจ้างประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตของศาลแรงงานภาค เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ศาลจังหวัดนั้นอาจจัดให้นิติกร หรือเจ้าพนักงานศาลแห่งศาลจังหวัดนั้น เป็นผู้แนะนำหรือร่างคำฟ้องหรือคำร้องก็ได้

(2) การใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ลูกจ้างสามารถดำเนินการยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิด คือ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นสถานที่มูลคดีเกิด

แต่หากยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่ลูกจ้างหรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาล จะต้องแสดงให้เห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก โดยทำเป็นคำร้องยื่นเข้ามาพร้อมกับคำฟ้อง

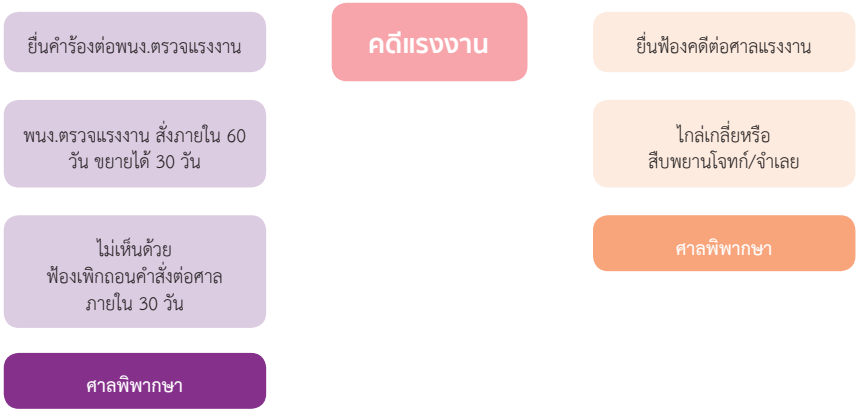
(3) ยื่นฟ้องต่อศาลจังหวัด โดยศาลจังหวัดจะส่งคำฟ้องไปยังศาลแรงงานภาคที่มีเขตอำนาจ เมื่อศาลแรงงานภาคสั่งรับคำฟ้องแล้ว จะออกนั่งพิจารณาคดียังศาลจังหวัดที่โจทก์ หรือลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต

เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานและศาลรับฟ้องแล้ว คดีจะถูกส่งไปสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยเพื่อนัดวันพิจารณาไกล่เกลี่ยก่อน หากไม่สามารถเจรจาเพื่อหาข้อยุติได้ คดีจะถูกส่งไปสู่กระบวนการพิจารณาของศาลโดยองค์คณะผู้พิพากษา

องค์คณะผู้พิพากษาจะไกล่เกลี่ยอีกครั้ง หากยังไม่สามารถบรรลุข้อยุติ ศาลจะพิจารณากำหนดประเด็นและนัดสืบพยาน ซึ่งศาลอาจจะกำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลังก็ได้

(4) ก่อนคดีจะมีคำพิพากษา คู่ความสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยได้จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา

ข้อแตกต่างการยื่นคำร้องพนักงานตรวจแรงงานกับการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน



การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน	การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานโดยตรง
1. สถานที่ยื่นคำร้อง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานหรือท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา	**1. สถานที่ยื่นคำฟ้อง** ศาลที่มูลคดีเกิด (สถานที่ทำงานลูกจ้าง) แต่ถ้าประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงานต้องขออนุญาตยื่นฟ้องโดยแสดงเหตุผลประกอบ
2. ต้องทำเป็นคำร้องตามแบบ คร.7	**2. ต้องทำเป็นคำฟ้องยื่นต่อศาล**
3. พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง แต่สามารถขยายได้ไม่เกิน 30 วัน รวมทั้งหมด 90 วัน	**3. ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการยื่นฟ้อง** แต่ทั้งนี้ต้องยื่นฟ้องภายในกำหนดอายุความ
4. นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่ง ต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน และในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ฟ้อง เพิกถอนคำสั่ง นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงจะสามารถฟ้องเพิกถอนคำสั่งได้ ถ้าไม่นำคดีขึ้นสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด	**4. การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไม่มีค่าธรรมเนียมศาล ในการฟ้องคดี** เมื่อศาลแรงงานพิพากษาและฝ่ายใดไม่พอใจคำพิพากษา ต้องอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น
5. คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งที่ไม่มีผลบังคับในตัวเอง หากไม่ปฏิบัติต้องฟ้องต่อศาลบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน	**5. เมื่อศาลแรงงานพิพากษาแล้ว สามารถบังคับตามคำพิพากษาได้ทันที**

5.9 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ในการทำงานเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ อาจมีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่หน่วยงานดังต่อไปนี้

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เกิดประโยชน์และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ตลอดจนออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. กรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด

กรมการจัดหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน ส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

นอกจากนี้ กรมการจัดหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีหน้าที่จดทะเบียนในการอนุญาตให้ทำงานของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน หากคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ให้อธิบดีกรมการจัดหางาน นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจ ดำเนินคดีกับคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

3. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง/สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีภารกิจในการตรวจบุคคลและยานพาหนะที่เดินทางเข้ามาในและออกไปนอกราชอาณาจักร รวมทั้งให้บริการคนต่างด้าวขณะพำนักอยู่ในประเทศไทย มีหน่วยงานตั้งอยู่ 68 จังหวัด มีช่องทางอนุญาตทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศที่บุคคลใช้สัญจรข้ามแดน 118 ช่องทาง เป็นหน่วยงานที่มีภาระกิจทั้งงานการให้บริการในการเดินทางข้ามแดนและการรักษาความมั่นคงของประเทศในการสกัดกั้นบุคคลต้องห้ามหรือไม่พึงประสงค์มิให้เดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรได้ รวมทั้งป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งบทบาทในการรับแจ้งเหตุที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดตามกฎหมายพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พระราชบัญญัติการทะเบียนคนต่างด้าว พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนประสานงานนำส่ง คนต่างด้าวกลับประเทศภูมิลำเนา

4. กรมประมง/สำนักงานประมงจังหวัด

กรมประมง/สำนักงานประมงจังหวัด มีหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้มีการเพิ่มผลผลิตสัตว์น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในการผลิตทุกระดับ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการผลิตสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำตลอดห่วงโซ่การผลิตให้ได้รับมาตรฐานของไทยและสากล กำกับและควบคุมการจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำเพื่อให้มีผลผลิตใช้อย่างยั่งยืนและคงความหลากหลาย สร้างการมีส่วนร่วมของชาวประมง และภาคประชาชน นอกจากนี้ กรมประมง/สำนักงานประมงจังหวัด ยังมีบทบาทหน้าที่ในการออกหนังสือคนประจำเรือ (SEA BOOK) ให้แก่แรงงานข้ามชาติ (ลาว กัมพูชา เมียนมา) ที่ทำงานในเรือประมง โดยนายจ้างเจ้าของเรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไปและเจ้าของหรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาด 10 ตันกรอสขึ้นไปที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเรือประมง ต้องจัดให้แรงงานยื่นคำขอรับหนังสือคนประจำเรือเพื่อใช้ยืนยันตัวตนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพเฉพาะทำการประมงในประเทศไทย โดยจะบันทึกชื่อ นามสกุล ประเทศภูมิลำเนา ชื่อเรือหรือบริษัทที่แรงงานนั้นได้ทำงานอยู่ด้วย รวมไปถึงการบันทึกลายนิ้วมือและภาพถ่ายใบหน้าแรงงานแต่ละคน ถือเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและแรงงานในการร่วมกันทำการประมงที่ถูกกฎหมายและยั่งยืน

5. กรมเจ้าท่า/สำนักงานเจ้าท่าสาขา

กรมเจ้าท่า/สำนักงานเจ้าท่าสาขา เป็นองค์กรหลักในการกำกับดูแล ส่งเสริม พัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีให้มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล อำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางน้ำ ดำเนินการจัดระเบียบการขนส่งทางน้ำและกิจการพาณิชยนาวี ร่วมมือและประสานงานกับองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศในด้านการขนส่งทางน้ำ การพาณิชยนาวี และในส่วนที่เกี่ยวกับอนุสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศ

นอกจากนี้ กรมเจ้าท่า/สำนักงานเจ้าท่าสาขา ยังมีบทบาทหน้าที่ในการออกหนังสือคนประจำเรือ (SEAMAN BOOK) หนังสือคนประจำเรือที่มีสัญชาติไทยอยู่ 2 ประเภท คือ หนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง และหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือที่มิใช่เรือประมง หนังสือคนประจำเรือหมายถึง เอกสารที่กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีออกให้กับบุคคลผู้ประสงค์จะลงทำการในเรือเดินทะเล สำหรับการบันทึกประวัติการทำงานในเรือและใช้ตรวจสอบระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในเรือเพื่อสมัครสอบขอรับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถและให้ใช้เป็นเอกสารพยานการเลิกจ้าง คุณสมบัติของคนประจำเรือ อายุไม่ต่ำกว่า 16 ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้วิกลจริต จิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ร่างกายพิการ หรือไม่สมประกอบจนไม่สามารถทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้ ไม่เป็นผู้ที่มีโรคติดต่อซึ่งน่ารังเกียจ

6. ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.)

ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย หรือ ศปมผ. โดยเป็นศูนย์เฉพาะกิจขึ้นกับนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ควบคุม สั่งการ กำกับดูแล และประสานการปฏิบัติการทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing : IUU Fishing) เพื่อให้สามารถเร่งดำเนินการแก้ปัญหาให้การทำประมงสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ ยกระดับมาตรฐานการประมงของประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาคุ้มครองแรงงานการค้ามนุษย์ในภาคประมง โดยมุ่งเน้นการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในทะเลด้วย

7. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์/สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์/สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด มีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพ อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ ให้การศึกษา การฝึกอบรม ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ส่งกลับไปยังประเทศภูมิลำเนา โดยมีหน่วยงานภายใต้สังกัดที่ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในประเด็นค้ามนุษย์ ได้แก่ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ/สถานีตำรวจภูธร

เจ้าพนักงานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ/สถานีตำรวจภูธร มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนและสอบสวนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยการสืบสวนมีทั้งสืบสวนก่อนเกิดเหตุและสืบสวนหลังเกิดเหตุ อันเป็นการแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรับแจ้งเหตุให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง และร่วมคัดแยกผู้เสียหาย สืบสวนให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และมีอำนาจสอบสวนดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์ และมีอำนาจรับแจ้งการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

9. กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) กระทรวงยุติธรรม

กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นหน่วยงานของรัฐสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมที่มีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสอบสวนคดีพิเศษจะเป็นคดีอาชญากรรมพิเศษที่มีความซับซ้อน คดีที่อาจมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ นอกจากนี้ กรมสอบสวนคดีพิเศษได้เพิ่มลักษณะการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษในบัญชีท้ายประกาศคณะกรรมการคดีพิเศษ ซึ่งคดีความผิดตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นคดีประเภทหนึ่งที่ประกาศกำหนดให้เป็นคดีพิเศษ

10. สำนักงานอัยการสูงสุด/สำนักงานอัยการจังหวัด

อัยการเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีบทบาทในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยมีนโยบายในการพัฒนาการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา ทั้งการวินิจฉัยสั่งคดีและการดำเนินคดีชั้นศาลให้มีมาตรฐานความเป็นกลาง เที่ยงธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นหน่วยงานหลักอันเป็นที่พึ่งสำคัญในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา พัฒนาการกำกับดูแลการสอบสวน และเพิ่มบทบาทของพนักงานอัยการในการสอบสวนคดีอาญา พัฒนาการดำเนินคดีแพ่ง คดีปกครอง และการให้คำปรึกษาหารือกฎหมายให้มีประสิทธิภาพรวดเร็วทันต่อเวลา รวมถึงพัฒนาระบบการบังคับคดีรักษาผลประโยชน์ของรัฐให้บังเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้เป็นหลักในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม การคุ้มครองผู้บริโภค และเพิ่มบทบาทการต่อต้านการค้ามนุษย์ภายใต้พันธกรณีระหว่างประเทศโดยเน้นการทำงานเชิงรุก

11. ศาลแรงงาน/ศาลแรงงานภาค

ศาลแรงงาน/ศาลแรงงานภาค จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นศาลชำนัญพิเศษพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากคดีทั่วไป การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาทเป็นหลัก หากคู่กรณี (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาตัดสินชี้ขาดตามบัญญัติแห่งกฎหมายโดยคำนึงถึงความเป็นธรรม และความสงบเรียบร้อย

ศาลแรงงาน/ศาลแรงงานภาค มีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

12. ศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีอำนาจตามกฎหมายในการพิจารณาและพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น ศาลยุติธรรมมีการพิจารณาคดีในระบบกล่าวหาโดยมีผู้พิพากษาเป็นคนกลางทำหน้าที่ตัดสินคดี โดยมีคู่ความฝ่ายโจทก์เป็นผู้กล่าวหา ฝ่ายจำเลยเป็นผู้ถูกกล่าวหาในกระบวนการดำเนินคดีอาญาชั้นจับกุม ชั้นสอบสวน การไต่สวนมูลฟ้อง และการพิจารณาคดีในชั้นศาล ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะมีทนายความช่วยเหลือในการดำเนินคดี นอกจากนี้ ในคดีอาญาที่ผู้ให้ถ้อยคำเป็นคนต่างชาติ ไม่สามารถพูดและเข้าใจภาษาไทย ให้พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือศาล จัดหาล่ามเพื่อแปลถ้อยคำนั้น

การพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ

- **ศาลชั้นต้น** คือ ศาลที่เริ่มต้นคดีพิจารณาพิพากษาคดี โดยคู่ความจะมีการนำพยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ เข้ามานำสืบในศาล โดยคดีอาญาจะต้องมีการพิจารณาคดีต่อหน้าจำเลย
- **ศาลอุทธรณ์** คือ ศาลที่พิจารณาพิพากษาคดี หลังจากศาลชั้นต้นพิพากษาคดีแล้วและคู่ความได้ยื่นอุทธรณ์มายังศาลอุทธรณ์ โดยศาลอุทธรณ์จะพิจารณาคดีจากพยานหลักฐานที่นำสืบกันในศาลชั้นต้น
- **ศาลฎีกา** คือ ศาลสูงสุด มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่คู่ความยื่นอุทธรณ์มายังศาลฎีกา โดยเมื่อศาลฎีกาพิพากษาแล้วย่อมเป็นที่สุด

13. สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุล

สถานเอกอัครราชทูตเป็นหน่วยงานของรัฐหนึ่งไปประจำอยู่ในอีกรัฐหนึ่ง ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนไปยังต่างประเทศเพื่อเจรจานำสาระสำคัญของรัฐประเทศหรือเจริญสันถวไมตรีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทางราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ในราชการแผ่นดิน โดยขอบเขตอำนาจหน้าที่นั้นอยู่ภายนอกราชอาณาจักร

สถานกงสุล เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลผลประโยชน์และคนในบังคับ ณ ต่างประเทศ คุ้มครองผลประโยชน์ของเอกชนชาติของตนในต่างประเทศและมีหน้าที่เกี่ยวกับการค้าเป็นสำคัญ นอกจากกงสุลยังมีหน้าที่ทำการแทนเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง คือ เป็นนายทะเบียนจดทะเบียนต่าง ๆ ทั้งในด้านการสำมะโนครัว และหนังสือสำคัญอื่น ๆ สำหรับคนชาติที่พำนักอาศัยอยู่ในต่างประเทศนั้นด้วย

ทั้งสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลในต่างประเทศ มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากที่เดินทางไปต่างประเทศและประสบปัญหาไม่สามารถช่วยตัวเองได้ โดยสามารถร้องขอความช่วยเหลือที่กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครอง ดูแล รักษาผลประโยชน์และช่วยเหลือในต่างประเทศ และให้บริการรับรองคำแปลภาษาสำหรับเอกสารเกี่ยวกับบุคคล ด้านครอบครัว การศึกษาและนิติบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จะมีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายที่เป็นคนชาติ โดยประสานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ความคุ้มครองช่วยเหลือทางด้านคดี การส่งกลับคืนสู่ประเทศภูมิลำเนา จึงเป็นหน่วยงานที่ล่ามแปลภาษามักต้องไปทำงานเกี่ยวข้องโดยตรง

14. องค์กรภาคเอกชน (NGO)

องค์กรภาคเอกชน (Non-Governmental Organisation) หรือบางครั้งใช้คำเรียกแทนเป็นองค์กรภาคประชาสังคม คือองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรของรัฐ ที่เป็นกลุ่มบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในสังคม โดยเฉพาะประชาชนผู้ยากไร้ที่ประสบปัญหาความทุกข์ยาก ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมโดยไม่แสวงหากำไร องค์กรภาคเอกชนโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อผู้ด้อยโอกาส ให้ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมาย งานขององค์กรภาคเอกชน

จึงมีลักษณะใกล้เคียงกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยผ่านกลไกต่าง ๆ ของรัฐ แต่องค์กรเอกชนไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายต่อผู้ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน มีบทบาทเพียงให้การส่งเสริมสนับสนุนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

บทที่ 6
ทักษะการทำล่ามเบื้องต้น

ในเรื่องทักษะในการปฏิบัติงานล่ามนั้น ทักษะที่สำคัญที่จะขาดไม่ได้คือทักษะด้านภาษา ล่ามจะต้องสามารถเข้าใจและสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดีพอที่จะสามารถปฏิบัติงานล่ามได้ กล่าวคือ สามารถเข้าใจผู้พูดได้โดยไม่ต้องถามซ้ำบ่อย ๆ และสามารถพูดให้ผู้ฟังเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยไม่ใช้เวลาคิดหรือเรียบเรียงประโยคนานจนทำให้ผู้ฟังรู้สึกอึดอัด

- อย่าติดอยู่ที่ “คำ” ให้ความสำคัญกับ “ความ” และ “เจตนา” ของผู้พูด
- ใช้ภาษาที่กระชับ สื่อความได้ เข้าใจง่าย พยายามเลี่ยงรูปประโยคที่ยาวและซับซ้อน
- ไม่เพิ่มเติมข้อความโดยอาศัยความรู้หรือความเห็นของตัวเอง

การแปลและการล่ามเป็นทักษะที่พัฒนาขึ้นได้โดยการฝึกฝนขัดเขลาให้ดีได้ยิ่งขึ้น การฝึกฝนหรือปฏิบัติบ่อย ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีคู่คำหรือสำนวนที่เหมาะจะใช้ในบริบทต่าง ๆ และพร้อมจะดึงมาใช้ได้อย่างทันที หลักสำคัญในการแปลแบบล่ามคือการให้ความสำคัญกับความหมายและเจตนาในการสื่อสาร ไม่ใช่คำที่ใช้ เพราะหากล่ามพยายามจะจดจำคำที่ใช้ จะทำให้ลืมสิ่งที่ได้ยินมาได้ง่าย แต่หากล่ามตั้งใจฟังความหมายหรือเรื่องราวที่ผู้พูดเล่าแล้ว พยายามจินตนาการภาพตามไป จะสามารถติดตามเรื่องและจำสิ่งที่ผู้พูดพูดได้อย่างไม่ลำบาก

6.1 เรียนรู้หลักการแปลที่ดี

การแปลอย่างไรจึงจะเรียกว่าแปลดี ทั้งนี้ หลักในการแปลที่ดีมีง่าย ๆ สามข้อ ได้แก่

1. **แปลไม่ผิด** – รักษาความหมายตรงตามต้นฉบับทุกประการ ไม่จำเป็นต้องคำตรงกันเสมอไปเพราะวิธีคำในแต่ละภาษาไม่เหมือนกัน เช่น หากภาษาไทยถามว่า พยานรู้จักกับจำเลยมาก่อนหรือไม่ แต่เวลาแปลเป็นอีกภาษาหนึ่งแทนที่จะใช้คำที่มีความหมายว่า “พยาน” ล่ามเลือกใช้สรรพนามว่าคุณรู้จักกับจำเลยมาก่อนหรือไม่ จะไม่ถือว่าแปลผิด

   ในการที่จะหลีกเลี่ยงการแปลผิดนั้น อันดับแรก ล่ามจะต้องมีความรู้ทางภาษาทั้งสองภาษาในระดับดีมากและมีความเข้าใจเนื้อหาและเรื่องราวที่จะแปล มีความละเอียดอ่อนในด้านความหมาย เข้าใจเจตนาและเป้าหมายการสื่อสารของผู้พูด

2. **แปลไม่ขาด** - ไม่ละทิ้งเนื้อความที่ผู้พูดพูดให้หายไป ในที่นี้ กล่าวถึงความหมายเช่นกัน หากเป็นการแปลโดยขาดคำบางคำไป เช่น นาย ก. มีอุปนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น หากแปลว่า นาย ก. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ถือว่าแปลขาดเพราะข้อมูลที่ผู้พูดต้องการสื่อยังอยู่ครบทุกประการ

หลายครั้งที่การแปลขาดหรือตกหล่นเกิดจากการที่ล่ามจำข้อมูลไม่ได้ทั้งหมด ดังนั้น ในการหลีกเลี่ยงการแปลตก แปลขาดนั้น หากล่ามมีเทคนิคการจดบันทึกที่ดี พยายามทำความเข้าใจความหมายและติดตามเรื่องราว จะช่วยทำให้ล่ามสามารถจำข้อมูลได้มาก นอกจากนี้การระลึกถึงบทบาทหน้าที่และจริยธรรมของล่ามว่าไม่ควรละเลยไม่แปลคำพูดของผู้ใช้ล่าม จะทำให้ล่ามใส่ใจและระมัดระวังให้ตัวเองแปลอย่างไม่ตกหล่น

3. **แปลไม่เกิน** – ไม่ต่อเติม ขยายความ หรือเสริมความคิดเห็นของตัวเองลงไปในการแปลของตน ล่ามสามารถแปลแบบอธิบายหรือขยายความได้เฉพาะในกรณีที่ในภาษาปลายทางนั้นไม่มีคำที่สามารถสื่อความหมายในภาษาต้นทางได้ทั้งหมด หรือเป็นเรื่องทางวัฒนธรรมที่หากไม่เพิ่มเติมข้อมูลแล้ว จะไม่เข้าใจความหมายของสิ่งที่พูด เช่น หากผู้พูดพูดว่าเขาด่าผมว่าพ่อแม่ไม่สั่งสอน หากแปลออกไปเพียงเท่านี้ ในบางวัฒนธรรมอาจไม่เข้าใจว่าการพูดไปถึงบุพการีถือเป็นสิ่งไม่สมควร และจะทำให้ผู้ฟังรู้สึกโกรธมาก ดังนั้นอาจจำเป็นต้องขยายความต่อว่าในภาษาไทยคำพูดดังกล่าวถือว่าเป็นคำดูถูกที่รุนแรงมาก

ล่ามควรระลึกถึงบทบาทและจริยธรรมในการทำงานล่ามไว้ตลอดเวลาว่าไม่ควรเพิ่มคำอธิบายขยายเว้นในกรณีที่จำเป็นจริง ๆ ต่อการทำความเข้าใจความหมาย และควรงดเว้นการเสริมความคิดเห็นส่วนตัวของล่ามไปในถ้อยคำที่แปลโดยเด็ดขาด

เทคนิคที่ดีที่สุดในการแปลความหมาย คือ การใช้ทักษะ “การทวนความ (paraphrasing)” เพื่อช่วยให้การแปลเป็นไปอย่างถูกต้องได้มากที่สุด การทวนความ ณ ที่นี้ หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงให้เห็นถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้มีการกล่าวหรือเขียนถึงไปแล้ว ในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและไม่เปลี่ยนความหมายเดิม

ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)

บ่อยครั้งที่คนเราสนทนากันโดยไม่ได้มีการฟังกันอย่างแท้จริง เพราะบางครั้งคู่สนทนาอาจกำลังคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งอยู่ คิดถึงปัญหา อารมณ์ ความรู้สึกในขณะนั้น หรือบางครั้งกำลังคิดว่าควรจะพูดอย่างไรให้ตนดูดี ซึ่งสถานการณ์แบบนี้มักเกิดในการอภิปรายโต้แย้งกัน ปรึกษาหารือ หรือมีข้อถกเถียงเกิดขึ้นอยู่ หรือในบางกรณีล่ามอาจมีข้อสันนิษฐานว่าตนเคยได้ยินเรื่องราวเหล่านี้มาหลายครั้งต่อครั้งแล้ว จึงมีการสรุปข้อมูลแบบคิดเอาเอง และทำให้เกิดการฟังอย่างไม่ตั้งใจ ไม่มีความระมัดระวัง หรืออาจคิดถึงเรื่องราวอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์นั้น ๆ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่ล่ามควรรู้ว่าอะไรเป็นเหตุปัจจัยที่จะทำให้ล่ามไม่สามารถฟังคู่สนทนาได้อย่างตั้งอกตั้งใจ หากเกิดกรณีที่ล่ามรู้สึกว่าตนไม่มีสมาธิกับการฟังแล้ว ให้หยุดชั่วครู่และตัดสินใจว่าควรจะดำเนินการแปลต่อไปหรือไม่ หากมั่นใจว่าสามารถแปลต่อไปได้ให้พยายามเพ่งความสนใจไปที่ถ้อยคำต่าง ๆ ของผู้พูด

ทักษะการจับประเด็นใจความสำคัญหลักกับใจความรอง

ในการจับประเด็นสำคัญของคำถามหรือคำตอบนั้น หากล่ามรู้หรือคาดเดาวัตถุประสงค์ในการถามหรือตอบได้ จะทำให้ล่ามสามารถจับประเด็นได้ง่ายขึ้น เช่น ในการสัมภาษณ์เพื่อคัดแยกผู้เสียหาย ผู้ถามย่อมต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นองค์ประกอบของการค้ามนุษย์ และเมื่อทราบประเด็นของคำถามแล้ว ก็ถือว่านั่นคือสิ่งที่น่าจะเป็นประเด็นหลักของคำตอบเช่นกันหากผู้ตอบตอบตรงคำถาม การจับประเด็นจะเน้นระบุว่า ใคร ทำอะไร กับใคร ที่ไหน อย่างไร เมื่อใด เมื่อมีประเด็นหลายประเด็นมารวมกัน ล่ามจะต้องระบุความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นเหล่านั้น เช่น ส่วนใดเป็นเหตุ ส่วนใดเป็นผล หรือส่วนใดเกิดก่อน ส่วนใดเกิดหลัง โดยทั่วไป “สาร” หรือสิ่งที่ผู้พูดต้องการจะสื่อจะประกอบด้วย “ใจความหลัก” และ “ใจความรองหรือใจความสนับสนุน” โดย “ใจความหลัก” คือ ส่วนของเนื้อหาที่มีสาระคลุมข้อความอื่นๆ ทั้งหมด เนื้อหาที่เหลือทั้งหมดเป็นส่วนขยายใจความหลัก

ตำแหน่งที่มักพบใจความหลักอาจจะอยู่ตอนต้นของการพูด โดยผู้พูดจะบอกประเด็นสำคัญไว้ก่อน แล้วจึงขยายรายละเอียดให้ชัดเจน หรือบางครั้งใจความหลักจะอยู่ในประโยคตอนท้ายของการพูด โดยผู้พูดจะบอกรายละเอียดหรือประเด็นย่อยหรือเท้าความในสิ่งที่ผู้ฟังรู้จักก่อนแล้วจึงสรุปด้วยประโยคที่เป็นประเด็นไว้ภายหลัง

การจับประเด็นสำคัญช่วยการจดบันทึกเตือนความจำของล่าม ทำให้ไม่พลาดที่จะกล่าวถึงสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้พูดต้องการจะสื่อ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ล่ามจะถ่ายทอดแต่ประเด็นหลักไม่ได้ จำเป็นจะต้องถ่ายทอดประเด็นรองและรายละเอียดอื่น ๆ ให้ได้ใกล้เคียงกับต้นฉบับมากที่สุด

ทักษะการผสมถ้อยคำกับการเรียงลำดับเหตุการณ์

ในการแปลนั้น ล่ามจะต้องเรียงถ้อยคำให้สละสลวยตามรูปแบบของภาษาปลายทาง เพื่อให้เป็นที่เข้าใจของผู้ฟัง ส่วนลำดับเหตุการณ์นั้นให้เรียงตามลำดับที่ผู้พูดพูด ในกรณีที่ผู้พูดพูดลำดับเรื่องราววกวน สับสน ล่ามควรแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์รับทราบ เนื่องจากลักษณะการใช้คำพูดที่วกวนสับสนอาจสะท้อนสภาวะจิตใจของผู้พูด ผู้สัมภาษณ์ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือนักสังคมสงเคราะห์ควรจะเป็นผู้เตือนหรือกำกับวิธีการให้ข้อมูลของผู้เสียหายมากกว่าปล่อยให้เป็นดุลพินิจของล่ามในการรวบรัดตัดความ

ทักษะการจดบันทึกย่อเพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจ

ในกรณีที่ผู้พูดพูดยาวโดยไม่หยุดให้ล่ามแปล ล่ามจำเป็นต้องจดบันทึกเพื่อเตือนความจำให้แปลให้ได้ครบถ้วนตามที่ผู้พูดพูด โดยหลักการของการจดบันทึกมีดังนี้

- ไม่จดทุกอย่างที่ได้ยิน แต่ให้ฟังและจับประเด็นให้ได้ก่อนจึงค่อยจด
- บันทึกประเด็นว่า ใคร ทำอะไร กับใคร ที่ไหน อย่างไร เมื่อใด
- ลำดับความคิดและความเชื่อมโยงของประเด็นต่าง ๆ ในใจความต้นฉบับ
- จดสิ่งที่ยากจะจำได้ เช่น ตัวเลข ตัวย่อ มาตรวัด ขนาด ลักษณะ และชื่อเฉพาะ เช่น ชื่อบุคคล ชื่อสถานที่ ฯลฯ

- อาจจะจดบันทึกเป็นสัญลักษณ์ ภาพวาด คำย่อ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นสิ่งที่ล่ามรู้ได้ทันทีว่าสัญลักษณ์ ภาพวาดหรือคำย่อนั้น ล่ามหมายถึงอะไร
- จดด้วยตัวหนังสือขนาดใหญ่ อ่านได้ง่าย
- กระดาษหรือสมุดที่ใช้บันทึกควรมีขนาดพอดีมือให้ล่ามสามารถถือในมือข้างเดียวได้ โดยมืออีกข้างหนึ่งใช้ถือปากกา

6.2 ปัญหาด้านการแปลของล่ามที่พบบ่อย

การสื่อความไม่ตรงต้นฉบับ

ล่ามที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอาจไม่แปลสิ่งที่ตัวเองไม่เข้าใจหรือเปลี่ยนข้อความไปเนื่องจากไม่มีความรู้เพียงพอ เช่น ไม่รู้ศัพท์หรือไม่รู้ความแตกต่างระหว่างหัวใจวาย หัวใจล้มเหลว ฯลฯ จึงแปลไปว่าโรคหัวใจเฉย ๆ หรืออาจไม่กล้าบอกว่าตัวเองไม่เข้าใจสิ่งที่เจ้าหน้าที่บอกเนื่องจากกลัวเสียหน้า ส่วนล่ามที่ได้รับการอบรมแล้วควรจะถามทันทีถ้าไม่แน่ใจความหมายหรือคำที่ควรใช้ (เช่น เมื่อผู้ใช้ล่ามพูดว่า “เดี๋ยวจะส่งสำนวนไปให้ศาล” หากล่ามไม่รู้ศัพท์คำว่า “สำนวน” ล่ามอาจถามว่า “สำนวนแปลว่าอะไรคะ จะได้แปลเป็นภาษาอีกภาษาหนึ่งได้ถูก” ในกรณีนี้ล่ามที่ดีจะสามารถแปลคำที่ไม่ทราบศัพท์ในอีกภาษาได้โดยใช้วิธีการแปลแบบอธิบาย)

อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ล่ามแปลสื่อความได้ไม่ตรงต้นฉบับคือการที่ล่ามไม่ระมัดระวังพอและแปลเอาตามความเข้าใจหรือการตีความของตัวเอง เช่น แปลประโยคว่า “ช่วงหลังนี้ไม่ปวดแล้ว” เป็น “สองสามอาทิตย์นี้ไม่ปวดแล้ว” ซึ่งอาจไม่ตรงกับที่ผู้พูดต้องการจะสื่อก็ได้ “ช่วงหลังนี้” ผู้พูดอาจจะหมายถึง “สองสามวันนี้” หรือ “สองสามเดือนนี้” ก็ได้ ซึ่งการแปลตีความแบบไม่ระวังนี้อาจมีผลต่อการวินิจฉัยโรคของแพทย์ที่ตรวจอาการของคนไข้ได้

กรณีอีกอย่างที่น่าสนใจคือการที่ล่ามแปลความหมายตรงตัวตามที่ผู้พูดพูด แต่ทำให้ความหมายโดยรวมในแง่ของเจตนาของผู้พูดผิดเพี้ยนไป ตัวอย่างกรณีพิธีกรรายการโทรทัศน์รายการหนึ่งทักทายศิลปินนักร้องนักดนตรีชาวต่างชาติกลุ่มหนึ่งว่า “โอ้โห วงนี้คัดหน้าตามาหรือเปล่านี่” และล่ามแปลว่า “บริษัทต้นสังกัดเลือกพวกคุณมาเพราะหน้าตาใช่ไหม” แม้ว่าความหมายตามรูปคำจะใกล้เคียงกัน แต่ความรู้สึกที่ผู้ฟังจะได้จากประโยคต้นฉบับและประโยคที่ล่ามแปลแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ผู้ฟังประโยคที่ล่ามแปลมาอาจเกิดความไม่พอใจเนื่องจากรู้สึกว่ากำลังโดนดูถูก ทั้งที่ในความจริงผู้พูดต้องการแซวในทำนองชื่นชม ดังนั้นล่ามจำเป็นต้องเน้นรักษาเจตนาของผู้พูดมากกว่าความหมายตรงตัวตามรูปคำ อาจจะเลี่ยงแปลว่าทำนองว่า “คนจะอยู่วงนี้ได้ต้องหน้าตาดีหรือเปล่านี่” หรือ ในกรณีนี้การแปลไม่ตรงความหมาย แต่คงเจตนาของผู้พูดในทำนองว่า “นักดนตรีวงนี้หน้าตาดีกันทุกคนเลย” ก็ยังดีกว่าการแปลไปอย่างที่ล่ามเลือกแปลออกมา

ในกรณีของภาษาที่ศัพท์คล้ายคลึงกันนั้น ล่ามพึงระวังเป็นพิเศษว่าศัพท์ที่คล้ายคลึงกันนั้นมีความหมายเหมือนกันหรือเท่ากันจริง ๆ เช่น กรณีภาษาเขมร แม้จะมีคำว่า “มะเร็ง” ก็ไม่ควรใช้ในการแปลคำว่า “มะเร็ง” ในภาษาไทย เพราะในความหมายของ “มะเร็ง” ในภาษาไทยนั้น ภาษาเขมรใช้คำว่า “มหารึก”

หรือในประโยคว่า “โรคนี้รักษาหายไหม” ในภาษาเขมรก็ควรใช้คำว่า “พยาบาล” แทนคำว่า “รักษา” หรือ “ไปให้หมอตรวจ” ในภาษาเขมรต้องแปล “ตรวจ” ว่า “พินิตย” บางครั้งคำที่เป็นคำเดียวกันในภาษาถิ่นหนึ่งก็มีบริบทสถานการณ์การใช้ที่ต่างออกไปในอีกถิ่นหนึ่ง เช่น คำว่า “ชี” แปลว่า “กิน” ในภาษาเขมรถิ่นอีสานใต้ แต่ในภาษาเขมรมาตรฐาน คำนี้เป็นคำไม่สุภาพ และนิยมใช้กับสัตว์

การต่อเติมเสริมแต่ง

ดังที่กล่าวไปแล้วว่าล่ามที่ไม่ผ่านการอบรมมักจะแปลตามที่ตนเองเข้าใจและไม่ระมัดระวังในการรักษาเนื้อความให้มีความหมายเท่ากับต้นฉบับที่พูด หลายครั้งล่ามมีการต่อเติมเสริมแต่งเพื่อบรรยายสิ่งที่ตนเข้าใจ เช่น ประโยคว่า “คุณมีปัญหาสุขภาพหรือปัญหาอื่น ๆ ที่ทำให้คุณไม่สามารถหางานได้หรือไม่” ล่ามแปลว่า “คุณมีปัญหาสุขภาพหรือปัญหาอื่น ๆ ที่ทำให้คุณไม่สามารถหางานได้หรือไม่ เช่น ปวดหลัง ขาไม่มีแรง อะไรแบบนี้” การเพิ่มตัวอย่างเข้าไปนี้อาจเป็นการชี้นำคำตอบ และอาจเป็นสิ่งที่ผู้ถามพยายามหลีกเลี่ยง แต่ล่ามที่ไม่ได้ระวังในการแปลทำให้ผู้พูดไม่สามารถสื่อสารได้อย่างที่ต้องการ

การไม่แปลให้ครบ

ล่ามที่ยังไม่ได้รับการอบรมอาจจะไม่แปลคำตำหนิหรืออาจเป็นคำด่าว่าหยาบคาย เนื่องจากเกรงว่าจะทำให้ผู้ฟังรู้สึกไม่พอใจ แต่จริง ๆ แล้ว การรับรู้ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขความเข้าใจผิดของอีกฝ่าย หรือการดำเนินการแก้ไขต่อไปในอนาคต บางครั้ง ล่ามอาจไม่แปลเพราะมีความรู้สึกว่าไร้สาระหรือไม่ใช่หน้าที่ของเจ้าหน้าที่คนดังกล่าว แต่สิ่งที่ล่ามควรจะทำคือแปลให้เจ้าหน้าที่ฟังแล้วให้เจ้าหน้าที่บอกเองว่าไม่ใช่หน้าที่ของเขา ล่ามไม่ควรเอาตัวเองเป็นผู้ตัดสินถูกผิด ควรไม่ควร นอกจากนี้การละเลยไม่แปลหรือพูดให้ผู้ใช้ล่ามอาจทำให้ผู้ใช้ล่ามเกิดความรู้สึกไม่ได้รับการใส่ใจ ให้ความสำคัญ หรือเกิดความไม่พอใจ ไม่ไว้ใจล่ามและไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในลำดับต่อไปก็ได้ วิธีการแก้ไขการที่ผู้ใช้ล่ามขอให้ล่ามหรือเจ้าหน้าที่ทำการในสิ่งที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่อาจแก้ได้โดยการให้ข้อมูลเรื่องบทบาทและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และล่ามตั้งแต่เริ่มต้นแนะนำตัว ในศาลประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อเริ่มพิจารณาคดีศาลจะอ่านขอบเขตหน้าที่ของล่ามให้จำเลย/พยานฟัง เช่น ล่ามไม่มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือจำเลย/พยาน ล่ามไม่มีความเชี่ยวชาญด้านอย่างที่จะให้คำแนะนำทางกฎหมายกับจำเลยพยานได้ ฯลฯ

การแปลคำหยาบคายรุนแรง

ล่ามไม่ควรจงใจงดเว้นไม่แปลข้อความอย่างใดอย่างหนึ่งหรือลดระดับความแรงของภาษาโดยไม่แจ้งให้ผู้ฟังทราบ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจจะต้องระวังที่จะแปลคำหยาบคายรุนแรงอย่างตรงตัวเป็นอีกภาษาหนึ่ง สาเหตุสำคัญคือคำด่ามักมีน้ำหนักไม่เท่ากันในแต่ละภาษา เช่น หมู ในวัฒนธรรมตะวันตกมีความหมายเป็นคำด่า แต่ในภาษาไทยไม่เป็นเช่นนั้น การแปลงให้เข้ากับวัฒนธรรมไทยโดยเปลี่ยนเป็นสัตว์ชนิดอื่นก็ไม่ใช่เรื่องควรทำเพราะอาจจะยิ่งมีความหมายร้ายแรงไปกว่าภาษาต้นฉบับ แม้แต่คำที่มีความหมายเหมือนกันมีสถานะเป็นคำหยาบเหมือนกัน ก็มีน้ำหนักความแรงไม่เท่ากัน เช่น คำหยาบที่หมายถึงอวัยวะเพศหญิงในภาษาสเปนเป็นคำอุทานแสดงความไม่พอใจซึ่งคนหลายคนใช้ และสามารถออกทีวีได้ แต่คำหยาบที่หมายถึงอวัยวะเพศหญิงในภาษาไทยไม่ได้ใช้เพื่อแสดงความไม่พอใจ และฟังดูหยาบมากจนไม่สามารถออกทีวีได้ นอกจากนี้ยังมีกรณีที่คำตำหนิไม่มีคำหยาบคายแต่บางครั้งล่ามก็ไม่กล้าแปลเพราะไม่อยากให้เสีย

ความรู้สึก การงดเว้นไม่แปลนี้ทำให้คู่สนทนาไม่ได้รับรู้ถึงปฏิกิริยาของฝ่ายตรงข้ามและไม่สามารถพูดหรือทำการแก้ไขสถานการณ์ได้ แนวทางในการแก้ปัญหานี้คือล่ามอาจปรับให้เป็นคำธรรมดา แต่แจ้งความรุนแรงของภาษาและภาพสะท้อนความไม่พอใจ/มารยาทของผู้พูด เช่น “โอ้ยควายอย่างนี้มาทำงานได้ไงเนี่ย” – “เขาตำหนิคุณอย่างแรงว่าไม่มีความรู้ในเรื่องนี้ แต่ใช้คำไม่ค่อยสุภาพ” (หากเป็นคำหยาบให้ระบุว่าเป็นคำหยาบ)

โดยจรรยาบรรณของล่ามแล้ว ล่ามต้องไม่ละเลยไม่แปล แปลเฉไฉเป็นเรื่องอื่น หรือลดความแรงของภาษาโดยไม่บอกให้อีกฝ่ายทราบเป็นอันขาด

6.3 การเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานล่าม

การเตรียมตัว

การเตรียมตัวก่อนทำหน้าที่ล่ามจะทำให้ล่ามทำงานได้ง่ายขึ้นและแปลได้อย่างมีคุณภาพขึ้น วัตถุประสงค์ของการเตรียมตัวคือเพื่อให้ล่ามรู้เนื้อหางานคร่าว ๆ และวัตถุประสงค์ของการสนทนา นอกจากนี้ ล่ามยังสามารถเตรียมศัพท์เฉพาะทางที่น่าจะได้เจอระหว่างการสนทนา ขั้นตอนของการเตรียมตัวมีดังนี้

- การสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับงาน ขอเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษาเอกสารที่ได้รับ
- ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านนั้น ๆ ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษาศัพท์เฉพาะทาง
- ศึกษาตัวอักษรย่อ/ชื่อเฉพาะ เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- เตรียมแปลข้อความที่ผู้พูดจะอ่าน (หากมี)
- จัดระเบียบข้อมูล
- พกสมุดจด ปากกา และพจนานุกรมติดไว้

การแนะนำตัว

ก่อนเริ่มการแปล ล่ามต้องแนะนำตัวกับผู้เสียหายเสมอ วัตถุประสงค์ของการแนะนำตัวมีดังนี้

- สร้างความไว้วางใจ เพื่อไม่ให้ผู้เสียหายเกิดความรู้สึกระแวง ล่ามจะบอกหน้าที่ของตน รวมถึงจรรยาบรรณของล่ามที่จะเก็บข้อมูลที่ได้รับมาเป็นความลับ
- ช่วยกำหนดบทบาท ให้ผู้เสียหายเข้าใจว่าล่ามมีหน้าที่แปลเท่านั้น การให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของล่าม แนะซักซ้อมวิธีการพูด เช่น ล่ามอาจจะบอกว่าเพื่อให้ล่ามสามารถถ่ายทอดสิ่งที่พูดได้ครบถ้วนที่สุด ล่ามอาจขอให้ผู้พูดหยุดพูดเป็นระยะ ๆ

การรับมือกับสถานการณ์ยุ่งยาก

- เมื่อล่ามถูกขอให้แปลคำต่อคำ หากมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสัมภาษณ์กำหนดให้ใช้วิธีการแปลคำต่อคำ ล่ามสามารถแนะนำได้ว่าวิธีการนี้เหมาะสำหรับการแปลความที่อธิบายประโยคง่าย ๆ เช่น ในกระบวนการทางกฎหมาย หรือข้อความที่เป็นข้อเท็จจริง หากต้องมีการแปลโดยมีการใช้สำนวนในการสื่อภาษาแล้ว อาจจำเป็นต้องละเว้นไว้ เนื่องจากอาจไม่สามารถแปลได้ตามคำต่อคำ ซึ่งไม่ทำให้ทราบถึงความหมายที่แท้จริงได้ ล่ามจึงควรใช้วิธีการแปลคำต่อคำอย่างระมัดระวัง แม้ว่าวิธีการนี้นิยมใช้ในบริบททางกฎหมาย เช่น ในห้องพิจารณาคดีของศาล หรือการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาตัดสินใจในการชี้ว่าผู้ได้รับการสัมภาษณ์เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่ การแปลแบบคำต่อคำอาจนำไปสู่การเข้าใจความหมายที่ผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่คู่สนทนาไม่รู้เกี่ยวกับการใช้สำนวนภาษาของอีกฝ่ายหนึ่ง ที่บางครั้งล่ามไม่สามารถแปลตรงตัวได้ เพราะในการแปลไม่สามารถแปลคำต่อคำได้อยู่แล้ว เช่นภาษาพม่าที่คำกริยาอยู่ท้ายประโยค ก็ต้องเอากริยามาไว้ในตำแหน่งปกติในภาษาไทย ภาษายุโรปบางคู่ภาษาใกล้กันมากอาจพอแปลคำต่อคำได้ หรือภาษาไทยกับลาวอาจแปลคำต่อคำได้ แต่ปกตินักแปลและล่ามจะถูกสอนว่าไม่ให้แปลคำต่อคำ แต่ต้องแปลความหมายต่อความหมาย
- การแปลสำนวนต่าง ๆ หากในอีกภาษาหนึ่งมีสำนวนใกล้เคียงที่มีความหมายเดียวกัน ก็ให้แปลสำนวนด้วยสำนวน แต่หากไม่มีหรือมีแต่ความหมายหรือบริบทการใช้แตกต่างออกไป ก็ไม่ควรแปลด้วยสำนวนนั้นแต่ให้ใช้คำอธิบายธรรมดาแทน เช่น เขาหลบหนีจากนายจ้างไปแต่ก็เหมือนหนีเสือปะจระเข้ไปเจอนายหน้าอีกคน อาจแปลว่า เขาหลบหนีจากนายจ้างไปแต่ก็ไปเจอนายหน้าอีกคนซึ่งก็เป็นคนไม่ดีเหมือนกัน
- การสร้างและสะสมคำศัพท์ใหม่ ๆ ล่ามควรทำคลังคำศัพท์ของตนเอง โดยการสร้างถ้อยคำขึ้นใหม่ในกรณีที่ไม่สามารถหาคำศัพท์นั้นได้ในพจนานุกรมในภาษาที่ตนใช้ ซึ่งการจดบันทึกถ้อยคำใหม่ที่ได้อาจไม่จำเป็นต้องเรียงไปตามตัวอักษรในการจัดเก็บ แต่ควรรวบรวมเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นของความหมาย พร้อมบันทึกถ้อยคำที่เทียบเคียงเป็นภาษาที่ต้องการแปล ลักษณะการทวนความ และมีตัวอย่างการใช้ถ้อยคำในรูปประโยค การสร้างคลังศัพท์ของตนเองเป็นวิธีการเพิ่มพูนความรู้ในคำศัพท์ ทำให้มีทักษะในการแปลที่มีความละเอียดมากขึ้น ทำให้รู้ว่าจะใช้ภาษาที่พูดนั้นได้อย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ การสร้างบัญชีคำศัพท์เฉพาะขึ้นมา เช่น ถ้อยคำหรือวลีทางด้านกฎหมาย การแพทย์และการเมือง จะเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าที่ล่ามสามารถพกพาติดตัวไปด้วยและหยิบฉวยใช้ได้เมื่อยามต้องการ
- หากล่ามได้รับการร้องขอจากผู้เสียหายให้บอกผลการพิจารณาให้ความช่วยเหลือหรือผลของคดีและสอบถามความคิดเห็นของล่ามต่อผลของคดีหรือการช่วยเหลือนั้น ๆ ให้ล่ามแจ้งต่อผู้เสียหายถึงบทบาท หน้าที่ และจรรยาบรรณของล่าม ซึ่งจะมีหน้าที่เพียงอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร ไม่มีหน้าที่ให้การช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา แต่ผู้เสียหายสามารถสอบถามข้อมูลหรือขอความเห็นและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ โดยล่ามจะทำหน้าที่เป็นผู้แปลคำถามของผู้เสียหายและคำตอบของเจ้าหน้าที่ให้ ทั้งนี้ ล่ามควรแจ้งขอบเขตบทบาทหน้าที่ของตนต่อผู้เสียหายตั้งแต่แรกแนะนำตัว

- กรณีที่ล่ามได้รับการข่มขู่คุกคามว่าจะทำร้าย หรือขู่ฆ่าเอาชีวิตจากผู้เสียหาย ผู้ค้ามนุษย์ หรือเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต ให้ล่ามแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หากล่ามรู้สึกว่าไม่ปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยไม่สามารถดูแลความปลอดภัยให้ได้ ล่ามสามารถพิจารณาถอนตัวจากการปฏิบัติหน้าที่ได้
- หากล่ามพบว่าการแปลและการสัมภาษณ์นั้น ๆ ผู้สัมภาษณ์และล่ามมีความเหน็ดเหนื่อยจากการแปลก่อนนี้ที่เกินกำลังแล้ว ล่ามมีสิทธิปฏิเสธการปฏิบัติงานได้ หากเกินกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานที่ตกลงกันไว้ (โดยปกติแล้วไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน) และแจ้งว่าการทำงานในสภาวะร่างกายเกินขีดจำกัดเสี่ยงต่อความผิดพลาดและความเสียหายที่จะตามมาได้
- กรณีผู้เสียหายพยายามสร้างความกดดันให้กับล่ามด้วยการตัดสินบนหรือข่มขู่เรียกร้องให้ล่ามไม่พูดความจริงอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เสียหายในระหว่างการสัมภาษณ์หรือปฏิบัติงาน แต่ไม่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ ในการนี้ ล่ามพึงยึดถือจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ปฏิเสธต่อผู้เสียหายด้วยคำพูดและท่าทีที่สุภาพ ชี้แจงยืนยันขอบเขตการทำหน้าที่การให้บริการของล่าม และให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของล่าม นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ดูแลผู้เสียหาย หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ๆ

ปัญหาด้านเทคนิคในการทำล่ามและแนวทางแก้ไข

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
จำได้ไม่หมด	- จดบันทึก โดยเฉพาะ ชื่อเฉพาะ ตัวเลข และประเด็นข้อย่อย - หากมีเวลาเตรียมพร้อมกับฝ่ายต่าง ๆ อาจขอให้ผู้พูดหยุดให้แปลทุก ๆ 3-4 ประโยค - อย่าเดา แต่งเอง หรือข้ามไป - คำนึงความหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารหรือเจตนาของผู้พูด อย่าพยายามจำเป็นคำ ๆ อาจใช้วิธีนึกภาพตามและจับประเด็นสำคัญว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร กับใคร
ไม่เข้าใจความหมายของศัพท์/ผู้พูด	- เตรียมตัวล่วงหน้า - ถามผู้พูดว่าสิ่งที่พูดนั้นหมายความว่าอะไร อย่าเดา - พกพจนานุกรมเพื่อใช้เปิดในเวลาที่พัก

ไม่รู้ว่าจะแปลคำนั้นเป็นอีกภาษาอย่างไร

- ให้ความสำคัญกับ “ความหมาย” มากกว่าคำ
- พยายามสื่อสิ่งเดียวกันโดยใช้คำพูดต่างกัน เช่น ลองแปลไทยเป็นไทยแล้วหาคำแปลของคำใหม่นั้นในอีกภาษาแทน
- แปลแบบอธิบาย
- เตรียมตัวล่วงหน้า
- พกพจนานุกรม

ข้อพึงระวัง - ระหว่างการสนทนาหรือสัมภาษณ์ ล่ามพึงระวังไม่พูดหรือสนทนากลับไปกลับมากับฝ่ายหนึ่ง และปล่อยให้อีกฝ่ายหนึ่งรอคำแปลโดยที่ไม่ทราบว่าล่ามกับอีกฝ่ายคุยอะไรกันอยู่ เนื่องจากอาจสร้างความระแวงสงสัยได้ เช่น หากผู้เสียหายชวนล่ามสนทนานอกประเด็นล่ามก็ต้องแปลคำพูดโต้ตอบระหว่างล่ามและผู้เสียหายให้เจ้าหน้าที่ฟังด้วย หรือเมื่อล่ามฟังผู้เสียหายไม่เข้าใจ จำเป็นต้องถามเพื่อให้ผู้เสียหายอธิบายความหมายของคำหรือเรื่องราวเพิ่มเติม ก็อาจจะต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ซึ่งรอฟังคำแปลอยู่ก่อนว่าล่ามยังไม่สามารถแปลได้ จำเป็นต้องถามผู้เสียหายกลับก่อน เป็นต้น

6.4 การพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพ

การพัฒนาตนเองถือเป็นจรรยาบรรณข้อหนึ่งของล่าม เพื่อให้ล่ามสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด แนวทางการพัฒนาตนเองอาจแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ทักษะด้านภาษา

- ล่ามที่ดีควรจะสามารถฟังภาษาทั้งสองภาษาได้เข้าใจทั้งหมด หากล่ามรู้สึกว่าทักษะการฟังภาษาต่างประเทศของเรายังไม่ดีพอ ควรพัฒนาโดยการฝึกฟังจากรายการวิทยุ โทรทัศน์ หรือวีดีโอใน YouTube
- หากล่ามยังอ่านเขียนภาษาต่างประเทศไม่ได้ ควรเรียนการอ่านเขียนเพราะทักษะการอ่านจะเป็นช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวงศัพท์จากการอ่านทั้งหนังสือ สิ่งพิมพ์ และข้อมูลในอินเตอร์เน็ต
- หากล่ามยังพูดภาษาต่างประเทศได้ไม่ชัดก็ควรหัดออกเสียงให้ชัด โดยเน้นการออกอักขระทั้งสระและพยัญชนะให้ถูกต้องตามหลักของภาษานั้น ๆ รวมถึงการลงเสียงหนักและทำนองเสียงด้วย โดยอาจขอให้เจ้าของภาษาช่วยฟังและแก้ไขวิธีการออกเสียงของล่ามให้ถูกต้อง
- การจัดทำคลังคำศัพท์ของตนเองหรือร่วมกันใช้ด้วยกันในระหว่างกลุ่มนักแปลและล่ามจากการได้เจอคำศัพท์ใหม่ ๆ ที่อาจยากต่อการหาคำที่ใกล้เคียงกันในภาษาที่สอง หรืออาจต้องบัญญัติคำแปลขึ้นมาใหม่ การเรียนรู้คำศัพท์ที่เฉพาะทางจะทำให้ล่ามมีความมั่นใจในตนเองและเชื่อมั่นในการควบคุมกำกับการแปล ลดความกังวลและความเครียดอันอาจเกิดจากการทำงานแปล มีสมาธิและสามารถแปลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเพิ่มขึ้น

ทักษะการล่าม

- ล่ามสามารถฝึกฝนทักษะการล่ามได้โดยลองฟังคลิปวีดีโอแล้วอัดเสียงต้นฉบับและการแปลของตัวเองไว้ เพื่อเปรียบเทียบว่าสามารถถ่ายทอดออกมาได้ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่
- ระหว่างดูละครโทรทัศน์ ข่าว วิทยุแล้วแปลตามในใจ เพื่อฝึกฝนทักษะการแปลได้ทุกเวลา
- ฝึกการทำล่ามจากเอกสาร โดยอ่านหนังสือพิมพ์ บทความ แล้วแปลปากเปล่าเป็นอีกภาษาหนึ่งทันที การฝึกฝนจะช่วยทำให้แปลได้รวดเร็วมากขึ้น
- ควรบันทึกเสียงไว้เพื่อฟังและตรวจสอบการแปลของตนเอง โดยอาจให้ผู้อื่นช่วยวิจารณ์และให้ความเห็นทั้งในเรื่องการออกอักขระว่าชัดเจนหรือไม่ การพูดฉะฉานชัดเจนหรือไม่ น้ำเสียงน่าฟังหรือไม่ รวมถึงเนื้อหาว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

ตัวอย่างแบบฝึกหัดทดสอบการแปลด้วยตนเอง

(United Nations High Commissioner for Refugees, 2009, p. 39)

- พูดในหัวข้อที่คุ้นเคย เช่น เรื่องเกี่ยวกับตัวเอง สภาพแวดล้อม เหตุการณ์ปัจจุบัน เป็นภาษาแม่ (เช่น ภาษาไทย) เป็นเวลา 10-15 นาที บันทึกเสียงไว้
- ฟังที่บันทึกเสียงไว้และสรุปประเด็นสำคัญจากที่ฟังเป็นภาษาต่างประเทศ (เช่น ภาษาอังกฤษ)
- จากนั้นฟังที่บันทึกเสียงไว้อีกครั้ง แล้วแปลทีละประโยคเป็นภาษาต่างประเทศ โดยกดหยุดเป็นระยะ ๆ เพื่อแปล หากมีปัญหาในการแปลช่วงใดหรือคำใดให้จดบันทึกไว้ เช่น จดศัพท์ที่แปลไม่ได้หรือช่วงที่แปลติดขัด
- ทำซ้ำอีกครั้ง โดยครั้งที่สองนี้ให้เริ่มบันทึกเสียงพูดเป็นภาษาต่างประเทศในหัวข้อที่คุ้นเคย จากนั้นฟังและสรุปประเด็นเป็นภาษาแม่ เสร็จแล้วให้แปลเนื้อหาที่พูดเป็นภาษาแม่ทีละสองประโยค โดยจดช่วงที่แปลไม่ได้หรือมีปัญหาด้วย
- พยายามฝึกใช้ความจำให้มาก หากมีเพื่อนช่วยฟังและให้ความเห็นจะดีมาก

ความรู้เฉพาะด้านและความรู้รอบตัว

- เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องถ้ามีโอกาส
- อ่านหนังสือพิมพ์ ฟังข่าว อ่านหนังสือ วารสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวงศัพท์

การสร้างเครือข่ายล่ามแปลภาษา

- เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องถ้ามีโอกาส เพื่อหาเครือข่าย
- ตั้งกลุ่มทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ค
- เข้าร่วมสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 7
หลักการ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติตนสำหรับล่าม

จรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นหลักปฏิบัติที่ผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ พึงปฏิบัติ เนื่องจากเป็นที่ตกลงกันว่าการปฏิบัติดังกล่าวถือเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรและการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามถือว่าเป็นเรื่องที่ผิดไปจากมาตรฐานทางวิชาชีพและเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ เนื่องจากมักก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้ล่ามไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่วิชาชีพล่าม

7.1 คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเป็นล่าม

ล่ามได้รับการยอมรับในฐานะวิชาชีพเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการกับผู้อื่นโดยอาศัยทักษะและความรู้เฉพาะทาง บุคคลที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ล่ามได้อย่างมีจรรยาบรรณนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1. **มีความรู้และความสามารถในการสื่อสารภาษาที่ปฏิบัติงานล่ามได้เป็นอย่างดี**
   การสื่อสารได้ดี หมายถึง ฟังและอ่านภาษาได้เข้าใจทั้งหมดพูดและเขียนสื่อความตามที่ต้องการสื่อได้ทุกประการ หรือหากมีกรณีที่ไม่เข้าใจหรือไม่ทราบศัพท์ที่ต้องการใช้สื่อ ก็สามารถสอบถามทวนความกับคนต่างด้าวหรือเจ้าหน้าที่เพื่อสื่อสารให้ลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ ล่ามควรมีความละเอียดอ่อนในด้านความหมายของคำ รู้จักความแตกต่างระหว่างคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน และใช้คำได้เหมาะสมตามสถานการณ์การสื่อสาร ทั้งที่เป็นภาษาทางการและไม่เป็นทางการ

   แม้ล่ามจะแปลโดยการฟังและพูดเป็นหลัก แต่ก็ควรมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ดีทั้งสองภาษา เนื่องจากบางครั้งต้องอ่านเอกสารให้คนต่างด้าวหรือเจ้าหน้าที่ฟัง นอกจากนี้ การอ่านเขียนได้ยังช่วยให้ล่ามสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้กว้างขึ้นอีกด้วย

2. **มีทักษะด้านการล่าม**
   ทักษะด้านการล่าม หมายถึง การจับประเด็นและการถ่ายทอดถ้อยความให้ได้เท่ากับหรือใกล้เคียงต้นฉบับมากที่สุด ทั้งในเรื่องความหมายและลักษณะภาษาที่ใช้

3. **มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในด้านที่จะแปล**
   ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในด้านที่จะแปลจะทำให้ล่ามเข้าใจประเด็นที่ผู้พูดต้องการสื่อได้ ความรู้เหล่านี้รวมความรู้รอบตัวทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารสถานการณ์ปัจจุบัน ความรู้ด้านเนื้อหาด้านการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ศัพท์เฉพาะทาง รวมถึงความเข้าใจขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. **มีความรู้ด้านวัฒนธรรมของผู้พูดภาษาที่ตนปฏิบัติงานล่าม**
   ความรู้ด้านวัฒนธรรมจะทำให้ล่ามตีความสิ่งที่ผู้พูดได้ตรงตามเจตนาของผู้พูด รวมถึงช่วยให้ข้อมูลหรือเตือนคู่สนทนา หากเห็นว่าอาจเกิดความเข้าใจผิดหรือไม่พอใจกันขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างคู่สนทนา

5. **สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้**
   ล่ามควรมีความใฝ่รู้ มีปฏิภาณ ไหวพริบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีสติ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

6. **มีความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณของล่าม**

7.2 จรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติงานล่าม

ล่ามเป็นบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องมีอยู่ในกระบวนการ หากทุกคนพูดภาษากลางเดียวกันได้ แต่ล่ามก็เป็นบุคคลที่ขาดเสียไม่ได้ หากเจ้าหน้าที่และผู้เสียหายพูดกันคนละภาษา ล่ามพึงระลึกไว้อยู่เสมอว่าวัตถุประสงค์ของการมีอยู่ของล่ามคือเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้เสียหาย ให้เหมือนว่าคู่สนทนาทั้งสองฝ่ายพูดภาษาเดียวกัน ดังนั้น ล่ามจะต้องแปลทุกอย่างที่แต่ละฝ่ายต้องการจะสื่อออกไป ในการสัมภาษณ์หาข้อเท็จจริง เจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ควบคุมทิศทางของการสนทนา ล่ามเป็นเพียงตัวกลางในการสื่อสาร ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ บทบาทของล่ามคือการแปล และต้องเอื้อให้ทั้งสองฝ่ายสื่อสารกันโดยตรงมากที่สุด จรรยาบรรณล่ามจะสะท้อนลักษณะงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปจรรยาบรรณล่าม

- แปลอย่างซื่อตรงต่อต้นฉบับ
- รักษาความลับ
- เป็นกลาง
- ให้เกียรติผู้อื่น
- เป็นมืออาชีพ
- ไม่ผิด
- ไม่ขาด ไม่แปลแบบสรุปย่อ แต่แปลทุกอย่างที่ผู้พูดพูด
- ไม่เกิน ไม่แต่งเติมข้อความหรือใส่ความเห็นหรือคำอธิบายเพิ่ม
- รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน
- ไม่รับงานเกินความสามารถ
- เมื่อรับงานแล้ว ต้องทำให้ดีที่สุด
- ต้องเตรียมตัว
- ตรงต่อเวลา
- แต่งกายให้ถูกกาลเทศะ
- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณล่ามแปลจาก National Standard Guide for Community Interpreting Services. Healthcare Interpretation Network HIN Toronto, Canada. First Edition. November 2007.

ความถูกต้องตรงตามต้นฉบับ

วัตถุประสงค์ – รักษาความหมายเดิมของสารที่ต้องการสื่อ

1. ล่ามแปลคำพูดและข้อความเขียนทั้งหมดอย่างซื่อสัตย์ ฟังดูสละสลวยและเป็นธรรมชาติในภาษาปลายทาง และไม่มีการบิดเบือนต้นฉบับโดยการตัด เติม หรืออธิบายขยายความ ยกเว้นแต่ในกรณีแปลตรงตัวแล้วไม่สื่อให้เกิดความเข้าใจ ให้รักษาลักษณะภาษาและระดับภาษาของต้นฉบับไว้
2. ล่ามเตือนทุกฝ่ายว่าทุกอย่างที่พูดคุยกันจะต้องแปลให้อีกฝ่ายทราบ หากฝ่ายหนึ่งขอให้ล่ามไม่แปลข้อความใดข้อความหนึ่ง ล่ามจำเป็นต้องบอกอีกฝ่ายหนึ่งถึงการขอร้องดังกล่าวและถามว่าจะให้ดำเนินการอย่างไร
3. ล่ามสามารถจะใช้คำทับศัพท์ได้หากไม่มีคำแปลที่ตรงในภาษาปลายทาง แต่ให้มีคำอธิบายที่จะทำให้ผู้ฟังพอจะเข้าใจคำทับศัพท์นั้นได้เช่นกัน
4. ล่ามจะขอให้พูดซ้ำ พูดใหม่ หรือขยายความเพิ่มเติม หากสิ่งที่พูดมานั้นไม่ชัดเจนพอที่จะแปลได้ เมื่อล่ามรู้ตัวว่าตัวเองเข้าใจผิด/แปลผิด ให้แจ้งให้คู่สนทนาทราบทันที
5. ล่ามใช้รูปแบบการทำล่ามที่เหมาะสมกับลักษณะงานซึ่งส่วนใหญ่ในการสัมภาษณ์จะใช้การทำล่ามแบบพูดตาม
6. ล่ามจะแปลสรุป (หมายถึง ไม่แปลเนื้อความบางส่วน) ก็ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ล่ามจะต้องพยายามแปลข้อความทั้งหมดอย่างครบถ้วนและถูกต้องตรงตามต้นฉบับเดิมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยไม่ตัด บิดเบือน เสริม หรือทำให้ภาษาสวยขึ้น

การรักษาความลับ

วัตถุประสงค์: รักษาความเป็นส่วนตัวของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและรักษาความลับของข้อมูล

1. ล่ามแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบว่าจะรักษาข้อมูลทุกอย่างเป็นความลับ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการแปลของล่ามมั่นใจได้ว่าล่ามจะเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับรู้เป็นความลับ
2. ล่ามจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้ยิน ได้เห็น ได้อ่านนอกเหนือจากการแปลในที่นั้นโดยไม่ได้รับความยินยอมอย่างชัดเจนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กฎหมายจะบังคับไว้
3. เจ้าหน้าที่ควรแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการพูดคุยให้กับล่ามล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวหาข้อมูลคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องหรือเพื่อให้เข้าใจที่มาที่ไปของเรื่อง ให้พึงระลึกไว้ว่าล่ามมีหน้าที่ต้องรักษาความลับเพื่อที่จะได้สื่อสารให้ข้อมูลกับล่ามได้เต็มที่

ความเป็นกลาง

วัตถุประสงค์ – การสื่อสารที่ตรงตามเจตนาของผู้สื่อ ไม่ถูกบิดเบือนด้วยอคติหรือความเห็นส่วนตัวของล่าม และเพื่อให้ทุกฝ่ายไว้วางใจล่าม ไม่เห็นว่าล่ามเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

1. ล่ามต้องวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์และแจ้งให้ทุกฝ่ายถึงหน้าที่ที่จะต้องเป็นกลางนี้
2. ล่ามควรปฏิเสธที่จะรับทำงานที่ตัวเองมีผลประโยชน์เข้าไปเกี่ยวข้องหรือกรณีที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับล่ามจนอาจกระทบต่อภาพความเป็นกลางของล่ามได้
3. ล่ามควรแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบหากมีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัวทางใดทางหนึ่งกับผู้ใช้ล่าม

การให้เกียรติผู้อื่น

วัตถุประสงค์ – แสดงให้เห็นถึงความตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความรู้สึกและความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการยอมรับและเคารพศักดิ์ศรีเหมือนกัน

1. ล่ามควรให้เกียรติและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่าย
2. ล่ามควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารโดยตรงผ่านการแปลของล่ามระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. ล่ามควรปฏิบัติงานในลักษณะที่ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีอำนาจตัดสินใจและเลือกวิธีปฏิบัติเอง

การรู้จักบทบาทของตัวเอง

วัตถุประสงค์ – รักษาสถานะความเป็นนักวิชาชีพของล่าม ลดความเสี่ยงในการถูกกล่าวโทษ รักษาสภาพจิตใจและความปลอดภัยในร่างกายของล่าม

1. บทบาทของล่ามคือการทำให้เกิดการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งพูดและตัดสินใจด้วยตัวเอง
2. ล่ามไม่ได้เป็นผู้สนับสนุนฝ่ายใด
3. ล่ามไม่ได้เป็นคู่สนทนา ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือให้ความเห็นส่วนตัวต่อเรื่องหรือกรณีที่ตัวเองแปลและไม่มีปฏิกิริยาต่อฝ่ายใด
4. ล่ามไม่ใช่ผู้กลั่นกรอง ไกล่เกลี่ย หรือพูดแทนให้ฝ่ายใด
5. ล่ามจะหลีกเลี่ยงการติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่จำเป็น ก่อนการสัมภาษณ์ล่ามอาจติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าสามารถสื่อสารเข้าใจภาษาหรือภาษาถิ่นของแต่ละฝ่ายได้ เพื่อยืนยันรายละเอียดการนัดพบ หรือเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนัดพบแก่ผู้รับบริการ
6. ล่ามจะไม่ทำหน้าที่อื่นใดนอกเหนือจากการแปลให้แต่ละฝ่าย
7. ล่ามจะทำการแปลโดยแทรกแซงการสนทนาน้อยที่สุด
8. ล่ามจะปกป้องความเป็นส่วนตัว สวัสดิภาพ และความปลอดภัยของตัวเอง
9. ล่ามจะพยายามปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพภายใต้บทบาทของล่ามและหลีกเลี่ยงการนำตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ

ความรับผิดชอบ

วัตถุประสงค์ – รับผิดชอบต่อคุณภาพของการแปลของตัวเองต่อบทบาทและมาตรฐานการทำงานของล่ามปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานการทำงาน

1. ล่ามพยายามศึกษาข้อผิดพลาดในการแปลและแก้ไขทันทีเมื่อพบ
2. ล่ามจะปฏิเสธงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเกินกว่าความสามารถตัวเอง
3. เมื่อล่ามพบว่างานนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถเกินกว่าที่ล่ามมี ล่ามจะแจ้งให้ฝ่ายต่าง ๆ ทราบทันทีและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป
4. ล่ามจะรักษาบทบาท ขอบเขตหน้าที่ของตัวเอง และดำเนินการตามควรเพื่อให้ทุกฝ่ายทราบถึงบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของล่าม
5. ล่ามจะปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานการทำงานของวิชาชีพล่าม
6. ล่ามจะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานข้อใดข้อหนึ่งในเอกสารนี้ เช่น การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ความเหนื่อยล้าจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถได้ยินการสนทนาได้อย่างชัดเจน หรือการไม่มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์เฉพาะที่ใช้ และปฏิเสธที่จะปฏิบัติงานต่อภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว ล่ามเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อคุณภาพบทแปลของตัวเอง

ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ – ปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ

1. ล่ามจะปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานของวิชาชีพและระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติของหน่วยงานที่ว่าจ้าง
2. ล่ามจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซง ก้าวก่ายการสื่อสารเท่าที่จะเป็นไปได้
3. ล่ามจะปฏิบัติงานที่รับมาให้แล้วเสร็จโดยตลอด
4. ล่ามต้องตรงต่อเวลา
5. ล่ามจะอยู่ในสถานที่นัดหมายให้ปฏิบัติงานจนกว่าการสัมภาษณ์พูดคุยจะแล้วเสร็จหรือได้รับการบอกกล่าวให้กลับได้
6. ล่ามจะแต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ
7. ล่ามจะไม่ปฏิบัติธุระส่วนตัวหรือธุระอื่นใดในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ล่าม
8. ล่ามจะปฏิบัติตนด้วยความเป็นมืออาชีพและมีจริยธรรมอยู่เสมอ

การพัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ – เพื่อให้ล่ามมีทักษะความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงการได้รับการรับรอง ฝึกอบรมและประสบการณ์ รักษาระดับและพัฒนาทักษะ

1. ล่ามจะเข้ารับการอบรมและสอบรับการรับรองที่มี
2. ล่ามจะรักษาระดับและเพิ่มพูนทักษะและความรู้ โดยการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการศึกษาต่อเนื่องในระบบและนอกระบบ
3. ล่ามจะขอรับความเห็นต่อการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตัวเอง
4. ล่ามพร้อมที่จะแสดงใบอนุญาตหรือใบรับรองการผ่านการฝึกอบรมและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
5. ล่ามจะเข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพล่ามที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของสมาคมนั้น
6. ล่ามมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะภาษา บุคคล และบริการต่าง ๆ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ล่ามที่ดีจะต้องมุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพอยู่เสมอ

บรรณานุกรม

กฤตยา อาชวนิจกุล. *การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียน.* สืบค้นจาก http://www.tja.or.th/tjadocs/2556-doc-aseanconnectivty/561020-asean-tja1.pdf

ชัยวัฒน์ เสาทอง. (2549). *ประสบการณ์แปล กรณีดำเนินรายการวิทยาภาคภาษาเขมร.* วารสารภาษาและวัฒนธรรม, 25 (1): 40-61.

นฤมล นิราทร. *การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย. บทความนำเสนอในสัมมนาโครงการธรรมศาสตร์-อาเซียน เราจะอยู่ร่วมกันอย่างไรในอาเซียน: ประชาคมภายใต้ความหลากหลาย, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 30 เมษายน 2555.* สืบค้นจาก http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf และ http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/44.pdf

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา. *การอพยพ ย้ายถิ่นอาเซียน. 2 สิงหาคม 2560.* สืบค้นจาก http://www.posttoday.com/biz/aec/column/506412

ดวงกมล บูรณสมภพ. *แนวโน้มการโยกย้ายถิ่นฐานในอาเซียน.* http://th.aectourismthai.com/content1/3437

ปณิตา ศรศร. *แรงงานต่างด้าว: ความสำคัญและการบริหารจัดการ.* สืบค้นจากhttp://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf

อีเลน เพียร์สัน, สุรีย์พร พันพึ่ง, อารี จ้าปากลาย, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และอารีย์ พรหมโม้. (2549). *งาน ท้าทายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศ ไทย: งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับ การคุ้มครอง.* กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

นายพิทักษ์ เกิดหอม. *เรื่อง สิทธิมนุษยชน : สิทธิแรงงานข้ามชาติ.* สืบค้นจากhttp://www.fpps.or.th/news.php?detail=n1214797106.news

เจษฎาพงษ์ สุขสงค์. *นโยบายรัฐกับการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ.* สืบค้นจากhttps://www.gotoknow.org/posts/213606

Department of State, United States of America. (2017). *Trafficking in Persons Report June 2017.* Retrieved from https://www.state.gov/documents/organization/271339.pdf

International Organization for Migration. (2009). *Understanding Migrant Workers.* Bangkok: Author.

Pasadilla, G. O. (2011). *Social Security and Migration in ASEAN.* Tokyo : ADB Institute.

Paitoonpong, S. and Chalamwong, Y. *(2012) Managing International Labor Migration in ASEAN: A Case of Thailand. Bangkok:* Thailand Development Research Institute (TDRI).

Testaverde, M., Moroz, H., Hollweg, C. and Schmillen, A. (2017). *Migrating to Opportunity : Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia.* Washington, DC: World Bank.

United Nations. 2015. *Trends in International Migrant Stock: The 2015 Revision.* (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015). New York: United Nations.

Vasuprasat, P. (2010). *Agenda for Labour Migration Policy in Thailand : Towards Long-term Competitiveness.* Bangkok: International Labour Organization.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แนวทางการแนะนำตัวสำหรับล่าม

ผู้ให้บริการหรือเจ้าหน้าที่มักเป็นผู้แนะนำตัวล่ามต่อผู้เสียหายหรือบุคคลที่จะสัมภาษณ์ และชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการสนทนา รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของล่ามและวิธีการสนทนาผ่านล่าม หากเจ้าหน้าที่ไม่ได้ดำเนินการดังกล่าว ล่ามควรเตือนให้ผู้ให้บริการหรือเจ้าหน้าที่ได้กล่าวแนะนำทุกคนก่อนหรือหาวิธีแนะนำตนเองและการทำหน้าที่ล่ามต่อผู้เสียหายหรือบุคคลที่จะสัมภาษณ์ก่อน โดยสามารถดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

1. กล่าวทักทาย แนะนำชื่อ หน่วยงาน (ถ้ามี) และชี้แจงการทำหน้าที่ล่ามในการสนทนาครั้งนี้
2. อธิบายการทำงานหน้าที่แปลว่าล่ามจะพยายามแปลทุกอย่างที่ได้ยินจากคู่สนทนาให้ถูกต้อง
3. หากไม่เข้าใจฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ทำให้ไม่สามารถแปลได้ ล่ามอาจขอให้คู่สนทนากล่าวซ้ำอีก
4. ล่ามไม่ได้รับอนุญาตให้แสดงข้อคิดเห็นต่อข้อความใด ๆ ที่แปลของคู่สนทนาและไม่ได้รับอนุญาตให้ข้อมูลหรืออธิบายแทนคู่สนทนา
5. ขอให้คู่สนทนาได้พูดคุยต่อกันและกัน ไม่ใช่พูดกับล่าม และเป็นการพูดคุยผ่านล่าม ซึ่งตลอดการสัมภาษณ์ ล่ามจะใช้คำสรรพนามเหมือนผู้พูด และจะเรียกแทนตัวล่ามเองว่า “ล่าม”
6. ขอให้ถามคำถามอย่างตรงไปตรงมาและเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับคู่สนทนา ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวล่าม
7. ถ้าคู่สนทนาไม่เข้าใจล่ามหรือรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะให้ล่ามแปลให้ผู้เสียหาย ขอให้แจ้งให้ทราบโดยทันที
8. ชี้แจงว่าในการสนทนาและการแปล ทุกเรื่องราวจะเก็บไว้เป็นความลับ
9. ก่อนจบการแนะนำตัว ให้สอบถามคู่สนทนาว่ามีข้อสงสัยหรือคำถามอะไรหรือไม่

ตัวอย่าง

สวัสดีค่ะ/ครับ ดิฉัน/ผม ชื่อ **<ชื่อ-นามสกุลล่าม>** หน่วยงาน **<ชื่อหน่วยงาน> (ถ้ามี)** วันนี้ จะมาทำหน้าที่เป็นล่ามแปลภาษาให้กับเจ้าหน้าที่ ชื่อ **<ชื่อ-นามสกุลล่าม>** ตำแหน่ง **<ชื่อตำแหน่ง>** จากหน่วยงาน **<ชื่อหน่วยงาน> (ถ้ามี)**

ทั้งนี้ การทำหน้าที่ของล่ามจะต้องแปลทุกสิ่งทุกอย่างที่ท่านพูดต่อกัน ดังนั้น จะขอความร่วมมือให้ท่านช่วยหยุดเป็นระยะ ใช้คำพูดแบบตรงไปตรงมา เพื่อให้ล่ามได้สามารถแปลได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนใจความ ซึ่งล่ามจะไม่แต่งเติม เปลี่ยนหรือตัดข้อความใด ๆ ออก หากมีสิ่งใดที่ไม่เข้าใจ ขอให้บอกหรือขอให้พูดซ้ำอีกได้ ซึ่งล่ามจะทำหน้าที่เพียงช่วยแปลในการสื่อสารระหว่างท่านเท่านั้น และไม่ได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะใด ๆ หรืออธิบายแทน ดังนั้น จึงขอแนะนำว่าให้ท่านพูดต่อกันโดยตรง ไม่ใช่พูดกับล่าม แต่เป็นการพูดคุยผ่านล่าม โดยล่ามจะใช้คำสรรพนามหรือการเรียกชื่อตามผู้พูด และใช้แทนตัวล่ามว่า “ล่าม”

สำหรับวัตถุประสงค์ในการพูดคุยในครั้งนี้ คือ **<ชี้แจงวัตถุประสงค์>** ซึ่งเราหวังว่าจะได้ **<ผลที่คาดว่าจะได้จากการพูดคุยและนำไปทำอะไร>** ในท้ายสุด และเรื่องราวที่พูดคุยในวันนี้จะเป็นความลับซึ่งล่ามต้องถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของล่าม ท่านมีคำถามใด ๆ ก่อนที่เราจะเริ่มหรือไม่

ภาคผนวก ข. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร

สายด่วนกรมการจัดหางาน **1694**

ตอบปัญหาแรงงานต่างด้าวและร้องทุกข์ให้บริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีล่ามภาษาอังกฤษ เมียนมาร์ และกัมพูชา ให้บริการ

สายด่วนศูนย์ช่วยเหลือสังคม **1300**

สายด่วนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หน่วยงานหลักในการดำเนินการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

แจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย **191**

สายด่วนช่วยชีวิต (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน) **1669**

IOM
UN MIGRATION

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน
ชั้น 18 อาคารรัจนาการ
3 ถนนสาธรใต้ กรุงเทพ 10120 ประเทศไทย

+66-2-343-9300
+66-2-343-9399
iombangkok@iom.int
www.iom.int