



Standard Operating Procedure

มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น

เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่า
อาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านการบังคับใช้แรงงาน
หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1

ฉบับปรับปรุง กันยายน 2568



สารบัญ

คำนำ	iv
กิตติกรรมประกาศ	vi
รายชื่อหน่วยงาน	viii
ร่วมจัดทำ	viii
บทนำ	1
1.1 นิยาม	1
1.2 สถานการณ์และสภาพปัญหา “คดีการบังคับใช้แรงงาน”	2
1.2.1 คดีแรงงานทั่วไป	3
1.2.2 คดีแรงงานบังคับ	4
1.3 สถานการณ์และสภาพปัญหา “คดีการค้ามนุษย์”	6
1.4 คดีแรงงานเด็ก	9
1.5 ความแตกต่างระหว่างแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก	10
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 กฎหมายทั่วไป	13
2.1.1 รัฐธรรมนูญ	13
2.1.2 ประมวลกฎหมายอาญา	15
2.2 กฎหมายเฉพาะ	15
2.2.1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	16
2.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	18



2.2.3 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	22
2.2.4 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	23

3. หลักเกณฑ์การคัดกรองภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม **24**

3.1 เกณฑ์หรือข้อบ่งชี้เกี่ยวกับแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในระดับสากล	25
3.2 ข้อบ่งชี้การค้ามนุษย์ภายใต้ มาตรา 6 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	28
3.3 ข้อบ่งชี้แรงงานบังคับภายใต้ มาตรา 6/1 พระราชบัญญัติป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	28

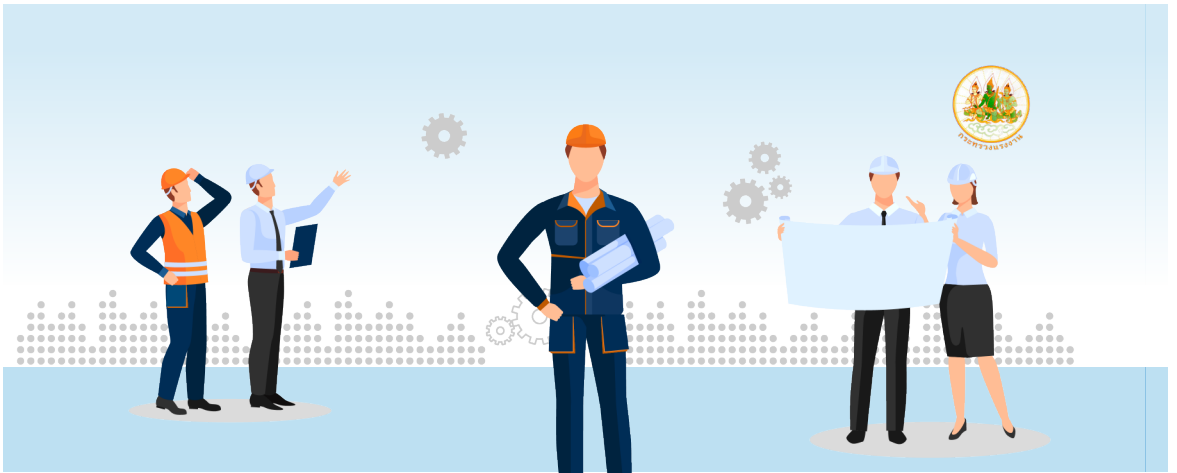
4. ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) **35**

4.1 ขั้นตอนการรับแจ้งเหตุ (FRONT LINE)	38
4.1.1 บุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการรับแจ้งเหตุ	39
4.1.2 การดำเนินการรับแจ้งเหตุ	39
4.2 ขั้นตอนการคัดกรอง (SCREENING PROCESS)	41
4.2.1 หน่วยงานด้านหน้าที่ทำหน้าที่คัดกรอง	42
4.2.2 เครื่องมือการคัดกรอง	43
4.2.3 การเตรียมการก่อนการคัดกรอง	43
4.2.4 แนวทางการดำเนินการระหว่างคัดกรอง	44
4.2.5 แนวทางการดำเนินการหลังการคัดกรอง	46
4.2.6 แนวทางการส่งต่อข้อมูลการคัดกรอง	47
4.3 ขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหาย (VICTIM IDENTIFICATION)	48
4.3.1 ผู้มีหน้าที่ในการคัดแยก (COMPETENCE AUTHORITY: CA)	49
4.3.2 ผู้จัดการรายกรณี (CASE MANAGER: CM)	49
4.3.3 แนวทางการดำเนินการของ ศูนย์บูรณาการคัดแยก	50
4.3.4 กลุ่มเป้าหมายของศูนย์บูรณาการคัดแยก	52

4.3.5	แนวทางการดำเนินงานในขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหายอย่างเป็นทางการ	53
4.3.6	แนวทางการดำเนินงานส่งต่อภายหลังการคัดแยกผู้เสียหาย อย่างเป็นทางการ	54
4.4	ขั้นตอนการคุ้มครอง (PROTECTION PROCESS)	56
4.4.1	ขั้นตอนการคุ้มครองพื้นที่ส่วนกลาง	57
4.4.2	ขั้นตอนการคุ้มครองพื้นที่ส่วนภูมิภาค	57

ภาคผนวก **59**





| คำนำ

ด้วยมีการตราพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2562 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานร่วมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ มีผลให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการเพิ่มเติม นอกจากนี้ได้กำหนดบทลงโทษของการกระทำความผิดกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการในแรงงานกลุ่มเปราะบาง ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว อันเกิดจากการกระทำของนายจ้าง สถานประกอบการ หรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีการเอาเปรียบแรงงาน และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันสำหรับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และนำเสนอต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ (ปคม.) พิจารณา ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2565 ในวันที่ 23 มีนาคม 2565 โดยคณะกรรมการฯ ได้ให้ความเห็นชอบให้กระทรวงแรงงานนำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (Standard Operating Procedure: SOP) ไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน





กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (Standard Operating Procedure: SOP) ตั้งแต่ปี 2565 จนถึงปัจจุบัน โดยมีการรวบรวมผลการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะจากการดำเนินงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานฯ เพื่อให้สอดคล้องกับกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่มากขึ้น

สุดท้ายนี้ สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน จิงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกัน
การค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ธันวาคม 2566



| กิตติกรรมประกาศ

กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันสำหรับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้มอบหมายให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (Standard Operating Procedure: SOP) ตั้งแต่ปี 2565 จนถึงปัจจุบัน

ในปี 2566 กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับมูลนิธิไอเจเอ็ม (International Justice Mission Foundation: IJM Foundation) ภายใต้กองทุน J/TIP (The Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons: J/TIP) ดำเนินการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นฯ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในปัจจุบัน รวมทั้งการปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism : NRM) โดยการรับฟังความคิดเห็น/ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และดำเนินการยกร่างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (Standard Operating Procedure: SOP) ฉบับปรับปรุง โดยมีหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



Standard Operating Procedure มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น
เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มูลนิธิไอเจเอ็ม (IJM Foundation) สำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (SR Law) โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย สนับสนุนโดย องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (USAID Thailand CTIP) องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา(HRDF) เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) และ ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทางทะเล (Stella Maris)

ในโอกาสนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมให้ข้อเสนอและข้อมูลอันเป็นประโยชน์จวบจนได้นำเนื้อหา มาประมวลเป็นคู่มือฉบับนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน สามารถหาข้อบ่งชี้และพฤติการณ์ จากการบังคับใช้แรงงานในเบื้องต้นและส่งต่อข้อมูลทีมสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกัน
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ธันวาคม 2566



รายชื่อหน่วยงาน ร่วมจัดทำ

คู่มือ SOP (Standard Operating Procedure) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1

1. กระทรวงมหาดไทย (กรมการปกครอง)
2. กระทรวงยุติธรรม (กรมสอบสวนคดีพิเศษ)
3. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กองต่อต้านการค้ามนุษย์)
4. กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)
5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์)
6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมประมง)
7. มูลนิธิไอเจเอ็ม (IJM Foundation)
8. สำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (SR Law)
9. โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย สนับสนุนโดยองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (USAID Thailand CTIP)
10. องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)
11. มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)
12. เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)
13. ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทางทะเล (Stella Maris)





1

บทนำ

ระยะเวลาที่ผ่านมา การดำเนินการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานเด็กนั้นมีความก้าวหน้าและมีทิศทางสอดคล้องไปกับแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างมาก อีกทั้งยังมีความคืบหน้าเกี่ยวกับการยกระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การกำหนดรูปแบบแนวทางการดำเนินการคัดกรองเบื้องต้นสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการทำความเข้าใจความหมายหรือนิยามของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องตลอดจนการจำแนกลักษณะความเหมือนหรือแตกต่างของคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การแยกประเภทการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงได้อย่างแม่นยำ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเน้นให้การปฏิบัติหน้าที่คัดกรองเบื้องต้นเกิดความแม่นยำและอำนวยความสะดวกต่อขั้นตอนการคัดแยกและสอบข้อเท็จจริงในขั้นต่อไป

1.1 นิยาม¹

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

การใช้แรงงาน หมายถึง การให้บุคคลทำงานในเชิงเศรษฐกิจ ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม

¹ สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการสอบสวนและการดำเนินคดี, คู่มือการดำเนินคดี สำหรับคดีแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ, สำนักงานวิชาการ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565, น., ผลงานวิชาการ (กระทรวงแรงงาน) 2552, น.2



การบริการ หมายถึง การปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวกต่าง ๆ หรือการปฏิบัติอื่น ๆ ที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดความพอใจ

แรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการที่ได้จากบุคคล ซึ่งทำไปโดยถูกข่มขู่หรือถูกกระทำด้วยวิธีอื่นให้ตกอยู่ในภาวะจำยอมทำงานนั้นโดยไม่สมัครใจ

แรงงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกาย และกำลังความคิด ที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถ อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจต่อประเทศชาติ

การค้ำมนุษย์ หมายความว่า การเป็นรัฐระงับหรือสั่งห้าม ขยาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฆ้อฉล หลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำคามผิด ในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล

แรงงานเด็ก หมายความว่า การให้เด็กหรือรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของเด็ก และเป็นการขัดขวางโอกาสทางการศึกษาหรือพัฒนาการของเด็ก รวมถึงการดำรงชีพของเด็กในอนาคต

องค์กรอาชญากรรม หมายถึง คณะบุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ที่รวมตัวกันช่วงระยะเวลาหนึ่ง และร่วมกันกระทำการใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระทำความผิดร้ายแรงและเพื่อได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางการเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ทางวัตถุอย่างอื่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

1.2 สถานการณ์และสภาพปัญหา “คดีการบังคับใช้แรงงาน”

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้ประเมินสถานการณ์แรงงานทาสยุคใหม่ทั่วโลกในปี 2564 พบว่า มีคนจำนวน 50 ล้านคนกำลังอยู่ในสถานการณ์แรงงานในลักษณะนี้ ในจำนวนนี้ 28 ล้านคนตกเป็นแรงงานบังคับและ 22 ล้านคนถูกบังคับสมรส จำนวนผู้ที่ตกอยู่ในสถานการณ์แรงงานทาสยุคใหม่เพิ่มสูงขึ้นมากในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ในปี 2564 มีผู้ที่ตกเป็นแรงงานทาสยุคใหม่เพิ่มขึ้น 10 ล้านคนเมื่อเทียบกับการประเมินสถานการณ์แรงงานทาสยุคใหม่ทั่วโลกในปี 2559 โดยสตรีและเด็กยังคงเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางมากกว่ากลุ่มอื่น



แรงงานทาสยุคใหม่เกิดขึ้นในเกือบทุกประเทศทั่วโลก และเกิดขึ้นโดยไม่แบ่งชาติพันธุ์ วัฒนธรรมและศาสนา กรณีของแรงงานบังคับส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86) พบในภาคเอกชน แรงงานบังคับในภาคส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ การแสวงประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์ คิดเป็นร้อยละ 63 ของแรงงานบังคับทั้งหมด ขณะที่การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์ที่มีการบังคับ คิดเป็นร้อยละ 23 ของจำนวนแรงงานบังคับทั้งหมด เกือบ 4 ใน 5 ของผู้ที่ถูกบังคับเพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์เป็นผู้หญิงหรือเด็กหญิง แรงงานบังคับโดยรัฐ คิดเป็นร้อยละ 14 ของจำนวนแรงงานบังคับทั้งหมด และเกือบ 1 ใน 8 ของแรงงานบังคับเป็นเด็ก (3.3 ล้านคน) โดยมากกว่าครึ่งของเด็กเหล่านี้ถูกหาประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์²

สำหรับประเทศไทย แม้รัฐบาลจะดำเนินการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมง แต่ยังคงมีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่ต้องเผชิญกับการบังคับใช้แรงงาน การตกเป็นแรงงานขัดหนี้ของนายหน้าจัดหางาน การไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ และการได้รับค่าจ้างล่าช้าเป็นเวลาหลายเดือนดังนั้น สถานการณ์ด้านแรงงานไทยจึงนับว่ามีหลากหลายประเด็นให้พิจารณา ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องแยกให้ได้ว่ากรณีใดจัดเป็นแรงงานทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน และกรณีใดจัดเป็นการบังคับใช้แรงงานตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

➤ 1.2.1 คดีแรงงานทั่วไป

เป็นกรณีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งกฎหมายแรงงานได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้ การจะเกิดเป็นคดีความได้ต้องมีข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยข้อขัดแย้งนั้นมีผลทำให้สิทธิหรือประโยชน์ฝ่ายหนึ่งต้องเสียไป และไม่อาจแก้ไข หรือดำเนินการด้วยประการอื่นอันชอบด้วยกฎหมายได้จำเป็นต้องฟ้องเพื่อขอให้ศาลบังคับ³

ทั้งนี้ คดีแรงงานทั่วไป นอกจากจะเกี่ยวกับบทบัญญัติทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรงอีกด้วย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

² ช่าวโอแอลโอ (เจนีวา) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, “แรงงานทาสยุคใหม่”, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566, จาก https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/AVCMS_855165/lang-en/index.htm.

³ กงนิติการ กรมการจัดหางาน, การดำเนินคดี ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521, กระทรวงแรงงาน, 2542, น. 330.



➤ 1.2.2 คดีแรงงานบังคับ

การบังคับใช้แรงงาน หรือแรงงานบังคับ แม้จะมีพื้นฐานเป็นแรงงานภายใต้ระบบกฎหมายแรงงานทั่วไป แต่จะมีการกระทำบางอย่างที่ทำให้แรงงานได้รับผลกระทบขั้นรุนแรง ซึ่งขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ทำให้แรงงานดังกล่าวมีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไป ส่งผลให้การแยกประเภทคดีแรงงานทั่วไปกับคดีแรงงานบังคับจึงมีความแตกต่างกันไปด้วย โดยเฉพาะกฎหมายที่ใช้บังคับ

สำหรับกรณีที่จะถือว่าเป็น “คดีแรงงานบังคับ” นั้น จะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายถึง คดีซึ่งมีลักษณะเป็นการข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของบุคคลอื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

ทั้งนี้ การบังคับใช้แรงงานจะปรากฏให้เห็นในทุกภาคส่วนของแรงงานที่มีลักษณะของการบังคับแรงงาน ทั้งในภาคอุตสาหกรรมทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานในภาคเกษตรกรรม งานในภาคประมง การบังคับให้ค้าประเวณี การบังคับให้ขอทาน การบังคับให้ขายพวงมาลัย การบังคับให้ทำงานในลักษณะของการเอาคนลงเป็นทาสหรือมีลักษณะคล้ายทาส การบังคับให้ทำงานในลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติและการบังคับในลักษณะเป็นการค้ามนุษย์



สรุปลักษณะเบื้องต้นคดีแรงงานบังคับ ได้แก่

- ▶ เป็นลูกจ้าง หรือผู้ใช้งานงาน
- ▶ มีการกระทำโดยข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังนี้ ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตราย, ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ , ใช้กำลังประทุษร้าย, ยึดเอกสารสำคัญ, นำภาระหนี้มาผูกมัด และการกระทำอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกับที่กล่าวมาข้างต้น
- ▶ ผู้ถูกกระทำไม่ยินยอม หรืออยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้







ตารางที่ 1 : ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้แรงงานกับการบังคับใช้แรงงาน

การใช้แรงงาน		การบังคับใช้แรงงาน
<ul style="list-style-type: none">▶ ลูกจ้างมีเสรีภาพ ตัดสินใจด้วยตนเองที่จะเลือกงาน โดยปราศจากการล่อลวง ชูเชิญ หรือบังคับ		<ul style="list-style-type: none">▶ ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงาน หรืออาจจะถูกหลอกลวง หรือปกปิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงาน หรืออยู่ในสภาพบังคับที่ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ
<ul style="list-style-type: none">▶ นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยมีขอบเขตและระยะเวลาจำกัดเพียงเท่าที่ลูกจ้างอยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงาน		<ul style="list-style-type: none">▶ ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรง ถูกริดรอนสิทธิและเสรีภาพ โดยปราศจากเหตุอันสมควร ไม่สามารถที่จะเลือกกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ และต้องดำรงอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่น
<ul style="list-style-type: none">▶ กฎระเบียบในการทำงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย		<ul style="list-style-type: none">▶ กฎระเบียบขัดต่อกฎหมาย อาจมีตั้งแต่การยึดหนังสือเดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขัง หน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อกับบุคคลภายนอก ให้ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงหรือทำงานโดยไม่มีวันหยุด ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือจ่ายค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม หรือจ่ายเพียงเล็กน้อย



<ul style="list-style-type: none"> ▶ การลงโทษมีขั้นตอนและระดับ การลงโทษที่เป็นธรรม และไม่เป็นการลงโทษต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพการลงโทษไม่ ฝ่าฝืนต่อสัญญาจ้างและ ไม่ขัดต่อกฎหมาย 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ การลงโทษขัดต่อกฎหมาย มีการควบคุมและลงโทษ ด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกาย จิตใจ หรือถูกควบคุม จำกัดเสรีภาพ
<ul style="list-style-type: none"> ▶ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกหยุด การทำงานได้อย่างเสรี 		

1.3 สถานการณ์และสภาพปัญหา “คดีการค้ามนุษย์”

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี 2566 (2023 Trafficking in Persons Report: 2023 TIP Report) ซึ่งรวบรวมรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ใน 188 ประเทศและเขตเศรษฐกิจ⁴ โดยจัดระดับสถานการณ์เป็น 4 กลุ่ม ตั้งแต่ Tier 1 – Tier 3 ได้แก่



⁴ กระทรวงการต่างประเทศ, “การจัดระดับประเทศไทยในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี ค.ศ. 2023 (2023 Trafficking in Persons Report: TIP Report) ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา”, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.mfa.go.th/content/2023tip-th?cate=5d5bcb4e15e39c306000683d>



ในปี 2566 ประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม Tier 2 สะท้อนความพยายามปรับปรุงแก้ไข แม้ว่าจะยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย TVPA⁵ ก็ตาม ขณะที่การทุจริตและการสมรู้ร่วมคิดของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ กลายเป็นอุปสรรคสำคัญของการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของรัฐบาลไทย การสร้างความร่วมมือของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านยังมีความจำเป็น เนื่องจากไทยเป็นทั้งต้นทาง ทางผ่าน และปลายทางการค้ามนุษย์

ทั้งนี้ รูปแบบการค้ามนุษย์ในปัจจุบันสามารถแบ่งได้ ดังนี้⁶

1. **ค้ามนุษย์รูปแบบที่พบเห็นเป็นประจำ** เช่น การค้าบริการทางเพศ ซึ่งพบเห็นบ่อยมาก เหตุืออาจอยู่ในภาวะจำยอมหรือถูกบังคับขู่脅ให้ขายบริการทางเพศ
2. **ค้ามนุษย์เพื่อใช้แรงงานเยี่ยงทาส** เหตุือจำนวนมากที่ทำงานในสวน ฟาร์ม บ้าน โรงงาน ต้องทำงานหนัก ไม่ได้รับการพักผ่อน ถูกทารุณ ฯลฯ
3. **ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน** ปรากฏในรูปแบบของการจัดหาคู่เพื่อการรับจ้างแต่งงาน มีนายหน้าสืบเสาะหาหญิงเพื่อแต่งงานกับชายที่ไม่รู้จัก หลังจากแต่งงานหญิงจำนวนหนึ่งกลายเป็นเมียทาส อยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายในเรื่องเพศ ถูกบังคับให้ขายบริการทางเพศ
4. **ค้ามนุษย์เพื่อการขอทาน** ซึ่งเป็นรูปแบบที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยนายหน้าติดต่อพาเด็ก คนชรา หรือคนพิการเดินทางออกจากบ้านเกิดไปขอทานในเมืองใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเหตุือจะถูกบังคับให้ขอทาน

สำหรับประเทศไทย “คดีการค้ามนุษย์” ตามความในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่脅 หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวงด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่นเพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึงการแสวงหา ประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการการเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้อำนาจหรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

⁵ TVPA (Trafficking Victims Protection Act) หมายถึง กฎหมายคุ้มครองเหตุือการค้ามนุษย์ที่กาหนดให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกา มีหน้าที่ต้องเสนอรายงานการค้ามนุษย์ต่อรัฐสภา เพื่อจัดอันดับในการพิจารณาระงับการให้ความช่วยเหลือที่ไม่ใช่มนุษยธรรม และความช่วยเหลือ ทางด้านการค้า

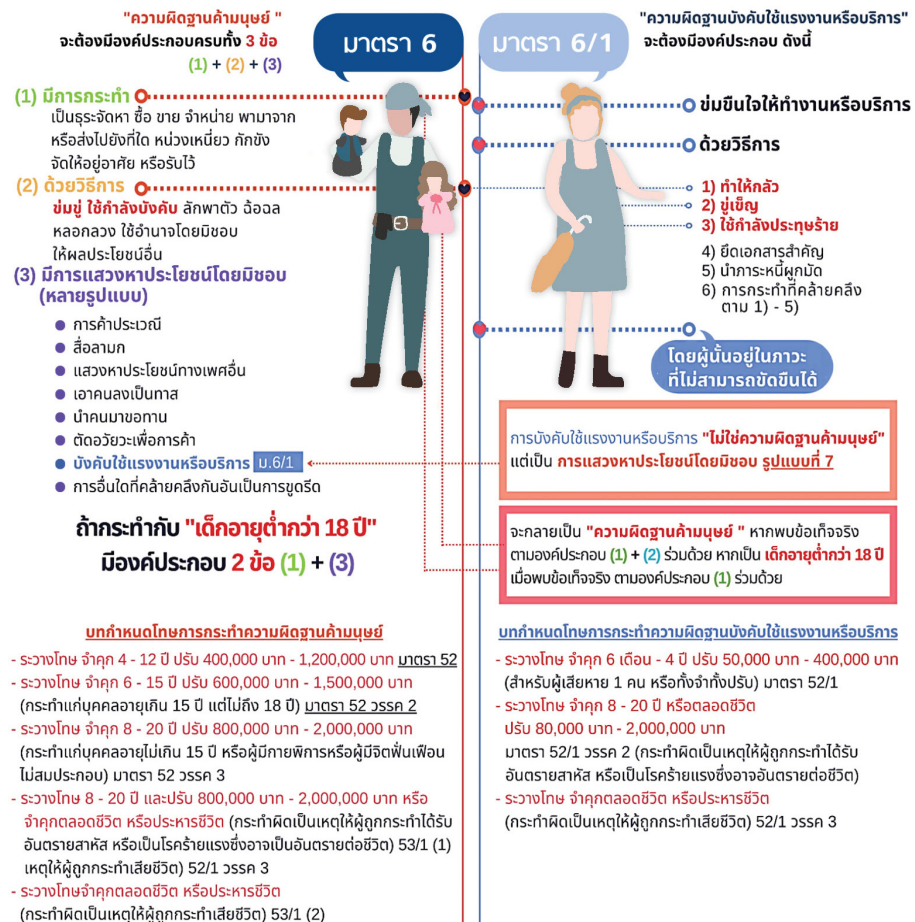
⁶ แสงจันทร์ มาน้อย, การดำเนินงานของประเทศไทยในการต่อต้านการค้ามนุษย์, สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2557.



สรุปลักษณะเบื้องต้นคดีการค้ำมนุษย์ ได้แก่

- ▶ มีการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด ได้แก่ จัดหาคน ขนส่งคน และรับเอาตัว (คน) ไว้
- ▶ โดยใช้กำลัง หรือวิธีการอื่นใดบังคับโดยมิชอบด้วยกฎหมาย
- ▶ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ความแตกต่างระหว่าง ความผิดฐานค้ำมนุษย์ กับ ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ





1.4 คดีแรงงานเด็ก

จากการตรวจสอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) พบว่า ยังมีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 เป็นลูกจ้าง ส่วนกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยเคร่งครัด ในขณะที่งานประมงทะเลนั้น กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเรือประมง ซึ่งจากการตรวจสอบเห็นว่า ในปี 2563 ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิดในเรือประมง แต่ยังคงเกิดขึ้นในกิจการต่อเนื่องเกี่ยวกับการทำประมงและภาคการบริการ ซึ่งมีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน

สำหรับประเทศไทย การพิจารณาการกระทำที่เป็น “คดีแรงงานเด็ก” หมายความว่า การให้เด็กหรือรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของเด็ก และเป็นการขัดขวางโอกาสทางการศึกษาหรือพัฒนาการของเด็ก รวมถึงการดำรงชีพของเด็กในอนาคต

รูปแบบของการกระทำที่เป็นความผิดในคดีแรงงานเด็ก คือ งานที่โดยธรรมชาติของงานและวิธีการทำงานจะเป็นอันตรายต่อเด็ก หรือเป็นการแสวงหาประโยชน์เด็กโดยมิชอบ หรือทำให้เด็กไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษา ซึ่งปัจจุบันการกระทำที่เป็นความผิดเกี่ยวกับแรงงานเด็กมีหลายรูปแบบ อาทิ แรงงานเด็กทั่วไป คดีให้เด็กทำงานอันตราย คดีให้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย คดีแรงงานเด็กโดยการแสวงหาประโยชน์ทางเพศเด็กออนไลน์ คดีแรงงานเด็กผ่านสื่อออนไลน์ คดีการใช้แรงงานเด็กขอทาน คดีการใช้แรงงานเด็กขมขมย และคดีการใช้แรงงานเด็กขายพวงมาลัย เป็นต้น

ในทางปฏิบัติ มีหลายกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าการใช้แรงงานเด็กมีสภาพเป็นแรงงานบังคับ หรือเป็นการค้ามนุษย์ แล้วแต่กรณี ซึ่งถือเป็นการกระทำความผิดกฎหมายหลายบท หรือเป็นการกระทำความผิดต่างกรรมต่างวาระซึ่งรับโทษแยกตามกระทงความผิดได้

สรุปลักษณะเบื้องต้นคดีแรงงานเด็ก ได้แก่

- ▶ บุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี
- ▶ มีการกระทำที่แสวงหาประโยชน์กับเด็กโดยมิชอบ





1.5 ความแตกต่างระหว่างแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก⁷

ผู้ปฏิบัติโดยส่วนใหญ่อาจเกิดความสับสนว่าเมื่อบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดความผิดฐานค้ามนุษย์ไว้ในมาตรา 6 โดยให้รวมถึงการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการตามมาตรา 6/1 ไว้แล้ว ทำไมกฎหมายจึงต้องกำหนดความผิดฐานการบังคับใช้แรงงานหรือบริการแยกเป็นความผิดต่างหากไว้อีก ซึ่งการกระทำที่จะเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการจะเป็นความผิดตามบทบัญญัติ ในมาตรา 6 ที่ถือว่าเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ได้นั้น ต้องเป็นการกระทำที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ประการ คือ มีการกระทำ วิธีการ และวัตถุประสงค์ ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น แต่หากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้น ขาดองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบใดใน 3 องค์ประกอบความผิดนี้ ก็ยังมีโอกาสที่จะเป็นการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานและ บริการตามมาตรา 6/1 นี้ได้อยู่

อย่างไรก็ตาม การกระทำที่จะเป็นความผิดตามมาตรา 6/1 ได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่ 2 ในส่วนของวิธีการเสมอคือ ต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้กระทำได้ทำให้อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น ชูเชี่ยวด้วยประการใด ๆ ใช้กำลัง ประทุษร้าย ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ หรือทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่ากรกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 นั้น อาจมีองค์ประกอบความผิดประเภทที่ 2 อย่างเดียว คือวิธีการ หรือมีองค์ประกอบที่ 1 และ 2 หรือ มีองค์ประกอบที่ 2 และ 3 ร่วมกันได้ แต่หากขาดองค์ประกอบที่ 2 จะไม่เป็นความผิดตามมาตรา 6/1 และหากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการนั้นมีครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ก็จะต้องเป็นการดำเนินคดีฐานค้ามนุษย์ตามมาตรา 6 ไม่ใช่ดำเนินคดี ตามมาตรา 6/1 แต่อย่างใด

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก การพิจารณาว่าเด็ก (อายุไม่เกิน 18 ปี) เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่กฎหมายกำหนดว่าหากมีเพียงแค่ 2 องค์ประกอบ คือ มีการกระทำ และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ก็ถือว่าครบองค์ประกอบความผิดฐานค้ามนุษย์แล้ว ซึ่งแตกต่างจากกรณีที่ผู้เสียหายเป็นบุคคลที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป โดยกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำที่จะถือเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ได้นั้นต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ประการ

⁷ กองคุ้มครองแรงงาน, คู่มือ สำหรับพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติงานป้องกัน การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2563, หน้า 4-8.



ทั้งนี้ หากนำองค์ประกอบ “ความผิดการค้ามนุษย์” เป็นแกนกลางเพื่อแยกแยะความเหมือนและแตกต่างระหว่างแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก จะได้ผลสรุปตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 : ตารางแสดงองค์ประกอบความผิดฐาน “ค้ามนุษย์”

การกระทำ	วิธีการ	วัตถุประสงค์
<ul style="list-style-type: none">▶ เป็นธุระจัดหา▶ ซื้อขาย จำหน่าย▶ พามาจากหรือส่งไปอยู่ที่ใด▶ หน่วงเหนี่ยว กักขัง▶ จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด	<ul style="list-style-type: none">▶ ช่มชู้▶ ใช้กำลังบังคับ▶ ลักพาตัว▶ ฉ้อฉล หลอกลวง▶ ใช้อำนาจโดยมิชอบ▶ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในสถานะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมิชอบ▶ ชูเชิญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ▶ โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด	<ul style="list-style-type: none">▶ มีเจตนาในการกระทำความผิดและ▶ มีเจตนาพิเศษเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากผู้เสียหาย <ol style="list-style-type: none">1. การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี2. การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุลามกหรือสื่อลามก3. การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น4. การเอาคนมาเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส5. การนำคนมาขอตาน6. การตัดอวัยวะเพื่อการค้า7. การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ8. การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล



12 **Standard Operating Procedure มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น**
เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์
ด้านการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



2

กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อผ่านการรับแจ้งการบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ำมนุษย์มาจากเจ้าหน้าที่ด่านหน้า (Front Line) แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการคัดกรอง ซึ่งอาจมีการเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการ อันถือเป็นการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดของพนักงานตรวจแรงงานเพื่อตรวจสอบว่า สถานประกอบกิจการ ดังกล่าวได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่มีการละเมิดสิทธิ แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมายหรือการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน⁸

กล่าวได้ว่ากระบวนการคัดกรองเบื้องต้นเพื่อระบุว่าใครคือ “ผู้ที่อาจจะเป็นผู้เสียหาย” ภายใต้อำนาจการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานหรือไม่นั้น มีลักษณะทางปกครองรูปแบบหนึ่ง จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายรับรองอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้วย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายทั่วไปที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับด้านการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายเฉพาะที่กำหนดหลักการเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ หรือการค้ำมนุษย์ เพื่อที่จะรับรองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย

2.1 กฎหมายทั่วไป

> 2.1.1 รัฐธรรมนูญ

การคุ้มครองสิทธิแรงงาน นับเป็นหลักการขั้นพื้นฐานด้านแรงงานที่ทุกประเทศยึดถือปฏิบัติ เพื่อรับประกันว่าแรงงานจะไม่ถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับประเทศไทย ได้รับรองหลักการคุ้มครองแรงงานไว้ในกฎหมายสูงสุดของประเทศ คือ รัฐธรรมนูญ อยู่ในหมวด 6 นโยบายแห่งรัฐ มาตรา 74 ที่บัญญัติว่า

⁸ ธวัช ไชยเดช, “บทบาทหน้าที่กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน”, กองคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566, จาก https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rcct=j&sa=U&url=https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/95621&ved=2ahUKFwj5tcTc74iCAX-WYn2MGHeKFB04QFnoFCAYOAg&usq=AQvAw3InluRzt4XliAoDO27FKW4

⁹ นพนิธิ สุริยะ, “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ”, วารสารนิติศาสตร์, เล่มที่ 4, ปีที่ 29, น.541-542 (ธันวาคม 2542).



**“รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม
กับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับ
ความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้
สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ
และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน
รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ”**

ในขณะที่ “การบังคับใช้แรงงาน” และ “การค้ามนุษย์” มีประเด็นด้านหลักสิทธิมนุษยชนให้พิจารณาเพิ่มเติมจากการคุ้มครองแรงงานด้วย เนื่องจากงานสิทธิมนุษยชน เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษทั้งขนาดและปริมาณ ผู้ที่คาดว่าจะเข้าข่ายต้องดูแลมีหลายประเภท เช่น เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ใช้แรงงานเกษตรกร ผู้ต้องหา ผู้ไร้สัญชาติผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คนต่างด้าว ฯลฯ ทั้งนี้ กลุ่มชนที่มักไม่มีผู้ใดนึกถึงแต่มีจำนวนรวมกันมากกว่าหนึ่งล้านคน โดยเราเรียกรวม ๆ กันว่าชนชาติส่วนน้อยในประเทศไทย อาทิ ชนเผ่าที่ราบสูง ชนชาติจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง ฯลฯ กลุ่มคนทั้งหมดเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะและปัญหาที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น จึงควรที่จะนำลักษณะที่ละเอียดอ่อนเหล่านี้ไปเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติที่จะต้องนำมาถ่วงดุลให้เหมาะสมกับหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และตามพันธกรณีตามกฎหมายระหว่างประเทศ⁹

ทั้งนี้ การละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ได้รับการคุ้มครองไว้ในรัฐธรรมนูญไทย โดยระบุไว้ในมาตรา 4 วรรคหนึ่งของบททั่วไปกำหนดไว้ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” นั่นเท่ากับรัฐธรรมนูญรับรองหลักสิทธิมนุษยชนมาบังคับใช้กับบุคคลทุกกลุ่มที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย¹⁰

⁹ นพนิธิ สุริยะ, “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ”, วารสารนิติศาสตร์, เล่มที่ 4, ปีที่ 29, น.541-542 (ธันวาคม 2542).

¹⁰ รongเสธ กุสตรศรี, “ประเทศไทยกับการเป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นและสมาชิกในครอบครัว : กรณีสิทธิการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2563), น.82-83



> 2.1.2 ประมวลกฎหมายอาญา

แม้การบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ จะอยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แต่ทว่า เมื่อมีการดำเนินคดีเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ก็ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของประมวลกฎหมายอาญาประกอบด้วย ในฐานะกฎหมายกลาง

ทั้งนี้ หากพิจารณาในเชิงการยกร่างกฎหมายที่มีแนวคิดหรือหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ เมื่อรัฐจะตรากฎหมายเฉพาะขึ้นมาหนึ่งฉบับ หากกฎหมายเฉพาะนั้นมีบทบัญญัติ เรื่องความผิดหรืออัตราโทษไว้ด้วยก็ควรมีอัตราโทษที่สูงกว่าอัตราโทษตามกฎหมายกลางที่มีผลใช้บังคับอยู่แล้ว มิฉะนั้นคงไม่มีความจำเป็นต้องตรากฎหมายเฉพาะขึ้น เพราะสามารถบังคับใช้ประมวลกฎหมายอาญาที่มีฐานะเป็นกฎหมายกลางหรือกฎหมายทั่วไปได้อยู่แล้ว¹¹

ฉะนั้น แม้จะมีกฎหมายเฉพาะที่มีโทษทางอาญาเพื่อใช้บังคับคู่ขนานกันไปกับประมวลกฎหมายอาญา แต่หากความผิดที่กระทำลงนั้นเป็น “การกระทำความผิดด้วยกัน เป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท” ศาลยุติธรรมของไทยก็ถือปฏิบัติตามหลักการ ของมาตรา ๙๐ แห่งประมวลกฎหมายอาญา อย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด กล่าวคือหากเป็นเรื่องกรรมเดียว หลายบทโดยแท้ ศาลต้องปรับบทลงโทษผู้กระทำผิดเฉพาะความผิดที่เป็น “บทหนัก” (คือความผิดที่มีอัตรา โทษสูงกว่า) เท่านั้น โดยที่คำพิพากษาสสามารถวินิจฉัยได้ว่าการกระทำของผู้กระทำเป็นความผิดหลายบท ทั้งความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและความผิดตามกฎหมายเฉพาะที่มีโทษทางอาญา

2.2 กฎหมายเฉพาะ

ในการคัดกรองเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ นับว่ามีหน่วยงานหลายภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบกับตัวผู้เสียหายเองก็ไม่ได้จำกัดเพียงแค่แรงงานไทยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงแรงงานต่างด้าว และแรงงานโยกย้ายถิ่น ตลอดจนจนถึงเด็กที่ถูกนำมาเป็นแรงงานด้วย ทำให้การเข้ามามีจัดการคัดกรองดังกล่าวมีหลากหลายมิติ ซึ่งจำเป็นต้องมีการนำกฎหมายหลายฉบับมาปรับใช้ในการคัดกรองเบื้องต้นด้วย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

¹¹ สุกิจ สัมฤทธิ์ผ่อง, “ตัวอย่างกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ : พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๐๒”, สืบค้นเมื่อ..... จาก http://www.google.com/url?esrc=s&q=&rc=js&a=U&url=http://web.krisdika.go.th/pdf/Page.jsp%3Ftype%3Dact%26actCode%3D13756&ved=2ahUKEwj_q8aNYuCaXwzYgHel_KAZgQFnoECAMOAq&usq=AOv-Vaw2qbtleytMIYj56ptPrf2s9



➤ 2.2.1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ โดยมีฐานความผิดสำคัญ อยู่ 2 มาตราได้แก่ มาตรา 6 และมาตรา 6/1

1. ความผิดฐานค้ามนุษย์ (ตามมาตรา 6)

กระทำกับบุคคลทั่วไป มีองค์ประกอบ 3 ข้อ

- 1) มีการกระทำ “จัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้”
- 2) มีวิธีการ “ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำด้วยภาวะอ่อนด้อย ชูเชิญ ให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล”
- 3) มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบหลายรูปแบบ” ได้แก่

- (1) การค้าประเวณี
- (2) การผลิตหรือเผยแพร่สื่อลามก
- (3) ประโยชน์ทางเพศรูปแบบอื่น
- (4) การเอาคนลงเป็นทาส
- (5) การนำคนมาขอทาน
- (6) การตัดอวัยวะเพื่อการค้า
- (7) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1
- (8) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการชัดชัด

กระทำกับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีองค์ประกอบ 2 ข้อ ได้แก่

- 1) มีการกระทำ และ
- 2) มีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ



2. ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ตามมาตรา 6/1)

กระทำกับบุคคลทั่วไป มีองค์ประกอบ 3 ข้อ

- 1) ช่มชู้ใจผู้อื่นให้ทำงานหรือบริการ (มีสภาพการเป็นนายจ้าง/ลูกจ้าง และมีกรบังคับให้ทำงาน)
- 2) โดยวิธีการ ได้แก่
 - (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อตนเองหรือของผู้อื่น
 - (2) ชูเชื้อ
 - (3) ใช้กำลังประทุษร้าย
 - (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวไว้
 - (5) นำภาระหนี้สินมาผูกมัด และ
 - (6) คล้ายคลึงกับการกระทำ (1) – (5)
- 3) อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

ทั้งนี้ ความผิดตามมาตรา 6/1 ไม่ใช่ความผิดฐานค้ามนุษย์ แต่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบรูปแบบการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 แต่ก็อาจจะกลายเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ได้ หากพบข้อเท็จจริงมีการกระทำและวิธีการเดียวกับมาตรา 6 ร่วมด้วย

การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ตามมาตรา 14/1) กำหนดให้นำมาตรการในการคุ้มครองเยียวยาผู้เสียหายจากค้ามนุษย์และวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์มาใช้บังคับ กับการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการกับผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

3. ข้อยกเว้นที่ไม่ใช่การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตามมาตรา 6/2 มี 4 กรณี ได้แก่

- 1) การรับราชการทหาร
- 2) งานตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย
- 3) งานระหว่างต้องโทษ ตามคำพิพากษาของศาล
- 4) งานป้องกันภัยพิบัติหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน



➤ 2.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือ “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาทิ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา ค่าชดเชย ฯลฯ ที่นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยมีเจตนารมณ์ที่สำคัญคือ ต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐานในการจ้างงานที่เหมาะสม เนื่องจากอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่เท่ากัน ดังนั้นการ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานขึ้นมาก็จะเป็นผลดีกับลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคมและมีลักษณะที่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยด้วย¹²

อย่างไรก็ดี แม้นายจ้างปฏิบัติกับลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานโดยขัดกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่ได้หมายความว่ากรกระทำนั้นจะเป็นแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์เสมอไป แต่ทั้งนี้ก็อาจมีบางประเด็นในมาตราของพระราชบัญญัติฯ นี้ ที่อาจเป็นข้อบ่งชี้ที่นำไปสู่การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ได้ ได้แก่

1. ระยะเวลาการทำงาน

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

¹² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน : แนวคิดและเจตนารมณ์ของกฎหมาย”, สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.law.cmu.ac.th/law2011/journal/e1576547827.pdf>



มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

2. แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติ ดังนี้

- (1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออก

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั้นโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (4) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. การจ่ายค่าตอบแทน

มาตรา 70ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

- (1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง
- (2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
- (3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง



4. การหักค่าจ้าง

มาตรา 70 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง



➤ 2.2.3 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การประกาศใช้ “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560” โดยยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 โดยพระราชกำหนดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังต้องการปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้เป็นมาตรฐานสากล ปรับปรุงอัตราโทษและตึงภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อลดปัญหาการค้ามนุษย์จากแรงงานต่างด้าวอีกด้วย¹³ โดยมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ดังนี้

1. ห้ามต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต

มาตรา 8 ห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

มาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

2. ห้ามเรียกรับหรือทรัพย์สินจากคนต่างด้าว

มาตรา 49 นายจ้างซึ่งเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศจะเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานจากคนต่างด้าวไม่ได้ เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสทธิได้รับตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่คนต่างด้าวมีสทธิได้รับในแต่ละเดือน

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่านายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ลูกจ้าง และนายจ้างได้ออกค่าเดินทางให้ก่อน ให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสทธิได้รับตามวรรคหนึ่งได้



3. ยึดใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 131 ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวยินยอมให้ผู้ใดเก็บรักษาใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ ผู้นั้นต้องยินยอมและอำนวยความสะดวกให้คนต่างด้าวสามารถเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้ตลอดเวลาตามที่คนต่างด้าวร้องขอ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษเช่นเดียวกับการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง

> 2.2.4 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การค้ำมนุษย์แตกต่างจากการลักลอบนำคนเข้าเมือง โดยการลักลอบนำคนเข้าเมืองนั้น เป็นการช่วยเหลือหรือสนับสนุนบุคคลในการเดินทางเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งมักเป็นไปตามความสมัครใจของผู้ลักลอบเข้าเมืองอย่างไรก็ตาม การค้ำมนุษย์และการลักลอบนำคนเข้าเมืองอาจเกิดขึ้นควบคู่กันไป และอาจจำแนกออกจากกันได้ยาก ในกรณีที่ผู้ลักลอบนำคนเข้าเมืองเรียกเก็บค่าใช้จ่ายแล้วส่งผลให้ผู้เสียหายตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้หรือมีการแสวงหาประโยชน์จากผู้เสียหาย¹⁴ ดังนั้น ในประเด็นเกี่ยวกับแรงงานบังคับและการค้ำมนุษย์ จึงมีความเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

มาตรา 63 ผู้นำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรือกระทำได้ด้วยประการใด ๆ อันเป็นการอุปการะ หรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าว ให้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 64 ผู้ใดรู้ว่าคนต่างด้าวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้เข้าพักอาศัยซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คนต่างด้าวนั้น พ้นจากการจับกุม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีและปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท



3 หลักเกณฑ์ การคัดกรอง ภายใต้พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การคัดกรองเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นภาระงานของหน่วยงานด่านหน้า หรือ First Responders ซึ่งอาจมาจากหลายหน่วยงานตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจหน้าที่เอาไว้ โดยจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับหรือตัวชี้วัดว่าบุคคลใดจะเป็นผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

สำหรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับตัวชี้วัดนี้ นอกจากจะระบุโดยตรงตามกฎหมายภายในแล้ว ผู้ทำหน้าที่คัดกรองเบื้องต้นยังต้องนำเกณฑ์เกี่ยวกับข้อบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มาใช้เพื่อคัดแยกบุคคลที่อาจจะตกอยู่ในสถานการณ์แรงงานบังคับที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วนด้วย

ทั้งนี้ เนื่องจากตัวชี้วัดเหล่านี้แสดงถึงสัญญาณ หรือ “เบาะแส” ที่แสดงถึงความเป็นไปได้ของสภาวะของการบังคับใช้แรงงาน โดยตัวชี้วัดเหล่านี้ล้วนพัฒนาจากทฤษฎีและประสบการณ์การดำเนินงานของโครงการปฏิบัติการพิเศษขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจัดการใช้แรงงานบังคับ (ILO’s Special Action Programme to Combat Forced Labour: SAP-FL) โดยที่การพัฒนาตัวชี้วัดเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของบทนิยามว่าด้วยแรงงานบังคับตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) ซึ่งบัญญัติว่าหมายถึง



“งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่สัญญาว่าจะลงโทษและซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง”

3.1 เหนือหรือข่มขู่เกี่ยวกับแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในระดับสากล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention concerning Forced or Compulsory Labour, 1930) ได้นิยาม “การใช้แรงงานบังคับ” หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดที่บุคคลกระทำให้ เนื่องจากถูกบีบบังคับ โดยการใช้ขู่ลงโทษ และบุคคลดังกล่าวไม่ได้สมัครใจที่จะทำงานหรือให้บริการนั้น จากนั้นนิยามดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดสิ่งบ่งชี้ภาวะแรงงานบังคับไว้ ดังนี้



1. การละเมิดอันเนื่องมาจากความเปราะบางของแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง (Abuse of vulnerability) การถูกละเมิดสิทธิ มีการเอาเปรียบแรงงานที่เข้าใหม่หรือแรงงานที่อยู่ในสถานะที่อ่อนแอ เช่น ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมาย ภาษา มีทางเลือกน้อยในการประกอบอาชีพ เป็นชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์อื่น มีความพิการหรือมีบุคลิกลักษณะที่ถูกแยกตัวออกจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ กลุ่มที่ต้องพึ่งพานายจ้างมากที่สุด ทั้งเรื่อง การทำงาน ความเป็นอยู่ อาหารและเครื่องดื่ม ทำให้คนงานมีความเสี่ยงมากในการถูกละเมิดและถูกข่มขู่ใน กลุ่มแรงงานบังคับ



2. การหลอกลวง (Deception) โดยถูกหลอกให้มาทำงานในเรื่องของประเภทของงานที่พักอาศัยและสภาพความเป็นอยู่และผิดสัญญาเรื่องค่าจ้าง สำหรับเด็กที่ถูกหลอกลวงมาบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากการใช้สัญญาที่ไม่จริงกับพ่อแม่ของเด็ก เปรียบเสมือนเป็นนายหน้าหลอกลวงคนมาใช้แรงงาน



3. การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง (Restriction of movement) การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย หมายถึงสภาพของสถานที่ทำงานหรือที่พักอาศัย มีการติดลูกกรงหน้าต่าง ล็อคประตู กั้นรั้วสูงในที่พัก มีคนเฝ้าระวังทางเข้า - ออก มีกล้องวงจรปิดตรวจตรา ห้ามออกนอกสถานที่ทำงานหรือที่พักอาศัย ให้คนคอยติดตาม ใช้การลงโทษทางการเงินทำให้มีภาระหนี้สินล้นพ้นตัว หรือ ชะลอการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้ยังอยู่ทำงานในลักษณะของการจำกัดเสรีภาพ



4. การถูกโดดเดี่ยวจากสังคม (Isolation) การถูกโดดเดี่ยว เป็นการทำงานในสถานที่ที่โดดเดี่ยว ห่างไกลจากชุมชนหรือแหล่งที่พักอาศัย ไม่รู้เส้นทาง การเดินทางขนส่ง เช่น กิจการประมงที่ต้องออกเรือไปไกลเป็นระยะเวลานาน ๆ การถูกยึดโทรศัพท์มือถือ หรือการติดต่อสื่อสารทางอื่น รวมไปถึงการห้ามติดต่อกับพ่อแม่และเพื่อน หรือร้องขอความช่วยเหลือ



5. ความรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ (Physical and Sexual Violence) โดยสิ่งดังกล่าวอาจมาจากผู้ใกล้ชิดของคนงานเอง สมาชิกในครอบครัว หรืออาจมีเหตุจากผู้ใกล้ชิด มีการใช้ความรุนแรงทางร่างกายหรือการทารุณทางเพศ หรือขู่ว่าจะใช้ความรุนแรง อาจทุบตีหรือละเมิดทางเพศ บังคับให้ขายเสพติดหรือเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์เพื่อควบคุมคนงาน การบังคับให้ยอมรับในงานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลง ตั้งแต่เริ่มแรก และการบังคับลักพาตัวเพื่อเรียกค่าไถ่



6. การขู่เข็ญและการข่มขู่ (Intimidation & Threats) การข่มขู่และคุกคาม เมื่อคนงานเรียกร้องหรือต้องการออกจากงาน รวมทั้งข่มขู่โดยการกระทำที่รุนแรงและการทารุณทางเพศ การกล่าวโทษโดยผู้มีอำนาจ การสูญเสียเงินค่าจ้างหรือผลประโยชน์ การกักขัง การไม่มีที่อยู่อาศัย อาหารและเครื่องดื่ม และการตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายที่สุด



7. การยึดเอกสารประจำตัว (Retention of identity documents) หรือทรัพย์สินมีค่าใด ๆ ของส่วนบุคคลไว้โดยกีดกันเพิกถอนสิทธิของคนงานในการเดินทาง หรือไปทำงานอื่น หรือไม่ได้รับบริการที่จำเป็น ซึ่งคนงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวและทรัพย์สินส่วนตัวได้ก็ต่อเมื่อมีการร้องขอ



8. การไม่จ่ายค่าจ้าง (Withholding of wages) การไม่จ่ายหรือระงับหรือค้างค่าจ้าง เป็นการใช้เพื่อบังคับแรงงานให้ยังคงทำงานต่อให้กับนายจ้าง โดยชะลอการจ่ายค่าจ้าง ถ้าค่าจ้างถูกจ่ายอย่างเป็นระบบและด้วยความเต็มใจก็ถือว่าไม่ใช่การค้างจ่ายค่าจ้าง ข้อพิจารณาคือ การชะลอการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายไม่เป็นปกติ อาจไม่ได้บ่งบอกว่าอยู่ในสถานการณ์ของการเป็นแรงงานบังคับ



9. แรงงานขังหนี้ (Debt bondage) หรือการทำงานขังหนี้ เป็นการใช้เงินล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน การเดินทางและการรักษาพยาบาล เป็นวิธีการจัดการของนายหน้าจัดหางานที่ไม่มีความชัดเจน ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง โดยไม่รู้ว่าจะรับเท่าใด จึงต้องจ่ายมากขึ้นและเป็นหนี้โดย



ไม่รู้ตัว จำนวนหนี้ถูกทวีคูณ ดอกเบี้ยสูงเป็นเหตุให้ต้องทำงานใช้หนี้ การหักเงินค่าจ้างมากเกินไป เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่มเกินจริงรวมไปถึงการจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับพ่อแม่ของเด็ก เป็นต้น (การทำงานขูดหนี้ หรือแรงงานขูดหนี้ คือ แรงงานบังคับลักษณะหนึ่งและเป็นการละเมิดสิทธิ มนุษยชนขั้นพื้นฐาน เป็นการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งต้องใช้แรงงานขูดหนี้เหยื่อของ แรงงานขูดหนี้มักถูกหลอกให้ทำงานโดยแทบไม่ได้รับหรือไม่ได้รับค่าแรงเลย ทำให้แทบจะไม่มีโอกาสใช้หนี้ได้หมด บางครั้งทุกคนในครอบครัวได้รับผลกระทบ และในบางกรณีลูก ๆ ต้องรับมรดกหนี้จากพ่อแม่ด้วย)



10. สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่เลวร้าย (Abusive working and living conditions) เป็นสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่คนงานไม่ได้รับอิสระ มีสภาพสกปรก อับแสง อับอากาศ สภาพการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน มีอันตราย อยู่รวมกันในที่จำกัดและหนาแน่น สุขอนามัยไม่ได้ปราศจากความเป็นส่วนตัว



11. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนาน (Excessive Overtime) การทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นลักษณะที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ทำงานตลอด 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน และทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน จากการตรวจสอบของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ (ILO CEACR: ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) พบว่าการบังคับให้ทำงานล่วงเวลาถือว่าเป็นแรงงานบังคับ หากแรงงานทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งทำงานภายใต้การถูกข่มขู่จากผู้อื่นโดยไม่สามารถรับเงิน ค่าจ้างขั้นต่ำได้โดยปราศจากการทำงานล่วงเวลา การค้ามนุษย์ด้านแรงงานนั้น นอกจากประเด็นปัญหาการใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) ตามประเด็นบ่งชี้ข้างต้นแล้ว ประเทศไทยยังมีประเด็นปัญหาการใช้แรงงานเด็ก (Child Labour) ที่ต้องได้รับการคุ้มครอง กำกับดูแลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) กำหนดห้ามไม่ให้รับผู้ที่มียุ่ต่ำกว่า 15 ปีในการจ้างงานหรือทำงานในอาชีพใด ๆ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและ การปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการ



3.2 ขอบังชี้อการคุ้มครองภัยใต้ มาตรา 6 พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การคุ้มครองด้านแรงงานนั้น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ได้แก้ไขนิยามคำว่า “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” และคำว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” จากเดิมที่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติไว้ โดยกำหนดให้ผู้กระทำความผิดฐานคุ้มครองจะต้องมีเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับด้วยวิธีอื่นเพื่อการค้า หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม โดยกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. เป็นระจจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้ อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนต้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่น ใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์ อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำ ความผิดในการแสวงหาประโยชน์ จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ
2. เป็นระจจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก (บุคคลผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี)

3.3 ขอบังชี้อรงงานบังคับภัยใต้ มาตรา 6/1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการคุ้มครอง พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้น หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการ อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้



1. **ทำให้กลัว**ว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น การทำให้กลัวจะทำโดยวิธีใดก็ได้ ไม่ว่าจะเป็น กิริยาท่าทาง คำพูด เขียนหรือพิมพ์หนังสือ เช่น ใช้ปืนขู่ให้คิดบัญชีให้เสร็จ ในวันนั้นมิฉะนั้นจะเกิดเรื่อง เป็นการทำให้กลัวแล้ว (ฎีกาที่ 1447/2513) พุด ขู่ว่าจะจับซึ่งไม่มีอำนาจจะกระทำเช่นนั้นได้ เป็นการทำให้กลัว (ฎีกาที่ 611/2488) เขียนหรือพิมพ์ใบปลิวขู่ให้ออกจากบ้านและที่ดิน



2. **ขู่เชิญด้วยประการใด ๆ** หมายถึง ทำให้กลัวว่าจะได้รับอันตรายในอนาคตโดยไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายเท่านั้น อาจเป็นอันตรายต่อทรัพย์สินหรือต่อเสรีภาพก็ได้ เช่น ผู้เสียหายทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ในบ้านของจำเลยและถูกจำเลยข่มขู่ว่าหากไม่ยินยอมให้จำเลยกระทำชำเราจะส่งผู้เสียหายให้เจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีในข้อหาหลบหนีเข้าเมือง เป็นต้น



3. **ใช้กำลังประทุษร้าย** ในที่นี้อาจทำการประทุษร้ายแก่กายโดยใช้แรงกายภาพ เช่น ทำร้ายร่างกายลูกจ้างด้วยวิธีการอันทารุณโหดร้าย โดยอ้างว่าเพื่อให้ลูกจ้างทำงานเร็วขึ้น (ฎีกาที่ 15189/2556) หรือกระทำใด ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ไม่ว่าจะใช้ยาทำให้มึนเมา หรือใช้วิธีอื่นใดอันคล้ายคลึงกัน ตามมาตรา 1 (6) แห่งประมวลกฎหมายอาญาและมาตรา 6/1 (3) แห่งพระราชบัญญัตินี้¹⁵



4. **ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้** เช่น ยึดบัตรประจำตัวประชาชน ใบอนุญาตขับขี่รถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือตรวจลงตรา (Visa) ของลูกจ้างไว้โดยที่ลูกจ้างไม่สามารถเรียกคืนหรือเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้



5. **นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ (Debt bondage)** เช่น ทำให้ลูกจ้างเป็นหนี้โดยมีภาระหนี้สินจำนวนมากจนไม่สามารถหลุดพ้นได้



6. **ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึง กับ ข้อ 1 ถึง ข้อ 5** ซึ่งเป็นบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมถึงวิธีการหรือรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังที่กล่าวมา โดยมีวิธีการหรือรูปแบบใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เช่น สั่งให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่เวลา 4 - 24 นาฬิกา ให้รับประทานอาหาร 2 มื้อ และไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นเวลานาน (เทียบเคียงฎีกาที่ 13648/2558)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาตรา 6/1 พบว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 29 โดยสามารถสรุปข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานได้ลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ **ความไม่สมัครใจ (involuntariness)** และ **การคุกคามด้วยบทลงโทษ (menace of penalty)** ซึ่งหากนำมาปรับกับขั้นตอนในการทำงานพบว่าสามารถแบ่งสิ่งบ่งชี้ได้เป็น 3 ขั้นตอนของการทำงานได้แก่



1. ขั้นตอนการสรรหาหรือพามาทำงาน
2. ขั้นตอนการบีบบังคับระหว่างทำงาน
3. ขั้นตอนการบีบบังคับหรือข่มขู่ไม่ให้ลาออก

สำหรับข้อบังคับแรงงานบังคับภายใต้ มาตรา 6/1 ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สามารถสรุปให้สอดคล้องกับหลักสากลพร้อมตัวอย่างประกอบได้ตามตารางได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 : ขั้นตอนการสรรหาหรือพามาทำงาน

ขั้นการสรรหาหรือพามาทำงาน	ตัวอย่าง
สิ่งบ่งชี้ความไม่สมัครใจ (สำหรับผู้ใหญ่)	มีการบีบบังคับ (ลักพาตัว จับตัวมากักขัง)
	ขายต่อมาเป็นทอด ๆ
สิ่งบ่งชี้การลงโทษ (หรือการคุกคามในเรื่องการลงโทษ)	มีความเชื่อมโยงกับหนี้ (จ่ายเงินล่วงหน้า/เงินกู้)
	มีการหลอกลวงเกี่ยวกับลักษณะของงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขหรือความถูกต้องตามกฎหมายของสัญญาจ้าง ที่อยู่อาศัยและสภาพความเป็นอยู่ เอกสารทางกฎหมายหรือการได้มาซึ่งสถานะตามกฎหมาย สถานที่ทำงานหรือนายจ้างค่าจ้างและรายได้
	การขู่ว่าจะแจ้งต่อเจ้าหน้าที่
	การยึดเอกสารสำคัญประจำตัวหรือเอกสารการเดินทาง
	การใช้ความรุนแรงทางเพศ หรือทางร่างกาย
	การลงโทษในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การใช้ความเชื่อทางศาสนา (สาปแช่งสาบาน)
การระงับ หรือลดทอนสิทธิหรือสิทธิพิเศษ (รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง)	
การเก็บเอาเงินหรือทรัพย์สินของคนงานไว้ หรือไม่ยอมจ่าย ไม่ยอมคืน	



ขั้นการสรรหาหรือ พามาทำงาน	ตัวอย่าง
สิ่งบ่งชี้การลงโทษ (หรือการคุกคามใน เรื่องการลงโทษ)	การข่มขู่ คุกคามสมาชิกในครอบครัว
	การตัดโอกาสการจ้างงานในอนาคต
	การจับแยก หรือตัดการติดต่อกับชุมชน เพื่อน และญาติ
	มีการกำหนดบทลงโทษด้วยการหักเงิน
	ประจานกับครอบครัว ชุมชน หรือคนทั่วไป (blackmail)

ตารางที่ 5 : ขั้นตอนการบีบบังคับระหว่างทำงาน

ขั้นตอนการบีบ บังคับระหว่าง ทำงาน	ตัวอย่าง
สิ่งบ่งชี้ความไม่ สมัครใจ	ถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา (เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือเกินกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญา)
	ถูกบังคับให้ต้องพร้อมถูกเรียกมาทำงานตลอดเวลา (ทั้งกลางวันและกลางคืน)
	เสรีภาพในการเดินทางและการสื่อสารถูกจำกัด
	สภาพความเป็นอยู่ที่เสื่อมโทรม
	ถูกบังคับให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย
	ถูกบังคับให้ทำงานที่บ้านส่วนตัวของนายจ้าง หรือสมาชิกในครอบครัว
	ถูกขังขังหรือบังคับให้ใช้สารเสพติด
	ถูกทำให้เกิดหนี้สินที่สูงเกินจริง โดยการปลอมแปลง/ตกแต่งบัญชี การคิดราคาสินค้าหรือค่าบริการที่ซื้อสูงเกินจริง ลดมูลค่าของสินค้า/บริการที่คนงานผลิตได้ คิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่สูงมากเกินไป เป็นต้น)



ขั้นตอนการบีบ บังคับระหว่าง ทำงาน	ตัวอย่าง
สิ่งบ่งชี้ความไม่ สมัครใจ	การต้องตกอยู่ในสภาพต้องพึ่งพานายจ้างในหลาย ๆ ด้าน นอกเหนือจาก เรื่องงาน (เช่น งานสำหรับญาติ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น)
	ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของนายจ้างหรือคนที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างสำหรับ ชีวิตส่วนตัวที่ไม่ใช่ในงาน
สิ่งบ่งชี้การลงโทษ (หรือการคุกคามใน เรื่องการลงโทษ)	การขู่ว่าจะแจ้งต่อเจ้าหน้าที่
	การยึดเอกสารสำคัญประจำตัวหรือเอกสารการเดินทาง
	การยึดโทรศัพท์มือถือ
	การทำให้สภาพการทำงานแย่ลงกว่าเดิม
	การถูกแยกตัว
	ถูกขังอยู่ในสถานที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัย
	การใช้ความรุนแรงทางเพศ หรือทางร่างกาย
	การลงโทษในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การไม่ให้รับประทานอาหาร น้ำ ไม่ยอมให้นอน การใช้ความเชื่อทางศาสนา (สาปแช่ง สาบาน)
	การใช้ความรุนแรงกับคนงานต่อหน้าคนงานคนอื่น
	การระงับ หรือลดทอนสิทธิหรือสิทธิพิเศษ (เช่น ลด/ระงับสวัสดิการ รวม ถึงการเลื่อนตำแหน่ง)
	ปฏิเสธการคืนทรัพย์สิน (เงินสดหรืออื่น ๆ)
	ระงับการจ่ายค่าจ้าง
คุกคาม ช่มชู้สมาชิกในครอบครัว	
การไล่ออกจากงาน	



ขั้นตอนการบีบบังคับระหว่างทำงาน	ตัวอย่าง
สิ่งบ่งชี้การลงโทษ (หรือการคุกคามในเรื่องการลงโทษ)	การตัดโอกาสการจ้างงานในอนาคต
	ถูกจับแยก หรือตัดการติดต่อกับชุมชน เพื่อน และญาติ
	มีการกำหนดบทลงโทษด้วยการหักเงิน
	ประจานกับครอบครัว ชุมชน หรือคนทั่วไป (blackmail)

ตารางที่ 6 : ขั้นตอนการบีบบังคับหรือข่มขู่ไม่ให้ลาออก

ขั้นตอนการบีบบังคับหรือข่มขู่ไม่ให้ลาออก	ตัวอย่าง
สิ่งบ่งชี้ความไม่สมัครใจ	เสรีภาพในการเลิกสัญญาหลังได้รับการฝึกอบรมหรือนายจ้างมอบผลประโยชน์อื่น ๆ ให้แล้วถูกจำกัดหรือถูกตัด
	ไม่มีเสรีภาพในการลาออกจากงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด
	ถูกบังคับให้อยู่ยาวนานกว่าที่ตกลงกันไว้ เพื่อรอค่าจ้างที่ครบกำหนดแล้วแต่ยังคงค้างจ่าย
	ถูกบังคับให้ทำงานเป็นระยะเวลาไม่แน่นอนเพื่อชำระหนี้ค่างชำระ หรือค่าจ้างล่วงหน้าที่ได้รับมา
สิ่งบ่งชี้การลงโทษ (หรือการคุกคามในเรื่องการลงโทษ)	การขู่ว่าจะแจ้งต่อเจ้าหน้าที่
	การยึดเอกสารสำคัญประจำตัวหรือเอกสารการเดินทาง
	การทำให้สภาพการทำงานแย่ลงกว่าเดิม
	ถูกขังอยู่ในสถานที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัย
	การใช้ความรุนแรงทางเพศ หรือทางร่างกาย



ขั้นตอนการบีบบังคับหรือข่มขู่ไม่ให้ลาออก	ตัวอย่าง
สิ่งป้องกันการลงโทษ (หรือการคุกคามในเรื่องการลงโทษ)	การลงโทษในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การไม่ได้รับประทานอาหาร น้ำ ไม่ยอมให้นอน การใช้ความเชื่อทางศาสนา (สาปแช่ง สาบาน)
	การระงับหรือลดทอนสิทธิหรือสิทธิพิเศษ (รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง)
	ตกอยู่ภายใต้การเฝ้าติดตามอย่างต่อเนื่อง
	มีการใช้ความรุนแรงกับคนงานต่อหน้าคนงานคนอื่น
	ปฏิเสธการคืนทรัพย์สิน (เงินสดหรืออื่น ๆ)
	ระงับการจ่ายค่าจ้าง
	คุกคามสมาชิกในครอบครัว (โดยใช้ความรุนแรง หรือข่มขู่เกี่ยวกับการสูญเสียบ้าน ที่ดิน ที่อยู่อาศัย หรือทำให้ตกงาน)
	การไล่ออกจากงาน
	การตัดโอกาสการจ้างงานในอนาคต
	ถูกจับแยก หรือตัดการติดต่อกับชุมชน เพื่อน และญาติ
	ให้งานพิเศษทำนอกเหนือจากงานปกติ
	มีการกำหนดบทลงโทษด้วยการหักเงิน
ประจานกับครอบครัว ชุมชน หรือคนทั่วไป (blackmail)	



4 ขั้นตอนการ ปฏิบัติงานตาม กลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM)

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการของเจ้าหน้าที่หน่วยงานกระทรวงแรงงาน ทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่

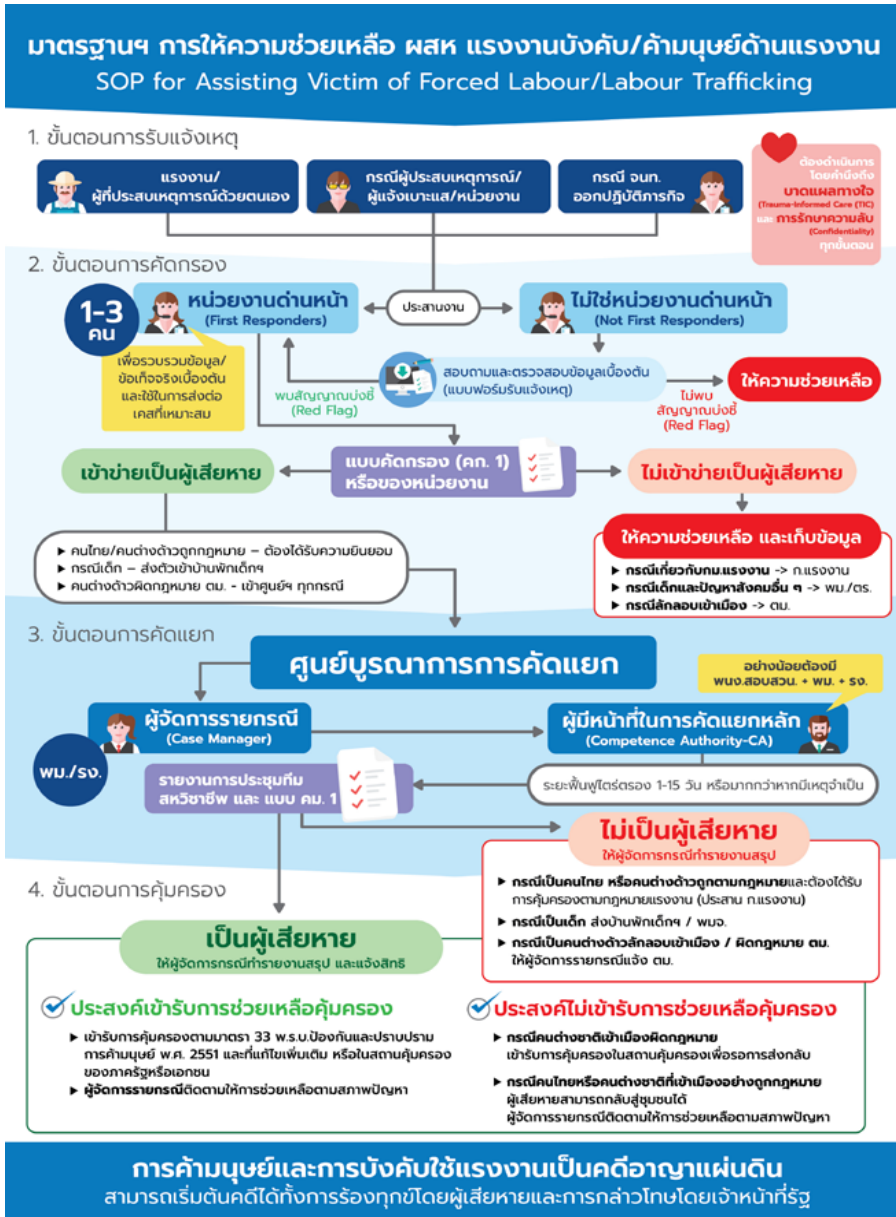
1. **ขั้นตอนการรับแจ้ง (Front Line)** เป็นการดำเนินการก่อนเข้าสู่กลไกการส่งต่อระดับชาติ เป็นขั้นตอนที่เมื่อหน่วยรับแจ้งหรือผู้ที่รับแจ้งได้ทราบหรือพบเห็นเหตุที่มีพฤติการณ์เกี่ยวข้องหรือเป็นพฤติการณ์ที่อาจนำไปสู่แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ เมื่อรับแจ้งแล้วจะมีการส่งต่อข้อมูลเพื่อนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือต่อไป
2. **ขั้นตอนการคัดกรอง (Screening Process)** ขั้นตอนการคัดกรอง เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานด้านหน้า (First Responders) ดำเนินการสัมภาษณ์คัดกรองข้อมูลจากบุคคลตามที่ได้รับการส่งต่อมาจากหน่วยรับแจ้งเหตุ (Front Line Officer) โดยการสัมภาษณ์คัดกรอง จะเป็นการรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงในเบื้องต้นตามที่มีการแจ้งเหตุหรือประสบเหตุ มาพิจารณาร่วมกับข้อบ่งชี้ของการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เพื่อพิจารณาว่าบุคคลนั้น เป็นบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือไม่ เพื่อให้การส่งต่อความช่วยเหลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหาย จะได้รับการช่วยเหลือและส่งต่อเข้าสู่ขั้นตอนการคัดแยกอย่างเป็นทางการต่อไป



3. **ขั้นตอนการคัดแยก (Victim Identification)** ขั้นตอนการดำเนินการคัดแยกอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่ในศูนย์บูรณาการการคัดแยก รับข้อมูลบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายจากหน่วยงานด้านหน้า เพื่อเข้าสู่การให้บริการช่วงระยะเวลาการฟื้นฟูไตร่ตรอง (Reflection Period) ซึ่งจะมีระยะเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะทบทวนเรื่องราวที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ ประกอบการคัดแยกอย่างเป็นทางการต่อไป
4. **ขั้นตอนการคุ้มครอง (Protection Process)** เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) เป็นขั้นตอนของการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ หรือผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะเป็นหน่วยงานในการทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายตามกฎหมาย และตามความสมัครใจของผู้เสียหายต่อไป



แผนภาพที่ 1 : ขั้นตอนการดำเนินการตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM)





4.1 ขั้นตอนการรับแจ้งเหตุ (FRONT LINE)

แผนภาพที่ 2 : ขั้นตอนการรับแจ้งเหตุ





การรับแจ้งเหตุเป็นขั้นตอนที่หน่วยรับแจ้งหรือผู้ที่รับแจ้ง ได้รับทราบ/รับแจ้ง/พบเหตุที่มีเหตุการณ์เกี่ยวข้องกับหรือเป็นเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การค้ำมนุษย์/การบังคับใช้แรงงานหรือบริการได้ โดยการรับแจ้งอาจจะรับแจ้งจากช่องทางต่าง ๆ เช่น สายด่วน/เบอร์โทรศัพท์ แอปพลิเคชัน หรือ ณ สำนักงานของหน่วยงานรับแจ้ง เป็นต้น

➤ 4.1.1 บุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการรับแจ้งเหตุ

(1) **ผู้แจ้งเหตุ** คือ บุคคล/หน่วยงาน ที่แจ้งเหตุ ส่งข้อมูล เอกสาร หลักฐาน เกี่ยวกับการกระทำที่มีเหตุการณ์เกี่ยวข้องกับหรือเป็นเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การค้ำมนุษย์/การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยผู้แจ้งเหตุอาจเป็นผู้ที่ประสบเหตุการณ์ด้วยตนเองก็ได้

(2) **หน่วยงานรับแจ้งเหตุ (Frontline Officer/Agency)** คือ หน่วยงานที่ผู้แจ้งเหตุสามารถประสานขอรับการช่วยเหลือ โดยอาจเป็นหน่วยงานที่มีบริการและช่องทางการรับแจ้งเหตุอยู่แล้ว หรืออาจเป็นหน่วยงานที่ผู้แจ้งเหตุสามารถเข้าถึงเพื่อแจ้งเหตุหรือขอรับการช่วยเหลือได้ ซึ่งหน่วยงานรับแจ้งเหตุเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรภาคประชาสังคม องค์กรภาคเอกชน/มูลนิธิต่าง ๆ เช่น 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3) กระทรวงแรงงาน 4) กระทรวงมหาดไทย 5) กระทรวงยุติธรรม 6) กระทรวงการต่างประเทศ 7) กระทรวงสาธารณสุข 8) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) 9) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) 10) องค์กรภาคเอกชน/มูลนิธิต่าง ๆ

➤ 4.1.2 การดำเนินการรับแจ้งเหตุ

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานรับแจ้งเหตุ (Front Line Officer) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับแจ้งเรื่อง/พบเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยอาจจะรับแจ้งจากช่องทางต่าง ๆ เช่น สายด่วน 1506 การแจ้งเรื่องโดยแรงงาน หรือญาติ การประสานรับเรื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การตรวจแรงงาน การตรวจบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับแจ้งเหตุจะต้องดำเนินการประสานงาน สอบถาม สัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แจ้งเหตุ ซึ่งผู้แจ้งอาจเป็นบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่ผู้ประสบเหตุ หรือผู้แจ้งเป็นผู้ประสบเหตุโดยตรง โดยการซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น

- 1) วันที่เกิดเหตุ คือ วันที่พบเห็นเหตุการณ์
- 2) เวลา คือ ช่วงระยะเวลาที่พบเห็นเหตุการณ์หรือช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์
- 3) สถานที่เกิดเหตุ/พิกัด/รูปถ่าย คือ สถานที่ใด ๆ ที่มีการทำความผิดเกิดขึ้น ถ้าเป็นไปได้ควรระบุพิกัด/ตำแหน่งของสถานที่เกิดเหตุให้ชัดเจน เพื่อที่เจ้าหน้าที่จะเข้าให้ความช่วยเหลือได้ทัน่วงที



- 4) พหุเหตุการณ์ คือ ข้อมูลหรือรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ลักษณะสถานที่เกิดเหตุ ผู้กระทำความผิด รายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ระยะเวลาของการเกิดเหตุ
- 5) ชื่อผู้แจ้งเหตุ/เบอร์ติดต่อ คือ ชื่อ-สกุลและเบอร์โทรศัพท์ของผู้แจ้งเหตุ เพื่อจะได้ประสานในกรณีที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม
- 6) ชื่อผู้ขอรับความช่วยเหลือ (กรณีทราบหรือผู้เสียหายเป็นผู้แจ้งเอง) คือ ชื่อ-สกุล ของผู้ที่ขอรับความช่วยเหลือ ในกรณีที่ไม่ทราบอาจจะระบุลักษณะของผู้ขอรับความช่วยเหลือ

ข้อควรปฏิบัติในการรับแจ้งเหตุ

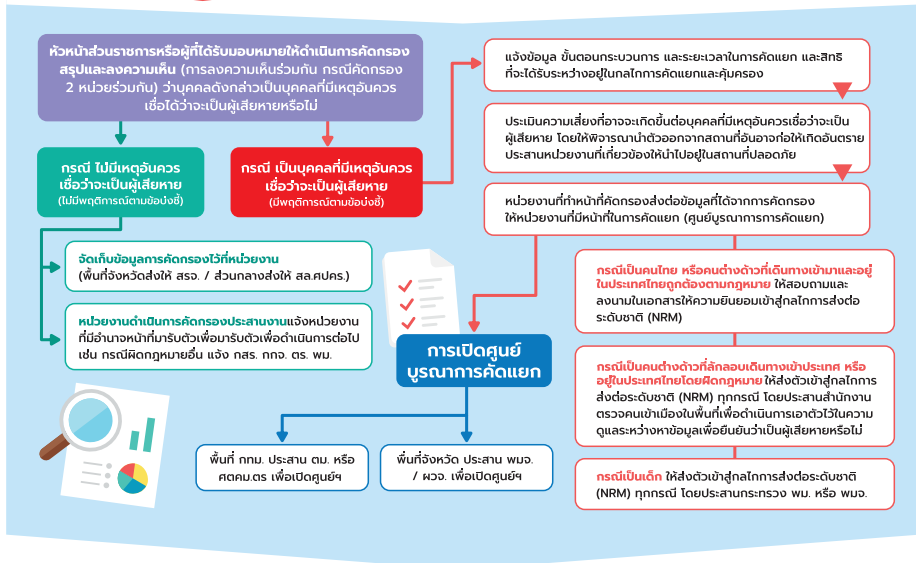
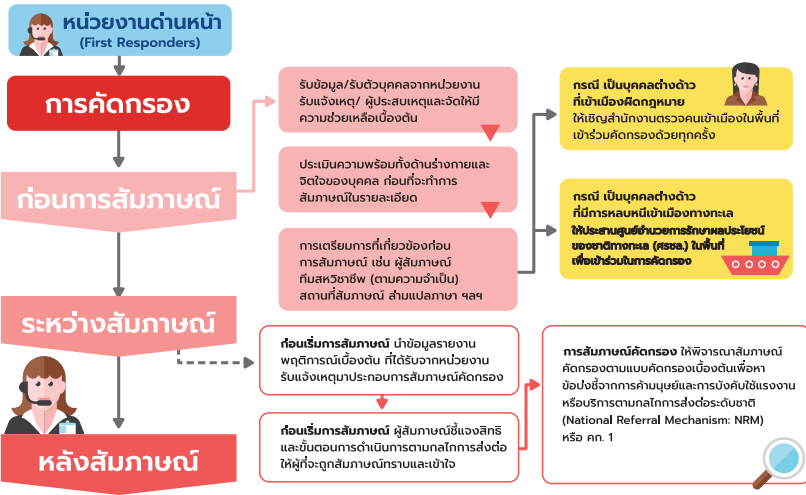
- ▶ หากผู้แจ้งเป็นผู้ประสบภัยด้วยตนเอง การซักถามข้อมูลต้องไม่ให้เป็นการก่อให้เกิดบาดแผลทางใจซ้ำ (re-traumatization)
- ▶ หากเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเด็ก ให้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ให้การคุ้มครองเด็กโดยตรง
- ▶ กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน เช่น ต้องการการรักษาพยาบาล หรือมีภัยคุกคาม หากหน่วยงานรับแจ้งเหตุไม่ใช่หน่วยงานด้านหน้า ต้องแจ้งให้หน่วยงานด้านหน้าทราบเรื่องเหล่านี้โดยเร็วที่สุด
- ▶ การประสานงาน และส่งต่อข้อมูลให้รักษาเป็นความลับ ห้ามเผยแพร่ข้อมูลให้กับบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเด็ดขาด
- ▶ กรณีที่มีความเจ็บป่วยควรให้มีการปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือส่งต่อเพื่อรับการรักษาจากสถานพยาบาลตามหลักสิทธิมนุษยชน
- ▶ กรณีเป็นบุคคลต่างชาติ ควรจัดให้มีล่ามแปลภาษา เพื่อสื่อสารในภาษาที่บุคคลต่างชาตินั้นเข้าใจ



4.2 ขั้นตอนการคัดกรอง (SCREENING PROCESS)

แผนภาพที่ 3 : ขั้นตอนการคัดกรอง

4.2 ขั้นตอนการคัดกรอง





ขั้นตอนการคัดกรอง เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานด้านหน้า (First Responders) ดำเนินการสัมภาษณ์ คัดกรองข้อมูลจากบุคคลตามที่ได้รับคำสั่งต่อมาจากหน่วยงานรับแจ้งเหตุ (Frontline Officer) โดยการสัมภาษณ์คัดกรองจะเป็นการรวบรวมข้อมูล/ข้อเท็จจริงในเบื้องต้นตามที่มีการแจ้งเหตุ/ ประสบเหตุมาพิจารณาพร้อมกับข้อบ่งชี้ของการค้ำมนุษย์การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เพื่อพิจารณาว่าบุคคลนั้น เป็นบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือไม่ เพื่อให้การส่งต่อความช่วยเหลือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหาย จะได้รับการช่วยเหลือ และส่งต่อเข้าสู่ขั้นตอนการคัดแยกอย่างเป็นทางการต่อไป

การคัดกรอง คือ การดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากบุคคล กลุ่มบุคคล เท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ในเวลานั้น แล้วนำมาพิจารณาประกอบกับข้อบ่งชี้ การค้ำมนุษย์ หรือการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เพื่อพิจารณาว่าบุคคลนั้น เป็นบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าเป็นผู้เสียหาย (Potential Victims) จากการค้ำมนุษย์ หรือการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการหรือไม่

➤ 4.2.1 หน่วยงานด้านหน้าที่ทำหน้าที่คัดกรอง

หน่วยงานด้านหน้า (First Responders) คือ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การช่วยเหลือคุ้มครองบุคคลกลุ่มเสี่ยงกลุ่มเปราะบางต่าง ๆ โดยหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานด้านหน้าตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) นอกจากนี้

ยังมีหน่วยงานด้านหน้าตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ประกอบด้วยหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. **สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.)** ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1-9 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองบัญชาการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี หรือหน่วยงานอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. **กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)** ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ศูนย์ช่วยเหลือสังคม บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัด กองต่อต้านการค้ามนุษย์
3. **กระทรวงแรงงาน (รง.)** ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. **กระทรวงมหาดไทย (มท.)** ได้แก่ หน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในพื้นที่จังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำนักการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง



5. กระทรวงยุติธรรม (ยธ.) ได้แก่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
6. กระทรวงการต่างประเทศ (กต.) ได้แก่ สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล
7. กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ได้แก่ ศูนย์ช่วยเหลือเด็กและสตรีในภาวะวิกฤติจากความรุนแรง
8. ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ได้แก่ ศรชล.จังหวัด ศรชล.ภาค 1-3 หรือหน่วยงานอื่นของ ศรชล. ที่ทำหน้าที่คัดกรองทางทะเล
9. หน่วยงานอื่น ๆ

➤ 4.2.2 เครื่องมือการคัดกรอง

การปฏิบัติภารกิจการตรวจแรงงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ใช้แบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.1) ในการตรวจแรงงานตามภารกิจการตรวจบูรณาการสถานประกอบการ เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ในสถานประกอบการ **ทั้งนี้ หากพบข้อบ่งชี้จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและต้องมีการส่งต่อตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมและส่งต่อโดยใช้แบบคัดกรองตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (คก.1) ในการดำเนินการดังกล่าว**

การปฏิบัติภารกิจการคัดกรองด้วยแบบ (คก.1) ให้ดำเนินการตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ในกรณีการรับแจ้งจากกรณี (ร้องทุกข์ ร้องเรียน ส่งต่อกรณีแรงงานหรือเมื่อได้รับการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้าร่วมการคัดกรอง) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ ให้ใช้แบบคัดกรองตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (คก.1) ในการดำเนินการดังกล่าว

➤ 4.2.3 การเตรียมการก่อนการคัดกรอง

ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการ ดังนี้

- (1) จัดให้มีช่องทางการรับข้อมูล/รับตัวบุคคลจากหน่วยงานรับแจ้งเหตุ (Front Line)
- (2) จัดทีมให้ความช่วยเหลือบุคคล กรณีที่หน่วยงานรับแจ้งเหตุส่งต่อข้อมูลและต้องมีการให้การช่วยเหลือบุคคลตามที่ได้รับแจ้ง
- (3) ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบในการคัดกรองเบื้องต้น โดยให้มอบหมายบุคลากรของหน่วยงานที่ผ่านการฝึกอบรมเรื่องการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการมาแล้ว ทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์ หรือหาข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา



- (4) ดำเนินการจัดเตรียมสถานที่สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์คัดกรองบุคคล ซึ่งต้องเป็นสถานที่ที่ไม่ใช่ที่คุมขังและมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลตามสมควร เช่น ที่พักคอย ห้องน้ำ เป็นต้น
- (5) จัดเตรียมรายชื่อทีมสหวิชาชีพ/กลุ่มที่จะร่วมดำเนินการสัมภาษณ์ กรณีที่จำเป็นต้องใช้ทีมสหวิชาชีพ/กลุ่มเข้าร่วมการสัมภาษณ์คัดกรอง กรณีที่ต้องใช้กลุ่มในการคัดกรองให้หน่วยงานที่ได้รับเรื่อง รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับกลุ่มแปลภาษาด้วย
- (6) จัดเตรียมค่าใช้จ่ายในระหว่างการคัดกรอง และการให้บริการเบื้องต้นสำหรับบุคคลที่เข้าสู่กระบวนการคัดกรอง เช่น อาหาร น้ำดื่ม ของใช้จำเป็นส่วนบุคคล เป็นต้น
- (7) ดำเนินการสัมภาษณ์คัดกรอง และส่งต่อบุคคลที่ดำเนินการสัมภาษณ์คัดกรองเรียบร้อยแล้ว ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในขั้นตอนต่อไป
- (8) รวบรวมสถิติการคัดกรอง และรายงานผลการคัดกรองเป็นประจำทุกเดือน โดยหน่วยงานส่วนกลางให้จัดส่งรายงานผลการคัดกรองให้สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สำหรับหน่วยงานส่วนภูมิภาคให้จัดส่งรายงานผลการคัดกรองให้สำนักงานแรงงานจังหวัด
- (9) ค่าใช้จ่ายในการคัดกรองฯ ให้หน่วยงานจัดทำโครงการและขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

➤ 4.2.4 แนวทางการดำเนินการระหว่างคัดกรอง

ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการคัดกรอง ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติต่อผู้เสียหายโดยคำนึงถึงบาดแผลทางใจ (Trauma-Informed Care: TIC) และยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง (Victim Centered) โดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่คัดกรอง ดำเนินการ ดังนี้

- (1) ดำเนินการโดยคำนึงถึงความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล และต้องดำเนินการกับบุคคลดังกล่าว ในฐานะเป็น “ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือคุ้มครอง” และดำเนินการภายใต้มาตรการรักษาความลับอย่างเคร่งครัด
- (2) นำข้อมูลรายงานพฤติการณ์เบื้องต้น ที่ได้รับจากหน่วยงานรับแจ้งเหตุมาประกอบการสัมภาษณ์คัดกรอง



- (3) สอบถามข้อเท็จจริงโดยซักถามข้อมูล กรณีต้องสัมภาษณ์ข้อมูลผ่านล่ามแปลภาษา ให้พิจารณาใช้ล่ามที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมก่อนเป็นอันดับแรก ห้ามให้ผู้ร่วมเดินทางเป็นล่าม
- (4) กรณีที่มีความเห็นว่าจะต้องใช้ทีมสหวิชาชีพในการร่วมสัมภาษณ์คัดกรอง ให้เชิญทีมสหวิชาชีพเท่าที่จำเป็นเท่านั้น
- (5) ก่อนการสัมภาษณ์ให้ผู้ที่จะสัมภาษณ์ชี้แจงสิทธิและขั้นตอนการดำเนินการตามกฎหมายส่งต่อระดับชาติให้ผู้สัมภาษณ์ทราบ
- (6) การสัมภาษณ์คัดกรอง ให้พิจารณาสัมภาษณ์คัดกรองตามแบบคัดกรองเบื้องต้นเพื่อหา ข้อบ่งชี้จากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามกฎหมายส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) หรือ คก. 1” (เอกสารแนบที่ 4)
- (7) ในการสัมภาษณ์คัดกรองบุคคลต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ให้มีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่เข้าร่วมการคัดกรองด้วยทุกครั้ง หรือหากเป็นกรณีบุคคลต่างด้าวที่มีการหลบหนีเข้าเมืองทางทะเลให้ประสานศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในพื้นที่ (ศรชล. จังหวัด) เพื่อเข้าร่วมในการคัดกรอง
- (8) ในระหว่างการสัมภาษณ์คัดกรอง ให้ผู้สัมภาษณ์ดำเนินการตามหลักสากลว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือ เช่น การคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจ การไม่ทำให้เกิดบาดแผลทางจิตใจ การคำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ ภาษาวัฒนธรรม ความเชื่อและประเพณี
- (9) ในระหว่างการสัมภาษณ์คัดกรอง ต้องไม่ให้บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องอยู่ในพื้นที่สัมภาษณ์โดยเฉพาะบุคคลที่อาจเป็นผู้ควบคุม นายหน้า เจ้าของสถานประกอบการ หรือบุคคลที่มีพฤติการณ์น่าสงสัยว่าจะเป็นผู้กระทำผิดหรือเกี่ยวข้องกับผู้กระทำความผิด เช่น คนที่ผู้กระทำผิดมอบหมายให้แฝงตัวอยู่ในกลุ่มผู้ที่จะถูกสัมภาษณ์และควรแยกทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล



➤ 4.2.5 แนวทางการดำเนินการหลังการคัดกรอง

- (1) เมื่อทำการสัมภาษณ์คัดกรองเสร็จสิ้น ให้หัวหน้าราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการคัดกรอง สรุปและลงความเห็น (การลงความเห็นร่วมกัน กรณีคัดกรอง 2 หน่วยร่วมกัน) ว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือไม่
- (2) ให้อำนาจหน่วยงานช่วยเหลือเบื้องต้นแก่บุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหาย โดยให้พิจารณา นำตัวออกจากสถานที่อันอาจก่อให้เกิดอันตราย ให้นำไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัย กรณีที่มีความเสี่ยงจะเกิดอันตราย ให้รีบประสานแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ หากเป็นเด็กให้ติดต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการคุ้มครองเด็กทันที และยึดหลักการว่าต้องไม่อยู่ในภาวะถูกควบคุมตัวโดยให้เคารพต่อสิทธิความเป็นส่วนตัว และการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ และต้องหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้เสียหายได้รับความบอบซ้ำทางจิตใจซ้ำ (re-traumatization)
- (3) ให้อำนาจหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจ้งข้อมูลให้บุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายทราบถึงขั้นตอนกระบวนการและระยะเวลาในการให้ความช่วยเหลือในกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM)
- (4) ให้อำนาจหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานประสานแจ้งหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการเปิดศูนย์บูรณาการคัดแยกเพื่อส่งต่อบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายเข้าสู่กระบวนการคัดแยกต่อไป (พื้นที่กรุงเทพมหานคร ประสานสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม) หรือ ศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศตคม.ตร) พื้นที่ส่วนภูมิภาคประสานผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด)
 - ▶ **กรณีเป็นคนไทย** หรือคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาและอยู่ในประเทศไทยถูกต้องตามกฎหมาย ให้สอบถามและลงนามในเอกสารให้ความยินยอมเข้าสู่กลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ส่วนกรณีที่เป็นเด็กให้ส่งตัวเข้าสู่กลไกการส่งต่อระดับชาติทุกกรณี
 - ▶ **กรณีเป็นคนต่างด้าวที่ลักลอบเดินทางเข้าประเทศ หรืออยู่ในประเทศโดยผิดกฎหมาย** ให้ส่งตัวเข้าสู่กลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ทุกกรณี โดยประสานสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่เพื่อดำเนินการเอาตัวไว้ในความดูแลและระหว่างหาข้อมูลเพื่อยืนยันว่าเป็นผู้เสียหายหรือไม่ ให้ใช้อำนาจตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522
 - ▶ **กรณีเป็นเด็ก** ให้ส่งตัวเข้าสู่กลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ทุกกรณี โดยประสานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โดยอาจใช้บ้านพักเด็กและครอบครัวเป็นสถานที่ดำเนินการตามกลไก
- (5) สำหรับบุคคลที่คัดกรองแล้วไม่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะเป็นผู้เสียหาย ให้อำนาจหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานประสานแจ้งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่มารับตัวเพื่อดำเนินการต่อไป



> 4.2.6 แนวทางการส่งต่อข้อมูลการคัดกรอง

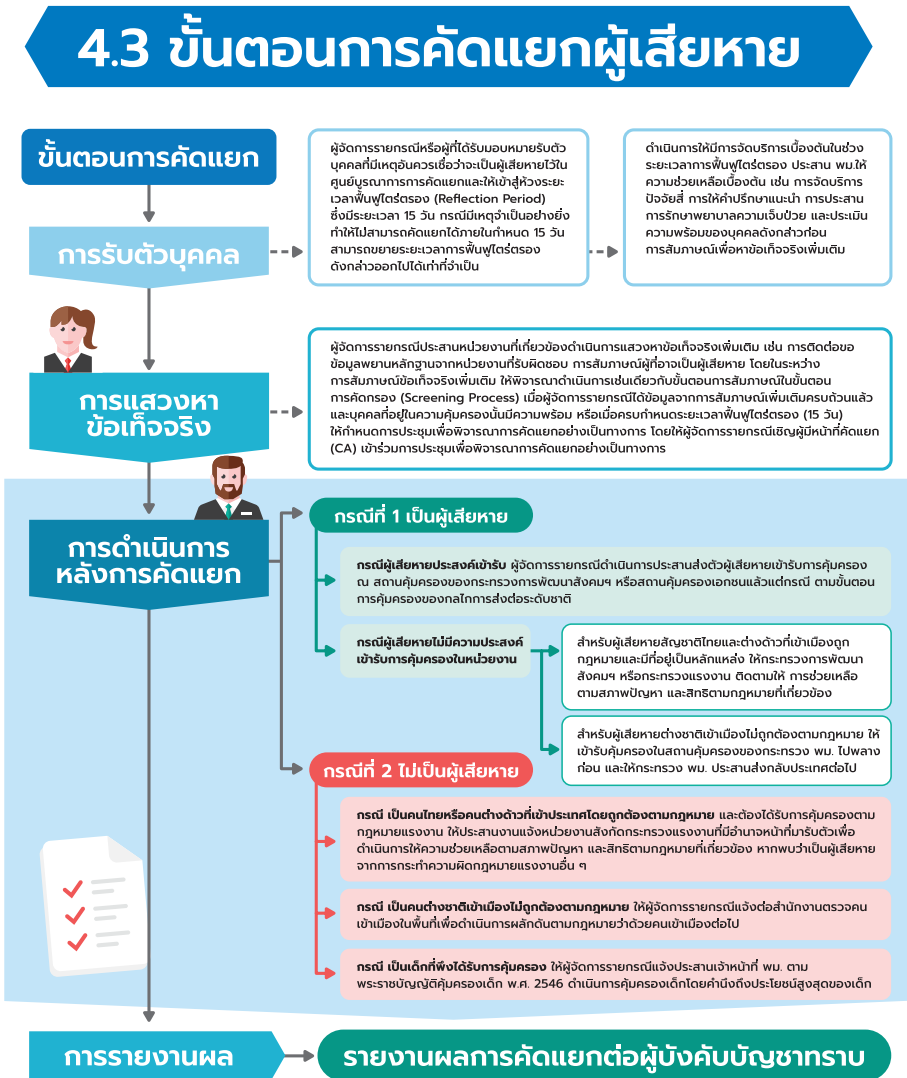
หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการคัดกรองจะต้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการคัดกรอง ดังนี้

- ▶ กรณีเป็นบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะเป็นผู้เสียหาย ให้ประสานส่งต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ในศูนย์บูรณาการคัดแยก พร้อมทั้งส่งต่อข้อมูลที่ได้จากการคัดกรองให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการคัดแยกด้วย หากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการคัดกรองให้ดำเนินการขออนุมัติเปิดศูนย์ฯ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการคัดแยกอย่างเป็นทางการต่อไป
- ▶ เพื่อเหตุในการสืบสวนหาข้อมูลเพิ่มเติม ให้ทำบันทึกพร้อมแนบผลการคัดกรองตามแบบ คก.1 และพยานหลักฐานเบื้องต้น (หากมี) แจ่งไปยังสถานีตำรวจในพื้นที่ / บก.ปคม/ กองคดีการคุ้มครองกรรมสอบสวนคดีพิเศษ กองต่อต้านการค้ามนุษย์
- ▶ กรณีไม่มีพฤติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการหรือการค้ามนุษย์ ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจัดเก็บข้อมูลไว้ที่หน่วยงานสำหรับตรวจสอบบุคคลในอนาคต และจัดส่งข้อมูลให้แก่ สล.ศปคร. กรณีดำเนินการในพื้นที่ส่วนกลาง และส่งข้อมูลให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัด กรณีดำเนินการในส่วนภูมิภาค



4.3 ขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหาย (VICTIM IDENTIFICATION)

แผนภาพที่ 4 : ขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหาย





ขั้นตอนการดำเนินการคัดแยกอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่ในศูนย์บูรณาการคัดแยก รับข้อมูลบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายจากหน่วยงานด้านหน้า เพื่อเข้าสู่การให้บริการ ช่วงระยะเวลาการฟื้นฟูไตรตรง (Reflection Period) ซึ่งจะมีระยะเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะทบทวนเรื่องราวที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ประกอบการ คัดแยกอย่างเป็นทางการต่อไป

➤ 4.3.1 ผู้มีหน้าที่ในการคัดแยก (COMPETENCE AUTHORITY: CA)

เป็นบุคคล/กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ในการคัดแยกโดยการวินิจฉัยสถานะของบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าเป็นผู้เสียหายอย่างเป็นทางการ ภายใต้กลไกการส่งต่อระดับชาติโดยคำวินิจฉัยของผู้มีอำนาจในการ คัดแยกจะถือเป็นการพิจารณาว่าบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าเป็นผู้เสียหาย เป็นผู้เสียหายอย่างเป็นทางการหรือไม่ ก่อนจะดำเนินการในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยผู้มีหน้าที่ในการคัดแยก (Competence Authority : CA) ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาค หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทของผู้มีหน้าที่ในการคัดแยก (Competence Authority : CA) มีหน้าที่ในการพิจารณาว่า บุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายที่ส่งต่อมาจากหน่วยงานด้านหน้าเป็นผู้เสียหายจากการ ค้ามนุษย์หรือไม่ โดยพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ ที่ได้รับระหว่าง ช่วงระยะเวลาฟื้นฟูไตรตรง และส่งต่อผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เข้าสู่กระบวนการคุ้มครองช่วยเหลือต่อไป

➤ 4.3.2 ผู้จัดการรายกรณี (CASE MANAGER: CM)

มีหน้าที่ในการสัมภาษณ์จัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติมกับบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าอาจจะเป็นผู้เสียหาย ในระหว่างที่อยู่ในช่วงระยะเวลาการฟื้นฟูไตรตรง

โดยผู้มีหน้าที่ผู้จัดการรายกรณี (Case Manager : CM) ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาค หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย



> 4.3.3 แนวทางการดำเนินการของศูนย์บูรณาการคัดแยก

(1) กรณีต่างจังหวัด

(1.1) กระทรวงมหาดไทย โดยผู้ว่าราชการจังหวัดรับผิดชอบในการกำหนดสถานที่ศูนย์บูรณาการคัดแยก ดังนี้

- 1) ศูนย์ฯ ต้องมีลักษณะอาคารพร้อมใช้งาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีระบบไฟฟ้า ประปา ที่พร้อมใช้งานมีที่พัก พร้อมจัดหาเครื่องนอน ห้องอาบน้ำ และสุขา โดยแยกเป็นสัดส่วน พื้นที่ชาย-หญิง มีพื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร มีพื้นที่สำหรับซักล้าง และมีระบบรักษาความปลอดภัยเบื้องต้น มีพื้นที่สำหรับเป็นห้องให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับบริการในศูนย์บูรณาการคัดแยก
- 2) รับผิดชอบกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัย โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง /เจ้าหน้าที่อส. ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณรอบนอกศูนย์ฯ รวมทั้งรับผิดชอบในการอนุญาตและตรวจตราการเข้า-ออกพื้นที่ศูนย์ฯ
- 3) รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสถานที่ และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลความปลอดภัย

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์บูรณาการคัดแยกในพื้นที่ 76 จังหวัดเรียบร้อยแล้ว

(1.2) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รับผิดชอบในการบริหารจัดการดูแลและช่วยเหลือบุคคลอยู่ในศูนย์บูรณาการคัดแยก กรณีค้ำมนุษย์ทุกประเภท ดังนี้

- 1) มอบหมายเจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดการรายกรณีของศูนย์บูรณาการคัดแยก เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการดูแลช่วยเหลือบุคคลที่อยู่ในศูนย์บูรณาการคัดแยก
- 2) รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือเป็นค่าอาหาร ค่าสิ่งของเครื่องใช้จำเป็น ค่ารักษาพยาบาลเบื้องต้น รวมถึงค่าใช้จ่ายจำเป็นอื่น ๆ
- 3) จัดเจ้าหน้าที่ และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมทำการซักถาม เก็บรวบรวมข้อเท็จจริง และประเมินความพร้อมที่จะเข้าสู่การคัดแยกอย่างเป็นทางการเป็นระยะ



- 4) ประธานผู้ที่มีหน้าที่คัดแยกอย่างเป็นทางการ และจัดให้มีกระบวนการคัดแยกอย่างเป็นทางการ เมื่อบุคคลนั้นมีความพร้อม หรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของระยะเวลาฟื้นฟูไตร่ตรอง (15 วัน)

กรณีผู้ที่มีหน้าที่ในการคัดแยกเห็นว่ากรณีมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ไม่สามารถคัดแยกได้ภายในกำหนด 15 วัน สามารถขยายระยะเวลาการฟื้นฟูไตร่ตรอง (Reflection Period) ดังกล่าวออกไปได้เท่าที่จำเป็น แต่ต้องบันทึกเหตุผลไว้ด้วย

- (1.3) กระทรวงแรงงาน โดยหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับผิดชอบในการบริหารจัดการดูแลและช่วยเหลือบุคคลอยู่ในศูนย์บูรณาการคัดแยกกรณีการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังนี้

- 1) มอบหมายเจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดการรายการกรณีของศูนย์บูรณาการคัดแยก เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการการดูแลช่วยเหลือบุคคลที่อยู่ในศูนย์บูรณาการคัดแยก
- 2) ประธานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือเป็นค่าอาหาร ค่าสิ่งของเครื่องใช้จำเป็น ค่ารักษาพยาบาลเบื้องต้น รวมถึงค่าใช้จ่ายจำเป็นอื่น ๆ
- 3) จัดเจ้าหน้าที่ และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมทำการซักถาม เก็บรวบรวมข้อเท็จจริง และประเมินความพร้อมที่จะเข้าสู่การคัดแยกอย่างเป็นทางการเป็นระยะ
- 4) ประธานผู้ที่มีหน้าที่คัดแยกอย่างเป็นทางการ และจัดให้มีกระบวนการคัดแยกอย่างเป็นทางการ เมื่อบุคคลนั้นมีความพร้อม หรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของระยะเวลาฟื้นฟูไตร่ตรอง (15 วัน)

กรณีผู้ที่มีหน้าที่ในการคัดแยกเห็นว่ากรณีมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ไม่สามารถคัดแยกได้ภายในกำหนด 15 วัน สามารถขยายระยะเวลาการฟื้นฟูไตร่ตรอง (Reflection Period) ดังกล่าวออกไปได้เท่าที่จำเป็น แต่ต้องบันทึกเหตุผลไว้ด้วย



(1.4) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบ ดังนี้

- 1) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด หรือตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ส่งตัวคนต่างด้าวที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าเป็นผู้เสียหายไปยังศูนย์ฯ และรับตัวคนต่างด้าวที่ผ่านการคัดแยกอย่างเป็นทางการ แล้วพบว่าไม่เป็นผู้เสียหายไปดำเนินการตามกฎหมาย พระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ. 2522
- 2) สถานีตำรวจในเขตอำนาจพื้นที่เกิดเหตุ ดำเนินการสืบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้น โดยอาจรับข้อมูลจากทีมสหวิชาชีพหรือหน่วยงานด่านหน้า

(2) กรณีกรุงเทพมหานคร/ส่วนกลาง

- (2.1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรุงเทพมหานครรับผิดชอบในการกำหนดสถานที่และบริการจัดการดูแลความปลอดภัยของศูนย์ฯ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- (2.2) กองต่อต้านการค้ามนุษย์ (พม.) และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันรับผิดชอบในการดูแลให้ความช่วยเหลือบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- (2.3) สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้การสนับสนุนการใช้อำนาจตามกฎหมาย กรณีบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายเป็นคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าประเทศหรืออยู่ในประเทศโดยผิดกฎหมาย
- (2.4) สำนักงานสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง (มท.) ให้การสนับสนุนบุคลากรในการหาข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการคัดแยก
- (2.5) กองคดีค้ามนุษย์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (ยธ.) ให้การสนับสนุนบุคลากรในการหาข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการคัดแยก

➤ 4.3.4 กลุ่มเป้าหมายของศูนย์บูรณาการคัดแยก

- (1) บุคคลไม่มีสถานะทางกฎหมาย ไม่มีเอกสารประจำตัว เข้าเมืองมาผิดกฎหมาย
- (2) กรณีคนไทยหรือคนต่างด้าวที่มีเอกสารประจำตัวถูกต้อง (กรณีมีการร้องขอ)



➤ 4.3.5 แนวทางการดำเนินงานในขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหาย อย่างเป็นทางการ

- (1) ผู้จัดการรายกรณีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายรับตัวบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหายไว้ในศูนย์บูรณาการการคัดแยก และให้บุคคลดังกล่าวเข้าสู่ห้วงระยะเวลาฟื้นฟูไตร่ตรอง (Reflection Period)
- (2) ผู้จัดการรายกรณีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการให้มีการจัดบริการเบื้องต้นในช่วงระยะเวลาฟื้นฟูไตร่ตรอง เช่น การจัดบริการปัจจัยสี่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การประสานการรักษาพยาบาลความเจ็บป่วย การประเมินความพร้อมของบุคคลดังกล่าว
- (3) ผู้จัดการรายกรณีอาจมีการซักถามข้อมูลเพิ่มเติมกับบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหาย โดยพิจารณาข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่ได้จากขั้นตอนการคัดกรอง เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมหรือประเด็นที่ต้องการได้รับข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ ให้มีการประเมินความพร้อมบุคคลก่อนดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เฉพาะประเด็นที่นำไปใช้ในการพิจารณาเพื่อคัดแยกผู้เสียหายอย่างเป็นทางการเท่านั้น โดยอาศัยองค์ประกอบตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ไม่ใช่การสอบสวน
- (4) ในระหว่างการสัมภาษณ์ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ให้พิจารณาดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนการสัมภาษณ์ในขั้นตอนการคัดกรอง (Screening Process)
- (5) เมื่อผู้จัดการรายกรณีได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมครบถ้วนแล้ว และบุคคลที่อยู่ในความคุ้มครองนั้นมีความพร้อม หรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลาฟื้นฟูไตร่ตรอง (15 วัน) ให้กำหนดการประชุมเพื่อพิจารณาการคัดแยกอย่างเป็นทางการ โดยให้ผู้จัดการรายกรณีเชิญผู้มีหน้าที่คัดแยก (CA) เข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาการคัดแยกอย่างเป็นทางการ
- (6) การประชุมเพื่อพิจารณาการคัดแยกอย่างเป็นทางการ ให้มีผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย CA (ผู้มีหน้าที่คัดกรอง), CM (ผู้จัดการรายกรณี) และผู้เชี่ยวชาญในประเด็นที่จะให้ความเห็นเพิ่มเติม เช่น กรณีที่บุคคลเข้ารับการประเมินทางจิตในช่วงระยะเวลาฟื้นฟูไตร่ตรอง อาจเชิญจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาที่ทำการรักษาเข้าร่วมให้ข้อมูลด้วย
- (7) การพิจารณาคัดแยกอย่างเป็นทางการ ให้พิจารณาจากข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่ได้มาตั้งแต่ขั้นตอนการรับแจ้ง/รับทราบ ขั้นตอนการคัดกรอง การสัมภาษณ์เพิ่มเติม โดย CM (ผู้จัดการรายกรณี) และ/หรือเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่ได้มาเพิ่มเติม ประกอบการพิจารณาร่วมกัน



กรณีการประชุมไม่สามารถพิจารณาตัดแยกอย่างเป็นทางการได้ในพื้นที่ ให้ผู้จัดการรายกรณีหรือผู้มีหน้าที่ตัดแยกขอรับคำปรึกษาจากคณะกรรมการระดับชาติ (ตามแผน ปกค.) ประกอบการพิจารณาได้

- (8) เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาตัดแยกอย่างเป็นทางการแล้ว ให้ผู้จัดการรายกรณีดำเนินการแจ้งสิทธิของผู้เสียหายและสอบถามความสมัครใจการเข้ารับการคุ้มครอง และดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานส่งต่อภายหลังการตัดแยกผู้เสียหายอย่างเป็นทางการต่อไป
- (9) ผู้จัดการรายกรณีจัดทำรายงานสรุปผลการประชุม เพื่อพิจารณาตัดแยกอย่างเป็นทางการ และลงลายมือชื่อผู้ที่ทำหน้าที่ตัดแยก และส่งต่อหน่วยงานในขั้นตอนการคุ้มครองและหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- (10) ผู้จัดการรายกรณีจัดทำสรุปผลการตัดแยก รวบรวมข้อมูลของศูนย์บูรณาการคัดแยกจังหวัด เสนอที่ประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดทราบ และส่งข้อมูลให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อระดับชาติรวบรวมต่อไป

➤ 4.3.6 แนวทางการดำเนินงานส่งต่อภายหลังการตัดแยกผู้เสียหาย อย่างเป็นทางการ

- (1) กรณีเป็นผู้เสียหาย
 - ▶ กรณีผู้เสียหาย**มีความประสงค์**เข้ารับการคุ้มครองในหน่วยงาน ให้ผู้จัดการรายกรณีดำเนินการประสานส่งตัวผู้เสียหายเข้ารับการคุ้มครอง ณ สถานคุ้มครองของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมาตรา 33 พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 หรือสถานคุ้มครองเอกชนแล้วแต่กรณี ตามขั้นตอนการคุ้มครองของกลไก NRM
 - ▶ กรณีผู้เสียหาย**ไม่มีความประสงค์**เข้ารับการคุ้มครองในหน่วยงาน
 - สำหรับผู้เสียหายสัญชาติไทยและต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและมีที่อยู่เป็นหลักแหล่งให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือกระทรวงแรงงานติดตามให้การช่วยเหลือตามสภาพปัญหาและสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2535



- สำหรับผู้เสียหายต่างชาติเข้าเมืองไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ประสานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเข้ารับการคุ้มครองในสถานคุ้มครองของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปพลางก่อน และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประสานส่งกลับประเทศต่อไป

▶ **กรณีเป็นเด็ก** ให้ผู้จัดการรายกรณีแจ้งประสานพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ดำเนินการคุ้มครองเด็กโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นที่ตั้ง

(2) กรณีไม่เป็นผู้เสียหาย

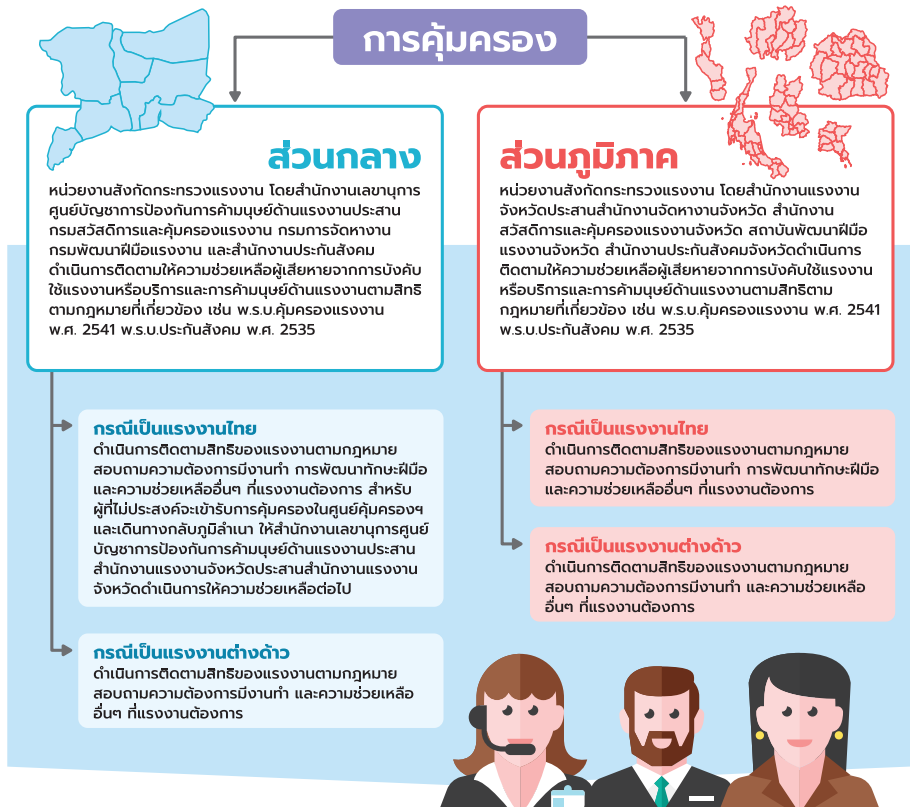
- (2.1) หากพบว่ามีกรกระทำความผิดกฎหมายแรงงานอื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2538 ให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่โดยเร็ว
- (2.2) หากพบว่ามีกรกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ให้ประสานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดดำเนินการช่วยเหลือฟื้นฟูตามอำนาจหน้าที่ต่อไป
- (2.3) หากเป็นเด็กที่พึงได้รับการคุ้มครองให้ประสานพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ดำเนินการคุ้มครองเด็กโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นที่ตั้ง
- (2.4) หากพบว่าเป็นบุคคลต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ให้แจ้งต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่เพื่อดำเนินการผลักดันตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต่อไป



4.4 ขั้นตอนการคุ้มครอง (PROTECTION PROCESS)

แผนภาพที่ 5 : ขั้นตอนการคุ้มครอง

4.4 ขั้นตอนการคุ้มครอง



สำนักงานแรงงานจังหวัดรวบรวมข้อมูล การให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และรายงานผลการดำเนินงานต่อกระทรวงแรงงานทุกเดือน



ขั้นตอนการคุ้มครอง เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) เป็นขั้นตอนของการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะเป็นหน่วยงานในการทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายตามกฎหมายและตามความสมัครใจของผู้เสียหายต่อไป โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการให้การคุ้มครองและช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประสานข้อมูลกับเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ เพื่อดำเนินการให้มีการจัดบริการความช่วยเหลือด้านกฎหมายประเด็นแรงงาน การหางาน และฝึกทักษะ/อาชีพให้แก่ผู้เสียหายทั้งคนไทยและต่างชาติ ที่รับความคุ้มครองทั้งในสถานคุ้มครองของรัฐและเอกชนต่อไป รายละเอียด ดังนี้

➤ 4.4.1 ขั้นตอนการคุ้มครองพื้นที่ส่วนกลาง

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ดำเนินการติดตามให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2535

- ▶ **กรณีเป็นแรงงานไทย** ดำเนินการติดตามสิทธิของแรงงานตามกฎหมาย สอบถามความต้องการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่แรงงานต้องการ สำหรับผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้ารับการคุ้มครองในศูนย์คุ้มครองฯ และเดินทางกลับภูมิลำเนา ให้สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประสานสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อไป
- ▶ **กรณีเป็นแรงงานต่างด้าว** ดำเนินการติดตามสิทธิของแรงงานตามกฎหมาย สอบถามความต้องการมีงานทำ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่แรงงานต้องการ

➤ 4.4.2 ขั้นตอนการคุ้มครองพื้นที่ส่วนภูมิภาค

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัดดำเนินการติดตามให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2535



- ▶ **กรณีเป็นแรงงานไทย** ดำเนินการติดตามสิทธิของแรงงานตามกฎหมาย สอบถามความต้องการ มีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่แรงงานต้องการ
- ▶ **กรณีเป็นแรงงานต่างด้าว** ดำเนินการติดตามสิทธิของแรงงานตามกฎหมาย สอบถามความต้องการ มีงานทำ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่แรงงานต้องการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดรวบรวมข้อมูลการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน และรายงานผลการดำเนินงานต่อกระทรวงแรงงานทุกเดือน



ภาคผนวก |

รายการเอกสารแนบ

1. เอกสารแนบที่ 1 แผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติ การบริหารจัดการคดี และการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ พ.ศ. 2565
2. เอกสารแนบที่ 2 แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM)
3. เอกสารแนบที่ 3 ตารางหน่วยงานที่รับผิดชอบในขั้นตอนต่าง ๆ
4. เอกสารแนบที่ 4 แบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (คก.1)
5. เอกสารแนบที่ 5 การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (รบ.1)
6. เอกสารแนบที่ 6 แบบประเมินความพร้อมของบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะเป็นผู้เสียหาย
7. เอกสารแนบที่ 7 ตัวชี้วัดองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ
8. เอกสารแนบที่ 8 แบบคัดกรองเบื้องต้นเพื่อหาข้อบ่งชี้จากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM)
9. เอกสารแนบที่ 9 ศูนย์บูรณาการคัดแยกในพื้นที่ 76 จังหวัด
10. เอกสารแนบที่ 10 แบบฟอร์มหนังสือขออนุญาตเปิดศูนย์บูรณาการคัดแยก
11. เอกสารแนบที่ 11 ตัวอย่างแบบฟอร์มรายงานการประชุมคัดแยก



สแกนเพื่อดูฉบับโหลด
เอกสารแนบต่าง ๆ



องค์ประกอบฐานความผิด ตาม ม. 6 (ครู 3 องค์ประกอบ)

การกระทำ

- ▶ ขั้นตอนการจัดหาคน การซื้อ ขาย จำหน่ายบุคคลที่เป็นเหยื่อ
- ▶ ขั้นตอนการขนส่ง พามาจาก ส่งไปยังที่ใดที่หนึ่งซึ่งเป็นปลายทาง
- ▶ ขั้นตอนการรับเอาตัวไว้ หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดที่อยู่อาศัย

วิธีการ

- ▶ การใช้กำลังบังคับ ข่มขู่ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ โดยใช้อำนาจครอบงำบุคคลที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ชูเชื่อว่าจะใช้กฎหมายโดยมิชอบ หรือให้เงิน ผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครอง ผู้ดูแลให้ความยินยอมกับผู้กระทำผิด

วัตถุประสงค์

- ▶ การกระทำใด ๆ ต่อบุคคลอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์จากการทำงานของบุคคลนั้น
- ▶ การอาศัยหรือการใช้สถานการณ์หรือโอกาสเพื่อดักตวงผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมให้แก่ตนเอง
- ▶ การใช้บุคคลหนึ่งบุคคลใดอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของตนเอง





องค์ประกอบความผิด ตามมาตรา 6/1 ของ พรบ.คุ้มครองแรงงาน

- 1 ข่มขืนใจให้ทำงาน
- 2 ด้วยวิธีการต่าง ๆ ใดอย่างหนึ่ง



ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น



ขู่ภัยด้วยประการใด ๆ



ใช้กำลังประทุษร้าย



ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

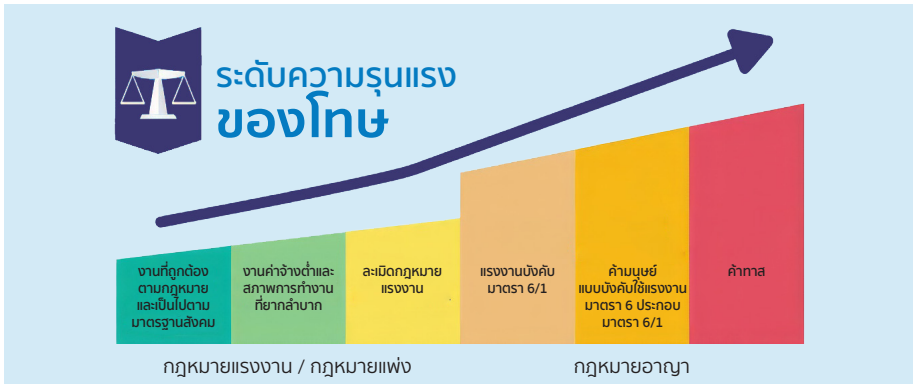


นำภาระหนักของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่น มาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ



ทำด้วยประการอื่นใด ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ 1-5

3 ไม่สามารถขัดขืนได้





สรุปสาระสำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จัดทำโดย:
กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Ins. 02 660 2069, 02 660 2071
สายด่วน 1506 กด 3 และ 1546

ขอบเขตการบังคับใช้

- ✓ สำหรับการจ้างงานของเอกชน
- ✓ ทุกกรณี ไม่ว่าจะมิสัญญาจ้างหรือไม่
- ✓ ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา และทุกเพศ
- ✗ ไม่ใช้บังคับกับการจ้างงานของหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ และครูโรงเรียนเอกชน



เวลาทำงานปกติ

- ✓ กำหนดให้เวลาทำงานปกติ ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หากมีวันทำงานใด ทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมง ให้ตกลงกัน นำเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่น แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง
- **ยกเว้น งานบางประเภทที่กำหนดไว้
- ✗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง



วันหยุด



- ✓ ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน ท่างกันไม่เกิน 6 วัน
- **ยกเว้นงานบางประเภท
- ✓ ให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่ง ไม่ต่ำกว่า 13 วัน รวมวันแรงงาน
- ✓ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี หยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่ต่ำกว่า 6 วัน
- **เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ นายจ้างอาจกำหนดให้มากกว่านี้ก็ได้

วันลา

- ✓ ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับ ค่าจ้างปีละ 30 วัน การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงาน ขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์ฯ ได้
- ✓ ลาทำหมันได้ และลาเนื่องจากทำหมัน ตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง
- ✓ ลากิจได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน
- **เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ นายจ้างอาจ กำหนดให้มากกว่านี้ก็ได้



การจ้างแรงงานหญิง

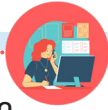
- ✗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง ทำงานต่อไปนี้ งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้าง ได้ดิน ใต้ น้ำ ในถ้ำ งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป เป็นต้น
- ✗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำงานต่อไปนี้ งานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องยนต์ ที่มีแรง สั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับ ยานพาหนะ งานยก แบก หาม ทาบ พูน ลาก เข็นของ หนักเกิน 15 กิโลกรัม
- ✗ ห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงด้วยเหตุมีครรภ์
- **ลาคลอดได้ ไม่เกิน 98 วัน โดยนายจ้างต้องจ่าย ค่าจ้างเท่าที่ลาจริง แต่ไม่เกิน 45 วัน



การจ้างแรงงานเด็ก

- ✗ ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง
 - ✓ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องทำ ดังนี้
1. ต้องแจ้งการจ้างต่อพนักงานตรวจ แรงงาน ภายใน 15 วันนับแต่วันที่มีการจ้าง
 2. จัดทำบันทึกสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
 3. แจ้งสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน และห้ามทำงาน ต่อไปนี้ งานหลอม เป่า หล่อ ริด บี โหละ เป็นต้น





ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- ✓ ให้นายจ้างจ่ายเป็นเงินตราไทย นอกจากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- ✓ ให้นายจ้างจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง นอกจากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- ✓ ในกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นงานบางประเภท
- ✓ ในกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 28 29 หรือ 30 ให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่า สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และจ่าย 2 เท่า สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เว้นงานบางประเภท
- ✓ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นงานบางประเภท
- ✗ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่หักเพื่อ
 1. ชำระภาษี หรือเงินอื่นที่กฎหมายบัญญัติไว้
 2. บำรุงสุขภาพแรงงาน ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
 3. ชำระหนี้สหกรณ์ฯ หรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้า จากลูกจ้าง
 4. เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
 5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม



ค่าชดเชย

- ✓ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้
 1. ลูกจ้างทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
 2. ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 3. ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
 4. ลูกจ้างทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
 5. ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
 6. ลูกจ้างทำงานครบ 20 ปี ขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน
- ✗ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณี ดังนี้
 1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญา แก่นายจ้างโดยเจตนา
 2. จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 4. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนหนังสือเตือนมีผลบังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำผิด
 5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานไม่ว่าจะมีหรือไม่มี วันหยุดคืนโดยไม่มีเหตุอันสมควร
 6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

- ✓ กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง ลูกจ้าง/ทายาท โดยธรรมชาติสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แห่งพื้นที่ที่ทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่
- ✓ เมื่อยื่นคำร้องแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายใน 60 วัน ในกรณีที่มีความจำเป็นสามารถขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนด
- ✓ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว หากนายจ้าง/ลูกจ้าง/ทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย แล้วแต่กรณี ไม่พอใจคำสั่ง สามารถนำคดีไปสู่ศาลได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง



กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- ✓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กำหนดให้อำนาจคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ออกระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง และไล่เบียดคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้าง โดยมีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนฯ





การใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย

กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 โดยอนุสัญญานี้มุ่งหมายการยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

เด็ก หมายถึง บุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี
การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย หมายถึง การบังคับหรือขายเด็กให้เป็นทาสหรือปฏิบัติต่อเด็กให้ตกอยู่ในสภาพเยี่ยงทาส เช่น การบังคับและการขนส่งเด็กในกระบวนการค้ามนุษย์ การบังคับหรือเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ การใช้เด็กทำงานผิดกฎหมาย เช่น ค่าประเวณี ผลิตสื่อลามกหรือแสดงลามก ใช้เด็กผลิต ค้า หรือขนส่งยาเสพติด รวมไปถึงการให้เด็กทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จิตใจ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ตัวอย่างสถานที่และประเภทงาน
ที่นายจ้าง **ห้าม** รับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
เข้าทำงาน

ห้าม





พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม



การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานประเภทงานอันตราย เช่น งานเป่าโลหะ งานสารเคมีอันตราย หรือทำงานใน สถานที่ต้องห้าม เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน
ปรับตั้งแต่ 4 แสนบาท ถึง 8 แสนบาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ



กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน อันตรายหรือ สถานที่ที่ห้ามเด็กทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย นายจ้างจะได้รับโทษเพิ่มมากขึ้น
ปรับตั้งแต่ 8 แสนบาท ถึง 2 ล้านบาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

เมื่อท่านพบหรือทราบเบาะแส ว่ามีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โปรดแจ้ง

- กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท 0 2246 8006, 0 2246 8024 (เวลาราชการ) E-mail: lpnd@labour.mail.go.th
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ





แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP)



หลักการ 4 ไม่

- ไม่ใช่แรงงานเด็ก
- ไม่ใช่แรงงานบังคับ
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- ไม่มีการค้ามนุษย์



หลักการ 6 มี

- มีระบบการจัดการบริหารแรงงาน
- มีเสรีภาพในการสมาคม
- มีโอกาสแลกเปลี่ยนความเห็นกับนายจ้าง
- มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
- มีการจัดการสุขอนามัยและของเสีย
- มีสวัสดิการที่เหมาะสม



ประโยชน์ที่ นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับ

- มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการแรงงาน
- จัดอุปสรรคทางการค้าโดยเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานประกอบการ

ประโยชน์ที่ ลูกจ้าง ได้รับ

- ได้รับการดูแลที่ดี มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
- มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และภักดีต่อองค์กร
- เชื่อมั่นว่านายจ้างของตนไม่เอาเปรียบ



สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
02-2457211, 02-468670 www.els.labour.go.th



นายจ้างควรรู้ งานที่ ห้ามคนต่างด้าวทำ

27 งานห้ามทำเด็ดขาด

- | | | |
|-------------------------|------------------------------|------------------------|
| 1. งานแกะสลักไม้ | 10. งานทำเครื่องดนตรีไทย | 19. งานนายหน้าตัวแทน |
| 2. งานขับขียานยนต์ | 11. งานทำเครื่องถม | 20. งานนวดไทย |
| 3. งานขายทอดตลาด | 12. งานทำเครื่องทอง เงิน นาก | 21. งานมวนบุหรี่ |
| 4. งานเขียนระโนเพชรพลอย | 13. งานทำเครื่องลงหิน | 22. งานมีคฤศก์ |
| 5. งานเสริมสวย | 14. งานทำตุ๊กตาไทย | 23. งานเรียขยสินค้า |
| 6. งานทอผ้าด้วยมือ | 15. งานทำบาตร | 24. งานเรียงอักษร |
| 7. งานทอเสื่อ | 16. งานทำผ้าไหมด้วยมือ | 25. งานสาวบิดเกลียวไหม |
| 8. งานทำกระดาษสาด้วยมือ | 17. งานทำพระพุทธรูป | 26. งานเลขานุการ |
| 9. งานทำเครื่องเงิน | 18. ทำร่มกระดาษ ผ้า | 27. งานบริการทางกฎหมาย |

3 งานห้าม...แต่ทำได้

ต้องเป็นคนต่างด้าวของประเทศ
ที่มีข้อตกลงกับไทยเท่านั้น

1. วิชาชีพบัญชี
2. วิชาชีพวิศวกรรม
3. วิชาชีพสถาปัตยกรรม

8 งานห้าม...แต่ทำได้

ให้คนต่างด้าวทำงานฝีมือ/กึ่งฝีมือ นั้นได้
ก็แต่เฉพาะที่มีนายจ้าง

1. งานกสิกรรม
2. งานช่างก่อสร้าง
3. งานทำที่นอน
4. งานทำมิด
5. งานทำรองเท้า
6. งานทำหมวก
7. งานประดิษฐ์ เครื่องแต่งกาย
8. งานปั้นดินเผา

2 งานห้าม...แต่ทำได้

เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มีนายจ้าง
และได้รับอนุญาตนำเข้า MOU เท่านั้น

1. งานกรรมกร
2. งานขายของหน้าร้าน

ฟ้าฟืน

**แรงงานต่างด้าว
นายจ้าง
หากกระทำผิดซ้ำ**

มีโทษปรับตั้งแต่ 5,000-50,000 บาท และถูกพักดินส่งกลับ
มีโทษปรับตั้งแต่ 10,000-100,000 บาท ต่อต่างด้าว 1 คน
มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับตั้งแต่ 50,000-200,000 บาท
หรือทั้งจำทั้งปรับและห้ามจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลา 3 ปี



กรมการตรวจทางาน
www.doe.go.th



สายด่วน 1506
ทศ 2



กองทะเบียนจัดหางานกลาง
และคุ้มครองคนหางาน



www.doe.go.th/ipd



คณะผู้จัดทำ

กระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

นางสาวโสภณา บุญ-หลง

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกัน
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

นายธนารัตน์ ตาปิน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นายพงศ์ธร ศุภการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาวอัจฉรา เพ็ชรเม็ดเอี่ยม

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นายทวีศักดิ์ สวัสดิ์สิงห์

นิติกรชำนาญการ

นางสาวเบญจมาศ ทับทอง

นิติกรปฏิบัติการ

มูลนิธิ IJM

นายแอนดรูว์ วสุวงศ์

ผู้อำนวยการมูลนิธิไอเจเอ็ม

นางธนาภรณ์ มิโชต์

ผู้อำนวยการโครงการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ในการคัดแยกและสืบสวนสอบสวนคดีแรงงานบังคับ
และค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มูลนิธิไอเจเอ็ม

นายกิตติชน คอดตัน

ผู้เชี่ยวชาญด้านการสืบสวน งานบังคับใช้กฎหมาย
และความร่วมมือกับภาครัฐ มูลนิธิไอเจเอ็ม

นางสาวตี๋นิน แคลลี

ผู้เชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองเด็กและการคำนึงถึงบาดแผลทางใจ
มูลนิธิไอเจเอ็ม

นายปรัชญา ศิริพิพัฒน์

หัวหน้างานคดีอาวุโส มูลนิธิไอเจเอ็ม

นายปฐมชัย แก้วนวล

ทนายอาวุโส มูลนิธิไอเจเอ็ม

นางสาวสุชัญญา ยอดคำ

ผู้ประสานงานโครงการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานในการคัดแยกและสืบสวนสอบสวนคดีแรงงานบังคับ
และค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มูลนิธิไอเจเอ็ม

Standard Operating Procedure มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น

เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์
ด้านการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



Standard Operating Procedure

มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรองเบื้องต้น

เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่า
อาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านการบังคับใช้แรงงาน
หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

 สายด่วน 1506 กด 5

โทร. 0 2232 1075 / 0 2232 1099

 สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

 รวมมิจ (@rurmmij)



[www.https://ccpl.mol.go.th](https://ccpl.mol.go.th)