

การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมาย
ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

Protection of Migrant Workers in Thailand According to Laws on
Human Rights and Labour Rights

[Received: July 12, 2023; Revised: July 23, 2023;

Accepted: July 23, 2023]

นฤชิต แสนปากดี

คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต

Naruechit Saenpakdee

Faculty of Law, Rangsit University

ธเนศ สุจารีกุล

คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต

Thanes Sucharikul

Faculty of Law, Rangsit University

CORRESPONDING AUTHOR

Naruechit Saenpakdee, Faculty of Law, Rangsit University.

E-mail: naruechit_law@hotmail.com

บทคัดย่อ

ดัชนีชี้วัดนี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานหรือไม่ พบว่าแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานภายใต้องค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ขอบที่ได้รับสิทธิและเสรีภาพต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนโดยปราศจากความแตกต่างใดๆ เช่น สิทธิในชีวิต เสรีภาพ ความมั่นคง การทำงาน สภาพการทำงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม รายได้ที่เหมาะสมกับงาน เสรีภาพในการเดินทาง การรวมกลุ่มและสมาคมโดยสันติ การก่อตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน ในปี 1990 องค์การสหประชาชาติ ได้ตกลงรับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งปัจจุบันมี 58 ประเทศภาคี สนธิสัญญานี้ปัจจุบันเป็นสนธิสัญญาที่ครอบคลุมกว้างขวางที่สุดในด้านสิทธิของแรงงานข้ามชาติ มากกว่าปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเพราะครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ และสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศผู้รับ ประเทศไทยได้ปฏิบัติตามพันธกรณีของตนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยไม่ได้เป็นภาคี อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวซึ่งผูกพันเฉพาะรัฐภาคีสมาชิก ดังนั้น ปัญหาว่าประเทศไทยควรเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว หรือไม่ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

คำสำคัญ : สิทธิมนุษยชน; สิทธิแรงงาน; แรงงานข้ามชาติ; สหภาพแรงงาน

Abstract

This Dissertation is aiming at verifying whether migrant workers are protected by international law on human rights and labour rights. It discovers that migrant workers are protected by international law on human rights and labour rights under the United Nations Organization (UN) and the International labour organization (ILO). They are entitled to all the rights and freedom set forth in the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) without distinction of any kind, such as the right to life, liberty, security, work, just and favourable conditions of works, equal pay for equal work, freedom of movement, peaceful assembly and association, form and join trade unions. In 1990, the UN adopted the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW) which presently has 58 parties. This treaty is presently the most comprehensive one with regard to the rights of all migrant workers. It goes beyond the UDHR since it covers families of migrant workers, and the right of legal migrant workers to establish their own labour unions in the receiving states. Thailand has fulfilled its obligations as to protection of migrant workers under international law on human rights and labour rights. However, it has not been a party to the ICRMW. Consequently, a question as to whether Thailand should be a party to the ICRMW is a matter of policy which must be considered prudently.

Keywords : human rights; labour rights; migrant workers; labour unions

บทนำ

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เศรษฐกิจของโลกขยายตัวได้กว้างขึ้น มากขึ้น เร็วขึ้น และเจริญขึ้น แต่แม้กระนั้นความเจริญดังกล่าวก็มิได้เป็นไปอย่างเสมอหน้าเท่าเทียมกัน บางประเทศเจริญมาก บางประเทศเจริญน้อย ดังนั้น จึงเกิดปรากฏการณ์ด้านแรงงานประการหนึ่งซึ่งในอดีตสองสามทศวรรษไม่มีหรือมีน้อย นั่นคือแรงงานข้ามชาติ ความด้อยหรือความถดถอยทางเศรษฐกิจในประเทศหนึ่ง ส่วนใหญ่ได้แก่ประเทศกำลังพัฒนา หรือประเทศที่พัฒนาน้อยที่สุดในบรรดาประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน ทำให้แรงงานจากประเทศนั้น หรือเหล่านั้น เดินทางออกนอกประเทศของตนเองไปทำงานในประเทศอื่นที่มีเศรษฐกิจดีกว่า มีงานทำมากกว่า มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า มีสภาพการทำงานที่ดีกว่า การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานมีมานานแล้ว นับตั้งแต่เมื่อสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 การส่งเสริมและคุ้มครองดังกล่าว ปรากฏในหลายรูปแบบ อาทิ (1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) (2) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) (3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (4) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 (ILO Convention 87) (5) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 (ILO Convention 98)

การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานตามตราสารเหล่านี้ เป็นการให้ความคุ้มครองแก่บุคคล (persons) ประชาชน (peoples) หรือแรงงาน (workers) โดยทั่วไป โดยไม่ได้ระบุเฉพาะเจาะจงว่า ต้องเป็น คนชาติ (nationals) คนต่างชาติ (foreigners) คนต่างด้าว (aliens) แรงงานคนชาติ (national workers) หรือแรงงานต่างชาติ (alien workers) หรือ แรงงานข้ามชาติ (migrant workers) ดังนั้น จึงสามารถตีความได้ว่าครอบคลุมบุคคลดังกล่าวทั้งหมด

การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ ในระดับโลก ปรากฏใน อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2533) (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families : ICRMW) อนุสัญญานี้เป็นสนธิสัญญาซึ่งส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ ในทุก ๆ ด้าน อย่างกว้างขวาง

ในระดับภูมิภาค เช่นภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สิทธิของแรงงานข้ามชาติยังมีกำหนดไว้ในปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration หรือ AHRD) AHRD มีลักษณะกระเตียดไปทางการแสดงเจตจำนงทางการเมืองมากกว่าตราสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย เป็นการแสดงเจตนารมณ์ของอาเซียนในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน โดยมีบทบัญญัติหลายข้อที่สะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของอาเซียนที่มีความแตกต่างในด้านการเมือง สังคมและวัฒนธรรม และความปรารถนาแรงกล้าที่จะสงวนอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนี้อาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติไว้ที่ตนเอง AHRD ยอมรับว่าสิทธิมนุษยชนตามที่ปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วย

สิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เป็นสากล แต่การอนุวัติการให้เป็นไปตามสิทธิที่เป็นสากลเหล่านี้จะต้องคำนึงถึงบริบทของประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ ซึ่งแตกต่างกันในด้านต่างๆ อาทิ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ประวัติศาสตร์ และศาสนา

ประเทศไทยให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานตามที่ปรากฏใน UDHR, ICCPR, ICESCR, และ AHDR แต่การอนุวัติการให้เป็นไปตามตราสารเหล่านี้ในทางปฏิบัติอาจขาดความสมบูรณ์ อาทิ แรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานคนชาติ เช่น สิทธิในการเข้าถึงการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างการทำงานที่ยุติธรรม และอื่นๆ อนึ่ง แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มักถูกนายจ้างเอาเปรียบ เพราะแรงงานเหล่านี้มักมีปัญหาทางภาษาและไม่สามารถสื่อสารหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องของค่าจ้างและสภาพการทำงานอื่นๆ หรือแม้ว่าแรงงานข้ามชาติบางคนจะสามารถสื่อสารกับนายจ้างได้แต่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็มักที่จะไม่กล้าที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องเหล่านี้เพราะเกรงว่านายจ้างจะเลิกจ้าง

นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติมักจะถูกทำร้ายจากคนชาติของประเทศที่มีการจ้างงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้สึกชาตินิยมของคนชาติมาตั้งแต่ยุคสงครามเย็นในอดีต แรงงานหญิงบางคนถูกล่วงละเมิดทางเพศ เช่น การถูกเนื้อต้องตัว การใช้คำพูดหยาบ และการก่อกวนทางเพศ การล้อเลียน หรือการชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์ ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ

อนึ่ง แรงงานข้ามชาติมักมีปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดในการไปขอรับบริการบริการสุขภาพจากหน่วยงานของรัฐ และเมื่อไม่ได้รับการรักษาแต่เนิ่น ๆ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็อาจป่วยหนักยิ่งขึ้น และกลายเป็นพาหะในการแพร่กระจายของโรค ทำให้เกิดปัญหาทางสาธารณสุขของประเทศไทยมากขึ้น

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น จึงเกิดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ เป็นที่มาของความเหลื่อมล้ำซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยอยู่ในฐานะที่ล่อแหลมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ และด้วยเหตุนี้ทำให้ประเทศไทยเสี่ยงต่อการขาดความเชื่อมั่นจากนานาชาติและประเทศ รวมถึงอาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ดังนั้น เพื่อให้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีสิทธิในการเจรจากับนายจ้าง และดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของตนอื่นๆ รวมถึงเพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติประเทศไทยจึงควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานและประโยชน์ของประเทศไทยเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษากฎหมายของระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแรงงานและกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานในประเทศผู้รับ
- 2) เพื่อศึกษากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

4) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากหนังสือ บทความ รายงานทางวิชาการ สนธิสัญญา กฎหมายภายในของประเทศต่างๆ ทั้งที่มีการตีพิมพ์ และที่ปรากฏในอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแหล่งดังกล่าวมาเขียน และวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้ในสมมติฐาน เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงกฎหมายและทางปฏิบัติของประเทศไทยให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศในด้านการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับจากนานาอารยประเทศ ในบริบทอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับว่ากฎหมายระหว่างประเทศดังกล่าวเป็นสากล แต่เห็นว่าการนำกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งเป็นกฎหมายสากลนี้มาปฏิบัติให้เกิดผลจริงจัง ประเทศสมาชิกอาเซียนผู้ปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงบริบทของประเทศในด้านต่าง ๆ ด้วย อาทิ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และศาสนา ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ และโดยที่ประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศมีบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และศาสนาไม่เหมือนกัน ดังนั้น สิ่งที่ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับว่าเป็นสากล

ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ตราสารอาเซียนซึ่งเป็นที่รู้จักกันในนามของ Cebu Declaration ได้แบ่งประเทศสมาชิกอาเซียนออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) ประเทศผู้ส่ง กับ (2) ประเทศผู้รับ ประเทศทั้งสองกลุ่มจะต้องส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมาจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันอย่างมีมนุษยธรรม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียนที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุดังกล่าว การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจึงย่อมแตกต่างกันไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศที่ดำเนินมาตรการ

ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกอาเซียน ดังนั้น สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายระหว่างประเทศดังกล่าวข้างต้นด้วย อาทิ ประเทศไทยอาจกล่าวอ้างได้ว่าตนสามารถที่จะดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามที่ตนเห็นเหมาะสมภายใต้บริบทและกฎหมายภายในและนโยบายของประเทศ ซึ่งอาจไม่เหมือนกับกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งมีผู้กล่าวอ้างว่าเป็นมาตรฐานสากลทุกประการ

อนึ่งประเทศไทยไม่ได้เป็นภาคีสถิติสัญญาภายใต้องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหลายฉบับ อาทิ ประเทศไทยไม่ได้เป็นภาคี ICRMWI ILO Convention 87 และ ILO Convention 98 ดังนั้น ประเทศไทยจึงไม่จำเป็นที่จะต้องให้สิทธิแก่แรงงานข้ามชาติในการเข้าร่วมในสหภาพแรงงานซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยโดยแรงงานไทย ภายใต้กฎหมายไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศไทยไม่มีพันธกรณีที่จะต้องอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเองในประเทศไทย เหมือนเช่นที่กำหนดไว้ใน ICRMW Article 40

ดังนั้น การส่งเสริมและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและนโยบายของประเทศไทยเป็นสำคัญ ซึ่งในสายตาของประเทศมหาอำนาจบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อาจเห็นว่าการปฏิบัติของประเทศไทยต่อแรงงานข้ามชาติไม่ได้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ICRMW ILO Convention 87 ILO Convention 98 และสนธิสัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้เชี่ยวชาญนี้จึงมีความเห็นว่า ประเทศไทยมีสิทธิที่ส่งเสริมและให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ตามกฎหมายระหว่างประเทศและสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคี อย่างไรก็ดี การอนุวัติการให้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศและสนธิสัญญาดังกล่าว ประเทศไทยจะต้องคำนึงถึงบริบทของประเทศไทย ในด้านต่างๆ อาทิ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และศาสนา และอื่นๆ ตลอดจนต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของประเทศไทยด้วย ประเทศไทยมีสิทธิที่จะเข้าเป็นภาคี หรือไม่เข้าเป็นภาคี สนธิสัญญาฉบับใดก็ได้ โดยพิจารณาถึงประโยชน์และความมั่นคงของประเทศไทยเป็นสำคัญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่อง “การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน” จะเป็นประโยชน์ คือ ทำให้ประเทศไทย

- 1) ทราบถึงกฎหมายของระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแรงงานและกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานในประเทศผู้รับ
- 2) ทำให้ทราบถึงกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
- 3) ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน
- 4) ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในด้านกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

ผลการวิจัย

1. การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ผลการศึกษาและวิเคราะห์พบว่าประเทศไทย การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของต่างประเทศนั้น ได้ปฏิบัติตามปฏิญญาสากลซึ่งถือเสมือนเป็นกฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 วรรคสาม บัญญัติในเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล อีกทั้ง อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบที่ประเทศไทยเป็นรัฐภาคี ดังนั้น คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษนี้ถือเป็นการยืนยันว่ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นกองทุนที่คุ้มครองแรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมาย (การเข้าเมือง) ของลูกจ้างตามมาตรฐานแรงงานสากล โดยไม่คำนึงถึงการเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวว่าชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวเป็นสำคัญ ซึ่งให้เห็นได้ว่ากระบวนการยุติธรรมของไทยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนมากกว่าการคำนึงถึงลายลักษณ์อักษรที่บัญญัติไว้

2. การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของประเทศไทย ผลการศึกษาและวิเคราะห์พบว่าอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว พ.ศ. 2533 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families : ICRMW) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสากล (Universal Declaration of Human Rights) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization Convention) ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : ICESCR) โดยทุกฉบับมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทางการปกป้องแรงงานข้ามชาติ และได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ประเทศภาคีสมาชิก

3. การปกป้องแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของต่างประเทศ ผลการศึกษาและวิเคราะห์พบว่าประเทศสวีเดนและประเทศสิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาฯ ปฏิญญาฯ และกติกาฯ บางฉบับที่กล่าวมาข้างต้น และปกป้องแรงงานข้ามชาติไว้ในประเทศตน ได้แก่ Employment (Co-Determination in the Workplace) Act ของประเทศสวีเดน ที่กำหนดการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติของตนไว้ ส่งผลให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติย่อมมิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วน Labor Union Act (พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน) ของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติไว้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาและพัฒนาสภาพในการทำงานและเพิ่มพูนสถานะทางเศรษฐกิจของแรงงาน

สรุปและอภิปรายผล

1. การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พบว่ามีกฎหมายเกี่ยวข้องหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่พบว่ายังไม่มีกฎหมายไทยฉบับใดรองรับการปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของต่างประเทศเป็นการเฉพาะเจาะจง

2. การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของประเทศไทย พบว่าประเทศไทยจะไม่มีพระราชบัญญัติปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของต่างประเทศที่อาจส่งผลให้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยสามารถการเจรจาต่อรองกับนายจ้างอันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดแต่ตนได้อย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามมาตรฐานระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว พ.ศ. 2533 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families : ICRMW) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสากล (Universal Declaration of Human Rights) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization Convention, (No. 87) และ (No. 98)) ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : ICESCR)

3. การปกป้องแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศตามกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานของต่างประเทศ พบว่าการให้สิทธิแรงงานข้ามชาติตามแนวทางกฎหมายของประเทศสวีเดนและประเทศสิงคโปร์เป็นผลดี เมื่อนำมาใช้ในประเทศไทยทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถการเจรจาต่อรองกับนายจ้างอันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดแต่ตนได้อย่างเป็นธรรมได้ เช่น สิทธิในการเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีปัญหาทางภาษา โดยไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยกับนายจ้างได้ แรงงานที่พูดภาษาไทยไม่ได้ หรือพูดได้แต่น้อย จึงมักถูกนายจ้างใช้เป็นข้ออ้างในการเอารัดเอาเปรียบ หรือการไม่กล้าต่อรองกับนายจ้างในเรื่องของค่าจ้าง เพราะเกรงว่านายจ้างจะเลิกจ้าง รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นผลมาจากการต่อรองกับนายจ้างเรื่องค่าจ้าง สำหรับผลเสียที่หลายฝ่ายอ้างถึงเรื่องสภาพแรงงานข้ามชาติ จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยนั้น แต่อย่างไรก็ดีประเทศไทยยังยึดหลักสิทธิมนุษยชนในปฏิญญาสากลระหว่างประเทศที่เป็นเสมือนกฎหมายที่ใช้บังคับในลักษณะของกฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ ซึ่งจากการตัดสินคดีของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ที่ 1451 – 1485/2565 ที่เป็นบรรทัดฐาน และถือเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว แม้นจะเข้าเมืองโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลข้างต้น เนื่องด้วยในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จึงเห็นควรเสนอให้มี การออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งที่เป็นแนวทางตามการพิจารณาที่เกิดขึ้น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นกระทรวงแรงงาน ได้ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยที่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องไปใช้สิทธิทางศาลที่เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ระยะเวลาที่จะได้รับการเยียวยาก็สั้นลง และให้ทุกที่ได้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ อีกทั้ง กระทรวงแรงงานควรดำเนินการให้ได้มาซึ่งประกาศกระทรวง หรือ กฎระเบียบภายในโดยระบุเน้นย้ำถึงการเพิ่มความพยายามในการปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวของลูกจ้างต่างด้าว เพื่อสร้างความตระหนักในสิทธิและชี้แจงวิธีร้องทุกข์ให้แก่บรรดาแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว การเสริมความเข้มแข็งในการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน โดยเฉพาะในภาคส่วนที่มีแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก นำนายจ้างที่กดขี่แรงงานเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและให้มีการชดเชยแก่ผู้เสียหายโดยเร็ว

เอกสารอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

ASEAN Human Rights Declaration หรือ AHDR, <http://www.asean.org/news/asean-statement-communicues/item/asean-human-rights-declaration>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Human Rights and Development Foundation (HRDF). (Online) Available at <http://hrdfoundation.org/?p=2718> (July 5, 2023)"

ILO Convention 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention 1948

ILO Convention 98: Right to Organize and Collective Bargaining Convention 1948

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (15 July 2022), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

- International Covenant on Civil and Political Rights (1966),
<http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966),
<http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>
- Kwanchiwan Buadang. (2008). Health of Migrant Workers and Access to Public Health Services. *Journal of Social Sciences*, Volume 20, Issue 1, page 166.
- Morakot Mayer and et al. (2019). Development of the Cross-Border Labor Policy of Malaysia and Current Issues from the Perspective of Labor. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Volume 10, Special Edition, July - December, page 177.
- Suthasana Yimyam, Sujitra Tiansawat, and Sujitra Chaiwut. (2011). Gender-based Violence and Domestic Violence against Women in the Workplace. *Journal of Nursing Council*, Volume 26, Issue 1, January - March, page 63.
- Trade union action to promote fair recruitment for migrant worker. (Online) Retrieved from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_740198.pdf (15 November 2022)
- Universal Declaration of Human Rights (1948), <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>