

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่
ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

พัชรพร ศรีกันชัย

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กรกฎาคม 2562

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่
ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

พัชรพร ศรีกันชัย

วิทยานิพนธ์นี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กรกฎาคม 2562

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่
ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

พัชรพร ศรีกันชัย

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. สมคิด แก้วทิพย์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพลิน ภูจินาพันธุ์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มลินี คุ่มสุภา)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพลิน ภูจินาพันธุ์)

11 กรกฎาคม 2562

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ มีจุดเริ่มต้นมาจากความสนใจในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน อันเป็นต้นทุนเดิมจากการเรียนในภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำไปสู่การต่อยอดและขยายขอบเขตความสนใจไปยังสิทธิของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ หากแต่ในตอนต้นยังไม่แน่ชัดว่าจะศึกษาในแง่มุมใด ทำให้ต้องค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้มองเห็นแนวทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยข้าพเจ้ามีความตั้งใจว่าจะศึกษาแรงงานข้ามชาติในแง่มุมที่แตกต่างออกไปจากเดิม มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อ “แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่” ในฐานะผู้กระทำการทางสังคม ประกอบกับได้รับคำแนะนำจาก ผศ.ดร.เก่งกิจ กิติเรียงลาภ ในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในเชียงใหม่ผ่านการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) การลงพื้นที่ในครั้งนั้นนำมาซึ่งคำถามว่า แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ สามารถเข้าถึงและได้รับสิทธิความคุ้มครองในฐานะแรงงานตามกฎหมายได้หรือไม่ และเมื่อประสบปัญหาในงานทำงาน แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มีวิธีการในการแก้ไขปัญหาอย่างไร ต่อมา คำถามในข้างต้นเหล่านี้ได้รับการขัดเกลาจนกระทั่งกลายเป็นการศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.ไพฑิณ ภูจินาพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาของข้าพเจ้า ที่ให้โอกาสข้าพเจ้าในทำการศึกษาวิจัยตามความสนใจของข้าพเจ้า ตลอดระยะเวลาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ไม่ว่าข้าพเจ้าจะประสบปัญหาทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต อาจารย์ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าพเจ้าตลอดการศึกษาวิจัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่ข้าพเจ้า ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ จากวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในฐานะประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มาลินี คุ่มสุภา กรรมการสอบ รวมถึง ผศ.ดร.ไพฑิณ ภูจินาพันธุ์ กรรมการสอบ ที่ให้มุมมองในการศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ โดยเฉพาะในมิติทางรัฐศาสตร์ นำไปสู่การอธิบายเชื่อมโยงปรากฏการณ์ได้อย่างครอบคลุม

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.นงเยาว์ เนาวรัตน์ ผศ.ดร.เก่งกิจ กิติเรียงลาภ อาจารย์ อัจฉริยา สายศิลป์ และ อาจารย์รัชนิ นิลจันทร์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ สำนักการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์ ให้แก่ข้าพเจ้า ตลอดจนการให้คำแนะนำอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาและวิจัย ตลอดจนคณาจารย์

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้มุมมองในการเรียนและการทำงาน โดยเฉพาะประสบการณ์การลงพื้นที่ เพื่อสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ และจดบันทึกข้อมูล ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์แก่ข้าพเจ้า หากแต่ไม่สามารถกล่าวถึงทุกท่าน เนื่องจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์บางส่วนมีการกล่าวพาดพิงบุคคลที่ 3 และเป็นข้อมูลที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งถกเถียงกัน เกิดความไม่สบายใจต่อผู้ให้สัมภาษณ์ แม้ว่าจะไม่มีการระบุชื่อปรากฏในการศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ปรากฏชัดเจนในความรู้สึกลึกซึ้งของข้าพเจ้าตลอดไป

ขอบคุณนางสาวณัฐสุดา จิตกรม เพื่อนผู้ที่นำพาข้าพเจ้าเข้าสู่โลกวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ นางสาวณัฐธิดา ทองเกษม นายกันต์พงษ์ ทำสวน นายคมสันต์ บัวดีบ นายปฐมพงษ์ นิโรจน์ และนายสมพร สุขอุบล ข้าพเจ้าขอบคุณสำหรับมิตรภาพ ความห่วงใย ความใส่ใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกันฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคในการเรียนและการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือไม่ว่าในทางใดทางหนึ่ง จนกระทั่งข้าพเจ้าทำการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ท้ายที่สุดนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณบุคคลสำคัญ 2 ท่าน ได้แก่ คุณพ่อวัชร ศรีกันชัย และคุณแม่ลำจวน ศรีกันชัย ผู้เป็นบิดาและมารดาของข้าพเจ้า ท่านทั้ง 2 คอยดูแลเอาใจใส่ ให้ความรัก ความอบอุ่น และที่สำคัญคือ ให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าในการศึกษาเล่าเรียน จนกระทั่งช่วงสุดท้ายของชีวิตมารดาข้าพเจ้า และขอขอบพระคุณบรรดาญาติสนิทมิตรสหายทุกท่านที่คอยส่งกำลังใจให้ข้าพเจ้าเสมอมา ทั้งนี้ หากข้าพเจ้ามีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาศาสตร์ความรู้ด้านสังคมศาสตร์และรัฐศาสตร์ในอนาคต ข้าพเจ้านำเอาองค์ความรู้ ประสบการณ์ ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้การศึกษาวิจัยการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติภายใต้สถานการณ์ปัญหา หรือ ความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่และช่วงเวลาเป็นไปอย่างครอบคลุมสอดคล้องกับความเป็นจริง และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ที่มีความสนใจปรากฏการณ์ทางสังคมดังกล่าวและสังคมต่อไป

พัชรพร ศรีกันชัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ
ชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางสาวพัชรพร ศรีกันชัย

ปริญญา

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ ภูจินาพันธุ์

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่องการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ 1) การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ปรากฏขึ้นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ตลอดจนนำกรอบแนวคิดและทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements) แนวคิดเรื่องแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers) และแนวคิดสิทธิแรงงาน (Labour Rights) มาใช้ในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา โดยผลการศึกษาและวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการรวมตัวของแรงงานข้ามชาติและร่วมเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่แรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่ ในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เข้ามามีบทบาทในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานด้วยตนเองมากขึ้น ในขณะที่องค์กรพัฒนาเอกชนต้องการให้การเคลื่อนไหวเป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติทุกกลุ่มชาติพันธุ์ เครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ปัจจุบันเชื่อมโยงกับเครือข่าย

แรงงานไทยและกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมด้านแรงงานอื่น ๆ ด้วย โดยมียุทธวิธีการเคลื่อนไหวที่ปรากฏ ได้แก่ การยื่นข้อเรียกร้องตามช่องทางปกติทางการเมือง การเดินขบวน การแพร่กระจายข่าวสารจากรายการวิทยุภาษาไทยใหญ่ และยุทธวิธีที่สำคัญในปัจจุบันคือ สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวเรียกร้องต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานปรากฏในลักษณะของการรวมกลุ่ม มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของกลุ่มชาวไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

ประการที่สอง ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ คือ ข้อจำกัดทางกฎหมาย บทบัญญัติทางกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานและกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานไม่ครอบคลุมถึงสิทธิของแรงงานในการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ เพื่อการมีอำนาจต่อรองและกดดันนายจ้าง รัฐบาล และสังคม เพื่อปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ของแรงงานข้ามชาติให้เอื้อต่อการได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานในฐานะ “แรงงาน” เท่าเทียมกันแรงงานไทยและแรงงานชาติอื่น ๆ

ประการสุดท้าย ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นำไปสู่การปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและนโยบายเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ในระดับพื้นที่มากกว่าระดับประเทศ

จากผลการศึกษาวิจัยผู้ศึกษานำไปสู่ข้อเสนอที่สำคัญต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ได้แก่

1. เพื่อให้พลังในการขับเคลื่อน สิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เกิดผลนั้น จำเป็นต้องปฏิรูปกลไกของกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติในการเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์วรรณาและวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมประสาน และร่วมกับเครือข่ายแรงงานอื่น ๆ เพื่อเป็นฐานพลังสำคัญในการเคลื่อนไหวทางสังคมแทนที่การนำเสนอผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม
2. การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ จำเป็นต้องส่งเสริมความรู้ในเรื่องของกฎหมาย และควรมีการจัดทำข้อมูลของแรงงานที่จะช่วยทำให้เกิดการจัดการความต้องการและการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง โดยเฉพาะประเภทของงานและสิทธิระหว่างแรงงานกับนายจ้าง

Thesis Title	Labour Rights Movement of Shan Migrant Worker' s in Mueang District, Chiang Mai Province
Author	Ms. Patcharaporn Srikanchai
Degree	Master of Political Science (Politics and Government)
Advisor	Asst. Prof. Dr. Pailin Phuweenaphan

ABSTRACT

The thesis “Labour Rights Movement of Shan Migrant Workers in Mueang District, Chiang Mai Province” aimed to investigate 1) the labour rights movement of the Shan migrant workers that took place in Mueang District, Chiang Mai Province, 2) the problems and obstacles affected the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province, and 3) the impact of the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province. This qualitative ethnographic research employed the in-depth interviews and documentary analysis as data collection methods and adopted the approaches and theories of Social Movements, Migrant Workers, and Labour Rights in the analysis and discussion of the data. The followings are the three main findings.

Firstly, it was found that in the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province, the NGOs were the important mechanism which stimulated the participation of the migrant workers to join the movement to raise the basic rights for migrant workers in Chiang Mai. At present, however, the Shan migrant workers themselves have played a more important role in the labour rights movement while the NGOs wanted the movement to represent migrant workers of all ethnic groups. The Shan migrant workers have also connected with the Thai labor network and other labor movement groups. The strategies employed included submitting requests through available political channels and demonstrating and publicizing of news in Shan language through radio and social media, the current significant strategy. Moreover, the movement took place as groups. The groups or organizations were created in order to ensure

the continuity of the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province.

Secondly, in terms of problems and obstacles affected the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province, the data revealed that the restrictions of the law and legislations concerning the labour management and the labour rights protection law did not cover the rights of the workers to form and establish groups or organizations of migrant workers. These groups or organizations could have the bargaining power and pressure on employers, governments and society to provide the migrant workers with the better access to the labour rights as “workers” similar to those of the Thai and other migrant workers.

Finally, for the impact of the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province, it was found that the movement led to the changes and amendment in laws and policies related to migrant workers at the local level rather than the national level.

According to the findings from the study, followings are the suggestions about the labour rights movement of the Shan migrant workers in Mueang District, Chiang Mai Province.

1. To empower the labour rights movement of the Shan migrant workers, the group or organization mechanism of the migrant workers in demanding the labour rights must be reformed. These groups or organization should link and collaborate with other labour networks by relying on the ethnographic and cultural relations as an important social movement power base instead of presenting specific group interests.
2. The labour rights movement of the Shan migrant workers needs to promote the knowledge about the law. Furthermore, the information, which will help manage the needs and solve the problems of the workers, should be collected, especially the types of the workers and rights of the employees and employers.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
ABSTRACT	ช
สารบัญตาราง	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	12
1.3 คำถามในการวิจัย	12
1.4 นิยามศัพท์	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements)	14
2.2 แนวคิดเรื่องแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)	32
2.3 แนวคิดเรื่องสิทธิแรงงาน (Labour Rights)	39
2.4 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษา (Conceptual Framework)	55
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	57
3.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	60
3.3 การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล	61

บทที่ 4	ประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และพัฒนาการทางกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเทศไทย	63
4.1	ประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	64
4.2	พัฒนาการทางกฎหมายแรงงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	78
บทที่ 5	การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	89
5.1	การก่อรูปของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ชาวไทใหญ่สู่การ เคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	90
5.2	ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่	103
5.3	ปัญหาและอุปสรรคในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่	110
5.4	ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	117
บทที่ 6	สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	120
6.1	สรุปผลการศึกษา	120
6.2	ข้อเสนอแนะ	125
บรรณานุกรม		127
ภาคผนวก		133
ภาคผนวก ก		134
ภาคผนวก ข		142
ประวัติผู้เขียน		197

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศไทย ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ.2561 จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองและประเภท คนต่างด้าว	7
ตารางที่ 1.2 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2562	10
ตารางที่ 5.1 พัฒนาการก่อรูป รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของ แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	99

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

“แรงงานย้ายถิ่น” “แรงงานอพยพ”¹ หรือ “แรงงานข้ามชาติ” (Migrant Workers)² ล้วนแล้วแต่เป็นคำที่ใช้กล่าวถึง แรงงานที่อพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ สำหรับประเทศไทยยังคงกล่าวถึงแรงงานเหล่านี้ในภาษาราชการและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปว่า “คนต่างด้าว” (Alien) หรือ “แรงงานต่างด้าว” (Alien Workers)³ แม้ว่าในปัจจุบันเริ่มมีการใช้คำอื่น ๆ เพื่อกล่าวถึงแรงงานเหล่านี้ปรากฏให้เห็นเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right)

จากการใช้เลือกคำเพื่อกล่าวถึงแรงงานในข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า คำที่ใช้กล่าวถึงแรงงานมีความหลากหลายและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคมในแต่ละยุคสมัย จากการใช้คำว่า “คนต่างด้าว” (Alien) หรือ “แรงงานต่างด้าว” (Alien Workers) และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปสู่คำว่า “แรงงานย้ายถิ่น” “แรงงานอพยพ” หรือ “แรงงานข้ามชาติ” (Migrant Workers) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ความหมาย ความรู้ และการรับรู้เกี่ยวกับแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่ได้หยุดนิ่งตายตัว และ มีความเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับบริบทสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง กล่าวคือ คำที่ใช้กล่าวถึงแรงงานแต่ละคำมีนัยสำคัญหลายประการแฝงอยู่ โดยเฉพาะการบ่งบอกสถานภาพของแรงงานในสังคม ที่เรียกว่า

¹ แรงงานย้ายถิ่น แรงงานอพยพ นิยามโดย สุภาภรณ์ จันทวานิช อ้างถึงใน สุริชัย หวันแก้ว บรรณาธิการ, *ความมั่นคงของมนุษย์ในสังคมไร้พรมแดน: ความมั่นคงของมนุษย์ในประเด็นการอพยพย้ายถิ่น*, (ศูนย์ศึกษาการพัฒนาสังคม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ, 2552), หน้า 54.

² แรงงานข้ามชาติ อ้างถึงใน กฤติยา อาชวนิจกุล และคณะ, *ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติประเทศไทย ข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์ ข้อสำรวจทางกฎหมายและวิเคราะห์ระบบการจัดการของรัฐ*, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล: กรุงเทพฯ, 2540), หน้า 1.

³ คนต่างด้าว แรงงานต่างด้าว อ้างถึงใน สำนักบริหารงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว” เว็บไซต์ http://www.mol.go.th/academician/basic_alien (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

“สิทธิในความเป็นบุคคลตามกฎหมาย” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่พวกเขาจะได้รับในฐานะแรงงานเมื่อเข้าไปอาศัยในประเทศอื่น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” (Migrant Workers) เพื่อกล่าวถึง “กลุ่มบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย”

“แรงงานข้ามชาติ” (Migrant Workers) ถือเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานนับศตวรรษ ทั่วทุกภูมิภาคทั่วโลก หากแต่ในปัจจุบันการอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระบบเศรษฐกิจโลกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และบริบทการเกิดขึ้นของ “รัฐ-ชาติสมัยใหม่” ที่นำมาซึ่งการกำหนดเขตดินแดนที่แน่นอน พื้นที่ทางภูมิศาสตร์จึงกลายเป็นพื้นที่ทางการเมืองที่มีรัฐบาลของแต่ละประเทศทำหน้าที่ดูแลเขตแดนแผ่นดินและประชากรในเขตการปกครองเฉพาะของตนอย่างชัดเจน ทำให้แต่ละประเทศมีการกำหนดนโยบายและกฎหมายกำกับควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเข้มงวด จนบางครั้งอาจจะเลยหรือกดทับสิทธิและเสรีภาพบางประการที่แรงงานข้ามชาติควรจะได้รับ เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อประเทศที่เป็นจุดหมายปลายทางของแรงงาน สำหรับประเทศไทยเองก็เช่นกัน โดยสะท้อนให้เห็นผ่านการกำหนดอาชีพสงวนสำหรับคนไทย กฎหมายและนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ท่ามกลางการเติบโตทางเศรษฐกิจโลก ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกในปี พ.ศ.2504 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นหลัก⁴ ทำให้มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง⁵ ในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมเบา หากแต่ประชากรในวัยทำงานของไทยส่วนใหญ่มักจะจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งถูกจัดให้เป็นแรงงานระดับสูงไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และที่สำคัญคือ แรงงานไทยมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานประเภท 3D ได้แก่ งานหนัก (Difficult) งานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) และงานสกปรก (Dirty)⁶ ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลน

⁴ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม” ไฟล์ข้อความ https://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue (11 กรกฎาคม 2562).

⁵ โดยทั่วไปแบ่งเป็นแรงงานระดับบน คือ แรงงานฝีมือ เช่น วิศวกร นักวิชาการ แรงงานระดับล่าง คือ แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค เสมียน และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม ขาม นักการภารโรง ผลตอบแทนคือ ค่าจ้าง เป็นต้น อ้างถึงใน พจนานุกรม, “นิยามแรงงานอย่างที่จะเป็นนิยามศัพท์ เพื่อมองคนให้เป็นคน” เว็บไซต์ <http://prachatai.com/journal/2011/02/32984> (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

⁶ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, “แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติสร้างอาเซียน” เว็บไซต์ <http://www.itd.or.th> (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

แรงงานระดับล่างภายในประเทศ นำไปสู่การนำเข้าแรงงานระดับล่างจากประเทศใกล้เคียงในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศอื่น ๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 เป็นต้นมา

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รัฐบาลไทยจึงดำเนินนโยบายเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยรัฐบาลเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ที่ระบุว่า “ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวใด หรือ จำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือ จะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณีใดก็ได้”⁷ นั่นหมายถึง การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างใกล้ชิดเสมอมา

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศมีแนวโน้มที่จะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากรัฐบาลไทยเพิ่มขึ้นมากลำดับในระยะเวลาที่ผ่านมา อันเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการตื่นตัวเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ทั้งในระดับประเทศและในระดับโลก ภายใต้ปัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติแห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations) ที่ระบุไว้ว่า “ทุกประเทศ ทุกฝ่าย ตระหนักถึงสิทธิ ของแรงงานข้ามชาติ ที่อพยพจากประเทศต้นทางไปทำงานยังประเทศปลายทาง ให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากรัฐบาลและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างเรื่องเชื้อชาติ ภาษา ลัทธิความเชื่อ ศิพ และเพศสภาพ รวมทั้งการรณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ด้วยการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ และแบ่งปันประสบการณ์และภาระหน้าที่ที่จะต้องทำให้มั่นใจในความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติต้องเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและเสมอภาคกับแรงงานท้องถิ่นของประเทศนั้น ๆ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ พบการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนเกิดขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากภายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก”⁸ อาจกล่าวได้ว่า การปรับเปลี่ยนนโยบาย

⁷ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

⁸ คนชายข่าวคนชายขอบ.“แถลงการณ์เครือข่ายแรงงาน ในวันแรงงานข้ามชาติสากล 18 ธ.ค.” เว็บไซต์ <http://transbordernews.in.th/home/?p=3171> (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี
ตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน 7 ฉบับ⁹ ได้แก่

1. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights-ICCPR)
2. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights-ICESCR)
3. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบต่อสตรี (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW)
4. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child-CRC)
5. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination-CERD)
6. อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment- CAT)
7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD)

จากการเข้าเป็นภาคีตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนทั้ง 7 ฉบับของ
ประเทศไทยได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของ
ภาครัฐที่สำคัญ และก่อให้เกิดพื้นที่ทางสังคมให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการ
เรียกร้องสิทธิของตนเอง นั่นคือ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” โดยระบุไว้ใน
หมวด 12 มาตรา 123 ความว่า “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน
อย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ
ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่
ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด” และมาตรา 7 ไว้ว่า

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

⁹ ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังคงชะลอการเข้าเป็นภาคีตราสารระหว่างประเทศอีก 2 ฉบับ ได้แก่
1. อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันบุคคลจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ (Convention on the Protection of All
Persons from Enforced Disappearance - CED) และ 2. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน
และสมาชิกในครอบครัว (Convention on the Protection of the Rights of Migrants Workers and Member of their
Families MWC)

“การร้องเรียนหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น”¹⁰

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ปรากฏบทบัญญัติทางกฎหมายที่มีก่อให้เกิดการปกป้องคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแรงงานของแรงงาน ประกอบไปด้วย สัญญาจ้าง วันทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าจ้างในวันทำงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ การทำงาน ล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม และเงินสมทบ รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการไว้อย่างชัดเจน นำไปสู่การจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างใหม่ ตลอดจนการเข้ามามีบทบาทของ รัฐในการคุ้มครองสิทธิและพิทักษ์สิทธิแรงงานของแรงงานทั้งของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยการแต่งตั้ง “พนักงานตรวจแรงงาน” ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและนโยบายที่มุ่งเน้นปกป้องคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแรงงานของแรงงาน โดยเฉพาะกรณีแห่งกฎหมายการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และลดทอนปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ หากแต่ในความเป็นจริงแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้การปกป้องคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแรงงานของตนครบถ้วนทุกประการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ระบุไว้ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่ถูกจัดอยู่ในประเภทแรงงานระดับล่างหรือ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องเผชิญความยากลำบากในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำ นายจ้างไม่มีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานนอกเวลา ไม่มีวันหยุด วันลา และไม่มีสวัสดิการคุ้มครองความเสี่ยงภัยจากการทำงาน การกระทำของนายจ้างในลักษณะข้างต้นถือเป็นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่คำนึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการมีชีวิตอยู่ สิทธิในการทำงานและการจ้างงานที่เป็นธรรม สิทธิในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ตลอดจนการตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ ฯลฯ ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องต่อสู้และดิ้นรนเพื่อแสวงหาความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งในฐานะที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกกดขี่และละเมิดสิทธิจากประชาชนไทย นายหน้า นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

¹⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541”ไฟล์ข้อความ https://www.labour.go.th/doc/law/labour_protection_2541.pdf (สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562).

ในขณะเดียวกัน การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ของประเทศไทยมักจะปรากฏขึ้นพร้อมกับจำนวนปัญหาอาชญากรรมที่เกิดจากการกระทำของแรงงานข้ามชาติ ก่อให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัวของผู้คนในพื้นที่ต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติจึงมักจะถูกละเลยในแง่ของผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและคนไทยในหลาย ๆ ด้านในฐานะ “ปัญหาสังคม” ไม่ว่าจะเป็นในด้านสาธารณสุข อาชญากรรม และการศึกษา ฯลฯ นำไปสู่การกำหนดตำแหน่งแห่งที่ให้แก่แรงงานข้ามชาติผ่านกฎระเบียบอันเข้มงวดของประเทศไทย โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติภายในประเทศไทย ทั้งนี้ กฎหมายนโยบาย และระเบียบข้อบังคับที่ถูกกำหนดขึ้นจากรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติในช่วงเวลา ปรากฏลักษณะบ่งชี้ว่าเป็นการละเลยหรือกดทับสิทธิและเสรีภาพบางประการของแรงงานข้ามชาติทั้งในฐานะ “แรงงาน” และการเป็น “มนุษย์” คนหนึ่ง

แม้ว่า แรงงานข้ามชาติจะต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันจากการทำงานในประเทศไทย หากแต่ในปัจจุบันยังคงปรากฏแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเดินทางเข้ามาทำงานประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการดำเนินนโยบายของรัฐบาลไทยที่ต้องการจัดระเบียบการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ สอดคล้องต่อสถานการณ์แรงงานข้ามชาติและความต้องการแรงงานของระบบตลาด รวมไปถึงเพื่อป้องกันและลดอัตราการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติและปัญหาการค้ามนุษย์ โดยอาศัยระบบการลงทะเบียนแรงงานเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติกระจายตัวอยู่ในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย จากสถิติในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2561 พบว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากทำงานและอาศัยอยู่ในเขตภาคกลางจำนวน 1,320,320 คน และรองลงมาตามลำดับได้แก่ ภาคใต้จำนวน 293,578 คน ภาคตะวันออก 232,326 คน ภาคเหนือ 155,296 คน ภาคตะวันตก 63,628 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 52,568 คน¹¹ ทั้งนี้ จากสถิติแรงงานในแต่ละภูมิภาค เป็นการแสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น สถิติไม่ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติอีกจำนวนหนึ่งที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย คงเหลือทั่วประเทศไทยในระหว่างช่วงปี พ.ศ.2559 ถึงปี พ.ศ.2561 ที่ผ่านมามีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

¹¹ สุวรรณ ดวงตา, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย” ไฟล์ข้อความ

<https://www.nia.go.th/FILEROOM/CABFRM01/DRAWER05/GENERAL/DATA0000/00000019.PDF> (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศไทย
ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ.2561 จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองและประเภทคนต่างด้าว¹²

ประเภทแรงงาน	ปี พ.ศ.2559 (คน)	ปี พ.ศ.2560 (คน)	ปี พ.ศ.2561 (คน)
มาตรา 9			
- ตลอดชีพ	495	241	241
- ทั่วไป	106,006	106,523	112,834
- พิสูจน์สัญชาติ	897,828	1,248,611	1,020,413
- นำเข้าตาม MOU	392,749	582,726	850,302
มาตรา 12			
ส่งเสริมการลงทุน	43,175	45,167	45,882
มาตรา 13			
ชนกลุ่มน้อย	28,831	59,630	66,483
มาตรา 14			
แรงงานที่เข้ามาลักษณะไป กลับหรือตามฤดูกาล	7,757	19,909	21,561
รวม	1,476,841	2,062,807	2,117,716

การกระจายตัวของแรงงานข้ามชาติในแต่ละภูมิภาคนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงจำนวนแรงงานข้ามชาติแล้ว สถิติดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติกับการขยายตัวของเมือง กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่เป็นเสมือนแรงดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานผู้คนจากชนบทอพยพเข้าสู่เมือง เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่มุ่งหน้าเดินทางมาสู่ประเทศไทยและกระจายตัวไปยังจังหวัดต่าง ๆ ในแต่ละภูมิภาค เพื่อแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพท่ามกลางความต้องการแรงงานของตลาด ในขณะเดียวกัน แรงงานข้ามชาติต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสังคมใหม่ที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาค ทำให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาที่จะประสบกับสถานการณ์ปัญหาทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะปัญหาการถูกละเมิดสิทธิแรงงานและอคติทางชาติพันธุ์ที่ยังคงปรากฏในประเทศไทย

¹² สุวรรณ ดวงตา, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย” ไฟล์ข้อความ

<https://www.nia.go.th/FILEROOM/CABFRM01/DRAWER05/GENERAL/DATA0000/00000019.PDF>
(สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

หากแต่สถานการณ์ปัญหาในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน นั้นหมายถึง แรงงานข้ามชาติย่อมมีการปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันด้วยเช่นกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของปัจเจกบุคคลและบริบทรอบข้าง ๆ ในแต่ละพื้นที่และช่วงเวลา

ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติไม่ได้อยู่ในฐานะของผู้ถูกระทำเพียงอย่างเดียว หากแต่มีการปรับตัวทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือองค์กร เพื่อร่วมกันแสดงจุดยืนของแรงงานข้ามชาติในเรียกร้องให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้น โดยส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจะรวมตัวกันเจรจาทอรองกับนายจ้าง หรือ ร้องเรียนต่อหน่วยงานของรัฐ เพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม หรือ การรวมตัวกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวันสำคัญด้านแรงงานและแรงงานข้ามชาติ อาทิเช่น การยื่นหนังสือต่อหน่วยงานของรัฐเพื่อรายงานสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติปรากฏขึ้นทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ

สำหรับการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ โดยทั่วไปอาจมองว่าเป็นการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานเป็นไปตามปกติวิสัยของกลุ่มหรือองค์กรแรงงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทกับนายจ้าง หรือ เมื่อต้องการเรียกร้องให้นายจ้างตอบสนองความต้องการของแรงงาน ตลอดจนการเรียกร้องต่อรัฐบาลให้เข้ามาเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง แก้ไขปัญหาหรือปรับเปลี่ยน โครงสร้างทางกฎหมายและนโยบายให้เอื้อต่อประโยชน์ต่อแรงงาน ส่งผลให้แรงงานได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานและสวัสดิการตามกฎหมาย หรือ จุดมุ่งหมายอื่น ๆ ประการใดประการหนึ่ง โดยการเคลื่อนไหวของแรงงานสามารถปรากฏขึ้นได้ทั้งภายในสถานประกอบการและพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ ในสังคม

หากแต่การเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติที่ปรากฏขึ้นมีความแตกต่างและซับซ้อนมากกว่าการเคลื่อนไหวของแรงงานไทย เนื่องจากการเคลื่อนไหว เรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานของปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือองค์กรแรงงาน ซึ่งถือว่าไม่ได้เป็น “พลเมือง” ประเทศไทย นั้นหมายถึง การเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติย่อมมีความเฉพาะและแตกต่างไปจากการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานไทยที่เคยปรากฏในช่วงเวลาที่ผ่านมา ส่งผลให้ปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่น่าสนใจ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนมุมมองการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติจากการให้ความสำคัญกับรัฐ หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยในฐานะเป็นตัวแสดงหลัก มีบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ไปสู่การปรับเปลี่ยนมุมมองใน

การศึกษาโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ “แรงงานข้ามชาติ” ในฐานะตัวแสดงหลัก ผู้ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิที่พวกเขาควรจะได้รับจากการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติปรากฏขึ้นในหลายพื้นที่ในประเทศไทย โดยมีความแตกต่างกันสอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในแต่ละสังคมและช่วงเวลา เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุม ผู้ศึกษาจึงพิจารณาเลือกพื้นที่แบบเจาะจงในการศึกษา โดยคำนึงถึงคุณลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ มีแรงงานข้ามชาติอาศัยหรือทำงานอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก และปรากฏการรวมกลุ่มหรือการกระทำทางสังคมที่มีข้อบ่งชี้ว่า เป็นการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารและข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พบว่า จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณสมบัติเอื้อต่อการศึกษเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ นำมาสู่การศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”

สำหรับจังหวัดเชียงใหม่ เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพ โดยอาศัยช่องทางตามธรรมชาติที่มีลักษณะเป็นภูเขาสูงบริเวณรอยต่อชายแดนของประเทศไทยกับรัฐฉาน ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา โดยในระยะแรกจะอาศัยอยู่บริเวณแนวชายแดนก่อนที่จะกระจายตัวตั้งรกรากและทำงานในพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ อาทิเช่น อำเภอฝาง แม่อาฮาย ไชยปราการ เชียงดาว เวียงแหง เป็นต้น ซึ่งแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ต้องหลบซ่อนตัวเพราะการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เป็นการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ทำให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดหรือถูกกดขี่ทั้งจากคนในท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่รัฐ

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการชักจูงของกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อยู่ก่อนแล้ว ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เมื่อเข้าเดินทางเข้ามาทำงานมักจะอยู่อาศัยร่วมกันเป็นชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อาทิเช่น ชุมชนบริเวณหลังมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ชุมชนสวนดอก ชุมชนช่างเกียน ชุมชนวัดสันติธรรม เป็นต้น กล่าวได้ว่า ปัจจุบันชุมชนแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ไม่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนอย่างเช่นชุมชนวัดป่าเป้าและชุมชนวัดคูเต่าในอดีต ชุมชนของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่จะปรากฏขึ้นพื้นที่ใกล้เคียงสถานที่ทำงานและอยู่ร่วมกันชุมชนของคนในท้องถิ่น โดยแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มักจะอยู่อาศัยร่วมกันเป็นชุมชนกับแรงงานที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน

หรือจากเมืองเดียวกันในรัฐฉาน¹³ หากแต่ยังมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชุมชน โดยอาศัยพื้นที่ทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมประสานแต่ละชุมชนแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่เข้าด้วยกันมีลักษณะเครือข่ายชุมชนของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในนามของ “สมาคมการศึกษาและวัฒนธรรมไทใหญ่” เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ วัดป่าเป้าและวัดคูเต่า นอกจากนี้ ชุมชนแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีการขยายตัวเพื่อรองรับแรงงานที่อพยพเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงครึ่งปีแรกของปีพ.ศ.2562 พบว่า แรงงานข้ามชาติในเชียงใหม่มีจำนวน 134,870 คน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2562¹⁴

ลำดับ ที่	ประเภทแรงงานข้ามชาติ	จำนวน แรงงาน(คน)	นายจ้างและ สถาน ประกอบการ (ราย)
1.	แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวมาตรา 9 และ มาตรา 11 (Non-Immigrant Visa)	92,606	20,151
2.	แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มาตรา 12	32,395	9,745
3.	แรงงานข้ามชาติตาม มาตรา 12 (ชนกลุ่มน้อย/บุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียน)	5,068	1,742
4.	แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติมาตรา 9	4,238	1,489
5.	แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่(กลุ่มนำเข้าตาม MOU,MOUกรณีพิเศษ)	563	107
รวม		134,870	33,234

¹³ขวัญชีวัน บัวแดง, การศึกษาและพัฒนาการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ:กรณีศึกษากลุ่มแรงงานไทใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่, (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข: กรุงเทพฯ,2554).

¹⁴ ปรับปรุงจากข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2562

แม้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่จะมีวิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา ภาษาและวัฒนธรรม คล้ายคลึงกันคนในท้องถิ่นของจังหวัดเชียงใหม่ และได้รับการช่วยเหลือจากเครือข่าย แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่ ทำให้โอกาสประสบปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตลดลง หากแต่พวกเขายังต้องเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ มาแทนที่ โดยเฉพาะปัญหาการประกอบอาชีพเช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อื่น ๆ หากแต่มี ความซับซ้อนในมิติของสถานภาพแรงงานตามกฎหมาย โดยแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ใน จังหวัดเชียงใหม่ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก แรงงานข้ามชาติตามความในมาตรา 9 มาตรา 11 และแรงงานนำเข้ามา MOU และกลุ่มที่สอง บุคคลบนพื้นที่สูงหรือไม่มีสถานะทาง ทะเบียน¹⁵ กล่าวคือ สถานภาพทางกฎหมายกำหนดเงื่อนไขในการประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่แตกต่างกัน ส่งผลให้สถานการณ์ปัญหาบางประการแตกต่างกัน แรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่กลุ่มแรกสามารถประกอบอาชีพได้เพียง 2 อาชีพ ได้แก่ งานบ้านและกรรมกรแบกหาม ในขณะที่กลุ่มที่สองสามารถประกอบอาชีพได้อย่างอิสระ หากแต่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้ อย่างเสรีเช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในกลุ่มแรก นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ยังประสบปัญหาในการประกอบอาชีพร่วมกันที่สำคัญคือ การไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในการ ทำงาน นำมาสู่การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยเรื่องการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่ ผู้ศึกษามุ่งให้ความสนใจครอบคลุมแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ทุกกลุ่มทั้งถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ในฐานะผู้กระทำการทางสังคม หรือ ตัวแสดงหลักในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิ แรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ สังคม และรัฐ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสะท้อน ให้เห็นถึง การก่อรูป รูปแบบและยุทธวิธี รวมไปถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการเคลื่อนไหว เรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ นำมาสู่การตั้งสมมติฐานต่อการปรากฏขึ้นของ การเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ดังกล่าวว่า มีลักษณะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทาง สังคมรูปแบบใด มีรูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อ การเคลื่อนไหว และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวทางเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

¹⁵สำนักบริหารงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว” เว็บไซต์ http://www.mol.go.th/academician/basic_alien (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

1.3 คำถามในการวิจัย

1. แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติอย่างไร

1.4 นิยามศัพท์

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลไม่มีสัญชาติไทยที่ถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาในครั้งนี้มุ่งให้ความสนใจกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน หมายถึง การรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ผู้ที่ไม่ได้รับ หรือ ถูกละเมิดสิทธิต่าง ๆ มาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมกันโดยมุ่งให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

รัฐ หมายถึง รัฐบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ และกฎหมาย กล่าวคือ รัฐบาล มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติในฐานะผู้กำหนดกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในหน่วยงานราชการต่าง ๆ กล่าวได้ว่า รัฐบาล และเจ้าหน้าที่ของรัฐถือเป็นทั้งผู้กำหนดกฎหมายและนโยบาย และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สิทธิแรงงาน หมายถึง การได้รับการคุ้มครองของแรงงานจากทำกิจกรรมที่เรียกว่า “งาน” ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่

1. สิทธิในการทำงานทั่วไป ได้แก่ เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา และการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด
2. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมตามมาตรฐานค่าแรงขั้นต่ำ
3. สิทธิได้รับเงินค่าชดเชย หรือ ค่าชดเชยพิเศษเมื่อถูกเลิกจ้าง
4. สิทธิในการได้รับความปลอดภัยในการทำงาน
5. สิทธิในการได้รับบริการทางการแพทย์ รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดการรักษาโรคตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
6. สิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือสูญหายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเคลื่อนเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ หมายถึง สิ่งที่ถูกกำหนดจากบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่กำหนดขอบเขตสิทธิหรืออำนาจของแรงงานข้ามชาติในการเคลื่อนไหวทางสังคมแรงงานข้ามชาติ อาทิเช่น ภูมิหลัง ประสบการณ์ในชีวิต ทักษะคติ ความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นต่อแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ และการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ภายหลังการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) หมายถึง องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย ได้แก่ มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) องค์กรพัฒนาเอกชนกลุ่มแรงงานสามัคคี (WSA) และสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งที่จะศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งต่อการเคลื่อนไหว ตลอดจนผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ได้อย่างครอบคลุม ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements)
- 2.2 แนวคิดเรื่องแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)
- 2.3 แนวคิดเรื่องสิทธิแรงงาน (Labour Rights)
- 2.4 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements)

งานศึกษาเรื่องการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ลุกขึ้นรวมตัวกันเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ได้รับและเข้าถึงสิทธิที่ควรจะได้รับจากการทำงานในฐานะ “แรงงาน” สอดคล้องตามบทบัญญัติทางกฎหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานระบุไว้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน¹⁶ ส่งผลให้รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานที่ปรากฏขึ้นมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในแต่ละช่วงเวลา

¹⁶ ปัจจุบันมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2562 (ฉบับที่ 7) แทนฉบับเดิม โดยมีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2562

ทั้งนี้ เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทย ได้อย่างครอบคลุม นำไปสู่การศึกษาค้นคว้าทบทวนพัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม และข้อถกเถียงแลกเปลี่ยนทางแนวคิดและทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements) และขบวนการทางสังคมใหม่ (New Social Movements) ตลอดจนพัฒนาการของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในบริบทของสังคมโลก ภูมิภาค และประเทศไทย นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศไทยที่มีการขับเคลื่อนประเด็นด้านสิทธิแรงงาน เพื่อชี้ให้เห็นว่า การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานมีรูปแบบและยุทธวิธีที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน และแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.1.1 พัฒนาการทางทฤษฎีและแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements)

Lorenz von Stein นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้อธิบายถึง “ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” (Social Movements) ทางวิชาการครั้งแรกในหนังสือชื่อ “History of the Social Movement in France from 1789 until the Present” ความว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่มีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงทางประวัติศาสตร์ ปรากฏเกิดขึ้นในสมัยของระบอบราชาธิปไตยใหม่เท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าไม่มีการปฏิบัติการรวมหมู่ (Collective Action) ปรากฏขึ้นก่อนนี้ แต่รูปแบบการเคลื่อนไหวและจุดเน้นของการปฏิบัตินั้นแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติการรวมหมู่ก่อนการมีระบอบราชาธิปไตยจะเป็นปฏิกิริยาตอบโต้ขนาดเล็กกระทัดรัดในสังคมศักดินาหรือกึ่งศักดินา แต่เมื่อตำแหน่งแห่งที่ของอำนาจ อภิสิทธิ์ และทรัพยากร เคลื่อนย้ายสู่รัฐรวมศูนย์ขนาดใหญ่ ขอบเขต และจุดเน้นของการปฏิบัติการรวมหมู่ก็ขยายตัวตามไปด้วยเช่นกัน¹⁷

ในงานศึกษาของประภาส ปันตกแต่ง ได้ตั้งคำถามต่อการขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมพบว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีลักษณะเป็นแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์มีลักษณะเดียวกับแนวคิดเรื่องประชาสังคม (Civil Society) การนิยามปรากฏการณ์การออกมารวมตัวกันของผู้คนด้วยการชุมนุมทุกลักษณะ รูปแบบ การกระทำรวมหมู่ในลักษณะการออกมารวมตัวกันโดยมีเป้าหมายจุดหมายร่วมกันของผู้คนทุกรูปแบบถือเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมขึ้นอยู่กับบริบทและ

¹⁷ McAdam, D, McCarthy, J and Zald, M, “ Social Movement” (N. Smelser (ed.) , Handbook of Sociology. Newbury Park: Sage Publications,1988), pp.699. อ้างถึงใน สมชัย ภัทรชนานันท์, ทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการประท้วงทางการเมือง, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อินทนิล,2559), หน้า 13.

ประสบการณ์การมองปัญหาสังคมการเมืองของผู้ให้คำนิยาม¹⁸ สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ Crossley เกี่ยวกับการนิยามความหมายของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมว่า เป็นสิ่งที่ยากที่จะให้คำนิยามได้อย่างลงตัว นิยามความหมายที่มีอยู่บางครั้งอาจแคบไป หรือ กว้างไปไม่ครอบคลุมคุณลักษณะบางประการของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เพราะภายในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหนึ่งนั้นมีความหลากหลาย มีลักษณะร่วม หรือ แตกต่างกัน และมีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการใช้คำกล่าวถึงไม่ว่าจะเป็นคำว่า รวมหมู่ ประท้วง และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ใช้กันทั่วไปในชีวิตประจำวันก็มีความหมายแตกต่างกันไปตามบริบท ทั้งนี้ การนิยามความหมายโดยทั่วไปแก่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นในการพิจารณาไตร่ตรองคุณลักษณะต่าง ๆ ความเหมือนและแตกต่างระหว่างขบวนการ ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการตั้งคำถามและนำเสนอปัญหา เพื่อวิเคราะห์จำแนกขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม¹⁹

จากการให้นิยามความหมายและคุณค่าของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในข้างต้น สะท้อนให้เห็น ชุดความสัมพันธ์ระหว่างขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กล่าวคือ นิยามความหมายของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเปลี่ยนแปลงสอดคล้องตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม รวมถึงส่งผลครอบคลุมไปถึงรูปแบบ ยุทธวิธี และอุดมการณ์ในการเคลื่อนไหวที่เปลี่ยนแปลงและแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ปัญหา หรือความต้องการของผู้คนที่เข้าร่วมกลุ่มในแต่ละสังคมและช่วงเวลานั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างแนบแน่น หากแต่มีความแตกต่างกันสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ²⁰ ได้แก่

1. แนวคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมความจริงทางสังคมโดยไม่คำนึงถึงเวลาและสถานที่ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลง หากแต่แนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการกระทำร่วมทางสังคมโดยรวมไม่ได้ครอบคลุมปรากฏการณ์ทั้งหมดในสังคม และไม่ได้เกิดจากการครอบงำของสังคม หากแต่การดำรงอยู่ของวิกฤตการณ์หรือเงื่อนไขความขัดแย้งในโครงสร้างทางสังคมที่ผู้คนรับรู้โดยทั่วกันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมรวมกลุ่มในการเคลื่อนไหวที่มีรูปแบบไม่เฉพาะเจาะจง

¹⁸ ประภาส ปิ่นตบแต่ง, *กรอบการวิเคราะห์การเมืองไทยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (เชียงใหม่: มูลนิธิโชนันท์ เบิลล์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า 20.

¹⁹ Crossley, N, *Making Sense of Social Movement*, (Buckingham: Open University Press, 2002), pp 2. สมชัย ภัทรธรรณันท์, *ทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการประท้วงทางการเมือง*, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ อินทนิล, 2559), หน้า 13.

²⁰ Rajendra Sing, *Social Movements, Old and New A Post- Modernist Critique*, (New Delhi; London : Sage Publications, 2001), pp 37 - 39.

2. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการกระทำร่วมในภาพรวมมีความแตกต่างกันทางประวัติศาสตร์อย่างชัดเจนและมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละสังคม โดยมีจุดเริ่มต้นทางประวัติศาสตร์และยุติลงหรือสิ้นสุดก่อนเวลาอันสมควร ทั้งนี้ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสังคมเป็นของตนเอง ส่งผลให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีลักษณะเฉพาะดำเนินไปอย่างสงบสุข หากแต่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ ในทางกลับกัน ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไม่สามารถอธิบายได้ด้วยกรอบของประวัติศาสตร์ความเป็นมาของขบวนการ หรือ การดำเนินงานในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นความจริงที่ปรากฏเกิดขึ้นอย่างความต่อเนื่อง
3. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอาจเป็นหรือไม่เป็นการแสดงออกโดยเจตนา จงใจ มีสติ และมีความสมัครใจที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหว เพื่อปฏิเสธต่อการจัดระเบียบทางสังคม หรือ เพื่อป้องกันระเบียบสังคม หรือ เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงระเบียบสังคมให้ดีขึ้น โดยส่วนใหญ่จะมีการแสดงออกและมีเป้าหมายที่ค่อนข้างชัดเจน ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีต่อผู้กับค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม หรือปฏิบัติการทางสังคมของอำนาจและผู้มีอำนาจในช่วงเวลานั้น ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอาจจะไม่ต้องประกอบไปด้วยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่ทำงานหรือเคลื่อนไหวทางสังคม
4. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางดำเนินการของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่สำคัญของถูกกำหนดโดยบริบทความขัดแย้งทางสังคม โครงสร้างของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีรูปแบบโดยทั่วไปวางบนพื้นฐานความขัดแย้ง มีลักษณะกระตุ้นจิตสำนึกของผู้คนเกี่ยวกับค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคมและแนวปฏิบัติทางสังคมที่แพร่หลายในสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นธรรม กดขี่ และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้คนในกลุ่ม ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจึงเป็นเทคนิคทางสังคมที่มักใช้ในการต่อต้านและปฏิเสธสถานการณ์ความไม่เป็นธรรมและการกดขี่ ดังนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือการกระทำทางสังคมที่เฉพาะเจาะจง โดยมีเป้าหมายและขั้นตอนดำเนินการขององค์กร รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจน ในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม คือ สิ่งที่ดีที่เคยปรากฏขึ้นเสมอ อาจจะปฏิเสธหรือส่งเสริมความเป็นจริงทางสังคม และอาจจะไม่นำเอาองค์กรที่ปฏิเสธหรือสนับสนุนวัตถุประสงค์บางประการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางสังคม

นอกจากนี้ ความพยายามในการอธิบายให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมกับการเคลื่อนไหวทางสังคมในข้างต้น ถือว่าเป็นเครื่องมือในการจำแนกแยกแยะลักษณะและวางขอบเขตในการศึกษาวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมให้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีและแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อใช้ในการอธิบายพฤติกรรมรวมกลุ่มของผู้คนที่เผชิญหน้ากับความขัดแย้งหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา

ในงานของประภาส ปันตกแต่ง แบ่งทฤษฎีและแนวคิดออกเป็น 3 กระแสหลัก เพื่อชี้ให้เห็นว่า การนิยามความหมายของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเปลี่ยนแปลงสอดคล้องตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองได้แก่ ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ (Collective Behavior Theory) ทฤษฎีระดมทรัพยากร (Resource Mobilization Theory) และทฤษฎีขบวนการทางสังคมใหม่ (New Social Movements Theory) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ (Collective Behavior Theory) ในช่วงทศวรรษที่ 1940 - 1950 การศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในฐานะพฤติกรรมรวมหมู่ของผู้คนภายใต้สถานการณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยอาศัยมุมมองทางจิตวิทยาและให้นิยามความหมายในทางลบ เป็นการกระทำที่ไร้เหตุผล (Irrational)²¹ กล่าวคือการกระทำรวมหมู่ของผู้คนเป็นการแสดงพฤติกรรมโต้ตอบกับสถานการณ์ไม่ปกติ ไม่แบบแผน ไม่มีบรรทัดฐาน หรือสถานะตึงเครียดด้านโครงสร้างทางสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หากแต่ไม่ปรากฏการจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการ ไม่มีแบบแผนของการเคลื่อนไหวที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์และกำกับควบคุมการแสดงพฤติกรรมรวมหมู่ให้ดำเนินไปในทิศทางใด โดยมีแนวโน้มที่ผู้คนที่เข้าร่วมขบวนการจะแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงและอันตรายอย่างไม่มีเป้าหมาย²² นั่นหมายถึงรัฐไม่สามารถเข้ามามีอำนาจหรือบทบาทในการควบคุมการเคลื่อนไหวของผู้คนได้อย่างเบ็ดเสร็จ เพื่อให้สังคมกลับเข้าสู่สถานการณ์ปกติหรือรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างทางสังคมเดิม รัฐย่อมต้องมีมาตรการโต้ตอบพฤติกรรมรวมหมู่ของผู้คนที่เกิดขึ้น หากพิจารณาจากการมุมมองในการอธิบายของนักทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ รัฐมีแนวโน้มเลือกใช้วิธีการโต้ตอบพฤติกรรมดังกล่าวด้วยความรุนแรงเพื่อปราบปรามการรวมหมู่ของผู้คนในสังคม

ทฤษฎีระดมทรัพยากร (Resource Mobilization Theory) เป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองในการศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจากมุมมองทางจิตวิทยามาสู่มุมมองทางการเมือง เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ถูกขึ้นท้าทายสภาพสังคมในช่วง

²¹ ประภาส ปันตกแต่ง, *กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (เชียงใหม่: มูลนิธิไฮนริค เบิลล์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า 21.

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า 60 - 61.

ทศวรรษที่ 1960 โดยให้นิยามความหมายต่อขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมว่า เป็นการกระทำที่มีเหตุผล (Rational) มุ่งให้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางประการต่อโครงสร้างทางสังคม และเพื่อกระจายผลประโยชน์ของสังคม ส่งผลให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดัน โดยกลุ่มมีหน้าที่สำคัญในการรวบรวมผลประโยชน์ และการใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการต่อรองปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มตนภายในโครงสร้างทางสังคมเดิม หากแต่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดัน เพื่อปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในโครงสร้างทางสังคมขึ้นใหม่ โดยอาศัยยุทธวิธีการเคลื่อนไหวที่สำคัญ คือ ยุทธวิธีทำลาย จัดวางระบบการเมืองปกติ (Disruptive) หรือปฏิบัติการทำลายซึ่งหน้า²³

ทฤษฎีขบวนการทางสังคมใหม่ (New Social Movements Theory) เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวเรียกร้องของประชาชนที่เกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก โดยเฉพาะในประเทศแถบยุโรปและลาตินอเมริกา นับตั้งแต่ในช่วงต้นทศวรรษ 1970 เนื่องจากขบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องเหล่านี้ไม่สามารถอธิบายด้วยแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ ได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมขบวนการเคลื่อนไหวที่ปรากฏขึ้น ภายใต้กระบวนการเปลี่ยนผ่านทางสังคมในสังคมหลังสังคมอุตสาหกรรมหรือสังคมสมัยใหม่ที่มาพร้อมกับความขัดแย้งรูปแบบใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากความขัดแย้งในสังคมอุตสาหกรรม โดยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีฐานะเป็นผู้กระทำการทางสังคม (Social agent) หรือ ตัวแสดงในลักษณะการกระทำรวมหมู่ เพื่อได้ตอบกับปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนำไปสู่สังคมที่ดีกว่า²⁴

จากกระแสทฤษฎีและแนวคิดที่ว่าด้วยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมทั้ง 3 ทฤษฎีล้วนแล้วแต่พยายามศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเช่นเดียวกัน โดยให้ความสำคัญต่อขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในฐานะของผู้กระทำการ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคม หากแต่มุมมองในการศึกษาและวิเคราะห์แตกต่างกัน กล่าวคือ ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ แม้ว่าในระยะแรกจะเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญต่อขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในทางลบ ต่อมา เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนฐานคิดของทฤษฎีมาให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานความเชื่อหรืออุดมการณ์ร่วมของผู้คนมากขึ้น พฤติกรรมรวมหมู่จึงไม่ได้เป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนหรือ เป็นคู่ตรงข้ามของสถาบันทางสังคม แต่กลายเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การก่อรูปของขบวนการ

²³ ประภาส ปิ่นตบแต่ง, กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม, (เชียงใหม่: มูลนิธิโชนริต เบิลล์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า 21.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 22 - 23.

เคลื่อนไหวทางสังคม ทั้งนี้ ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่และทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ มุ่งเน้นไปที่การตอบคำถามการเกิดขึ้นของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม และมูลเหตุที่ผู้คนเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ในขณะที่ทฤษฎีระดมทรัพยากรมุ่งเน้นไปที่องค์กรในการเคลื่อนไหวทางสังคมและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก หากแต่ละเลย การศึกษาและวิเคราะห์ถึงความรู้สึกนึกคิด หรือ มูลเหตุในการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ของผู้คน²⁵

อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทางทฤษฎีและแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมสอดคล้อง กับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในแต่ละสังคมและช่วงเวลานั้น ๆ อย่างไรก็ตาม แต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดในการอธิบายขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ส่งผลให้เกิดข้อถกเถียงทาง วิชาการและพัฒนาทฤษฎีอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทฤษฎีนั้น ๆ สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ อย่างครอบคลุมและเป็นสากล หากแต่ในความเป็นจริงทฤษฎีจะทำหน้าที่เป็นเพียงกรอบแนวทางใน การศึกษาและวิเคราะห์เท่านั้น ไม่สามารถนำมาใช้เป็นแบบแผนเดียวกันได้ เพราะ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ปรากฏขึ้นในแต่ละสังคมมีลักษณะเฉพาะตัว ส่งผลให้ทิศทางใน การศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในแต่ละสังคมแตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน ตลอดจนปรากฏการณ์เคลื่อนไหวของทฤษฎีและแนวคิดจากสังคมตะวันตกแพร่กระจายสู่สังคม ตะวันตก นำไปสู่ประเด็นในการถกเถียงทางวิชาการว่าด้วยทฤษฎีและแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหว ทางสังคม โดยเฉพาะความพยายามในการสร้างกรอบในการศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหว ทางสังคมที่เรียกว่า ทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ (New Social Movements Theory)

2.1.2 ข้อถกเถียงทางทฤษฎีและแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ (New Social Movements)

Richard Falk²⁶ ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ว่าเป็น บทบาทที่ต้องการเสนอทางเลือกใหม่ในการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงการเมือง เศรษฐกิจ สังคมในระดับ โลกที่การเมืองในระบบพรรคไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะทำได้ เนื่องจากการเป็นเมืองดังกล่าวมีลักษณะ แข็งทื่อที่มีเป้าหมายแคบ ๆ อยู่ที่ต้องการหวังผลในการชนะการเลือกตั้งมากกว่าสนใจปัญหาในระดับโลก นอกจากนี้ การเมืองแบบปฏิวัดิรณแรงก็ไม่ได้สามารถนำไปสู่การจัดระเบียบโลกอันเป็นที่น่ายอมรับ ของประชาคมโลกได้เช่นกัน จากข้อสังเกตข้างต้นชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญประการหนึ่งของ

²⁵ ประกาศ ปันตคแต่ง, กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม, (เชียงใหม่: มูลนิธิไฮนริค เบิลล์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า 25.

²⁶ Joe Foweraker. *Theorizing Social Movements*, (Pluto Press: USA, 1995), pp 40 - 43.

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ ได้แก่ ความสามารถในการประสานเชื่อมโยงชีวิตประจำวันเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทั้งในระดับประเทศและในระดับโลก ส่งผลให้ขอบเขตในการเคลื่อนไหวทางการเมืองขยายครอบคลุมรวมเอาเรื่องส่วนตัวของปัจเจกบุคคล อาทิเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ความยากจน หรือราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ ฯลฯ มารวมกับเรื่องส่วนรวม ในฐานะจุดมุ่งหมายในการเคลื่อนไหวเรียกร้อง

ในขณะที่ Claus Offe²⁷ มีทัศนะเกี่ยวกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ คล้ายคลึงกับ Richard Falk โดยชี้ให้เห็นว่า การเมืองแบบใหม่ของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ ก็คือ การท้าทายต่อเขตแดนของการเมืองแบบเดิมที่แบ่งชีวิตโลก (Life World) ของผู้คน ได้แก่ การเมืองหรือชีวิตสาธารณะ (Public Life) และเรื่องส่วนตัว (Private) กล่าวคือ เรื่องราวที่ไม่ได้รับความชอบธรรมของปัจเจกบุคคลถือเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่สามารถนำมาเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและไม่สามารถก้าวล้ำเข้ามายังพื้นที่การเมืองได้ ในทางกลับกัน พื้นที่ในการเคลื่อนไหวของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ของรัฐหรือเศรษฐกิจ หากแต่อยู่ในสังคมและวัฒนธรรม ขอบเขตของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ครอบคลุมมากกว่าด้านเศรษฐกิจ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาสังคมนิยมอุตสาหกรรมก้าวหน้าส่งผลกระทบทางลบต่อสังคมในวงกว้าง และไม่ได้กระทบชนชั้นหรือคนบางกลุ่ม ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่จึงมีลักษณะไม่เป็นชนชั้น

ในขณะเดียวกัน ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร ชี้ให้เห็นถึง คุณลักษณะสำคัญของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ 2 ประการ คือ ประการแรก ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่เป็นการเคลื่อนไหวเรียกร้อง เพื่อต้องการสร้างนิยามความหมายชุดใหม่ให้กับประเด็นที่เคลื่อนไหวเรียกร้อง โดยเฉพาะนิยามความหมายของสิ่งที่เรียกว่า “การเมือง” และ “สังคมโลก” ให้ขยายกว้างไกลไปจากเดิม และพยายามชี้ให้เห็นว่า “ชีวิตประจำวันนั้นเป็นทั้งเรื่องการเมืองและสังคมโลก” และประการที่สอง ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ปฏิเสธวิธีการใช้ความรุนแรง และให้ความสนใจการปกครองที่มีพื้นที่ให้กับเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชนลง กล่าวได้ว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่เป็นการเรียกร้องการปกครองที่มีมิติความเป็นมนุษย์มากขึ้น (Humane Governance) เป็นการปกครองที่ให้ความสนใจ เอาใจใส่และเคารพประชาชนในฐานะที่เป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน รัฐลดอำนาจในการกำกับควบคุมผู้คน ให้ความสำคัญสิทธิมนุษยชนและความเป็นส่วนตัวของปัจเจกบุคคล เปิดพื้นที่ให้

²⁷ Claus offe อ้างถึงใน ประภาส ปันตักแต่ง, *กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (เชียงใหม่: มูลนิธิไฮน์ริค เบ็คส์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า 132 - 134.

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ให้เคลื่อนไหวเรียกร้อง ดังนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ที่ปรากฏขึ้นนี้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย²⁸

ในขณะเดียวกันงานศึกษาของผาสุก พงษ์ไพจิตร ได้กล่าวถึงขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในมุมมองของ Alain Touraine & Jurgen Habermas ว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่เป็นผลมาจากความล้มเหลวของระบบประชาธิปไตยของสังคมหลังสมัยใหม่ (Post-Modern) อำนาจของรัฐในระบบประชาธิปไตยอยู่ในสถานะเสื่อมสลายและถูกแทนที่ด้วยรัฐอำนาจนิยมปกครองโดยเทคโนโลยีของรัฐบาลและตลาด (Market) ในขณะเดียวกันผู้คนในสังคมก็ถูกรอบงำด้วยเช่นกัน กล่าวคือ รัฐ ตลาด และสื่อมวลชนเข้ามามีบทบาทในการกำกับควบคุมผู้คนผ่านการกำหนดกฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่รัฐและตลาดเป็นผู้สร้างขึ้น การขยายตัวของรัฐและตลาดพร้อมกันมีอำนาจเงินมหาศาล ส่งผลให้ชีวิตส่วนตัวและสาธารณะถูกรอบงำและคล้อยตามเป็นอาณานิคม กฎเกณฑ์และกฎหมายเข้าทดแทนระบบค่านิยมในชีวิตของผู้คน ได้แก่ ครอบครัว การศึกษา ศิลปะ และศาสนา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้คนสามารถมีความเข้าใจร่วมกัน (Shared understanding) ผ่านการสื่อสาร (Communicative action) ดังนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในทัศนะของ Habermas จึงเป็นปฏิกิริยาโต้กลับการครอบงำของอำนาจรัฐและตลาด โดยใช้พื้นที่ในการสื่อสารกลับมาปกป้องตนเองของบุคคล ป้องกันชีวิตประจำวันของตน ในขณะเดียวกัน Touraine มองว่า การเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เป็นวิถีทางเดียวที่ปัจเจกบุคคลสามารถฟื้นฟูเสรีภาพของพวกเขาให้กลับคืนมา กล่าวได้ว่า บทบาทหลักของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม คือ การทำให้ผู้คนมีความตื่นตัวเรื่องเสรีภาพของพวกเขาเข้าร่วมขบวนการ เพื่อต่อต้านการตกเป็นเหยื่อ หรือ การถูกรอบงำโดยอำนาจรัฐและอำนาจตลาด ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจึงเป็นขบวนการปลุกให้มีความตื่นตัวเพื่อสร้างอัตลักษณ์ ความเป็นมนุษย์ และสังคม²⁹

นอกจากนี้ ในงานศึกษาของ ไชยรัตน์ เจริญสิน โอฟาร์ ได้ให้ความสนใจข้อสังเกตบางประการของ Richard Falk ต่อขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ว่าเป็นบทบาทที่ต้องการเสนอทางเลือกใหม่ในการเปลี่ยนแปลงการเมือง เศรษฐกิจ สังคมในระดับโลก ซึ่งช่องทางการเมืองปกติไม่สามารถทำได้ ลักษณะเด่นของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงชีวิตประจำวันเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศและระดับโลก การเคลื่อนไหวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้างครอบคลุมเรื่องส่วนตัว นำมาสู่การนิยาม

²⁸ ไชยรัตน์ เจริญสิน โอฟาร์, *ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่*, (สำนักพิมพ์วิภาษา: กรุงเทพฯ, 2540), หน้า 9 - 12.

²⁹ ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ, *วิถีชีวิต วิถีรู้: ขบวนการประชาชนร่วมสมัย*, (เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ศรีสวนศิลป์เวอร์บู้ดส์, 2545), หน้า 11 - 12.

ความหมายขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม และมองว่า “ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ คือ ตัวอย่างรูปธรรมหนึ่งของการเมืองแบบใหม่หรือการเมืองภาคประชาชน”³⁰ และนำไปสู่การวิเคราะห์กรอบแนวคิดการก่อตัวอย่างเป็นรูปธรรมของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่พบว่า มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

ประการแรก ขบวนการเหล่านี้ไม่ใช่ขบวนการเคลื่อนไหวบนฐานของชนชั้นใดเพียงชนชั้นเดียวอย่างขบวนการเคลื่อนไหวในอดีตที่ทฤษฎีมาร์กซิสต์พยายามจะอธิบาย

ประการที่สอง เรื่องที่เคลื่อนไหวเรียกร้องของขบวนการเหล่านี้ก็ไม่ใช่เรื่องแคบ ๆ เกี่ยวกับผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มอย่างที่ทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ในวิชารัฐศาสตร์กล่าวไว้

ประการที่สาม ขบวนการเคลื่อนไหวเหล่านี้ไม่ได้เรียกร้องผ่านกลไกทางการเมืองที่ดำรงอยู่อย่างเช่น พรรคการเมืองหรือนักการเมือง และก็ได้ไม่ได้หวังพึ่งกลไกรัฐอย่างขบวนการเคลื่อนไหวในอดีต แต่เป็นการเรียกร้องด้วยตนเอง เนื่องจากไม่เชื่อในความเป็นตัวแทนของระบบพรรคการเมืองและไม่เชื่อมั่นศรัทธาในความสามารถและความจริงของรัฐ

ประการสุดท้าย เป้าหมายของการเคลื่อนไหวเรียกร้องไม่ใช่เป็นไปเพื่อต้องการช่วงชิงอำนาจรัฐอย่างขบวนการเคลื่อนไหวในอดีต หากแต่ต้องการสร้างกติกา กฎเกณฑ์ หรือนิยามความหมายชุดใหม่ให้กับสิ่งที่ต่อสู้เรียกร้อง กล่าวได้ว่า ขบวนการเคลื่อนไหวการเคลื่อนไหวรูปแบบใหม่เป็นการประกอบสร้างวาทกรรม (Discourse) ชุดใหม่ให้กับในการเคลื่อนไหวทางสังคม³¹

อาจกล่าวได้ว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ เป็นปรากฏสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อโต้ตอบกับการครอบงำอำนาจของรัฐ ตลาด องค์กรความรู้ หรือนิยามความหมายบางประการ รูปแบบและยุทธวิธีของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ส่งผลให้การเคลื่อนไหวในแต่ละครั้งมียุทธวิธีในการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการต่อสู้ เรียกร้อง และผลักดัน ในขณะเดียวกัน การเลือกใช้รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากบริบทแวดล้อมของการเคลื่อนไหว ไม่ว่าจะเป็นบริบททางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ตลอดจนช่วงเวลาในการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไม่จำเป็นที่จะต้องใช้วิธีการรุนแรงเสมอไป หากแต่สามารถเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโอกาสทางการเมืองที่เปิดโอกาสให้ยื่นข้อเรียกร้อง เจจ่า ต่อรอง เพื่อให้เกิดการ

³⁰ ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, *ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่*, (สำนักพิมพ์วิภาษา: กรุงเทพฯ, 2540), หน้า 11 - 12.

³¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2 - 3.

ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเชิงสถาบันทางกฎหมายและนโยบาย หรือ เพื่อตอบสนองความต้องการ
ประการใดประการหนึ่ง

ทั้งนี้ รูปแบบหรือยุทธวิธีของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่สำคัญและนิยมใช้กันอย่าง
แพร่หลาย ประการ ปันตคแตง ได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ประกอบไปด้วย

1. ยุทธวิธีการขัดขวางทำลายระบบการเมืองปกติ หมายถึง ปฏิบัติการทางการเมืองที่มี
ลักษณะใกล้เคียงกับ “ปฏิบัติการทำลายซึ่งหน้า” (Direct Action) ที่ปรากฏให้เห็นอย่างกว้างขวาง
ในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 เป็นการเข้าไปขัดขวาง กีดกัน กระบวนการตัดสินใจทางการเมือง
และฝ่ายที่เผชิญหน้าในรูปแบบใหม่ นอกเหนือไปจากการใช้วิธีการผ่านกระบวนการเลือกตั้งและ
การยึดอำนาจโดยทหาร โดยรูปแบบของยุทธวิธีการขัดขวาง สามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การดื้อแพ่ง (Civil Disobedience) การดื้อแพ่งเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนและต่อต้าน
กฎหมายโดยสันติวิธี
2. การบอยคอต (Boycott) เป็นการกระทำที่ไม่ผิดกฎหมาย แต่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยน
ด้วยการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความสะดวกสบายของผู้ร่วมกระทำการ
3. การนั่งประท้วง (Sit-ins) คือ รูปแบบในการบุกเข้าไปนั่งประท้วงในสถานที่เฉพาะ
ซึ่งมักจะเป็นเป็นสถานที่หวงห้ามสำหรับกลุ่มคนที่บุกเข้าไป

2. ยุทธวิธีการใช้ความรุนแรง หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายทางด้านชีวิตและ
ทรัพย์สิน การทำงานของวิธีการใช้ความรุนแรง คือ การแสดงถึงการไร้ระเบียบของสังคม
ในสังคมประชาธิปไตยยุทธวิธีการใช้ความรุนแรงจะลดลง เพราะถูกควบคุมดูแลจากภาครัฐ
แต่ในสังคมเผด็จการจะผลักดันให้ผู้ประท้วงหันไปใช้ความรุนแรงในการหาทางออก ซึ่งผลของการใช้
ความรุนแรง จะก่อให้เกิดความขัดแย้งแบบเผชิญหน้าหรือการเมืองแบบแยกขั้ว และในที่สุดอาจจะ
นำไปสู่การปราบปรามโดยกลไกของรัฐ

3. ยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ หมายถึง วิธีการที่ไม่ต้องการเอาจริงเอาจัง
แต่สามารถดึงดูดผู้เข้าร่วมได้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากสามารถสะท้อนถึงนัยยะแห่งความคาดหวัง
ของผู้เข้าร่วม เช่น การเดินขบวนและการนัดหยุดงาน ทั้งสองวิธีนี้กลายเป็นการต่อรองเชิงสถาบันที่มี
พิธีกรรมกฎเกณฑ์ตายตัวและเป็นความคาดหวังที่ชัดเจนระหว่างผู้ทำลายและผู้เผชิญหน้าด้วย³²

³² ประการ ปันตคแตง, *กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (เชียงใหม่:
มูลนิธิฮันริค เบิลด์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า.157 - 166.

2.1.3 ทิศทางในการศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจากสังคมตะวันตกสู่สังคมตะวันออก และประเทศไทย

ในงานศึกษาของผาสุก พงษ์ไพจิตร ได้ทบทวนพัฒนาการและทิศทางในการศึกษาเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยชี้ให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงทิศทางในการศึกษาประเด็นเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจากข้อถกเถียงทางวิชาการที่ปรากฏขึ้นในอเมริกา ยุโรป และการแพร่กระจายของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเข้ามายังประเทศไทยนับตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 2500 เป็นต้นมา และพัฒนาการทางทฤษฎีที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและยุทธวิธีของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ผู้คนที่เข้าร่วมไม่ได้มีรากฐานมาจากชนชั้นกรรมกรหรือชาวไร่ชาวนาอย่างที่เคยปรากฏในอดีต หากแต่กลุ่มคนชั้นกลางมีการศึกษาเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญ (Educated white-collar middle class) ในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม และที่สำคัญคือ จุดมุ่งหมายของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ไม่ได้มุ่งล้มล้างอำนาจรัฐเดิม แต่ต้องการให้เกิดการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม³³ กล่าวได้ว่า การศึกษาทิศทางในการศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจากตะวันตกสู่ตะวันออก สะท้อนให้เห็นถึง ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในแต่ละสังคม ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองในการศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้หยิบยกมาพัฒนาการทางทฤษฎีและแนวคิดในบริบทสังคมที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ดังนี้

ทิศทางในการศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในสหรัฐอเมริกา โดยนักสังคมวิทยาเสนอว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ๆ ต้องการกรอบการวิเคราะห์ทางทฤษฎีใหม่ที่แตกต่างไปจากแนวความคิดของมาร์กซิสต์และทฤษฎีกระแสหลักเรื่องผลประโยชน์ของกลุ่มผลักดัน (Interest Groups and Pressure Groups) รวมไปถึงการศึกษาและวิเคราะห์ในมุมมองจิตวิทยา ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เป็นการกระทำรวมหมู่ที่ปราศจากการคิดไตร่ตรอง หรือที่เรียกว่า “Break Down Theory” ในขณะที่ยุโรป การอธิบายขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับจิตสำนึก อุดมการณ์การต่อสู้ของชนชั้นและการปลุกกำลังของชนชั้น หากแต่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ปรากฏไม่ได้มาจากชนชั้นเดียวเหมือนในอดีต ไม่ได้เกิดจากความขัดแย้งกับโครงสร้างทางสังคม นำไปสู่การให้ความสำคัญกับความขัดแย้งกับแบบแผนของสังคมที่

³³ ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ, *วิถีชีวิต วิถีรู้: ขบวนการประชาชนร่วมสมัย*, (เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ไตรสันนิษฐาน, 2545), หน้า 8 - 9.

เคยถือปฏิบัติกันมา และการชื้ออัตลักษณ์ (Identity) ของปัจเจกบุคคล ส่งผลให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นการต่อสู้ในพื้นที่ “สังคมประชา” มากกว่าพื้นที่ “การเมือง”³⁴

ขณะที่ในลาตินอเมริกา ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเริ่มก่อตัวขึ้นและมีลักษณะคล้ายคลึงกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในยุโรป หากแต่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ปรากฏในลาตินอเมริกามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจและประเด็นด้านสิทธิต่าง ๆ มากกว่าในยุโรป ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมโดยส่วนมากเป็นการขับเคลื่อนประเด็นของชนกลุ่มน้อยนำไปสู่การชื้ออัตลักษณ์ของกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ขบวนการ และที่สำคัญคือ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในลาตินอเมริกามีรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง กล่าวคือ การสร้างเครือข่ายกระบวนการต่อรอง และยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวส่วนหนึ่งปรับเปลี่ยนมาจากธรรมเนียมปฏิบัติในชุมชน ทั้งนี้ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในลาตินอเมริกามักถูกควบคุมและปราบปรามโดยรัฐบาล ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากประเทศมหาอำนาจและบริษัทข้ามชาติ ดังนั้น การเข้ามามีบทบาทของรัฐบาลจึงถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการต่อสู้เรียกร้องของขบวนการเคลื่อนไหว³⁵

จากทิศทางการศึกษาและวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจากสังคมตะวันตกมาสู่ประเทศกำลังกำลังพัฒนา สะท้อนให้เห็นว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในสังคมตะวันตกประเด็นในการต่อสู้ เรียกร้อง และผลักดันเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิตมากกว่าเรื่องการประกอบอาชีพ ผู้คนที่เข้าร่วมขบวนการมักจะเป็นคนชนชั้นกลางเป็นหลัก ในขณะที่ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศกำลังพัฒนาก่อตัวขึ้นบนพื้นฐานของประเด็นปัญหาความขัดแย้งทางด้านเศรษฐกิจและทรัพยากร นำไปสู่การต่อสู้ เรียกร้อง และผลักดันเพื่อการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ สำหรับประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (Developing World) ซึ่งปรากฏขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นการเดินขบวน ชุมชน ประท้วง และการรวมตัวกันเพื่อสร้างพลังทางการเมืองของคนทุกชนชั้นในสังคม โดยปรากฏในการกระทำร่วมหมู่ในรูปแบบการเมืองบนท้องถนน ทำให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้กระทำการหรือตัวแสดงในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ การล้มล้างรัฐบาล และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคมและการเมือง อาจกล่าวได้ว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเริ่มก่อรูปอย่างชัดเจนในสังคมไทยนับตั้งแต่หลังเหตุการณ์การเคลื่อนไหวทางการเมืองของนักศึกษา 14 ตุลาคม พ.ศ.2514 และขยายขอบเขตไปยังการรวมตัวกันของผู้คนกลุ่มต่าง ๆ เพื่อเคลื่อนไหวต่อสู้ เรียกร้อง และผลักดันประเด็นปัญหา

³⁴ ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ, *วิถีชีวิต วิถีรู้: ขบวนการประชาชนร่วมสมัย*, (เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ไตรสันติ์เวอร์บัสส์, 2545), หน้า 10 - 11.

³⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 13 - 16.

ด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะบทบาทของการเมืองภาคประชาชนในช่วงปี พ.ศ.2535 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างของสถาบันทางการเมือง อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2540

ในขณะที่ ประกาศ ปันตกแต่ง ได้กล่าวถึง การปรากฏขึ้นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในประเทศไทยช่วงประมาณปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมา ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีจุดมุ่งหมาย รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวต่อสู้ตอบโต้การรุกรานหรือครอบงำจากอำนาจรัฐที่เรียกว่า “การเมืองของการให้ยอมรับตน” หรือ “การเมืองที่เห็นหัวกู” โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องผลประโยชน์ ปากท้อง การกระจายทรัพยากรทางสังคมอย่างเป็นธรรม สวัสดิการรัฐ ฯลฯ กล่าวคือ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมต้องการปรับสัมพันธภาพทางอำนาจ เพื่อให้รัฐบาลรับรองหรือยอมรับตน (Recognition) ของตนเอง กลุ่มหรือชุมชน ตลอดจนเป็นการเปิดพื้นที่ทางการเมือง³⁶ ดังนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมในประเทศไทยที่แปลกใหม่ หากแต่ปรากฏขึ้นมาควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมของประเทศไทยที่สำคัญหลายครั้ง โดยเริ่มปรากฏนับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง พ.ศ.2475 นั่นคือการเคลื่อนไหวเรียกร้องของกลุ่มแรงงาน ทั้งนี้ พัฒนาการการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานไทยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ดังต่อไปนี้

ยุคที่ 1 ขบวนการแรงงานไทยหลัง พ.ศ.2475

ขบวนการแรงงานไทยเริ่มปรากฏชัดเจนนับตั้งแต่หลังการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง พ.ศ.2475 โดยมีบทบาทในการเคลื่อนไหวทางสังคมและการเมือง เกิดการประท้วง นัดหยุดงานและถวายเป็นปฏิภาณ ดังจะเห็นได้จาก การจดทะเบียนก่อตั้ง “สมาคมคนงานรกร้างแห่งสยาม” ยุทธวิธีสำคัญของแรงงาน คือ การลงชื่อในบัญชีทางว่าเป็นหนังสือฎีกาต่อรัฐบาล และต่อมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งสมาคมกรรมกรอาชีพต่าง ๆ นำมาสู่จัดตั้งองค์กรแรงงานระดับชาติภายใต้การนำของสหอาชีพกรรมกรในปี พ.ศ.2490 หากแต่เกิดการทำรัฐประหารของจอมพล ป.พิบูลสงคราม ปฏิเสธการจัดตั้งของสมาคมแรงงานดังกล่าว ต่อมาภายหลังสนับสนุนให้จัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยและสมาคมเสรีแรงงาน นำไปสู่การประสานงานของแรงงานในนาม “กรรมกร 16 หน่วย” ทั้งนี้ ความสำเร็จของการเคลื่อนไหวเรียกร้องของขบวนการแรงงานไทย ได้แก่ การผลักดันให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมาย

³⁶ ประกาศ ปันตกแต่ง, *กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (เชียงใหม่: มูลนิธิฮันริค เบิลด์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2552), หน้า 137 - 143.

แรงงานสัมพันธ์ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2499 ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานเริ่มก้าวเข้ามามีบทบาททางการเมืองในการให้ความสนับสนุนผู้นำทางการเมือง และพรรคการเมือง³⁷

ยุคที่ 2 ขบวนการแรงงานไทยก่อนถึง 6 ตุลาคม พ.ศ.2519

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ปรากฏการณ์เคลื่อนไหวของกลุ่มแรงงาน โดยกลุ่มแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญ กลุ่มแรงงานรัฐวิสาหกิจ เคลื่อนไหวเรียกร้องปรับเงินเดือนและปรับปรุงสวัสดิการ รวมไปถึงคัดค้านการขึ้นราคาสินค้า นำไปสู่การนัดหยุดงานทั่วประเทศของแรงงานไทยนำโดย “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” และที่สำคัญคือ ประเด็นในการเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันของแรงงานขยายขอบเขตครอบคลุมผลประโยชน์ของคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม อาทิเช่น กลุ่มชาวนา เรียกร้องให้ประกันราคาข้าว ปฏิรูปที่ดิน และการจัดตั้งสหกรณ์ ส่งผลให้ชาวนากลายเป็นพันธมิตรในการเคลื่อนไหวของแรงงาน นอกจากนี้ การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานในระบอบเผด็จการ ปรากฏการเข้ามามีส่วนร่วมของนักศึกษาและปัญญาชนจากมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดกลุ่ม “สามประสาน” เป็นการรวมตัวกันของแรงงาน ชาวนา และนักศึกษา³⁸

ยุคที่ 3 ขบวนการแรงงานหลังรัฐประหาร พ.ศ.2534 จนถึงปัจจุบัน

หลังจากยุคประชาธิปไตยแบ่งบานปรากฏการจัดตั้งกลุ่ม สมาคมหรือองค์กรของขบวนการแรงงานอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งหลังปี พ.ศ.2525 เกิดความแตกแยกทางความคิดของผู้นำของขบวนการแรงงานกลับแรงงาน ทำให้กลุ่มสหภาพแรงงานเริ่มสลายตัวและลดบทบาทในการเคลื่อนไหวทางการเมืองร่วมกับนักศึกษาลง หากแต่ยังคงมีการรวมตัวของสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กลุ่มแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญในการเคลื่อนไหว ได้แก่ สภาองค์กรลูกจ้าง สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย กลุ่มสหภาพแรงงานเอกชน 3 กลุ่มย่านและกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยร่วมการผลักดันร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมในปี พ.ศ.2533 และในช่วงปี พ.ศ.2535 กลุ่มแรงงานเข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมือง

หลังช่วงปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบัน ปรากฏการณ์เคลื่อนไหวของแรงงานที่สำคัญ 2 เหตุการณ์ คือ วิฤตติเศรษฐกิจ ปี พ.ศ.2540 และ หลังวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ปี พ.ศ.2551 ถึงปี พ.ศ.2553 เนื่องจากสถานการณ์ด้านแรงงานมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น เพื่อการประสานให้กลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบให้เข้าร่วมการเคลื่อนไหว การจัดตั้งคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และที่สำคัญคือ การขยายบทบาทความเป็นตัวแทนแรงงานของสภาองค์กรลูกจ้างครอบคลุมไปสู่

³⁷ นภาพร อติวานิชยพงศ์, *สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) วิทยาลัยพัฒนาศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มูลนิธิธรรมาภิบาล พงษ์พันธุ์: กรุงเทพฯ, 2561), หน้า 33 - 34 .

³⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 37.

แรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเคลื่อนไหวเป็นการรณรงค์และผลักดันนโยบายระดับประเทศ ตลอดจนการเชื่อมโยงองค์กรแรงงานไทยเข้ากับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)³⁹⁴⁰

พัฒนาการของขบวนการแรงงานไทยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันมีความแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา ตลอดจนสอดคล้องกับบริบททางการเมือง สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงาน รัฐบาลที่มาจากการรัฐประหารมีลักษณะการดำเนินนโยบายที่กำกับควบคุมการแสดงความคิดเห็นและการเคลื่อนไหวทางสังคมของประชาชนมากกว่ารัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง ในขณะเดียวกัน ขบวนการแรงงานอาจเป็นทั้งผู้สนับสนุนและผู้ต่อต้านรัฐได้ในช่วงเวลาเดียวกัน การแสดงท่าทีของขบวนการแรงงานขึ้นอยู่กับนโยบายหรือตรากฎหมายของรัฐก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไปในทิศทางใด กล่าวได้ว่า ขบวนการแรงงานไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันความเป็นแรงงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้ขบวนการแรงงานไทยพยายามจะขยายขอบเขตประเด็นการเคลื่อนไหวให้ครอบคลุมแรงงานหลากหลายอาชีพมากกว่าผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม โดยการสร้างเครือข่ายและเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทิศทางในการดำเนินงานของขบวนการแรงงานไทยที่มีเป็นนัยยะสำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างเสริมอำนาจต่อรองและทรัพยากรของขบวนการแรงงานไทย โดยการปกป้องและพิทักษ์สิทธิของแรงงานข้ามชาติ และเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมกลุ่มกับขบวนการแรงงานไทย

จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements) และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ (New Social Movements) ในข้างต้น พบว่า เกิดข้อถกเถียงทางทฤษฎีและแนวคิดว่าด้วยการเคลื่อนไหวทางสังคมใน 2 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ ประการแรก ข้อถกเถียงว่าด้วยกรอบในการวิเคราะห์และพลังในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นของทฤษฎีและแนวคิดขบวนการทางสังคมใหม่ ซึ่งในการศึกษาของ ประพาส ปิ่นตกแดง ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะการก่อตัวอย่างเป็นรูปธรรมของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งในมิติของการรวมตัวของ

³⁹ นภาพร อติวานิชพงศ์, *สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*, (มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) วิทยาลัยพัฒนาศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มูลนิธิธรรมณ์ พงศ์พันธ์: กรุงเทพฯ, 2561), หน้า 47 - 53.

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 53.

ปัจเจกบุคคลที่มาจากหลากหลายชนชั้น มิติของประเด็นในการเคลื่อนไหว รวมถึงยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคมและช่วงเวลา นำมาสู่ข้อถกเถียงประการที่สอง คือ ข้อถกเถียงที่เกิดจากการนำทฤษฎีและแนวคิดมาวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เกิดขึ้นในสังคมตะวันตกกับประเทศกำลังพัฒนา โดยเริ่มจากการเกิดขึ้นของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศกลุ่มลาตินอเมริกา ข้อถกเถียงดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในสังคมตะวันตกกับประเทศกำลังพัฒนา อันเป็นผลมาจากบริบททางสังคม สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของแต่ละสังคมที่แตกต่างกัน

ในขณะเดียวกัน งานศึกษาของ ผาสุก พงษ์ไพจิตรชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของประเด็นในการเคลื่อนไหว กล่าวคือ ขบวนการเคลื่อนไหวประเทศกำลังพัฒนา ประเด็นในการเคลื่อนไหวส่วนใหญ่ยังคงเป็นประเด็นเรื่องปากท้อง เรื่องการเข้าถึงทรัพยากร และเรื่องอัตลักษณ์วิถีชีวิตของกลุ่มต่าง ๆ และที่สำคัญคือ ขบวนการเคลื่อนไหวมีการเชื่อมโยงและประสานงานกับภาครัฐ องค์กรพัฒนาชุมชน ตลอดจนขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ เพื่อสร้างพลังในการผลักดันประเด็นในการเคลื่อนไหวให้เกิดการรับรู้ของสังคมในวงกว้าง ไม่เจาะจงเพียงการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายเพียงอย่างเดียว หากแต่ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่นับตั้งแต่ในระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในพื้นที่ที่มีต่อกลุ่มปัจเจกบุคคล ประเด็นในการเคลื่อนไหวตลอดจนขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

ดังนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หมายถึง การรวมตัวของปัจเจกบุคคลที่มาจากชนชั้นเดียวกัน หรือ หลากหลายชนชั้น ซึ่งมีความต้องการหรือประสบการณ์ปัญหาในเรื่องเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองทั้งในระดับนโยบายสาธารณะและการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นหรือชีวิตประจำวัน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของขบวนการทางสังคมมีจุดมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสถานการณ์ปัญหาที่พวกเขากำลังเผชิญ ทั้งนี้ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เกิดขึ้นในแต่ละสังคมมีลักษณะแตกต่างกันทั้งในมิติของกลุ่มปัจเจกบุคคลที่มาร่วมตัวกัน ประเด็นในการเคลื่อนไหว รวมถึงยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวที่มีความหลากหลายสามารถปรับเปลี่ยนได้เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ของแต่ละสังคมและในแต่ละช่วงเวลา

เมื่อกล่าวถึงขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงาน เพื่อเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดัน “สิทธิแรงงาน” ภายใต้บริบทของสังคมไทย ในภาพรวมการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานจะดำเนินไปตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เนื่องจากการกระทำรวมกลุ่มของผู้คนในชนชั้นเดียวกัน นั่นคือ กลุ่มแรงงาน ซึ่งโดยส่วนมากจะรวมตัวกันภายในกลุ่มแรงงานที่ประกอบอาชีพเดียวกัน อาจมีการรวมตัวกับกลุ่มแรงงานอาชีพอื่น ๆ ในลักษณะของ

เครือข่ายอย่างหลวม ๆ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนประเด็นด้านสิทธิแรงงานที่สอดคล้องกัน ทำให้บางครั้งการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานของกลุ่มแรงงานคล้ายคลึงกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดัน ซึ่งมักจะปรากฏการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นครั้งคราว เพื่อเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่ม หรือ แก่ไขสถานการณ์ปัญหาบางประการ เมื่อประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย อาจนำไปสู่การยุติบทบาทในการเคลื่อนไหว รวมถึงการสลายตัวของผู้ที่เข้าร่วมได้

สำหรับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานที่การปรากฏขึ้นในสังคมไทย โดยส่วนมากเป็นการรวมกลุ่มของแรงงานไทย ซึ่งมีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการที่เรียกว่า “สหภาพแรงงาน” ในอีกด้านหนึ่งช่วงระยะเวลาประมาณ 20 กว่าปีที่ผ่านมาเริ่มปรากฏการก่อรูปขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ถือเป็นหนึ่งในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ออกมาแสดงจุดยืน เพื่อเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันการได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานที่ควรจะได้รับตามกฎหมายในฐานะแรงงานคนหนึ่ง หากแต่การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในหลายมิติทั้งในมิติของการประกอบอาชีพ ความเป็นชาติพันธุ์ ศาสนาและวัฒนธรรม และที่สำคัญคือ การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของบุคคลที่ไม่มีสถานะเป็นพลเมืองของประเทศไทยตามกฎหมาย ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่จึงไม่สามารถกระทำการขับเคลื่อนสิทธิแรงงานของตนเองผ่านช่องทางการเมืองปกติได้ สาเหตุมาจากข้อจำกัดทางกฎหมายของไทยที่ไม่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเอง ส่งผลให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ต้องแสวงหายุทธวิธีในการเคลื่อนไหวที่เหมาะสม และเอื้อต่อการดำเนินงาน

ในขณะเดียวกัน บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทวีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่อาจไม่ได้เป็นการเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันประเด็นด้านสิทธิแรงงานของตนเองเพียงอย่างเดียว หากแต่มีจุดมุ่งหมายอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง อันเป็นผลมาจากแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไม่ได้เผชิญหน้าต่ออำนาจของรัฐและนายจ้างเพียงอย่างเดียว ทำให้รูปแบบและยุทธวิธีของขบวนการปรับเปลี่ยนและทับซ้อนกับกรอบแนวคิดของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่บางประเด็น นำไปสู่การตั้งคำถามกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นว่า แท้จริงแล้วการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือไม่ หรือเป็นเพียงกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดัน โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงสาเหตุ รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหว ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวทาง

สังคม ตลอดจนผลกระทบที่เกิดจากคลื่นไหวทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติชาวไทยในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

2.2 แนวคิดเรื่องแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)

แรงงานข้ามชาติ แรงงานย้ายถิ่นและ แรงงานอพยพ (Migrant Workers) หรือแรงงานต่างด้าว (Alien Workers) เป็นคำที่ใช้กล่าวถึง แรงงานที่อพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ แม้ว่าคำในข้างต้นจะใช้กล่าวถึงผู้คนกลุ่มเดียวกัน หากแต่ละคำยังคงมีการนิยามความหมายบางประการแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และเข้าใจนิยามความหมายและคุณค่าของคำว่า “แรงงานข้ามชาติ” ภายใต้บริบทของสังคมไทยและสังคมโลก นั้นหมายถึง แรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ส่งผลให้นิยามความหมายของแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองในการพิจารณา

2.2.1 นิยามความหมายของแรงงาน (Labour)

นิยามความหมายโดยทั่วไปทางสังคมศาสตร์คำว่า “แรงงาน” (Labour) หมายถึง แรงกายและแรงความคิดของมนุษย์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เรียกกันว่างาน เพื่อดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นงานนั้นจะเป็นงานง่าย ๆ หรืองานที่ซับซ้อนเพียงใดก็ตาม⁴¹ ในขณะที่ ราชบัณฑิตยสถานอธิบายคำว่า “แรงงาน” ไว้ว่า แรงงานประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหาทำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ⁴²

จากนิยามความหมายของ “แรงงาน” ของราชบัณฑิตยสถาน สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานถูกยึดโยงอยู่แนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองทุนนิยมกระแสหลักที่มุ่งอธิบาย แรงงานในมิติของคุณค่าและบทบาทในทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญา ความสามารถ

⁴¹ ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, เอกสารประกอบการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics), (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2558), หน้า 1.

⁴² นิคม จันทวิฑูร, “แรงงาน”, จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน, ปีที่ 3 ฉบับที่ 25 มิถุนายน 2536 เว็บไซต์ <http://www.royin.go.th/?knowledges=แรงงาน> (สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2559).

แรงงานแรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ นำไปสู่การจำแนกแยกแยะแรงงานออก 3 ประเภท ตามลักษณะการทำงานและทักษะความสามารถในการทำงาน ได้แก่ แรงงานระดับบน เป็นแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น วิศวกร หมอ นักวิชาการ ฯลฯ แรงงานระดับล่าง เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค เสมียน ฯลฯ และแรงงานไร้ฝีมือ เป็นแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการทำงาน เช่น กรรมกรแบกหาม แม่บ้าน ฯลฯ⁴³ ในขณะเดียวกัน การนิยามความหมาย แรงงานที่ยึดโยงอยู่กับคุณค่าและบทบาททางเศรษฐกิจ ภายใต้วิธีการผลิตทางเศรษฐกิจ (The mode of economic production) และความสัมพันธ์การผลิต (Relations of production) แบบทุนนิยม การให้ความสำคัญต่อแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตถือเป็นการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของปัจเจกบุคคล และที่สำคัญคือ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม⁴⁴ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ของแรงงาน เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจเดิมที่ยังรากลึกลงในโครงสร้างทางสังคม ดังที่ปรากฏในลักษณะของการเดินขบวน ประท้วง ขี่ล้อเรียกร้อง หรือการนัดหยุดงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ อัญจิรา อัสวนนท์ ได้ให้คำนิยาม“แรงงาน” ว่าหมายถึง ปัจเจกบุคคลผู้ใช่วงกาย ความคิด และจิตใจในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตโดยได้รับค่าตอบแทน และชี้ให้เห็นถึง ลักษณะการทำงานของแรงงานในสังคมไทย โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท⁴⁵ คือ

1. **แรงงานในระบบ (Formal Sector)** หมายถึง แรงงานที่ทำงานในระบบการจ้างงานที่มีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอน ได้รับการคุ้มครองสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และได้รับสิทธิคุ้มครองจากประกันสังคม การประกันสุขภาพ และประกันสุขภาพ

2. **แรงงานนอกระบบ (Informal Sector)** หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือกลุ่มคนที่ทำงานอิสระที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ คนที่ทำงานไม่เต็มเวลา คนที่รับงานไปทำที่บ้าน คนที่ทำงานแบบเหมาช่วง และคนที่ทำงานระยะสั้น

อย่างไรก็ตาม ในสังคมไทยไม่ได้มีเพียงแรงงานไทยเท่านั้น แต่ปรากฏการเข้ามาทำงานของแรงงานของผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานจากประเทศบ้านใกล้เรือนเคียงของประเทศไทยในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

⁴³ พจนานวไล, “นิยามแรงงานอย่างที่เราควรจะเป็น เพื่อมองคนให้เป็นคน” เว็บไซต์ <http://prachatai.com/journal/2011/02/32984> (สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2559).

⁴⁴ วสันต์ ปัญญาแก้ว และคณะอาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, *พัฒนาการของสังคมศาสตร์: แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมความเข้าใจทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*, (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่, 2553), หน้า 23.

⁴⁵ อัญจิรา อัสวนนท์, *นอกสายตา: ความตาย ความเจ็บป่วย ความพิการ และสิทธิของคนทำงานที่ถูกมองข้าม*, (สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด: กรุงเทพฯ, 2556), หน้า 8.

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศอื่น ๆ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากความต้องการแรงงานภายในประเทศไทยที่กำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน จำนวนของประชากรไทยในวัยทำงานของไทยลดลงสวนทางกับการเพิ่มขึ้นของประชากรในวัยสูงอายุ นำไปสู่การนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย เพื่อทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอีกด้านหนึ่ง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นเสมือนปัจจัยดึงดูดให้แรงงานมุ่งหน้าเข้าสู่เมืองหลวง และพื้นที่เศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาค

ทั้งนี้ แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่เดินทางข้ามพรมแดนมายังประเทศไทย ส่วนมากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปในฐานะของ“แรงงานต่างด้าว” หรือ “คนต่างด้าว” ในภาษาทางราชการ หากแต่ในงานศึกษาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานกลับปรากฏการใช้คำกล่าวถึงแรงงานกลุ่มเดียวกันที่หลากหลายมากกว่า โดยคำที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ แรงงานย้ายถิ่น และแรงงานอพยพ นอกจากนี้จะใช้กล่าวถึงผู้คนกลุ่มเดียวกัน คำในข้างต้นยังมีนัยยะของลักษณะการเดินทางข้ามพรมแดนรัฐชาติของแรงงาน ความสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และสังคมโลก ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงสถานภาพและสิทธิของแรงงานในมิติของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม

2.2.2 ความหมายของแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)

ปรากฏการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลกนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยาวนานหลายศตวรรษ โดยเฉพาะภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยกฤตยา อาชวนิจกุล มองว่า “แรงงานข้ามชาติ” เป็นอาการอย่างหนึ่งที่เกิดจากภาวะ “ทุนนิยมโลกาภิวัตน์”⁴⁶ ในขณะที่ องค์การสหประชาชาติได้มีการกำหนดความหมายแรงงานข้ามชาติไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวไว้ในมาตรา 2 ความว่า แรงงานข้ามชาติ หมายถึง “บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น”⁴⁷

⁴⁶ กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, *ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติประเทศไทย* ข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์ ข้อสำรวจทางกฎหมายและวิเคราะห์ระบบการจัดการของรัฐ, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล: กรุงเทพฯ, 2540), หน้า 1.

⁴⁷ United Nations Human Rights Office of The High Commissioner, International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families Website: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>.

ในขณะที่ประเทศไทย แรงงานข้ามชาติ หรือที่เรียกว่า “แรงงานต่างด้าว” (Alien Workers) และ “คนต่างด้าว” ในภาษาทางราชการที่มีความหมายว่า “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” ที่เข้ามาทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม โดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ในมาตรา 7 ได้ระบุไว้ว่า “งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ก็ได้” นอกจากนี้ ในงานศึกษาของ สุภางค์ จันทวนิช ใช้คำว่า “แรงงานย้ายถิ่น” (Migrant worker) โดยให้ความหมายว่า เป็นบุคคลที่ถูกจ้างให้ทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น ได้แก่ คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดนระหว่างรัฐ คนงานที่ทำงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนที่ทำงานนอกประเทศและคนงานที่เดินทางโยกย้ายไปมา⁴⁸

ทั้งนี้ คำว่า แรงงานข้ามชาติ แรงงานย้ายถิ่น แรงงานอพยพ และแรงงานต่างด้าว ซึ่งให้เห็นว่า นิยามความหมายของแรงงานมักจะปรากฏขึ้นในกรอบของการเดินทางก้าวข้ามพรมแดนรัฐชาตินำไปสู่การกำหนดตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมให้แก่แรงงาน แบ่งแยกแรงงานเหล่านี้ในฐานะของคนอื่นหรือ ผู้อพยพชั่วคราว เมื่อสิ้นสุดสัญญาว่าจ้างในการทำงานต้องเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดของแรงงาน แต่ในความเป็นจริง การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติมีความซับซ้อนมากกว่าการเข้ามาหางาน หรือ การลี้ภัยสงครามเพียงอย่างเดียว หากแต่มีเงื่อนไขอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเข้ามามีบทบาทของรัฐต่อการย้ายถิ่นผ่านนโยบายและกฎหมาย เพื่อกำกับควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งที่เป็นย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติภายในประเทศและระหว่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ผลอันเกิดจากการย้ายถิ่นของผู้คน ในงานศึกษาของ อุษามาศ เสียมภักดี ได้อธิบายและวิเคราะห์การย้ายถิ่นไว้ว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการของการเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนรัฐ หรือเป็นการเคลื่อนย้ายภายในรัฐ ครอบคลุมการเดินทางทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายในระยะยาวหรือระยะสั้น⁴⁹

⁴⁸ สุภางค์ จันทวนิช อ้างถึงใน สุริชัย หวันแก้ว บรรณาธิการ, *ความมั่นคงของมนุษย์ในสังคมไร้พรมแดน: ความมั่นคงของมนุษย์ในประเด็นการอพยพย้ายถิ่น*, (ศูนย์ศึกษาการพัฒนาสังคม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ, 2552), หน้า 54.

⁴⁹ อุษามาศ เสียมภักดี, “เอกสารการสอน ชุดวิชาความคิดทางการเมืองและสังคม หน่วยที่ 3 การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, (สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559), หน้า 4.
ไฟล์ข้อความ <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

สำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มายังพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบันถือเป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ประการแรก การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยของการคมนาคมและการสื่อสารนำมา ซึ่งความสะดวกในการเดินทางและการเชื่อมโยงถึงกันในทุกแห่งหนของโลก (Transnational Connectivity)

ประการที่สอง บทบาทการสนับสนุนการย้ายถิ่นของเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่พัฒนาขึ้นโดยผู้อพยพในแต่ละรุ่น ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในรูปแบบของชุมชนหรือเป็นเพียงเครือข่าย มิตรสหาย รวมไปถึงคนแปลกหน้าที่มาจากถิ่นฐานบ้านเดียวกัน ซึ่งทำหน้าที่เชิงทรัพยากรทางสังคม ในการช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การจ้างงาน และหาที่พักอาศัย ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการย้ายถิ่นและการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ เครือข่ายทางสังคมถือเป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่ สำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคล

ประการที่สาม การรับรองสิทธิในการย้ายถิ่นผ่านสถาบันและกฎหมายระหว่างประเทศ บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนที่ว่าด้วยการมีเสรีภาพที่จะเดินทางและพำนักอาศัยในที่ที่บุคคลปรารถนา การย้ายถิ่นจึงถือเป็นสิทธิของความเป็นมนุษย์ และจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองทั้งจากรัฐและสังคม ระหว่างประเทศ โดยเริ่มมีความตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยผู้ย้ายถิ่นในทศวรรษที่ 1950⁵⁰ และ ปรากฏองค์การระหว่างประเทศที่ให้ความสำคัญต่อสิทธิและการคุ้มครองในการย้ายถิ่นของผู้คนใน ฐานะแรงงานในนามของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

แม้ว่าบริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์จะเอื้อต่อการ เคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศ หากแต่ในระดับประเทศกลับปรากฏเงื่อนไขที่ไม่ สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ กล่าวคือ ในระดับสังคมโลก ปัจเจกบุคคลจะมีสิทธิและเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ตามความ ต้องการของแรงงานข้ามชาติ ในขณะเดียวกัน ประเทศต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีการกำหนดนโยบายและ กฎหมายควบคุมการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและการประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศและพลเมืองของตนเอง ตลอดจนความกังวลว่าแรงงานข้ามชาติ อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ สำหรับประเทศไทยยังคงปรากฏการดำเนินนโยบายและกฎหมายที่

⁵⁰ อุษามาศ เสียมภักดี, “เอกสารการสอน ชุดวิชาความคิดทางการเมืองและสังคม หน่วยที่ 3 การย้ายถิ่น ระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, (สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์, 2559), หน้า 6 - 7. ไฟล์ข้อความ <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นและแรงงานข้ามชาติในลักษณะเดียวกัน การนำเข้าแรงงานข้ามชาติมีเงื่อนไขทางเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดมากกว่าเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติหรือพลเมืองของรัฐอื่น ๆ เข้ามาตั้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพสอดคล้องตามสิทธิความเป็นมนุษย์

จากสถานการณ์ความไม่สอดคล้องผลักดันของเงื่อนไขที่เอื้อต่อกระบวนการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ก่อให้เกิดทั้งผลในทางบวกและทางลบต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและคมนาคม ทำให้แรงงานมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากประเทศจุดหมายปลายทาง สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการทำงาน นายจ้าง ช่องทางในการเข้ามาทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเพื่อนแรงงานและเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือ เป็นการลดโอกาสในการถูกล่อลวงหรือเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้า ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติบางส่วนยังคงเลือกที่จะลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศอย่างผิดกฎหมายผ่านช่องทางธรรมชาติ โดยได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายและแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย

นอกจากการอธิบายและแบ่งแยกประเภทของแรงงานข้ามชาติออกเป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานและแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายแล้ว พบว่า นิยามความหมายของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการนิยามความหมายของแรงงานข้ามชาติในทางกฎหมาย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551⁵¹ ประกอบไปด้วย

1. แรงงานข้ามชาติตลอดชีพ ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515

2. แรงงานข้ามชาติมาตรา 9 ประเภททั่วไป ได้แก่ นักลงทุน ช่างลงทุน ผู้ชำนาญการ ช่างเทคนิค ฯลฯ ที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

3. แรงงานข้ามชาติ 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ ช่างเทคนิค ฯลฯ ที่ได้รับสิทธิให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

⁵¹ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551” ไฟล์ข้อความ https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/6e847455b9559d6797ad60b52e3b822c.pdf. (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

4. แรงงานข้ามชาติ 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ กลุ่มชนเผ่าต่าง ๆ ที่อยู่ในประเทศไทย กระทรวงมหาดไทยได้ทำการสำรวจจัดทำประวัติ เพื่อการพิสูจน์สถานะ

5. แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในตำแหน่งกรรมกร หรือ คนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองได้รับอนุญาตทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ พบว่า คำที่ใช้เรียกขานกลุ่มแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีหลายคำ ได้แก่ คำว่า “แรงงานต่างด้าว” (Alien Workers) “แรงงานย้ายถิ่น” หรือ “แรงงานข้ามชาติ” (Migrant worker) หากแต่มีความหมายเช่นเดียวกัน โดยแต่ละคำหมายถึง “บุคคลไม่มีสัญชาติไทยที่ถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทน” ในการศึกษาเรื่องการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นำแนวคิดเกี่ยวกับ “แรงงาน” และ “แรงงานข้ามชาติ” มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักว่า แรงงานข้ามชาติคือใครในบริบทสังคมไทย และนำมาสู่คำนิยามของ “แรงงานข้ามชาติ” ในการศึกษาเรื่องครั้งนี้ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลสัญชาติพม่า เชื้อชาติไทใหญ่ที่ถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือ เคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในฐานะแรงงานระดับล่าง ประเภทแรงงานไร้ฝีมือ

แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีลักษณะสอดคล้องกับ แรงงานข้ามชาติตลอดชีพ แรงงานในมาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย และแรงงานนำเข้า 3 สัญชาติ (MOU) กล่าวคือ แรงงานสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยส่วนมากเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ในรัฐฉาน หากแต่ในทางกฎหมายแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มีความหมายครอบคลุมเฉพาะแรงงานในมาตรา 13 เท่านั้น ทั้งนี้ สถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติจะนำมาสู่การระบุขอบเขตในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับ “สิทธิแรงงาน” ของแรงงานข้ามชาติ ที่ควรจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนับตั้งแต่ พ.ศ.2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และที่สำคัญคือ สถานภาพทางกฎหมายแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มีหลากหลายและแตกต่างกัน นั้นหมายถึง แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายที่แตกต่างส่งผลอย่างไรต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่

2.3 แนวคิดเรื่องสิทธิแรงงาน (Labour Rights)

2.3.1 พัฒนาการและความหมายของสิทธิแรงงาน

แนวคิดว่าด้วยสิทธิแรงงาน (Labour Rights) เป็นแนวคิดที่ได้รับพัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิด “สิทธิมนุษยชน” (Human Rights) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายนับตั้งแต่การก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ (United Nations; UN) ในปี พ.ศ.2488 (ค.ศ. 1945) ดังนั้น เพื่อการทำความเข้าใจความหมายของสิทธิแรงงานจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจบนพื้นฐานแนวคิดสิทธิมนุษยชนก่อนเป็นอันดับแรก

แนวคิดสิทธิมนุษยชน มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดสิทธิตามธรรมชาติ (Natural Rights) ของนักปรัชญากรีกและโรมัน อาทิเช่น Aristotle Thomas Hobbes John Locke และ Jean Jacques Rousseau เป็นต้น ซึ่งนักปรัชญาแต่ละคนล้วนแล้วแต่มีค่านิยมและการอธิบายสิทธิตามธรรมชาติที่แตกต่างกันออกไป หากแต่มีจุดร่วมทางความคิดคล้ายคลึงกันประการหนึ่ง นั่นคือ สิทธิตามธรรมชาติหมายถึง สิทธิที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของกฤษฎา อาชวินิกุล และคณะ ความว่า “เป็นสิทธิที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน สิทธินี้จะติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดเป็นสิทธิที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ผู้ใดจะมาแย่งไม่ได้หรือเป็นสิทธิธรรมชาติที่มนุษย์เกิดมาเท่าเทียมกันไม่อาจโอนให้แก่อื่นได้และไม่มีใครจะล่วงละเมิดได้ ซึ่งได้แก่ สิทธิในชีวิต เสรีภาพ และสิทธิที่จะหาความสุข โดยรัฐต้องกระทำทุกอย่างเพื่อให้มนุษย์ มีสิทธิเหล่านี้อย่างเต็มที่”⁵²

การเคลื่อนไหวปกป้องคุ้มครองและเผยแพร่แนวคิดสิทธิมนุษยชน เริ่มก่อรูปขึ้นนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 เป็นต้นมา และขยายตัวมากขึ้นจนถึงในปี พ.ศ.2540 อันเป็นที่มาของรัฐธรรมนูญที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและยังมีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอย่างเด่นชัดโดยพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพ.ศ.2542 ได้นิยามความหมายของคำว่า “สิทธิมนุษยชน” ไว้ความว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง หรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทยหรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทย มีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติต่อมนุษย์นั้น”⁵³

⁵² กฤษฎา อาชวินิกุล และคณะ, *ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติประเทศไทย ข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์* ข้อสำรวจทางกฎหมายและวิเคราะห์ระบบการจัดการของรัฐ, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล: กรุงเทพฯ, 2540).

⁵³ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542” ใ ฟ ล ี ข อ ค ว า ม <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A481/%A481-20-2542-a0001.htm> (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

จากแนวคิดพื้นฐานว่าด้วย“สิทธิมนุษยชน” (Human Rights)” นำมาสู่หลักในการปฏิบัติระหว่างปัจเจกบุคคล ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติของรัฐต่อประชาชนครอบคลุมสิทธิในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคมให้เป็นไปอย่างมีความสุข ซึ่งแนวคิด“สิทธิแรงงาน” (Labour Rights) ถือเป็นหนึ่งในสิทธิที่ปัจเจกบุคคลควรได้รับจากการทำกิจกรรมที่เรียกว่า “งาน” โดยมุ่งเน้นสิทธิของผู้ใช้แรงงานทุกคนเป็นสากลไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ชนชาติ ประเทศ เพศ ศิพพรณ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม สติปัญญา ความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ ที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีอิสระ เสรีภาพ เสมอภาค มีชีวิตที่ดี มีสิทธิแสวงหาวัตถุประสงค์สูงสุดมาดำรงชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคม และการปฏิบัติจากรัฐอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แรงงานจะได้รับการคุ้มครองจากรัฐสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขจากบริบททางสังคม การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในแต่ละช่วงเวลา

สำหรับในประเทศไทยปรากฏการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ อาจกล่าวได้ว่า การปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน 7 ฉบับ⁵⁴ ได้แก่

1. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights-ICCPR)
2. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights-ICESCR)
3. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบต่อสตรี (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW)
4. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child-CRC)
5. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination-CERD)

⁵⁴ ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังคงชะลอการเข้าเป็นภาคีตราสารระหว่างประเทศอีก 2 ฉบับ ได้แก่ 1.อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันบุคคลจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ (Convention on the Protection of All Persons from Enforced Disappearance - CED) และ 2.อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (Convention on the Protection of the Rights of Migrants Workers and Member of their Families MWC)

6. อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้ายไม่มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment- CAT)
7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD)

อาจกล่าวได้ว่า ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดว่าด้วยสิทธิแรงงาน (Labour Rights) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการออกบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อพิทักษ์และรักษาไว้ซึ่งสิทธิของปัจเจกบุคคลที่อยู่ในฐานะผู้ใช้แรงงาน โดยปรากฏใน “กฎหมายแรงงาน” มีลักษณะพิเศษ คือ เป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ที่กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน นายจ้างและสภาประกอบการ และรัฐ สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงานและสิทธิแรงงานตามแนวคิดสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือว่ากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิแรงงานที่สำคัญของประเทศไทย ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของแรงงานครอบคลุมและสอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมสิทธิแรงงาน 4 ประการที่สำคัญ ประกอบไปด้วย

ประการแรก สิทธิในการทำงานทั่วไป ได้แก่ เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา และการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

ประการที่สอง สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมตามมาตรฐานค่าแรงขั้นต่ำ

ประการที่สาม สิทธิได้รับเงินค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษเมื่อถูกเลิกจ้าง

ประการสุดท้าย สิทธิในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยระบุไว้ใน หมวด 12 มาตรา 123 ความว่า “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด”

ในการศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นด้าน “สิทธิ” ของแรงงานข้ามชาติที่ควรจะได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติทางกฎหมายของประเทศไทยอย่างครอบคลุม เนื่องจากการให้การคุ้มครองสิทธิในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ มีลักษณะเป็นการขยายขอบเขตทางกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมแรงงานผู้ที่ไม่มิสัญชาติไทย ภายใต้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติแห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations) ที่ระบุไว้ว่า “ทุกประเทศ ทุกฝ่าย

ตระหนักถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ที่อพยพจากประเทศต้นทางไปทำงานยังประเทศปลายทาง ให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีจาก รัฐบาลและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างเรื่อง เชื้อชาติ ภาษา ลัทธิความเชื่อ สีผิว และเพศสภาพ รวมทั้งการรณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ด้วยการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ และแบ่งปัน ประสบการณ์และภาระหน้าที่ที่จะต้องทำให้มั่นใจในความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติต้องเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและเสมอภาคกับแรงงานท้องถิ่นของประเทศนั้น ๆ เนื่องจากในปัจจุบันนี้พบการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนเกิดขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากภายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก”

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน (Labour Rights) พบว่า แนวคิดสิทธิแรงงานพัฒนาขึ้นภายใต้พื้นฐานแนวคิดเรื่อง“สิทธิมนุษยชน” พบว่า แนวคิดสิทธิแรงงานปรากฏการเปลี่ยนรูปของจากแนวคิดเชิงนามธรรมไปสู่แนวคิดเชิงปฏิบัติการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

แนวคิดสิทธิแรงงานที่ปรากฏในทางกฎหมาย มุ่งให้ความสำคัญต่อการได้รับผลตอบแทนและการคุ้มครองในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน หรือ ลูกจ้าง อย่างเหมาะสมในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง โดยไม่มีแบ่งแยกเชื้อชาติ ภาษา ลัทธิความเชื่อ สีผิว และเพศสภาพ นั้นหมายถึง แรงงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือแรงงานข้ามชาติ ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ประเทศไทยปรากฏการกล่าวถึงสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นำมาซึ่งการระบุนขอบเขตสิทธิการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยแบ่งตามประเภทแรงงาน อาจกล่าวได้ว่า ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติมีลักษณะไม่แตกต่างไปจากแรงงานไทย หากแต่ในทางปฏิบัติการนำเอากฎหมายไปปรับใช้ในการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของแต่ละสังคม ส่งผลให้แรงงานอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับผลตอบแทนและการคุ้มครองในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยไม่ได้ปรากฏเพียงบทบัญญัติทางกฎหมายสอดคล้องเอื้อต่อการได้รับสิทธิและการคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติเพียงอย่างเดียว แต่ยังปรากฏบทบัญญัติทางกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในการกำกับควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติ หรือที่เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวและมีบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่แรงงานข้ามชาติละเมิดระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย

แนวคิดสิทธิแรงงานที่ปรากฏในระดับนโยบาย เป็นการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ หากแต่ในความเป็นจริง นโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไม่ครอบคลุมสิทธิบางประการของแรงงานข้ามชาติ โดยรัฐบาลมีหลักพิจารณาการอนุญาตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแบบแผนในการดำเนินงานยึดโยงกับความมั่นคงของประเทศเป็นหลัก การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติต้องไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ไม่กระทบต่อโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย ไม่เป็นงานที่เป็นภูมิปัญญาไทยและเอกลักษณ์ไทย และอนุญาตให้ทำงานตามความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเท่านั้น โดยรัฐบาลมอบอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้แก่ “กระทรวงแรงงาน”(Ministry of Labour) ซึ่งกระทรวงแรงงานได้แบ่งย่อยส่วนงานรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติไว้อย่างชัดเจน คือ กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (Foreign Workers Administration Office) หากแต่การดำเนินงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหลายภาคส่วนขึ้นอยู่กับกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศ และสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในภาพรวมของประเทศว่าแนวโน้มเป็นไปในทิศทางใด หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดสิทธิแรงงานที่ปรากฏในระดับนโยบายดำเนินไปในลักษณะความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติดำเนินการตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ในระดับชาติเป็นสำคัญ อาจจะไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในแต่ละพื้นที่ที่มีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ประกอบกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากแต่ไม่ได้เป็นการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทรอบข้าง โดยแปรผันไปตามการพลัดเปลี่ยนรัฐบาล การดำเนินนโยบายหยุดชะงัก หรือ ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ ในบริบทของสังคมไทยการได้รับการคุ้มครองตามแนวคิด“สิทธิแรงงาน” ของแรงงานข้ามชาติจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้รับการรับรองสถานะผู้ใช้แรงงานตามขั้นตอนและกระบวนการอนุญาตให้บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้ามาทำงานในประเทศ นั่นหมายถึง แรงงานข้ามชาติที่ถูกลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมายไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย อาจกล่าวได้ว่า ในบริบทของประเทศไทยแรงงานข้ามชาติยังคงถูกกำหนดให้กลายเป็น “คนชายขอบ”

(Marginal People) ทางกฎหมาย โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในกลุ่มแรงงานระดับล่างประเภท แรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้ สถานการณ์ปัญหาการ ได้รับคุ้มครองสิทธิของแรงงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้สะท้อนให้เห็นถึง ตัวแสดงอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของรัฐบาลในด้านการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ แรงงานแก่แรงงาน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่รัฐ และรัฐ ในการให้คุ้มครองสิทธิของแรงงานในการทำงานตามบทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิ แรงงานขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ แรงงานจะได้รับการคุ้มครองสิทธิในการทำงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับ การให้ความร่วมมือของนายจ้าง สถานประกอบการ และที่สำคัญคือ บทบาทของรัฐในการกำหนด กฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการได้รับสิทธิของแรงงาน

2.4 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงงานข้ามชาติ พบว่า “แรงงานข้ามชาติ” เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในแวดวงวิชาการไทยมาอย่างต่อเนื่อง สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่นำมาสู่การจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบที่เกิดจากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ทศนคติของข้าราชการและประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติ ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์⁵⁵ ศึกษาเรื่อง “การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ : ศึกษากรณีแรงงานพม่าในไทย” พบว่า อุดมการณ์ชาตินิยมและความหวาดระแวงของรัฐไทยที่มีต่อ แรงงานพม่า เป็นตัวการสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการอ้างถึงผลกระทบจากแรงงานพม่าต่อความมั่นคงของรัฐใน ด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กระทั่งนำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการอันเกิดจากการยอมรับและคล้อยตามของผู้ฟังหรือ

⁵⁵ ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์, “การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ : ศึกษากรณีแรงงานพม่าใน ไทย,” (วิทยานิพนธ์.รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ผู้รับสาร และการกำหนดนโยบายเพื่อนำมาใช้ในการจัดการปัญหาแรงงานพม่า ในฐานะปัญหาความมั่นคงของรัฐไม่ว่าจะเป็นนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติ นโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานข้ามชาติ และนโยบายการควบคุมความประพฤติของแรงงานข้ามชาติ

ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกระบวนการดังกล่าว ได้แก่ เงื่อนไขภายใน หมายถึง ประสิทธิภาพของการใช้ภาษาผ่านชุดวาทกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานพม่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทยในหลายด้าน และเงื่อนไขภายนอก หมายถึง สถานภาพของผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและสื่อมวลชนไทย เป็นตัวแสดงที่มีบทบาทในกระบวนการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ โดยผลการวิจัยยังพบว่า แรงงานพม่ามิได้มีแนวโน้มเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การชี้วัดทั้งสี่ประการของ Myron Weiner ได้แก่ ตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1.ด้านอัตราการจ้างงาน 2.ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ 3.ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4.ด้านปริมาณของแรงงานภายในประเทศ

นอกจาก “แรงงานข้ามชาติ” จะอยู่ในฐานะของภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย แรงงานข้ามชาติยังถูกกล่าวถึงในฐานะของสาเหตุของปัญหาทางสังคม อาทิเช่น เป็นพาหนะนำโรคติดต่อเป็นผู้ก่ออาชญากรรม เป็นต้น ในงานศึกษาเรื่อง “ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าวศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต” ของอดุลย์ รัตโส⁵⁶ กล่าวถึง ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. ผลกระทบทางด้านสาธารณสุขชุมชน ได้แก่

1.1 โรคติดต่อจากกลุ่มแรงงานเถื่อน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ไม่ได้มีการขึ้นทะเบียนไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ ทำให้การควบคุมโรคเป็นไปด้วยความลำบาก

1.2 การแพร่กระจายของโรคติดต่อ ลักษณะการทำงานและสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว ซึ่งอยู่กันอย่างแออัด สิ่งแวดล้อมเน่าเสีย ส่งผลให้มีการแพร่กระจายของโรคได้อย่างรวดเร็ว

1.3 การเกิดโรคระบาดในเด็ก อัตราการเกิดของแรงงานสตรีต่างด้าวมียุติกรรมสูงชันทุกปี เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ เด็กที่คลอดมาไม่มีการฉีดวัคซีนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันส่งผลต่อการพัฒนาการของเด็กและเกิดโรคต่างๆเกี่ยวกับเด็ก

1.4 การเกิดอุบัติการณ์ซ้ำของโรค โรคติดต่อบางชนิดที่กำลังจะหมดไปจากประเทศไทยมีแนวโน้มว่าจะกลับมาเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของไทยอีก

⁵⁶ อดุลย์ รัตโส, “ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าวศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต,” (วิทยานิพนธ์.ศิลปศาสตรบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,2550).

2. ผลกระทบต่อบุคลากรด้านสาธารณสุขและงบประมาณของรัฐ ได้แก่

2.1 การเพิ่มภาระงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข ปัจจุบันภาระงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขซึ่งมีภาระหนักอยู่แล้ว จะต้องมารับผิดชอบดูแลรักษากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เจ็บป่วย ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระที่หนักขึ้นอีก

2.2 การสูญเสียงบประมาณในการดูแลรักษา กระทรวงสาธารณสุขต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสงเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานต่างด้าวปีละหลายล้านบาท และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีจากผลกระทบ

อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ยังคงมีความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่ง จากการศึกษาเรื่อง “นโยบายแรงงานต่างด้าว : การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจจากการเข้ามาอาศัยในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน” ภายใต้แผนงานวิจัย “นโยบายแรงงานต่างด้าว : ความสมดุลระหว่างความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน” ของ สุชุม พันธุ์รงค์ และ ปิยะลักษณ์ พุทธวงศ์ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศไทยทั้งในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน หากแต่ยังคงมีความต้องการในด้านการลดค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนการให้มีความสำคัญกับสิทธิของแรงงานต่างด้าว การให้แรงงานต่างด้าวต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพ การสนับสนุนแรงงานที่ถูกต้องกฎหมาย กำหนดสาขาอาชีพและอัตราค่าจ้างให้แรงงานต่างด้าวทราบ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเปิดเสรีและการกำหนดกฎระเบียบสำหรับแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน และการจัดโซนที่อยู่อาศัยสำหรับแรงงานต่างด้าว ตลอดจนการเดินทางข้ามพรมแดนเพื่อกลับไปหาครอบครัว⁵⁷

2.4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

งานวิจัยเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นเกี่ยวกับ พัฒนาการ การกำหนด และการนํานโยบายของรัฐบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ การปรับตัวของรัฐต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในมิติของการกำหนดนโยบาย และการนํานโยบายไปปรับใช้ โดยเฉพาะนโยบายด้านการศึกษา สาธารณสุข ให้สอดคล้องกับสิทธิ

⁵⁷ สุชุม พันธุ์รงค์ และ ปิยะลักษณ์ พุทธวงศ์, “รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ : การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจจากการเข้ามาอาศัยในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน ภายใต้แผนงานวิจัย “นโยบายแรงงานต่างด้าว : ความสมดุลระหว่างความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน,” (ศูนย์วิจัยและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2557).

และสวัสดิการพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติที่พึงได้รับตามที่กฎหมายแรงงาน การเข้าถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติที่ปรากฏในแต่ละพื้นที่ อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน มุ่งเน้นให้ความสำคัญประเด็นเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานควรจะได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชน หากแต่การศึกษาเกี่ยวกับประเด็นกับ “สิทธิแรงงาน” โดยตรงกลับปรากฏไม่มากนัก และส่วนมากจะมุ่งเน้นไปที่สิทธิแรงงานของแรงงานไทยทั้งในประเทศและต่างประเทศมากกว่าสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานภายในประเทศไทย

อารีย์ เจตนดำรงเลิศ⁵⁸ ศึกษาเรื่อง “การเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติในโรงพยาบาลปาย อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่า แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลปายได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันกับประชาชนชาวไทย ในกรณีที่มิบัตรประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ส่วนแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพจะเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในราคาถูกและมักจะได้รับการอนุเคราะห์ค่ารักษาพยาบาลตามความเหมาะสม ตลอดจนได้รับการอำนวยความสะดวก การเอาใจใส่จากแพทย์และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลปาย ทำให้แรงงานข้ามชาติเกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคที่เป็นอยู่ สามารถปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง จนสามารถดูแลสุขภาพอนามัยตัวเองและครอบครัว เพื่อป้องกันโรคทั้งที่เป็นโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ แรงงานข้ามชาติมีปัญหาด้านการสื่อสาร การไม่มีบัตรที่ต้องตามกฎหมาย มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองและไม่มีบัตรประกันสุขภาพ ตลอดจนการขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยของตัวเองในเบื้องต้น และที่สำคัญคือ ขาดความเข้าใจในสิทธิประโยชน์จากบัตรประกันสุขภาพ

ในขณะที่ หทัยทิพย์ สุภรัตน์โนคม⁵⁹ ศึกษาถึง “โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่าในอำเภอแม่สวด จังหวัดตาก” พบว่า รูปแบบการศึกษาสำหรับทายาทรุ่นที่ 2 ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1.การศึกษาในกระแสหลัก คือ สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ และ 2.การศึกษาในศูนย์การเรียนเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน มีการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันไปตาม

⁵⁸ อารีย์ เจตนดำรงเลิศ, “การเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติในโรงพยาบาลปาย อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, (การค้นคว้าอิสระ.รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองและการปกครอง.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2555).

⁵⁹ หทัยทิพย์ สุภรัตน์โนคม, “โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจาก ประเทศพม่าในอำเภอแม่สวด จังหวัดตาก”, (วิทยานิพนธ์.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามานุษยวิทยา.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2555).

วัตถุประสงค์ของแต่ละศูนย์สำหรับข้อดีของการศึกษาในกระแสหลัก คือการได้รับวุฒิการศึกษาที่ได้รับการรับรอง มีสถานที่ ครูผู้สอน และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม รวมถึงมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐาน แต่การเข้าเรียนในสถานศึกษาดังกล่าว ทายาทรุ่นที่ 2 จำเป็นต้องมีหลักฐานการศึกษาที่ได้รับการรับรองและมีทักษะด้านภาษาไทยในระดับดีมาก นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายในการเรียนสูงกว่าศูนย์การเรียนที่ส่วนใหญ่จะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ โอกาสในการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า มีปัจจัยและอุปสรรค ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย ภูมิหลังและพื้นฐานของครอบครัว สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว และทัศนคติของผู้ปกครองต่อการศึกษา 2.ปัจจัยด้านตัวเด็ก ประกอบด้วยทัศนคติของทายาทรุ่นที่ 2 ต่อการศึกษา ลำดับการเกิด และทัศนคติทางด้านเพศ 3.ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย บทบาทของชุมชน เครือข่ายของคนพลัดถิ่น และความช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก 4.ปัจจัยทางโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของโรงเรียน และครู และข้อจำกัดของสถานศึกษา และ 5.ปัจจัยด้านนโยบายรัฐ ประกอบด้วย นโยบายเปิดกว้างทางการศึกษา นโยบายเรียนฟรี 15 ปี และข้อจำกัดด้านสถานะบุคคล

ปริญญ์ ปันปัก⁶⁰ ได้ศึกษาเรื่อง “การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 : ศึกษากรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” พบว่า การดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ไม่มีผลให้การลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติลดลง ในขณะที่ จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้จดทะเบียนไม่ได้ลดลง เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคจากการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานต่างด้าว และไม่ได้รับความร่วมมือจากเอกชนในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบกับความไม่สอดคล้องของนโยบายที่กำหนดโดยส่วนกลางกับสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่

ในทางกลับกัน การศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” ของธีรดา พุ่มชะบา⁶¹ กลับพบว่า การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากสามารถรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ประวัติที่อยู่อาศัย และสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถตรวจสอบและควบคุมแรงงานต่างด้าว

⁶⁰ ปริญญ์ ปันปัก, “การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 : ศึกษากรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก,” (การค้นคว้าแบบอิสระ.รัฐศาสตรบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2548).

⁶¹ ธีรดา พุ่มชะบา, “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่,” (วิทยานิพนธ์.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2549).

อาจกล่าวได้ว่า นโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่ถูกกำหนดจากรัฐบาลไม่อาจนำมาปรับใช้กับทุกพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีบริบททางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมแตกต่างกัน เกิดเป็นช่องว่างระหว่างนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้จริง นำมาสู่การละเมิดสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ โดยคุณารักษ์ เจริญศิริ⁶² ได้ศึกษา “ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นชาวไทใหญ่ที่อพยพย้ายถิ่นฐานมาจากประเทศพม่า โดยทำงานประเภทใช้แรงงานเป็นหลัก อาทิเช่น งานก่อสร้าง งานขนถ่ายสินค้า งานคนรับใช้ในบ้าน และงานทำความสะอาด เป็นต้น ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ จะได้รับการสิทธิและสวัสดิการจากนายจ้าง ในขณะที่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประเภทก่อสร้างไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างที่ควรจะเป็นตามที่กฎหมายระบุ ทั้งนี้ อุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้แรงงานได้รับประโยชน์ตามสิทธิแรงงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากทั้งกลไกของรัฐ ตัวนายจ้าง และที่สำคัญคือตัวแรงงานต่างด้าวเอง

นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติได้กลายเป็นเหยื่อของกลุ่มบุคคลที่ต้องการแสวงหาผลประโยชน์จากการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ วรรณานันท์ วรรณะศักดิ์⁶³ ได้ศึกษาเรื่อง “การแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า มีบุคคลบางกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ โดยกลุ่มบุคคลดังกล่าวมักจะถูกเรียกในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและผู้ประกอบการว่า “นายหน้า” ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มหรือบุคคลที่มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเป็นพิเศษกับเจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงาน ประกอบไปด้วย นายจ้างหรือเจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่รัฐ และแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อยู่ก่อนแล้ว โดยกลุ่มนายหน้ามีวิธีการและรูปแบบการแสวงหาผลประโยชน์จากการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลากหลายช่องทาง ได้แก่ การเรียกรับเงินจากแรงงานข้ามชาติมากกว่าความเป็นจริง โดยกลุ่มนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐ มีกระบวนการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ อาทิเช่น การหักค่าจ้างแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนสูงกว่าความเป็นจริง การยึดบัตรประจำตัวแรงงาน การให้แรงงาน

⁶² คุณารักษ์ เจริญศิริ, “ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่,” (วิทยานิพนธ์.รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(การเมืองและการปกครอง).มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2548).

⁶³ วรรณานันท์ วรรณะศักดิ์, “การแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่าในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่,” (วิทยานิพนธ์. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(การเมืองและการปกครอง).มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2553).

ทำงานหนักเพื่อเป็นการชดเชยค่าใช้จ่าย หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อไม่ให้แรงงานหนีไปทำงานกับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการอื่น

2.4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางสังคม

งานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การใช้ “พื้นที่ทางสังคม”(Social space) หรือ “พื้นที่สาธารณะ”(Public space) เป็นพื้นที่ในการสร้างและแสดงตัวตนเพื่อปกป้องความแตกต่างทางชาติพันธุ์ หรือ เพื่อปกป้องตำแหน่งแห่งที่ทางสังคม ตลอดจนเป็น “พื้นที่การต่อสู้” หรือ “พื้นที่ต่อรองช่วงชิง”(Contested space) เพื่อปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจของแรงงานข้ามชาติ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ

ในงานศึกษาของ อัมพร จิรัฐติกร ได้กล่าวถึง การเข้ามาใช้พื้นที่สาธารณะข้ามชาติ (Transnational Public space) ในจังหวัดเชียงใหม่ของแรงงานอพยพชาวไทใหญ่ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

- 1.พื้นที่ทางศาสนาและประเพณี ซึ่งก่อให้เกิดชุดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐไทยกับแรงงานระหว่างผู้จัดงานกับแรงงานอพยพ ระหว่างคนไทยกับคนไทใหญ่ โดยมีการใช้พื้นที่เพื่อสร้างสำนึกความเป็นไค (ของผู้จัดงาน) กับการสร้างพื้นที่เพื่อความสนุกสนานรื่นเริง (ของแรงงาน) หรือการใช้พื้นที่เพื่อประกาศความทันสมัยกับการใช้พื้นที่เพื่อช่วงชิงความจงรักภักดีของแรงงานต่อรัฐไทย

- 2.พื้นที่สื่อ วิทยุกระจายเสียง เป็นพื้นที่ในการติดต่อสื่อสารระหว่างแรงงาน มุ่งเน้นการส่งผ่านข่าวสารให้แรงงานเข้าใจเรื่องนโยบายของรัฐเป็นหลัก เนื่องจากสื่อสาธารณะอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของรัฐไทย อย่างไรก็ตาม พื้นที่สาธารณะมีประโยชน์ทั้งต่อแรงงานและต่อรัฐไทยเอง การเปิดพื้นที่สาธารณะของแรงงานอพยพได้รับการยอมรับให้ดำรงอยู่ควบคู่ไปกับพื้นที่อื่น ๆ ของคนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่เป็นเสมือนตัวกลางในการสร้างเข้าใจและลดอคติทางสังคมที่คนไทยมีต่อแรงงานข้ามชาติอีกด้วย

ทั้งนี้ การมองพื้นที่ทางศาสนาและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติในงานของอัมพร จิรัฐติกร มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบในศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์และพิธีกรรมทางศาสนาของชาวไทใหญ่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอนของ Nicola Tannenbaum ซึ่งชี้ให้เห็นว่า พื้นที่ทางศาสนาเป็นกลยุทธ์สำคัญของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในการรักษาอัตลักษณ์ และสร้างความยอมรับจากหน่วยงานของรัฐและคนท้องถิ่นที่เป็นชาวไทใหญ่ ในขณะที่ Nancy Eberharat กล่าวถึง การใช้พื้นที่ในการจัดปอยสังลองที่มีความแตกต่างระหว่างจังหวัดแม่ฮ่องสอนกับจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานปอย

ต่างลงในจังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อแสดงอัตลักษณ์ไทใหญ่ที่มีความเชื่อมโยงกับความเป็นไทย⁶⁴

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์⁶⁵ ได้ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับ วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในโครงการสอนภาษาไทย-อังกฤษของคณะกรรมการ การณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า พบว่า แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวิถีชีวิตเหมือนกับวิถีชีวิตคนทั่ว ๆ ไป หากแต่มีความแตกต่างใน 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1.ต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านต่าง ๆ มากกว่า 2.วิถีชีวิตขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐเรื่องการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีความไม่แน่นอนในแต่ละปี และ 3.การย้ายถิ่นก่อให้เกิดผลจากการเคลื่อนย้ายในมิติต่าง ๆ ติดตามมาด้วย คือ การเคลื่อนย้ายกลุ่มคน เทคโนโลยี เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร และอุดมการณ์ ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าก็อยู่ในฐานะ “คนชายขอบ” ในสังคม เป็นกลุ่มคนที่ถูกกดทับไว้ (Subaltern group) และถูกประทับตราว่าหลบหนีเข้าเมือง แย่งงานคนไทย แพร่เชื้อโรคร้าย และเป็นภัยความมั่นคง ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการโต้ตอบหรือต่อรองกับความเป็นคนที่ถูกกดทับไว้ 2 ลักษณะ คือ การโต้ตอบ ต่อรองด้วยตนเองกับการโต้ตอบโดยอาศัยชุมชนหรือพันธมิตรแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุน

การโต้ตอบด้วยตนเอง ได้แก่ การเข้าสู่กระบวนการจัดหางานที่ถูกกฎหมายผ่านการจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน การนำเสนอตัวตนผู้อยู่อาศัยในรัฐไทยที่ดีผ่านการใช้สินค้า “เรารักในหลวง” การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่สอดคล้องกับรัฐ การเล่าเรื่องความเจ็บปวดของชีวิตที่เกิดจากรัฐและทุนให้สังคมรับรู้ การเป็นแรงงานที่มีคุณภาพของภาคการผลิต และการเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีวัฒนธรรมประเพณีที่คนไทยสนใจ และในด้านการโต้ตอบโดยอาศัยชุมชนหรือพันธมิตรเรื่องแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุนโดยเชื่อมร้อยองค์กรต่าง ๆ ผ่านการใช้ยุทธวิธี “War of Position” และ “Everyday resistance” ในการทำงาน รวมถึงการใช้รูปแบบของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติข้ามพรมแดน

นอกเหนือจากการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าแล้ว แรงงานข้ามชาติประเทศอื่น ๆ ที่เข้ามาเป็นแรงงานระดับล่างประเภทแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทยก็มีวิธีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดในสังคมเช่นกัน ดังจะเห็นได้จาก การนำเสนอกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติจากชายแดนกัมพูชา-ลาว ที่ทำงานในประเทศไทย ภายใต้กระแสการพัฒนา

⁶⁴ อัมพร จิรัฐติกร, “พื้นที่สาธารณะข้ามชาติการเมืองเรื่องพื้นที่แรงงานอพยพไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ” (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2558).

⁶⁵ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, “วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในโครงการสอนภาษาไทย-อังกฤษของคณะกรรมการ การณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า,” (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2549).

อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงของไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ⁶⁶ พบว่า วิธีแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายต้องเผชิญกับการกำกับควบคุมของรัฐไทยและการขูดรีดของทุนไทย เพื่อความอยู่รอดในชีวิตประจำวัน แรงงานข้ามชาติจึงพัฒนากลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อต่อรองกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียม อาทิเช่น การไม่ผูกติดกับวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่ง หากแต่นำวัฒนธรรมต่าง ๆ มาปรับใช้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายแรงงานข้ามประเทศผ่านการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ก่อให้เกิดสังคมเสมือนจริงที่ก้าวข้ามพรมแดนกายภาพและพรมแดนทางชาติพันธุ์ เป็นต้น ดังนั้น การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ของแรงงานข้ามชาติถือเป็นเครื่องมือในการสร้างเครือข่ายทางสังคม การต่อรอง และการตอบโต้กับภาวะความเป็นชายขอบของตนเอง

อาจกล่าวได้ว่า การเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นในหลายระดับทั้งในระดับจุลภาค คือ การต่อรองปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับปัจเจกบุคคลอื่น ๆ ในดำเนินชีวิตประจำวัน และในระดับมหภาค คือ การรวมกลุ่ม การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ เพื่อการต่อรองปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับรัฐและกลุ่มทุน โดยยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของแต่ละสังคมและตัวของแรงงานเอง ยุทธวิธีที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติได้แก่ การเข้าไปใช้พื้นที่สาธารณะ ผ่านการทำกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม และการรวมกลุ่มอยู่อาศัยเป็นชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและเพื่อแสดงการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ต่าง ๆ แต่ทว่า งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมักจะไม่กล่าวถึงการใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า “สื่อสาธารณะ” (Mass media) ของแรงงานข้ามชาติ โดยผู้ศึกษามองว่าการใช้สื่อเป็นยุทธวิธีหนึ่งที่สำคัญในการเคลื่อนไหวทางสังคม ในฐานะเครื่องมือในการเผยแพร่ประเด็นปัญหาอุดมการณ์ และความต้องการของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไปยังผู้คนในสังคม ตลอดจนหน่วยงานของภาครัฐและรัฐบาลไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงงานข้ามชาติ ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับรัฐ หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในฐานะเป็นตัวแสดงหลัก มีบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ในขณะเดียวกัน การศึกษาที่ให้ความสำคัญกับ “แรงงานข้ามชาติ” ในฐานะตัวแสดงหลักการเคลื่อนไหวทางสังคมมักจะปรากฏในลักษณะของการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อเรียกร้องสิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์ (Ethnic Rights) และ

⁶⁶ ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ, “กลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติจากชายแดนกัมพูชา-ลาว ที่ทำงานในประเทศไทย ภายใต้กระแสการพัฒนาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”, (วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง, 2552), หน้า 23 - 44. ไฟล์ข้อความ <https://mekongjournal.kku.ac.th/Vol05/Issue02/02.pdf> (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

เพื่อยุติการดำรงอยู่ทางวัฒนธรรมอย่างแตกต่างและกำหนดความสัมพันธ์ทางสังคมกับตนเองกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน ได้แก่ สิทธิในการได้รับการศึกษา และสิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข เป็นต้น

ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานที่ปรากฏในประเทศไทยส่วนมากมักจะปรากฏในลักษณะของการศึกษาการเคลื่อนไหวของแรงงานไทย โดยมีตัวแสดงที่สำคัญคือ “สหภาพแรงงาน” ที่มีการจัดตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นการรวมกลุ่มของแรงงานที่มาจากกลุ่มอาชีพเดียวกัน หรือ ทำงานในสถานที่เดียวกัน หรือที่เรียกว่า “แรงงานในระบบ” (Formal Sector) มากกว่าการศึกษากลุ่ม “แรงงานนอกระบบ” (Informal Sector) สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ถือเป็นแรงงานนอกระบบ เนื่องจากสามารถประกอบอาชีพได้เพียง 2 อาชีพ ได้แก่ 1. งานบ้าน และ 2. งานกรรมกรแบกหาม นั้นหมายถึง แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มีโอกาสที่จะได้ถูกละเมิดหรือละเลยสิทธิในการทำงานได้เช่นเดียวกับแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่น ๆ อาทิเช่น

ในงานศึกษาของสัมฤทธิ์ อนุภักดิ์⁶⁷ เรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนเรียกร้องและเจรจาต่อรองผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิก กรณีศึกษา สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า สหภาพแรงงานจะมุ่งเน้นเรียกร้องเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านค่าจ้าง ค่าครองชีพ โบนัส ค่ากะ และสวัสดิการตัวอื่น ๆ ที่เป็นตัวเงิน และรองลงมาเป็นสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุดพักผ่อน วันหยุดพิเศษกรณีต่าง ๆ อาทิเช่น บิดามารดา เสียชีวิตรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำการจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการกับสมาชิก การให้การศึกษาแก่สมาชิกการจกนันทนาการแก่สมาชิกการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือสมาชิกและครอบครัวการดำเนินการในส่วนที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกทั้งด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับสมาชิกด้วย ทั้งนี้ สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนเรียกร้อง และเจรจาต่อรองผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิกในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานจะจัดสวัสดิการได้ดีกว่าสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รวมทั้งบทบาทของสหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนเรียกร้อง และเจรจาต่อรองผลประโยชน์ตอบแทนในสถานประกอบการที่มีสมาชิกมากและเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนและ สวัสดิการให้ดีกว่า สถานประกอบการที่มีขนาดเล็กและสุดท้ายส่วนใหญ่เห็นว่าสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน จะมีอำนาจในการเรียกร้องและเจรจาต่อรอง ผลประโยชน์ได้ดีกว่า

⁶⁷ สัมฤทธิ์ อนุภักดิ์, “บทบาทของสหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนเรียกร้องและเจรจาต่อรองผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิก กรณีศึกษา สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์),มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2540).

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานชาติ พบว่า การใช้คำกล่าวถึงกลุ่มแรงงาน แต่ละคำนิยมนำมาใช้แตกต่างกัน ยกเว้นแต่ในทางกฎหมายซึ่งใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” มานับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยปรากฏหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2493 มาตรา 4 ความว่า “คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ข้อสังเกตที่น่าสนใจจากการทบทวนงานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติอีกประการหนึ่ง คืองานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นทางด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มักจะใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” (Alien Workers) หรือ “คนต่างด้าว” เพื่อกล่าวถึงกลุ่มบุคคลที่มีสัญชาติอื่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในขณะที่ งานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ซึ่งโดยส่วนมากใช้แนวคิดสิทธิมนุษยชนเป็นกรอบในการวิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มักจะใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” (Migrants Workers)

อาจกล่าวได้ว่า การใช้เลือกคำเรียกขานกลุ่มแรงงานแต่ละคำมีนัยยะสำคัญบางประการซ่อนอยู่ทั้งในแง่บวกและลบต่อการรับรู้ทั้งของตัวแรงงานเองและผู้คนในสังคม ในปัจจุบัน คำว่า “แรงงานต่างด้าว” หรือ “คนต่างด้าว” ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกแง่ลบต่อตัวแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง อาทิเช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว,ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศอื่น ๆ รวมไปถึงแรงงานที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติปรากฏขึ้นพร้อมกับจำนวนปัญหาอาชญากรรมที่เกิดจากการกระทำของแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ทำให้ผู้คนส่วนใหญ่ในสังคมเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ทำให้แรงงานข้ามชาติมักจะถูกกล่าวถึงในฐานะผู้ก่อให้เกิด “ปัญหาสังคม”

ทั้งนี้ ในการศึกษาเรื่องการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” (Migrants Workers) ในการกล่าวถึงแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยในงานศึกษานี้มุ่งให้ความสำคัญกับ “แรงงานข้ามชาติ” ในฐานะตัวแสดงหลักในการเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน(NGO) ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ อันจะนำไปสู่สร้างองค์ความรู้ในการอธิบายปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติได้อย่างครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาพัฒนาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และสังคมไทยต่อไป

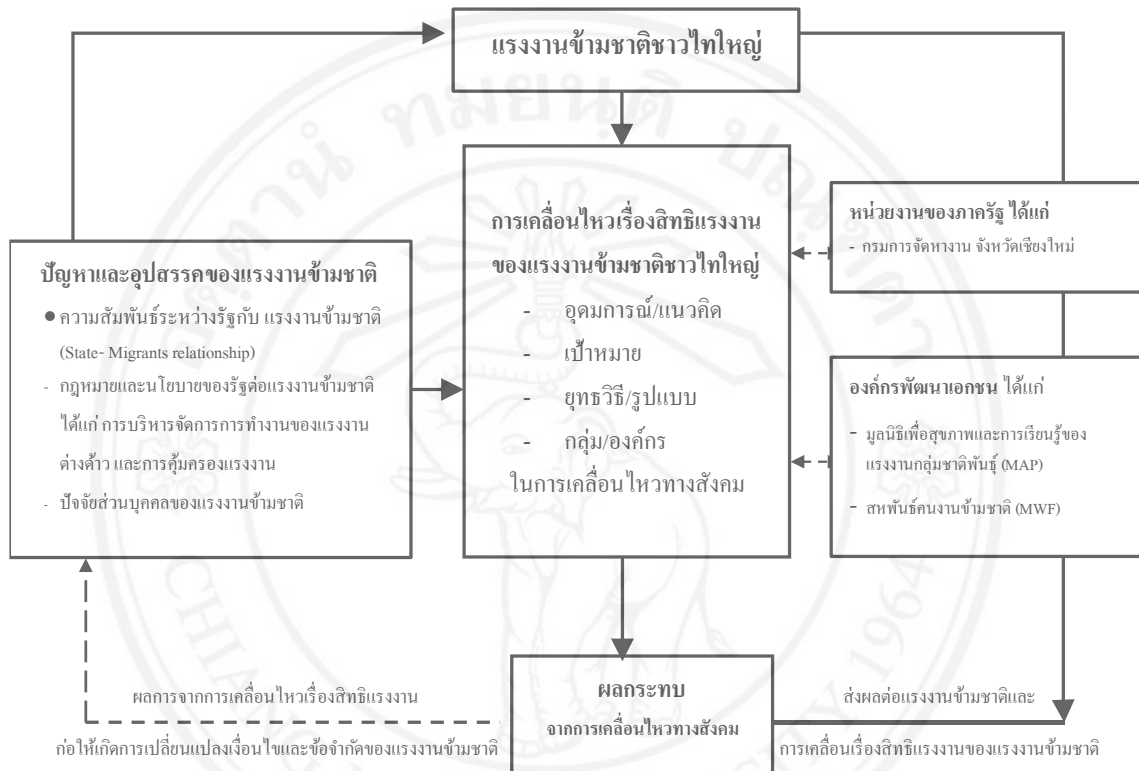
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษา (Conceptual Framework)

ในการศึกษา“การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้หยิบยกแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ (New Social Movements) ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers) และทฤษฎีและแนวคิดเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (Rights of Migrant Workers) เพื่อนำมาประกอบในการวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่

การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ถูกกำกับควบคุมดูแลจากรัฐผ่านระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานและการขออนุญาตทำงานในพื้นที่ นำมาซึ่งสถานะของแรงงานข้ามชาติที่ต้องตามกฎหมาย นั้นหมายถึง แรงงานจะได้รับการคุ้มครองสิทธิในการทำงานและการดำเนินชีวิตจากรัฐ ในทางกลับกัน แรงงานข้ามชาติก็ถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพบางประการ อาทิเช่น อิสระในการประกอบอาชีพ และการเดินทางออกนอกพื้นที่ที่ขออนุญาตทำงาน เป็นต้น ตลอดจนแรงงานข้ามชาติมักจะถูกมองในแง่ของผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและคนไทยในหลาย ๆ ด้านในฐานะ“ปัญหาสังคม” ทำให้แรงงานข้ามชาติยังคงต้องเผชิญความยากลำบากในการดำเนินชีวิตประจำวันมากมาย ทั้งในฐานะที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกกดขี่และละเมิดสิทธิจากประชาชนไทย นายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติไม่ได้อยู่ในสถานะของผู้ถูกระทำเพียงอย่างเดียว หากแต่ปรากฏการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในพื้นที่ โดยเฉพาะภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้นมา เนื่องจากเป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ เมื่อไม่ได้รับสิทธิในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเครือข่ายชุมชนของแรงงานข้ามชาติหน่วยงานของรัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน(NGO)

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งให้ความสำคัญกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ว่า การก่อรูป รูปแบบและยุทธวิธี รวมไปถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ นำมาสู่การตั้งสมมติฐานต่อการปรากฏขึ้นของการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ว่า มีลักษณะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใด มีรูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหว และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวทางเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ภายใต้บริบทสังคมไทย นับตั้งแต่
การประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2561)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง“การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งที่จะศึกษาและอธิบายการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนไหว ตลอดจนผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์และครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนแรก เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติ สิทธิแรงงานข้ามชาติ และการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ จากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือวารสาร บทความวิชาการ ข่าวสาร รวมถึงรายงานการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติทั้งในระดับประเทศและในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่สองเป็นการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ใช้วิธีการวิจัยแบบสังเกตการณ์ทั้งมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้ศึกษาลงพื้นที่สำรวจและเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่อยู่อาศัยในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่ และการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจและสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุมและละเอียดถี่ถ้วน

3.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง“การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้จำแนกรูปแบบของข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1. การสังเกตการณ์ (Observation)

การสังเกตการณ์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจในสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกเหนือไปจากคำบอกเล่าของกรณีศึกษาหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) และ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) อาทิเช่น การเข้าไปสังเกตการณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติและองค์กรพัฒนาเอกชนในโอกาสต่าง ๆ ตลอดจนการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) อาทิเช่น การเข้าไปทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความรู้ทางกฎหมายและภาษาไทยแก่แรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสนทนาหรือพูดคุยกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย (ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์) โดยการสนทนาดังกล่าวเป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้ากันหรือเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structural interview) เป็นหลัก ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการจัดเตรียมคำถามตามประเด็นการวิจัยที่ตอบคำถามการวิจัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ประเด็นคำถามจะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นและถกเถียงประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนโดยวิธีการสัมภาษณ์จะมีทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์ในรูปแบบของกลุ่ม (Focus-group Interview)

ทั้งนี้ การใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล (Informants) และข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ นำไปสู่การระบุขอบเขตประชากรในการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบไปด้วยแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ และ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ในฐานะผู้ที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวทางสังคม และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง นักวิชาการที่เชี่ยวชาญเรื่องแรงงานข้ามชาติ นักวิชาการที่เชี่ยวชาญเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การศึกษาเรื่อง“การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ วารสาร บทความ ข่าวสาร รวมถึงรายงานการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาแบ่งข้อมูลที่ได้จากเอกสารออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเอกสารหลักและข้อมูลเอกสารรอง

1. ข้อมูลจากเอกสารหลัก

ข้อมูลจากเอกสารหลัก ได้แก่ กฎหมายและนโยบายรัฐ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ สิทธิของแรงงานข้ามชาติ และการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

2 ข้อมูลจากเอกสารรอง

ข้อมูลจากเอกสารรอง ได้แก่ หนังสือ วารสาร ข่าวสาร และคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ สิทธิของแรงงานข้ามชาติ และการเคลื่อนไหวทางสังคม รวมถึงรายงานการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทั้งในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และในระดับประเทศ

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง“การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามุ่งที่จะให้ความสนใจถึงการเคลื่อนไหวทางสังคม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวทางสังคม และผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ดังนั้น “แรงงานข้ามชาติ” จึงอยู่ในฐานะตัวแสดงหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแสดงอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐในระดับจังหวัด เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และ เครือข่ายชุมชนทางชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) คือ การพิจารณาผู้ให้ข้อมูลจากคุณลักษณะและความรู้ ความเข้าใจ บทบาท หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษาที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ศึกษาได้อย่างชัดเจน ร่วมกับการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ หรือแบบก้อนหิมะ (Chain or Snowball Sampling) คือ การที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถแนะนำหรือบอกถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยได้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์กลุ่มจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งแบ่งผู้ให้ข้อมูลตามคุณลักษณะในการศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. **กลุ่มแรงงานข้ามชาติ** แรงงานข้ามชาติที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งในระดับผู้นำและแรงงานข้ามชาติซึ่งรวมตัวกันการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ โดยทำการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาสาสมัครกฎหมายของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนเพื่อการพัฒนา HRDF นักจัดรายการวิทยุภาษาไทใหญ่ Map Radio และ Shan Radio และอดีตแกนนำสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) โดยผู้ศึกษาจะทำการติดต่อขอสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติผ่าน 4 ช่องทางหลัก ได้แก่

1. การลงพื้นที่ในชุมชนที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่
2. การแนะนำผู้ให้ข้อมูลจากองค์กรพัฒนาเอกชน
3. การแนะนำผู้ให้ข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐ
4. การแนะนำจากผู้นำชุมชนและแรงงานข้ามชาติในชุมชนที่อยู่อาศัยของแรงงาน

ทั้งนี้ การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่อยู่อาศัยในชุมชน ผู้ศึกษาจะต้องมีการติดต่อขอสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติผ่านผู้นำชุมชน เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่แรงงานข้ามชาติในการให้ข้อมูล โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในแคมป์แรงงาน และเพื่อความปลอดภัยของผู้ศึกษาในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล และที่สำคัญคือ การเปิดเผยข้อมูลผู้ศึกษาจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลเป็นแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมาทำงานอย่าง

ผิดกฎหมาย และให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจำเป็นจะต้องเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สามารถใช้ภาษาไทยในการได้ในระดับหนึ่ง และในบางกรณี หากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ อาจจำเป็นต้องใช้ล่ามเป็นตัวกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ศึกษากับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสอดคล้องกัน

2. **กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ** เนื่องจากการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องเขตแดนและรัฐชาติ นั้นหมายถึง แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับรัฐโดยตรงผ่านหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายกำหนดไว้ เพื่อจะได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของตน โดยผู้ศึกษาได้ติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถิติ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ และสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง หากแต่การศึกษาในครั้งนี้ไม่สามารถทำการสัมภาษณ์ได้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยสามารถทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 ท่าน

3. **กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาเอกชน** ซึ่งมีบทบาทในการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) และเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP)

4. **นักวิชาการผู้มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานข้ามชาติ** หรือ มีบทบาทในการเคลื่อนไหวทางสังคมร่วมกับแรงงานข้ามชาติทั้งในระดับประเทศและพื้นที่ในเขตจังหวัดเชียงใหม่และใกล้เคียง โดยได้ทำการสัมภาษณ์นักวิชาการจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการด้านแรงงานและการศึกษานักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ และนักวิชาการด้านแรงงาน

3.3 การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การตรวจสอบข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะ หากข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่งบิดเบือนไปจากความเป็นจริงแล้วย่อมนำไปสู่การวิเคราะห์และการสรุปผลการศึกษา รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อ้างอิงมาถูกต้องแม่นยำ และเป็นข้อเท็จจริงมากที่สุดจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) กล่าวคือ ใน 1 ประเด็นจะใช้คำถามเดียวกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ทุกกลุ่ม

เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่า มีความแตกต่างหรือสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร รวมถึงการใช้เทคนิคการถามซ้ำและทวนคำตอบในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้ทำการบันทึกข้อมูลในรูปแบบของบันทึกภาคสนาม (Field Note) ภายหลังเมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ผู้ศึกษาจะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและข้อถกเถียงต่าง ๆ ซึ่งได้บันทึกจากการสัมภาษณ์ นำมาแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และนำข้อมูลดังกล่าวไปประมวลและตรวจสอบกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง หากข้อมูลที่ได้รับยังไม่สมบูรณ์หรือมีความคลุมเครือในประเด็นใด ผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการแล้วนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกข้อมูลที่ได้มาออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามประเด็นที่ในการศึกษาและวิเคราะห์ โดยสามารถแบ่งประเภทข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การเคลื่อนไหวทางสังคม สิทธิแรงงาน และแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่

สำหรับในงานศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิจัยเชิงบรรยาย(explanatory analysis) และเชิงพรรณนา (Descriptive) เป็นเครื่องมือในการอธิบายถึงการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง การก่อรูป รูปแบบและยุทธวิธีของการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ จากการตั้งคำถามต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ความว่า แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคใดที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนไหว และท้ายที่สุด ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของส่งผลอย่างไรต่อแรงงานข้ามชาติชาวในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนการอธิบายครอบคลุมไปถึงผู้กระทำการหรือตัวแสดงทางสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ซึ่งกันอยู่ภายใต้การเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ โดยอาศัยทฤษฎีและแนวคิดว่าด้วยเรื่องขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม แรงงานข้ามชาติ และสิทธิแรงงาน เป็นฐานในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาและวิเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่

บทที่ 4

ประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และพัฒนาการทางกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงาน ในประเทศไทย

การเดินทางก้าวข้ามเส้นแบ่งพรมแดนรัฐชาติของชาวไทยใหญ่เข้ามายังพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมานานนับศตวรรษ ไม่ว่าจะเป็นการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อลี้ภัยจากปัญหาความขัดแย้ง หรือ ความรุนแรงทางการเมือง ตลอดจนการเข้ามาแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นแรงงานทั้งที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทั้งนี้ การปรากฏขึ้นของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่นับอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนกันมากกว่าการตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ปรากฏขึ้นภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เฝ้าโยงกันอย่างแนบแน่น โดยสะท้อนให้เห็นผ่าน ความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการกำหนดนโยบายและกฎหมายกำกับควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานอันส่งผลโดยตรงต่อการได้รับสิทธิในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการดำรงอยู่อย่างมีตัวตนในสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่

ในบทที่ 4 นี้ ผู้ศึกษาจึงมุ่งนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน สังคม และรัฐ ผ่านพลวัตการก้าวข้ามพรมแดนของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นฐานกับได้มาซึ่ง “สิทธิแรงงาน” จากการเข้ามาทำงานในภาคบริการ ก่อสร้าง และเกษตรกรรม ในฐานะ “แรงงานข้ามชาติ” รวมไปถึงการเข้ามามีบทบาทของรัฐที่เข้ามากำกับ ดูแล ควบคุมการย้ายถิ่นฐานของชาวไทยใหญ่ผ่านการกำหนดนโยบายและการตรากฎหมาย เพื่อรองรับสถานะภาพของบุคคลทางกฎหมาย รัฐเป็นผู้กำหนดตำแหน่งแห่งที่ บทบาท และสิทธิของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับมูลเหตุการย้ายถิ่น ลักษณะในการย้ายถิ่น และที่สำคัญคือ บริบทของสังคมในขณะนั้น ๆ ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทางเอื้อต่อการย้ายถิ่นมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น การทำงานของแรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองแรงงานในแต่ละช่วงเวลาอาจเป็นทั้งการส่งเสริม หรือ จำกัดสิทธิของชาวไทยใหญ่และเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งในการตัดสินใจย้ายถิ่น ตลอดจนอาจเป็นเครื่องมือในการควบคุมจัดการการย้ายถิ่นของรัฐในขณะเดียวกัน

4.1 ประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติศาสตร์การเดินทางโยกย้ายถิ่นฐานของผู้คนในทั่วทุกมุมโลกเกิดขึ้นมานานหลายศตวรรษ “ไทใหญ่” เป็นอีกกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งที่มีการโยกย้ายถิ่นฐาน และกระจายตัวตั้งรกรากและค้าขาย ในหลายพื้นที่นับตั้งแต่ก่อนการเกิดขึ้นของราชอาณาจักรสมัยใหม่ ปัจจุบันชาวไทใหญ่อาศัยอยู่มากในแถบภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยและรัฐฉาน ประเทศเมียนมา รวมถึงกระจายตัวอยู่ในประเทศจีนและอินเดีย สำหรับประเทศไทยการย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่เข้ามายังภาคเหนือตอนบนปรากฏในหลายพื้นที่ บริเวณพรมแดนติดต่อกับรัฐฉาน ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และ จังหวัดตาก ในระยะแรกชาวไทใหญ่จะอาศัยอยู่บริเวณอำเภอต่าง ๆ ใกล้เคียงพื้นที่ที่รอยต่อระหว่างสองประเทศ โดยเข้ามาประกอบอาชีพรับจ้างในภาคการเกษตรและรับจ้างทั่วไป ต่อมาภายหลังจึงย้ายถิ่น มุ่งหน้าเข้าสู่ศูนย์กลางของเมืองที่เป็นเขตเศรษฐกิจ

“จังหวัดเชียงใหม่” ถือเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคเหนือตอนบนมีการพัฒนาที่มุ่งไปสู่ สังคมอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการขยายตัวของเมืองควบคู่ไปกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของธุรกิจภาคบริการ ก่อสร้าง และเกษตรกรรม ทำให้มีความต้องการแรงงาน จำนวนมาก การเติบโตเศรษฐกิจเป็นเสมือนเงื่อนไขที่ดึงดูดแรงงานจากประเทศใกล้เคียงเดินทางเข้ามาในพื้นที่จำนวนมาก โดยเฉพาะชาวไทใหญ่ที่ประสบปัญหาสงครามและความขัดแย้งทางการเมือง ประกอบปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่างภายในประเทศไทย ประกอบกับรัฐกำหนดนโยบายนำเข้า แรงงานระดับล่างจากประเทศใกล้เคียงอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการ ของ ตลาดแรงงานภายในประเทศ

ในอีกด้านหนึ่ง การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างใกล้ชิด เสมอมา ผ่านการกำหนดตำแหน่งแห่งที่ในสังคมผ่านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมือง การทำงานของ แรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองการทำงานของแรงงานข้ามชาติ นำมาซึ่งการได้รับ“สถานภาพ” ทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน โดยสถานภาพของแรงงานจะขึ้นอยู่กับมูลเหตุและลักษณะของ การย้ายถิ่นของแต่ละปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่มีเงื่อนไขและข้อจำกัดอื่น ๆ เข้ามา เกี่ยวข้องภายใต้บริบททางสังคม การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในแต่ละยุคสมัย ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งตายตัวในการตัดสินใจย้ายถิ่น ลักษณะการย้ายถิ่น เป้าหมายของการย้ายถิ่น เครือข่าย ทางสังคม และการรับรองสิทธิของปัจเจกจากการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ

จากงานศึกษาว่าด้วยประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ พบว่า การเดินทางเข้ามาตั้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ปรากฏขึ้นมา นับตั้งแต่สมัยโบราณก่อนการเกิดขึ้นของเขตการปกครองที่เรียกว่า “จังหวัด” ในปัจจุบัน การย้ายถิ่น

ของแรงงานชาวไทใหญ่เกิดขึ้นนับตั้งแต่อาณาจักรล้านนาจนถึงในปัจจุบัน โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ยุค ได้แก่ 1. การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่จากอาณาจักรล้านนาสู่เขตการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ 2. การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในฐานะ “ผู้ลี้ภัย” 3. การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยนับตั้งแต่พ.ศ.2500 ถึงช่วงปี พ.ศ.2530 และ 4. การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่สู่การเป็น “แรงงานข้ามชาติ” ภายใต้การเกิดขึ้นของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ช่วงปี พ.ศ.2540 ถึงในปัจจุบัน

4.1.1 การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่จากอาณาจักรล้านนาสู่เขตการปกครองจังหวัดเชียงใหม่

ในอดีตก่อนการถือกำเนิดของชาติ เส้นแบ่งพรมแดนยังไม่ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน ชาวไทใหญ่มีการเดินทางติดต่อกับเมืองต่าง ๆ ทั้งในอาณาจักรไทใหญ่⁶⁸ และอาณาจักรใกล้เคียง เพื่อตั้งรกรากและค้าขาย จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ชี้ให้เห็นว่า ชาวไทใหญ่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับอาณาจักรล้านนา โดยเริ่มตั้งแต่พญามังรายส่งขุนเครื่องราชบุตรองค์เล็กไปปกครองเมืองนายของชาวไทใหญ่ รวมถึงการมีรากฐานทางภาษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีการติดต่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างกันผ่านขบวนพ่อค้าวัวต่าง⁶⁹ ต่อมา เมื่อในปี พ.ศ.2325 พระเจ้ากาวิละได้กวาดต้อนผู้คนจากเมืองต่าง ๆ มาอยู่อาศัยร่วมกันที่เชียงใหม่ โดยนำกลุ่มคนที่ฝีมือช่างไว้ในบริเวณระหว่างกำแพงชั้นในและกำแพงชั้นนอก ซึ่งชาวไทใหญ่ได้ถูกกวาดต้อนมาในครั้งนั้นด้วยจำนวนหนึ่ง นอกจากเหนือ จากกลุ่มพ่อค้าไทใหญ่ที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานและเดินทางติดต่อค้าขายด้วยการค้าทางบก ระหว่างเชียงใหม่กับเมืองต่าง ๆ โดยยุคนี้เรียกว่า “เก็บผักใส่ซ้าเก็บข้าใส่เมือง” หรือ ยุค “หอมตอมไผ่”⁷⁰

⁶⁸ ตามตำนานพื้นเมืองของชาวไทใหญ่กล่าวถึงอาณาจักรที่เป็นจุดกำเนิดชาวไทใหญ่ คือ เมืองหมอกขาว มาหลวง ปกครองโดยเจ้าฟ้าตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำมา ปัจจุบันอยู่ในเขตเชื่อมต่อระหว่างตะวันออกของภูพาน ประเทศเมียนมา และเขตคงได้ ตะวันตกเฉียงใต้ ประเทศจีน ต่อมาอาณาจักรของชาวไทใหญ่ล่มสลายลง เมื่อนูเรงนองเข้ายึดครองดินแดนไทใหญ่ ในพ.ศ.2103 ชาวไทใหญ่ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ไทเหนืออยู่ในประเทศจีน และไทใต้อาศัยอยู่ในรัฐฉาน ประเทศเมียนมาในปัจจุบัน อ้างถึงใน สมพงษ์ วิทยศักดิ์พันธุ์, *ประวัติศาสตร์ไทใหญ่*, โครงการประวัติศาสตร์สังคมและวัฒนธรรมชนชาติไท สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.) : กรุงเทพฯ,2544), หน้า.129

⁶⁹ ยุพิน เข้มมุก, *ความเชื่อ พิธีกรรม สายใยในวิถีล้านนา*, สถาบันภาษาและศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่,2554), หน้า 25-27. อ้างถึงใน ศิริพร ณ ถลาง และสุพิน ฤทธิ์เพ็ญ, *คติชน ในบริบทข้ามพรมแดนงานปอยไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่*, (สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ,2558), หน้า 22 - 23.

⁷⁰ สมโชค อ้องสกุล, *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยประวัติศาสตร์ชุมชนในเชียงใหม่:การสร้างประวัติศาสตร์ท้องถิ่น*, โครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่นภาคเหนือ:ประวัติศาสตร์ชุมชน สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ,2546), หน้า 16.

ทั้งนี้ การกวาดต้อนผู้คนจากเมืองต่าง ๆ เข้ามาอาศัยอยู่ในเชียงใหม่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อฟื้นฟูและสร้างความเข้มแข็งให้เมืองเชียงใหม่ หลังจากยุคฟื้นฟูเมืองของพระเจ้ากาวิละ ในช่วงปี พ.ศ.2398 การเข้ามาของบริษัทค้าไม้อังกฤษในเชียงใหม่มาพร้อมกับกรอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานของคนในบังคับอังกฤษ ทำให้ชาวไทยใหญ่จำนวนหนึ่งที่เข้ามาอยู่อาศัยร่วมกันเป็นชุมชน เช่น ชุมชนป่าเป้าของชาวไทยใหญ่ก่อตั้งโดยพ่อค้าทางบก โดยมีวัดป่าเป้าเป็นศูนย์กลางของชุมชน ต่อมา ในสมัยของเจ้าหลวงเชียงใหม่ องค์ที่ 7 พระเจ้าอินทวิชยานนท์ได้ยกทัพไปกวาดต้อนผู้คนชาวไตหรือไทใหญ่ที่อาศัยอยู่บริเวณฝั่งตะวันออกของแม่น้ำคง (แม่น้ำสาละวิน) แถบบ้านแม่กะตอนเข้ามาในนครเชียงใหม่ ต่อมารัฐบาลสยามได้ส่งตราสารขอให้ปล่อยชาวไทยใหญ่ที่นำมาจากแม่กะตอน ชาวไทใหญ่ที่ถูกปล่อยตัวจากการคุมขังได้ตั้งถิ่นฐานไม่ไกลจากตัวเมืองเชียงใหม่ โดยส่วนใหญ่จะตั้งบ้านเรือนอยู่อาศัยในย่านที่มีกลุ่มคนไทใหญ่อาศัยอยู่ อาทิเช่น ย่านช้างเผือก ช่วงสิงห์ ช้างม้อย ฟ้าฮ่าม วังสิงห์คำ ท่าแพ และบางส่วนอพยพไปอยู่ที่เมืองสาดหลวง สันทราย คอยสะเก็ด สันป่าตอง แม่ริม แม่แตง เชียงดาว และฝาง⁷¹

ในยุคเทศบาล เมื่อปี พ.ศ.2416 รัฐบาลอังกฤษได้ทำสนธิสัญญาเชียงใหม่กับรัฐบาลสยาม โดยสนธิสัญญาได้ให้ความคุ้มครองแก่คนในบังคับอังกฤษที่เข้ามาเป็นแรงงานและทำการค้าขายในเมืองเชียงใหม่ ลำปางและลำพูน ชาวไทใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งได้เข้ามาประกอบอาชีพค้าขาย ทำไม้ และพ่อค้าวัวต่าง นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมามีชาวไทยใหญ่ ซึ่งจดทะเบียนเป็นคนในบังคับอังกฤษอพยพเข้ามาทำการค้าขายและตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ในเมืองเชียงใหม่จำนวนเพิ่มขึ้นโดยชาวไทยใหญ่ที่อพยพมาในยุคนี้ ถือเป็นบรรพบุรุษของลูกหลานชาวไทยใหญ่นายช้างเผือกในรุ่นปัจจุบัน⁷²

ทั้งนี้ ชาวไทใหญ่ไม่ว่าจะเป็นพ่อค้าวัวต่างคนในบังคับอังกฤษที่เข้ามาพร้อมกับการสัมปทานป่าไม้ตลอดจนชาวไทยใหญ่ที่ถูกกวาดต้อนเข้ามาในยุคต่าง ๆ ที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพ นับตั้งแต่อาณาจักรล้านนาจนกระทั่งล้านนากลายเป็นส่วนหนึ่งสยามในฐานะมณฑลพายัพ และถูกยกระดับเป็นจังหวัดเชียงใหม่ในเวลาต่อมา ส่งผลให้ชาวไทยใหญ่ที่ตั้งถิ่นฐานในช่วงเวลาดังกล่าวถูกผนวกกลืนเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นไทย และได้รับสถานะทางกฎหมายเป็น “พลเมืองไทย” หรือ “คนไทย” ภายใต้บริบททางการเมืองที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากอาณาจักรยุคโบราณสู่การสร้างรัฐชาติสมัยใหม่ กระบวนการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของระบอบการปกครอง เพื่อสถาปนารัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยรัฐบาลสยามถือเป็นศูนย์กลางในการปกครอง มีการกำหนดอาณาเขตพรมแดนรัฐชาติที่แน่นอนและพลเมืองของรัฐ นำไปสู่การปฏิรูปมณฑลพายัพตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2435 เป็นต้นมา

⁷¹ สมโชติ อ๋องสกุล, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยประวัติศาสตร์ชุมชนในเชียงใหม่:การสร้างประวัติศาสตร์ท้องถิ่น, โครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่นภาคเหนือ:ประวัติศาสตร์ชุมชน สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย (สกว.): กรุงเทพฯ, 2546, หน้า 23 .

⁷² เรื่องเดียวกัน, หน้า 410 - 412 .

4.1.2 การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ไทใหญ่ในฐานะ “ผู้ลี้ภัย”

ภายหลังการเกิดขึ้นของระบอบชาตินิยมใหม่ เส้นพรมแดนแบ่งแยกชาวไทใหญ่กระจายตัวอยู่ในหลายประเทศ โดยชาวไทใหญ่ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การปกครองของพม่าในขณะนั้น จนกระทั่งในยุคล่าอาณานิคมอังกฤษได้เข้าครอบครองดินแดนของพม่า ทำให้เมืองของชาวไทใหญ่ในรัฐฉานอยู่ภายใต้การปกครองของอังกฤษ ต่อมา ภายหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 อังกฤษได้คืนเอกราชให้ประเทศอาณานิคม เมื่อได้รับเอกราชจากอังกฤษพม่าและกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ได้รวมการปกครองเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หากแต่รัฐต่าง ๆ ยังคงต้องการเป็นอิสระ ดังจะเห็นได้จากร่างรัฐธรรมนูญฉบับแรกของพม่า ในปี พ.ศ. 2490 ระบุเรื่องสิทธิการแยกตัวของรัฐต่าง ๆ เมื่อครบ 10 ปีตามที่ร่วมลงนามในสนธิสัญญาปางหลวง⁷³

จุดเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างพม่ากับกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์ลอบสังหารนายพลอองซานกับสมาชิกสภาระดับสูงที่ส่วนใหญ่เป็นเจ้าฟ้าไทใหญ่วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ.2490 และเมื่อครบ 10 ปี รัฐต่าง ๆ ขอแยกตัวเป็นอิสระจากการปกครองของพม่า แต่รัฐบาลกลางพม่าไม่ยอมทำตามข้อตกลงดังกล่าว โดยประกาศยกเลิกการใช้รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.2490 ส่งผลให้สนธิสัญญาปางหลวงเป็นโมฆะ⁷⁴ นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลพม่ากับรัฐต่าง ๆ รัฐฉานถือเป็นหนึ่งในรัฐที่ถูกผนวกรวมกับพม่า ท่ามกลางความขัดแย้งที่เกิดขึ้นชาวไทใหญ่พยายามต่อสู้ เพื่อได้รับอิสรภาพคืนจากพม่า ความขัดแย้งเรื่องดินแดนและอำนาจในการปกครองระหว่างชาวไทใหญ่กับรัฐบาลพม่าทำให้เกิดการสู้รบในหลายพื้นที่ทั่วรัฐฉาน ชาวไทใหญ่จำนวนมากอพยพย้ายถิ่นลี้ภัยสงครามไปยังประเทศใกล้เคียง ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางของชาวไทใหญ่

จากสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในรัฐฉาน หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงในปี พ.ศ.2488 ส่งผลให้เกิดการอพยพโยกย้ายถิ่นฐานของชาวไทใหญ่ครั้งใหญ่ เพื่อลี้ภัยสงครามและความขัดแย้งทางการเมือง ตลอดจนการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในรัฐฉาน ชาวไทใหญ่อาศัยช่องทางทางภูมิศาสตร์รอยต่อระหว่างชายแดนสองประเทศเดินทางข้ามพรมแดนรัฐฉานเข้ามายังอำเภอต่าง ๆ แถบแนวชายแดนของจังหวัดเชียงใหม่ โดยส่วนมากมักจะอาศัยอยู่บริเวณชายแดนในขณะเดียวกัน สงครามและสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดสถานะเศรษฐกิจตกต่ำในเมียนมา นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 ชาวไทใหญ่อีกจำนวนไม่น้อยเข้ามาทำงานทั้งเป็นแรงงานตามฤดูกาล

⁷³ ศิริพร ณ ถลาง และสุพิน ฤทธิ์เพ็ญ, *คดีชนในบริบทข้ามพรมแดนงานปอยไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่*, (สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ, 2558), หน้า 19 .

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 18-19.

และต้องการเข้ามาตั้งรกรากในบริเวณชายแดน และชาวไทใหญ่บางส่วนเข้ามาอยู่อาศัยศูนย์พักพิงในฐานะ“ผู้ลี้ภัย”⁷⁵

สำหรับในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ระยะเวลาชาวไทใหญ่ที่อยู่อาศัยในบริเวณอำเภอชายแดน ได้แก่ อำเภอฝาง แม่อาขย ไชยปราการ เชียงดาว เวียงแหง และอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดเชียงใหม่ที่อยู่ห่างไกลเมือง ส่วนใหญ่จะรับจ้างในงานภาคเกษตร ได้แก่ งานรับจ้างในสวนส้มและผลไม้อื่น ๆ ทั้งที่เป็นสวนขนาดใหญ่จ้างคนหลายพันคน ขนาดกลาง และขนาดเล็กที่จ้างไม่กี่ครอบครัว ในขณะที่ชาวไทใหญ่บางส่วนเริ่มอพยพเข้าไปอยู่ในเมืองและบริเวณชานเมือง เพื่อทำงานในภาคการค้าก่อสร้างและภาคบริการ ทั้งนี้ ในระยะแรกการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวไทใหญ่มายังในอำเภอเมืองและอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ยังไม่มี การตรวจสอบของภาครัฐอย่างเข้มงวด ทำให้มีชาวไทใหญ่ที่เข้ามาเมืองอย่างถูกกฎหมายและลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอาศัยอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก ต่อมาภายหลังกรมแรงงานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้มีการทำบัตรประจำตัวให้ชาวไทใหญ่เพื่อง่ายต่อการควบคุม ⁷⁶

4.1.3 การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยนับตั้งแต่ พ.ศ.2500 ถึงช่วงปี พ.ศ.2540

ประเทศไทยมุ่งหน้าพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมนับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2500 เป็นต้นมา โดยเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกในปี พ.ศ.2504 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นหลัก ทำให้มีความต้องการแรงงานภายในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากแต่ประชากรในวัยทำงานของไทยไม่เพียงพอต่อความต้องการทางเศรษฐกิจ รัฐบาลไทยจึงแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยดำเนินนโยบายเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ประกอบไปด้วยกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตย

⁷⁵ ผู้ลี้ภัย (Refugee) หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่นอกรัฐตามสัญชาติของตนอันเป็นผลมาจากความหวาดกลัวถึงอันตรายต่อชีวิตอันเป็นเหตุมาจากเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ การเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมหรือความคิดทางการเมือง โดยบุคคลนั้นไม่ปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากรัฐเจ้าของสัญชาติของตน หรือบุคคลนั้นเป็นผู้ไร้สัญชาติ ซึ่งอยู่นอกอาณาเขตรัฐเดิมมีถิ่นฐานพำนักประจำ แต่ไม่สามารถหรือสมัครใจที่จะกลับด้วยเหตุแห่งความหวาดกลัว อ้างถึงใน อูยามาส เสียมภักดี, “เอกสารการสอน ชุดวิชาความคิดทางการเมืองและสังคม หน่วยที่ 3 การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, (สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559), หน้า 4 .ไฟล์ข้อความ <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

⁷⁶ ศิริพร ณ ถลาง และสุพิน ฤทธิ์เพ็ญ, *คดีชนในบริบทข้ามพรมแดนงานปอยไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่*, (สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ, 2558), หน้า 26 .

ประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา และประเทศอื่น ๆ สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.2522 ที่ระบุว่า “ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีโดยอนุมัติของ คณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวใด หรือ จำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้ เงื่อนไขใด ๆ หรือ จะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณี ๆ ก็ได้”⁷⁷

หลังจากรัฐบาลได้ผ่อนผันให้ผู้ที่ยกเลิกขอเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย สามารถอยู่อาศัย ภายในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว ในขณะเดียวกัน รัฐบาลต้องการให้การทำงานของ แรงงานข้ามชาติอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล และต้องการแรงงานข้ามชาติประกอบอาชีพ เพื่อลด เป็นภาระในการคุ้มครองดูแลก่อนผลักดันกลับประเทศต้นทาง นำมาสู่การตราพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 แทนร่างกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของ แรงงานต่างด้าว นับตั้งแต่ พ.ศ.2503 ที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อให้ครอบคลุมการเข้ามาทำงานของ แรงงานข้ามชาติบางประเภท หากแต่ยังคงมีเจตนารมณ์ที่จะสงวนอาชีพสำหรับคนไทยไว้ไม่ต่าง จากเดิม โดยปรากฏให้เห็นในกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ พระราชบัญญัติ ช่วยอาชีพฉบับที่ 1 พ.ศ.2484 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2485 ซึ่งกำหนดอาชีพและวิชาชีพบางประเภทไว้ เฉพาะคนไทย ต่อมาภายหลังมีการตราพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ.2499 เพื่อกำหนดให้บริษัทห้างหุ้นส่วน หรือเอกชน ต้องรับคนไทยเข้าทำงาน ทั้งนี้ การประกอบอาชีพของ แรงงานข้ามชาติจะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับพิจารณาและอนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาการ ทำงานของแรงงานข้ามชาติในขณะนั้น รวมไปถึงการพิจารณาการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ของแรงงานว่าควรได้รับหรือไม่โดยเจ้าหน้าที่รัฐ⁷⁸ อาจกล่าวได้ว่า กฎหมายว่าด้วยการทำงานของ แรงงานข้ามชาติของประเทศไทยในระยะแรก มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่รัฐ การรักษาผลประโยชน์ของแรงงานไทยเป็นหลัก และที่สำคัญคือ บทบัญญัติทาง กฎหมายยังไม่ปรากฏการระบุถึงประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงาน

ต่อมา รัฐบาลริเริ่มการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างเป็นทางการ เป็นรูปธรรม ในปี พ.ศ.2535 การดำเนินนโยบายของรัฐในลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้ชาวไทยใหญ่ที่อพยพย้ายถิ่นเข้า มาทำงานอย่างผิดกฎหมายนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา เริ่มเข้าสู่กระบวนการ จัดหางานของรัฐและได้รับการผ่อนปรนให้สามารถประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยมีสถานภาพ

⁷⁷ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522” ไฟล์ข้อความ <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A402/%A402-20-9999-update.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

⁷⁸ สุชาติริ วสวงศ์, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”, เอกสารเสนอต่อที่ประชุมราชบัณฑิตและ ภาควิชาสังคมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตสภา, 20 กันยายน 2560 ไฟล์ข้อความ http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย⁷⁹ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการได้รับสิทธิต่าง ๆ ในฐานะมนุษย์คนหนึ่งของคนไทยใหญ่ โดยเฉพาะการได้รับสิทธิจากการทำงานที่เรียกว่า “สิทธิแรงงาน” ในอีกด้านหนึ่ง ผู้ลี้ภัยชาวไทยใหญ่ที่ย้ายถิ่นที่เข้ามาในพื้นที่ชายแดนจังหวัดเชียงใหม่ก่อนช่วงปี พ.ศ.2530 มีโอกาสได้บัตรประจำตัวบุคคลบนพื้นที่สูง (บัตรสีฟ้า) จากการสำรวจบุคคลบนพื้นที่สูงในช่วงปี พ.ศ.2533 ถึงปี พ.ศ.2534 และบางคนได้บัตรสำรวจชุมชนบนพื้นที่สูง (บัตรสีเขียวขอบแดง) ต่อมาบัตรทั้งสองประเภทในข้างต้นได้เปลี่ยนเป็นบัตรผู้ไม่มีสถานะบุคคล (บัตรสีขาวและบัตรสีชมพู) ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพหลายประการ อาทิเช่น สิทธิในการเดินทางและการเข้าถึงบริการสุขภาพของรัฐ หากแต่ได้รับอนุญาตให้ภายในประเทศไทยได้อย่างถาวร เป็นต้น⁸⁰

ทั้งนี้ การย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่ยังคงปรากฏอย่างต่อเนื่อง และเกิดการย้ายถิ่นครั้งใหญ่ขึ้นอีกครั้งในรอบในช่วง พ.ศ.2539 ถึงปีพ.ศ.2541 ชาวไทใหญ่จำนวนมากถูกบังคับให้ละทิ้งถิ่นฐานของตน สูญเสียทั้งที่ดินทำกินและทรัพย์สิน รัฐบาลบังคับให้ย้ายถิ่นจากถิ่นที่อยู่เดิมไปยังในพื้นที่ที่รัฐบาลจัดสรรให้ ตลอดจนมีการบังคับใช้แรงงานในการก่อสร้างของรัฐบาล มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนชาวไทยใหญ่ (SHRF) ซึ่งให้เห็นถึง สาเหตุการอพยพย้ายถิ่นฐานของชาวไทยใหญ่จากรัฐฉานเข้ามายังศูนย์พักพิงทั้งที่อยู่ในพรมแดนรัฐฉานและประเทศไทยในช่วงเวลาดังกล่าวว่าเป็นผลมาจากการกวาดล้างครั้งใหญ่ของกองทัพเมียนมาในพื้นที่ตอนกลางของรัฐฉาน โดยอาศัยยุทธการ “4 ตัด” (Four Cuts operation) คือ ตัดเสบียง ทน ข่าวสาร และกำลังคน เพื่อตัดช่องทางในการสนับสนุนกองทัพรัฐฉาน⁸¹ ส่งผลให้ชาวไทยใหญ่อพยพเข้ามายังพื้นที่บริเวณแนวชายแดนรัฐฉานกับประเทศไทยและกระจายตัวอาศัยอยู่ในศูนย์พักพิงจำนวน 6 ศูนย์

สำหรับในประเทศไทยมีศูนย์พักพิงชั่วคราวของชาวไทยใหญ่เพียงศูนย์เดียวเท่านั้นที่ตั้งอยู่ในพรมแดนของประเทศไทย คือ ค่ายผู้อพยพกุงจ่อ ก่อตั้งขึ้นเมื่อพ.ศ. 2545 ตั้งอยู่บริเวณอำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ ในระยะแรกเป็นการอพยพของทหารจากกองกำลังต่าง ๆ ภายหลัง

⁷⁹ สำนักบริการแรงงานต่างด้าว กรมแรงงาน, “สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรประจำเดือนธันวาคม 2561”, หน้า 10.

⁸⁰ ใ ฟ ล ี่ ข อ ค ว า ม https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/d5b8f909422cc2d4be0a62fdb6df215c. (สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562).

⁸¹ ขวัญจิวัน บัวแดง, รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการ “การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า”, ชุดโครงการสถานะและปัญหาของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ, 2554), หน้า 15.

⁸² พงษ์พันธุ์ ชุ่มใจ, “หนทางคืนถิ่นของผู้ลี้ภัยชายแดนไทย-รัฐฉาน” ใ ฟ ล ี่ ข อ ค ว า ม <https://prachatai.com/journal/2018/11/79517> (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

กองกำลังต่าง ๆ สลายตัว ชาวไทใหญ่กลายเป็น“ ผู้พลัดถิ่น”⁸²จำเป็นต้องอพยพมายังประเทศไทย เพื่อดำรงถิ่นฐานส่วนมากจะอาศัยอยู่ในศูนย์พักพิงเป็นหลัก โดยได้รับการสนับสนุนอาหารและสิ่งจำเป็นในชีวิตจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งจากในระดับประเทศและองค์กรระหว่างประเทศที่ให้การช่วยเหลือผู้ลี้ภัย ในขณะที่ชาวไทใหญ่ที่อยู่ในช่วงวัยทำงานจำนวนไม่น้อยเลือกที่จะออกจากศูนย์พักพิงเพื่อประกอบอาชีพเป็นแรงงานรับจ้างทั่วไปในภาคการเกษตรทั้งในบริเวณใกล้ศูนย์ หรือ ในเขตอำเภอ หรือ จังหวัดที่อยู่ในเขตชั้นในที่ห่างไกลออกไป อย่างไรก็ตาม ชาวไทใหญ่ที่อยู่ในศูนย์พักพิงชั่วคราวไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) เนื่องจากในมุมมองของรัฐบาลไทยถือว่าการอพยพของชาวไทใหญ่จากรัฐฐานเป็นเพียง "ผู้อพยพตามฤดูกาล" นอกจากนี้ ชาวไทใหญ่ที่ไม่ได้อยู่ในศูนย์พักพิงจะกระจายตัวเข้าไปทำงานในเกือบทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมืองใหญ่ที่ต้องการแรงงานมากในการทำงานก่อสร้าง ภาคเกษตร และงานภาคบริการ⁸³

เมื่อพิจารณาการย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่ช่วงหลังปี พ.ศ.2530 พบว่า การอพยพย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่ไม่ได้เป็นการเดินทางเข้ามาของปัจเจกบุคคลเพื่อหางานทำงานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการอพยพย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยทั้งครอบครัว สมาชิกครอบครัวหนึ่งประกอบไปด้วยคนหลายช่วงวัยไม่ได้มีเพียงกลุ่มคนวัยทำงานเท่านั้น และที่สำคัญคือ ผู้พลัดถิ่นชาวไทใหญ่ในมุมมองของรัฐเป็นผู้เข้ามาเพียงชั่วคราว เมื่อถึงเวลาต้องเดินทางกลับถิ่นฐานของตนไม่สามารถตั้งถิ่นฐานเป็นการถาวรได้เช่นเดียวกับผู้ที่ได้รับสิทธิแบบผู้ลี้ภัยนำไปสู่ความพยายามในการทำข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 และที่สำคัญคือ เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองการจ้างงานและการกลับเข้าทำงานหลังจากการยกเลิก หรือ การหมดอายุของสัญญาจ้าง ตลอดจนการแก้ไขปัญหาผู้ติดตามแรงงานที่ไม่อยู่ในวัยทำงานในเวลาต่อมา

จากบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมทั้งของประเทศไทยและเมียนมาเป็นเสมือนเงื่อนไขสำคัญที่เอื้อให้เกิดการย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่ กล่าวคือ ปัญหาสงครามและ

⁸² ผู้พลัดถิ่น (displaced person) บุคคลที่ถูกบังคับให้ต้องละถิ่นฐานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ความขัดแย้งโดยทั่วไป ความขัดแย้งทางอาวุธ ความรุนแรงต่อสิทธิมนุษยชน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอันเกิดจากน้ำมือของมนุษย์ อ้างถึงใน อุยามาส เสียมภักดี, “เอกสารการสอนชุดวิชาความคิดทางการเมืองและสังคม หน่วยที่ 3 การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, (สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559), หน้า 16 .ไฟล์ข้อความ

<https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

⁸³ โกสุมภ์ สายจันทร์, บทสังเคราะห์ชุดโครงการวิจัยเรื่องสถานะและปัญหาของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า, (สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ, 2544), หน้า 4 .

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในรัฐฉาน รวมถึงปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำในเมียนมา เป็นเสมือนแรงผลักดันให้ชาวไทยใหญ่ย้ายถิ่นฐานออกจากรัฐฉาน มุ่งแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในขณะเดียวกัน ประเทศไทยกำลังมีการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ทำให้มีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก เพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ โดยในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการแรงงานทั้งในภาคเกษตรกรรม ก่อสร้าง และภาคบริการ การเติบโตทางเศรษฐกิจจึงเป็นแรงดึงดูดชาวไทยใหญ่จำนวนมากให้อพยพย้ายถิ่นเข้ามาเป็นแรงงานอย่างถูกกฎหมาย และลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย อาจกล่าวได้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวไทยใหญ่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไทย ทั้งนี้ ชาวไทยใหญ่ที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จึงสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามสถานภาพทางกฎหมาย ได้แก่ ชาวไทยใหญ่ที่มีสถานะเป็น “บุคคลบนพื้นที่สูง” และชาวไทยใหญ่ที่มีสถานะเป็น “แรงงานข้ามชาติ”

นอกเหนือจากความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่กับระบบเศรษฐกิจและรัฐบาลไทยแล้ว การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ยังมีความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องสนับสนุนและเป็นเงื่อนไขในการดำเนินชีวิตของแรงงาน การเข้าสู่การจดทะเบียนแรงงานของรัฐ รวมถึงการได้รับสิทธิต่าง ๆ ในการทำงาน of แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามบริบททางเศรษฐกิจและการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ได้เป็นเพียงการขูดรีดแรงงานอย่างที่มีจะเข้าใจกันโดยทั่วไป หากแต่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ด้วยกันเอง โดยมีการจำแนกแยกแยะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มไตในและกลุ่มไตนอก ซึ่งแบ่งตามช่วงเวลาในการเดินทางย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทย และการได้รับสถานะทางกฎหมาย กล่าวคือ กลุ่มไตใน เป็นกลุ่มที่อพยพเข้ามาเป็นเวลานาน ได้รับสถานะทางทะเบียนราษฎร สามารถปรับตัวจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของคนในท้องถิ่น และบางส่วนได้รับสถานภาพเป็นพลเมืองไทย ในขณะที่ กลุ่มไตนอก เป็นกลุ่มที่อพยพเข้ามาในช่วงหลัง พ.ศ.2530 ซึ่งไม่ได้มีเพียงชาวไทยใหญ่เท่านั้น หากแต่มีชาวเมียนมาย้ายถิ่นเข้ามาตั้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพโดยส่วนมากมักจะเป็นการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ตลอดจนชาวไทยใหญ่ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ข้อตกลงการนำเข้าแรงงาน ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลเมียนมา⁸⁴

⁸⁴ อริญญา ศิริผล, “การพลัดถิ่นกับการกลายเป็นสินค้า: ชุมชนไทใหญ่กับการค้าแรงงานในมิติทางสังคมทางชาติพันธุ์บริเวณชายแดนไทย-พม่า”, อานาจ พื้นที่ และอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์: การเมืองวัฒนธรรมของชาติในสังคมไทย เล่ม 2, (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร: กรุงเทพฯ, 2551), หน้า 324.

ในอีกด้านหนึ่ง การเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ปรากฏขึ้นพร้อมกับปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ปัญหาด้านสาธารณสุข อาชญากรรม การศึกษาและที่สำคัญคือ การเข้ามาแย่งจากคนไทยในพื้นที่ ทำให้ชาวไทใหญ่จึงมักจะถูกละเลยในแง่ของผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและคนไทย รัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องเข้ามาควบคุมการย้ายถิ่นและการทำงานผ่านการตรากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ หากแต่บางครั้งก็กลายเป็นการละเลย หรือ กดทับสิทธิและเสรีภาพบางประการ เอื้อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหาผลประโยชน์จากชาวไทใหญ่ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ถูกทำให้กลายเป็นแรงงานราคาถูกสอดคล้องกับระบบการผลิตของเศรษฐกิจ แม้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และได้รับการยอมรับในฐานะเป็นพลเมืองผ่านการเข้าสู่การจดทะเบียนแรงงานของรัฐ หากแต่ยังคงมีชาวไทใหญ่จำนวนมากไม่น้อยที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการดังกล่าว เนื่องจากเงื่อนไขทางด้านภาษา ค่าใช้จ่าย ความยุ่งยากในขั้นตอนการจดทะเบียน รวมถึงการขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการจดทะเบียนแรงงาน รวมถึงชาวไทใหญ่บางส่วนความหวาดกลัวว่าตนจะถูกผลักดันกลับประเทศต้นทาง

4.1.4 การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่สู่การเป็น “แรงงานข้ามชาติ” ภายใต้การเกิดขึ้นของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ช่วงหลังปี พ.ศ.2540 ถึงในปัจจุบัน

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาตินับตั้งแต่ช่วง พ.ศ.2535 ที่มุ่งนำเข้าแรงงานระดับล่างอย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน หากแต่ยังคงปรากฏการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในหลายพื้นที่ ๆ สำหรับพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ยังคงมีแรงงานที่ลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย ส่งผลให้รัฐบาลไทยพยายามเข้ามาแก้ไขปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย โดยอาศัยการจดทะเบียนแรงงานเป็นช่องทางในการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการกำหนดโควตาการนำเข้าแรงงาน แต่ก็ไม่สามารถป้องกันปัญหาแรงงานผิดกฎหมายได้อย่างครอบคลุม รัฐบาลจึงจำเป็นต้องคงไว้ซึ่งข้อบัญญัติทางกฎหมายบางประการเพื่อลดช่องว่างในการลักลอบเข้ามาเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และจำกัดพื้นที่เพื่อการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่ให้เป็นไปอย่างเสรี

ดังจะเห็นได้จาก การกำหนดขอบเขตในการประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับประเภทงานว่า แรงงานข้ามชาติสามารถประกอบอาชีพหรือทำงานประเภทใด และในส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะสามารถโยกย้ายเปลี่ยนนายจ้างและสถานที่ทำงานได้เฉพาะในเขตพื้นที่ที่ตนขึ้นทะเบียนแรงงานเท่านั้น นั่นหมายถึง เมื่อแรงงานเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนสถานภาพบุคคลทางกฎหมายและการได้รับสิทธิต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับนายจ้าง กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติในแต่ละช่วงเวลา ในอีกด้านหนึ่ง การจดทะเบียนแรงงาน

เป็นช่องทางที่รัฐเปิดให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่ตนควรจะได้รับตามกฎหมาย การได้มาซึ่งสถานะบุคคลตามกฎหมายจะช่วยปกป้องคุ้มครองแรงงาน จากการถูกเอารัดเอาเปรียบ และการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งจากเจ้าหน้าที่รัฐและนายจ้างในระดับหนึ่ง

ทั้งนี้ การเกิดขึ้นของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับแรงงานของประเทศไทย ส่วนหนึ่ง เป็นผลสืบเนื่องจากการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ซึ่งมุ่งส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และ ส่งเสริมการเจรจาทางสังคม⁸⁵ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ดำเนินการให้สัตยาบัน กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

1. ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ.2006
2. ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958
3. ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการจ้างงานหรือการเกณฑ์แรงงานบังคับ ค.ศ.1930
4. ฉบับที่ 188 ว่าด้วยคุ้มครองการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานบนเรือประมง ค.ศ. 2007

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลัก 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลักที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การให้สัตยาบันจะทำให้คนทำงานและนายจ้าง สามารถเข้าถึงสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกัน เพื่อการเจรจาต่อรองและจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การปรับเปลี่ยนมุมมองทางนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทำงานของ แรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทย ส่งผลให้การดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และการได้รับสวัสดิการ

⁸⁵ ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิก ILO ในปีพ.ศ. 2462 โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาILO 15 ฉบับ (บังคับใช้ 14 ฉบับ) ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ จากอนุสัญญาหลักทั้งหมด 8 ฉบับ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชายที่ทำงานอย่าง เดียวกันและเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานจ้างได้

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

อ้างอิงใน สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก, “องค์การ แรงงานระหว่างประเทศ(ไอโอแอล): ทศวรรษ แห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549 – 2558” ไฟล์ข้อความ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro.../wcms_125651.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

ของแรงงานข้ามชาติเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่นโยบายและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติยังคงมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบริบททางเศรษฐกิจและการเมืองมากกว่าสภาพปัญหาที่แรงงานข้ามชาติกำลังเผชิญ อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นสวนทางกับการให้สิทธิและเสรีภาพที่แรงงานควรจะได้รับจากการทำงานอย่างเท่าเทียม ตลอดจนโอกาสในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในสังคมที่ถูกจำกัด การได้มาซึ่งสิทธิที่ได้รับการยอมรับสถานะบุคคลทางกฎหมาย ในฐานะพลเมืองคนหนึ่งของแรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมายจึงเป็นสิ่งที่ยากจะเกิด อันเป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายและตรากฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติตั้งอยู่บนพื้นฐานความมั่นคงของชาติและผลประโยชน์ของคนไทยเป็นหลัก

สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ แม้ว่านโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทำงาน และการได้รับการคุ้มครองตามสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติจะปรับเปลี่ยนตามบริบททางสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานภายในประเทศ แต่การน่านโยบายและกฎหมายมาใช้ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย และการละเมิดสิทธิแรงงานได้อย่างครอบคลุม เนื่องจากแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีสถานภาพทางกฎหมายที่ทับซ้อนกัน อาจจะเป็นทั้งผู้ลี้ภัย ผู้พลัดถิ่น และแรงงานข้ามชาติในเวลาเดียวกัน แต่ในทางกฎหมายแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ถูกแบ่งแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะการขออนุญาตทำงานในประเทศไทยเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงสถานภาพของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งตายตัว กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีสถานภาพที่หลากหลายและทับซ้อนกันอยู่ ดังจะเห็นได้จาก การประกอบอาชีพของแรงงาน แม้กฎหมายระบุให้สามารถประกอบอาชีพได้เพียง 2 ประเภท คือ แม่บ้านและกรรมกรแบกหาม หากแต่สามารถพบเห็นแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่โดยทั่วไปประกอบอาชีพที่หลากหลาย อาทิเช่น พนักงานเสิร์ฟในร้านอาหาร พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกจ้างขายของในตลาดทำงานก่อสร้าง และรับจ้างทั่วไป บางรายเมื่อสามารถสะสมทุนและประสบการณ์ในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง แรงงานเหล่านี้จะตัวเองไปเป็นผู้ประกอบการอิสระ อาทิเช่น การเปิดร้านขายของขายอาหารและเสื้อผ้าของชาวไทใหญ่ การเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างรายย่อย เป็นต้น

ในอีกด้านหนึ่ง แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นสำหรับจังหวัดเชียงใหม่ถือเป็นว่ามีบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนภาษาที่ใช้มีความใกล้เคียงกับชาวไทใหญ่ รวมถึงในอดีตชาวไทใหญ่เคยอพยพย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในพื้นที่นับตั้งแต่อาณาจักรล้านนา ในปัจจุบันชุมชนชาวไทใหญ่ดั้งเดิมยังคงปรากฏอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ชุมชนวัดป่าเป้า และชุมชนวัดคู่อั่ว โดยวัดยังคงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางชุมชนไม่ได้เป็นเพียงพื้นที่ศาสนาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นสถานที่พักพิงให้กับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่

เพื่อย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำ และเป็นแหล่งค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่มาจากภูมิลำเนาไม่ว่าจะเป็นอาหาร เสื้อผ้า และเพลงภาษาไทใหญ่

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่โดยส่วนมากไม่ได้อาศัยในชุมชนดั้งเดิมอีกต่อไป หากแต่อยู่อาศัยรวมกันเป็นชุมชนกระจายอยู่ทั่วไปในหลายพื้นที่ การก่อตั้งชุมชนของชาวไทใหญ่เกิดขึ้นทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ชุมชนแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไม่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนเหมือนชุมชนวัดป่าเป้าและชุมชนวัดคูเต่าในอดีต โดยจะอาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน หรือ อาศัยอยู่ในสถานที่ทำงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่กระจายตัวอยู่อาศัยร่วมกับคนในท้องถิ่น ส่วนมากจะเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แม้ว่าจะไม่ได้อาศัยอยู่รวมกันเป็นชุมชน แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มักจะมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชุมชน โดยอาศัยพื้นที่ทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมประสานแต่ละชุมชนเข้าด้วยกันเป็น “เครือข่ายชุมชนของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่” เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวัดดั้งเดิมของชาวไทใหญ่เป็นศูนย์กลางในการพบปะกัน อาทิเช่น วัดป่าเป้า วัดคูเต่า และวัดทรายมูล(พม่า) ดังนั้น วัด จึงกลายเป็นศูนย์รวมของชาวไทใหญ่เข้ามาทำกิจกรรมทางศาสนา และถูกสถาปนาให้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะสำหรับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เข้ามาปฏิสัมพันธ์กัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดการปฏิสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่นผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ก้าวข้ามเส้นแบ่งทางเชื้อชาติและกลายเป็นส่วนหนึ่งของพลเมืองทางวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติที่อพยพเข้ามาในระยะแรกหรือรุ่นพ่อแม่กำลังเผชิญหน้ากับการปรับตัว อีกแง่มุมหนึ่ง ลูกหลานทายาทของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ที่เกิดในประเทศไทยหรือติดตามพ่อแม่เข้ามาตั้งแต่ยังเยาว์วัยก็กำลังเผชิญหน้ากับการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ที่น่าสนใจ เนื่องจาก ทายาทของแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทย สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้ การศึกษาได้หล่อหลอมความเป็นไทย พูด อ่านเขียนภาษาไทยได้เหมือนกันเด็กไทยทั่วไปในทางกลับกัน ไม่สามารถพูด เขียน อ่าน ภาษาไทใหญ่ได้ และที่สำคัญคือ ลูกหลานทายาทแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไม่ได้ถูกผนวกรวมเป็นพลเมืองไทยหรือพลเมืองของเมียนมาในด้านหนึ่งพวกเขาก็เป็นเสมือน “คนไร้รัฐ” หรือเป็นพลเมืองไทยที่ยังไร้สิทธิและไร้ความมั่นคงในชีวิตในหลาย ๆ ด้านในอีกด้านหนึ่งพวกเขาก็ไม่สามารถอพยพกลับไปยังถิ่นฐานเดิมของพ่อแม่ได้⁸⁶

⁸⁶ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ ลำเนียง, “แรงงานข้ามชาติไทใหญ่ : พลเมืองไทยที่ยังไร้สถานะพลเมืองตาม กฎหมาย”, (วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์, 5 : 1 (มกราคม – มิถุนายน), 2560), หน้า 35. เว็บไซต์ <https://www.academia.edu/34069990> (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

จากสถานการณ์ที่แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่และทாயาทกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่และทாயาทไม่ได้เป็นเพียงแรงงานทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่มีการต่อรองและการปรับตัวทั้งในแง่ของการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ นำไปสู่การเปลี่ยนผ่านสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพื่อการก้าวข้ามสถานภาพเดิมไปสู่สถานภาพใหม่ ซึ่งแรงงานคนหนึ่งอาจมีสถานภาพที่หลากหลายและทับซ้อนกันอยู่ อาทิเช่น การพัฒนาตนเองจากแรงงานไร้ฝีมือสู่การเป็นผู้ประกอบการ หรือ การเป็นผู้ย้ายถิ่นสู่การเป็นส่วนหนึ่งของพลเมืองวัฒนธรรมของสังคม เป็นต้น ดังนั้น สถานภาพของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่จึงไม่ได้ยึดโยงกับตายตัวอยู่เพียงนโยบายหรือบทบัญญัติทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่มีการเปลี่ยนผ่านสถานภาพ ส่งผลให้ขอบเขตและข้อจำกัดของภายใต้ความเป็นแรงงานข้ามชาติ ที่กำลังพรมัวลงในระดับการใช้ชีวิตประจำวัน

ทั้งนี้ การศึกษาประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า ชาวไทใหญ่ที่อพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาในพื้นที่อำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานภาพของปัจเจกบุคคลและได้รับสิทธิต่างๆ แตกต่างกัน โดยชาวไทยใหญ่คนหนึ่งอาจมีหลายสถานภาพซ้อนทับกันอยู่ไม่ว่าจะเป็นบุคคลบนพื้นที่สูง ผู้ลี้ภัย ผู้พลัดถิ่น และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะการย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่ การย้ายถิ่นถูกต้องตามกฎหมายหรือผิดกฎหมายการย้ายถิ่นเกิดจากความสมัครใจหรือถูกบังคับให้ย้ายถิ่น การย้ายถิ่นชั่วคราวหรือถาวร และการย้ายถิ่นที่เกิดจากนโยบายนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยในแต่ละช่วงเวลา โดยรัฐจะมีการรองรับสถานภาพทางกฎหมายของชาวไทยใหญ่ผ่านระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานพร้อมกับการระบุสิทธิต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะขอบเขตในการประกอบอาชีพและการเคลื่อนย้ายแรงงาน และที่สำคัญคือ การได้รับสิทธิต่างๆ จะพิจารณาจากสถานภาพทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว จึงไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับสถานภาพของชาวไทยใหญ่ทั้งที่ได้อำนาจอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในความเป็นจริง นำมาซึ่งการเผชิญกับข้อจำกัดและความยากลำบากในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ

ดังนั้น การย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่จึงไม่ได้เป็นเพียงการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของชาติเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการข้ามก้าวความเป็นอื่นในสังคมใหม่ แม้ว่าชาวไทยใหญ่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยชาวไทยใหญ่ยังต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินชีวิตภายใต้ข้อจำกัดของนโยบายและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้ชาวไทยใหญ่ต้องเผชิญหน้ากับการปรับตัวเพื่อการดำเนินชีวิตให้อยู่รอด แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่จำเป็นต้องเรียนรู้ วิถีชีวิต ภาษากฎเกณฑ์ ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม ตลอดจนการแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพ ในอีกด้านหนึ่ง ชาวไทใหญ่ยังมีการปรับตัวในฐานะแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ได้รับสถานภาพทางเศรษฐกิจและกฎหมายของชาวไทยใหญ่ที่เรียกว่า “สิทธิในความเป็นบุคคลตามกฎหมาย” เป็นเสมือนใบเบิกทางในการเข้าถึงและได้รับ สิทธิต่างๆ ที่พวกเขาจะได้รับในฐานะแรงงาน ตลอดจนการดำรงอยู่อย่างมีตัวตนใน

สังคมไทย ทั้งนี้ ชาวไทใหญ่ไม่ได้อยู่ในฐานะผู้ถูกระงับเพียงฝ่ายเดียวทั้งจากรัฐ นายหน้า นายจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานและการใช้ชีวิตนำไปสู่ปรับตัวตลอดเวลาเพื่อให้สามารถอยู่รอดในสังคม และเพื่อได้มาซึ่งสิทธิที่พวกเขาควรจะได้รับ

4.2 พัฒนาการทางกฎหมายแรงงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จากประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ในข้างต้น ชี้ให้เห็น ความสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นฐานกับได้มาซึ่ง “สิทธิแรงงาน” ของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ การคุ้มครองสิทธิในการทำงานจะปรากฏขึ้นก็ต่อเมื่อแรงงานข้ามชาติเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หากแต่สิทธิแรงงานที่แรงงานข้ามชาติได้รับนั้นมีสถานะไม่คงที่ สิทธิแรงงานสอดคล้องกับสถานภาพของแรงงานตามกฎหมาย รวมถึงนโยบายของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา นั้นหมายถึง ถ้าสถานภาพของแรงงานข้ามชาติทางกฎหมายสิ้นสุดลงทั้งในกรณีที่ถูกจ้าง หรือ หักสัญญาในการทำงาน หรือ ครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย หากแรงงานข้ามชาติไม่เข้าสู่ระบบการจดทะเบียนแรงงาน หรือ ไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตนอื่น ๆ ตามกฎหมายและนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะเปลี่ยนสถานภาพทางกฎหมายจากแรงงานถูกกฎหมายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายเมื่อประสบปัญหาถูกละเมิดสิทธิแรงงาน แรงงานข้ามชาติโดยส่วนมากมักจะไม่สามารถดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเป็นแรงงานผิดกฎหมาย การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมตามช่องทางการเมืองปกติจึงยากที่จะเกิดขึ้น เพราะ แรงงานข้ามชาติไม่สามารถแบกรับความเสี่ยงในการถูกผลักดันกลับสู่ประเทศบ้านเกิดได้

อาจกล่าวได้ว่า การปรากฏขึ้นของสิทธิแรงงานไม่สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ หากปราศจากการสถาปนาหรือยึดโยงเข้ากับโครงสร้างเชิงสถาบัน โดยตราบทบัญญัติทางกฎหมายขึ้นมารองรับแนวคิดสิทธิแรงงานและนำไปสู่ระดับปฏิบัติการ สำหรับประเทศไทยปรากฏบทบัญญัติทางกฎหมายทั้งที่สอดคล้องและเป็นคู่ตรงข้ามกับแนวคิดสิทธิแรงงาน จนกระทั่ง การเกิดขึ้นของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในเวลาต่อมาและนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการทำงานและการได้รับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาแรงงานข้ามชาติและคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของแรงงานเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้ บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนับตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มแรก นโยบายและกฎหมายว่าด้วยบริหาร

จัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มที่สอง นโยบายและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยมีขอบเขตครอบคลุมสิทธิแรงงานทั้งของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

4.2.1 พัฒนาการทางกฎหมายว่าด้วยบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

กฎหมายว่าด้วยบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติปรากฏขึ้นในประเทศนับตั้งแต่การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว คือ พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพฉบับที่ 1 พ.ศ.2484 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2485 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดอาชีพและวิชาชีพบางประเภทไว้สำหรับคนไทย บุคคลอื่นที่ไม่ใช่คนไทยไม่สามารถประกอบอาชีพที่ระบุไว้ในกฎหมายนี้ ต่อมาในปี พ.ศ.2499 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ.2499 ขึ้นมาบังคับใช้ และมีใจความสำคัญคือ กำหนดให้บริษัท ห้างหุ้นส่วน หรือเอกชนต้องรับคนงานที่มีสัญชาติไทยเข้าทำงานอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และเจ้าของสถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีทะเบียนคนงานเพิ่มไว้ประจำสถานประกอบการ เพื่อเอื้อต่อการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ว่ามีจำนวนแรงงานครบถ้วนตามที่กฎหมายระบุไว้หรือไม่⁸⁷

ต่อมา ในสมัยของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ปรากฏร่างกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2503 หากแต่สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองทำให้ร่างกฎหมายนั้นไม่สมบูรณ์ จนกระทั่งในปี พ.ศ.2515 จอมพลถนอม กิตติขจร ได้ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 โดยยังคงเจตนารมณ์ในการสงวนอาชีพให้คนไทย 39 อาชีพ ในขณะเดียวกันได้เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยก่อนประกาศของคณะปฏิวัติมาขึ้นใบขออนุญาตทำงาน หากแต่ยังไม่ปรากฏการกล่าวถึงสิทธิแรงงานในฉบับกฎหมายฉบับดังกล่าว ภายหลังปรากฏการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 อันเป็นผลจากข้อจำกัดบางประการของประกาศคณะปฏิวัติไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้เพิ่มบทบัญญัติที่ควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติบางประเภทเพิ่มขึ้น⁸⁸ กล่าวได้ว่า

⁸⁷ สุดาศิริ วสวงศ์, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”, เอกสารเสนอต่อที่ประชุมราชบัณฑิตและภาคสมาชิก สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตสภา, 20 กันยายน 2560, หน้า 2. ไฟล์ข้อความ http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

⁸⁸ สุดาศิริ วสวงศ์, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”, เอกสารเสนอต่อที่ประชุมราชบัณฑิตและภาคสมาชิก สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตสภา, 20 กันยายน 2560, หน้า 2-3. ไฟล์ข้อความ http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติในระยะแรก ๆ เป็นไปเพื่อการรักษาโอกาสในการประกอบอาชีพแก่แรงงานไทยมากกว่าการกำกับควบคุมแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังคงพบร่องรอยของการกำหนดอาชีพสงวนไว้สำหรับคนไทย หากแต่เริ่มมีการแก้ไขปรับเปลี่ยนให้บางอาชีพแรงงานข้ามชาติสามารถทำได้ เพราะ ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ รัฐบาลไทยได้พยายามปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ภายใต้นโยบายการจดทะเบียนแรงงาน โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก ช่วงปี พ.ศ. 2535 - พ.ศ.2541 รัฐบาลใช้นโยบายเชิงพื้นที่มาเป็นข้อกำหนดในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพื่อจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานให้สามารถทำงานได้ในบางพื้นที่ โดยเฉพาะจังหวัดตามแนวชาย แรงงานข้ามชาติจึงกระจายตัวอยู่ตามแนวพื้นที่ชายแดน หากแต่ยังพบไม่สามารถจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติได้ แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมุ่งเข้าสู่เมืองหลวง และเขตปริมณฑลอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 2 ช่วงปี พ.ศ.2542 - พ.ศ.2543 รัฐบาลปรับเปลี่ยนนโยบายจากเดิมใช้นโยบายเชิงพื้นที่มาสู่การใช้นโยบายโควตา เพื่อจำกัดจำนวนแรงงานที่จดทะเบียนและกำหนดเวลาในการจดทะเบียนของแรงงาน การดำเนินนโยบายดังกล่าวผลักดันให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงเกิดช่องว่างในการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานผ่านการเก็บค่าคุ้มครอง

ระยะที่ 3 ช่วงปี พ.ศ.2544 - พ.ศ.2546 รัฐบาลใช้กฎหมายนิรโทษกรรมเป็นครั้งแรกเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายและผู้ติดตามสามารถกลับเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนแรงงาน โดยไม่มีการกำหนดระยะเวลาและโคตรว และที่สำคัญคือ การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) โดยมีจุดมุ่งหมายให้แก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายโดยเฉพาะในปี พ.ศ.2544

ระยะที่ 4 เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 จนถึงปีพ.ศ.2551 รัฐบาลน่านโยบายนิรโทษกรรมกลับมาใช้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการเป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีกำหนดระบบการจดทะเบียนใหม่ด้วยเลขประจำตัว 13 หลัก โดยมีมาตรการสำคัญ 3 ประการ คือ การจดทะเบียนแรงงานและผู้ติดตามด้วยการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อให้แรงงานที่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ สามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย⁸⁹

⁸⁹ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ ลำเนียง, *แรงงานข้ามชาติ : อัตลักษณ์และสิทธิความเป็นพลเมือง*, (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ(สสส.) สำนักพิมพ์แผนงานสร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดี (นสธ.) สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่(PPSI), 2557), หน้า 75 – 76.

ต่อมาในช่วงปี พ.ศ.2548 - พ.ศ.2549 คณะรัฐมนตรีมีมติขยายระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรโรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่จดทะเบียนแรงงานกับกรมการปกครอง ทำให้จำนวนแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในช่วงเวลาดังกล่าว นโยบายที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ การรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ.2547 โดยดำเนินการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแรงงาน แรงงานที่ไม่มีนายจ้างสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสนในการหางานทำเพิ่มขึ้น และมาตรการการขึ้นทะเบียนผู้ติดตาม สมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติทุกคน ผู้ที่ขึ้นทะเบียนจะต้องตรวจสอบสุขภาพและทำบัตรประกันสุขภาพ ทั้งนี้ รัฐบาลได้เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามที่ไม่มีเอกสารใด ๆ แสดงตัวตนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น และในปี พ.ศ.2551 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 แทนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521⁹⁰

แม้ว่าจะมีการตรากฎหมาย หรือ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการวางยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก หากแต่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติมีขอบเขตเกินกว่าการกำกับควบคุมของรัฐ นำสู่กำหนดนโยบายและกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มงวด เพื่อรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ นำมาสู่การประกาศบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 โดยนำเอาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 รวมเข้ากับพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย พ.ศ.2559 และได้ประกาศยกเลิกกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ เพื่อให้เกิดเอกภาพทางกฎหมายและแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศ⁹¹ สำหรับปัจจุบันได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 โดยมุ่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานข้ามชาติ

⁹⁰ สุดาศิริ วสวงศ์, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”, เอกสารเสนอต่อที่ประชุมราชบัณฑิตและภาคสมาชิก สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตสภา, 20 กันยายน 2560, หน้า 3. ไฟล์ข้อความ http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

⁹¹ สุดาศิริ วสวงศ์, “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”, เอกสารเสนอต่อที่ประชุมราชบัณฑิตและภาคสมาชิก สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตสภา, 20 กันยายน 2560, หน้า 5. ไฟล์ข้อความ http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

นายจ้าง และแรงงานข้ามชาติสามารถปฏิบัติตามกฎหมายโดยสะดวก ไม่มีขั้นตอนยุ่งยาก และลดระบบอนุญาตที่เกิดความจำเป็น และที่สำคัญคือ การลดบทลงโทษในกรณีที่แรงงานข้ามชาติฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมายตามพระราชกำหนดนี้ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

จากพัฒนาการทางกฎหมายว่าด้วยบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งให้เห็นถึง กรอบในกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับผลประโยชน์ของชาติและพลเมืองของประเทศเป็นหลัก การนำเข้าแรงงานข้ามชาติจะต้องไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศและไม่เบียดบังโอกาสในการประกอบอาชีพของแรงงานไทย ในทางกลับกัน แรงงานข้ามชาติถือเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทย การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ อาจกล่าวได้ว่า การปรากฏขึ้นของกฎหมายไม่ได้เป็นเพียงสถาบันทางสังคมรองรับแนวคิดสิทธิแรงงานในทางปฏิบัติเท่านั้น หากแต่การปรากฏขึ้นของกฎหมายและนโยบายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติตลอดจนการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ และสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในสังคมแต่ละช่วงเวลา อาจกล่าวได้ว่า กฎหมายและนโยบายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติถูกกำหนดจากอำนาจของรัฐบาล หรือที่เรียกว่า เศรษฐกิจกำหนด

4.2.2 พัฒนาการทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

นอกจากการปรับเปลี่ยนมุมมองทางนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทำงานของแรงงานข้ามชาติแล้ว การเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและกฎหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นมาของการได้รับสิทธิในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ปรากฏขึ้นอย่างเป็นทางการ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541⁹² แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงสิทธิแรงงานข้ามชาติเพียงเล็กน้อย หากแต่เป็นจุดเริ่มต้นในการเรียกร้องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศในเวลาต่อมา เนื่องจากบทบัญญัติสิทธิคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ก่อให้เกิดอำนาจในการต่อรองของแรงงานข้ามชาติ นำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง และแรงงานกับรัฐ เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทบัญญัติที่ระบุไว้ซึ่ง สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการ

⁹² ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมาย เนื่องจากมีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล นำมาซึ่งการประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 เมษายน พ.ศ.2562

ทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการตามสมควร

ทั้งนี้ หากมองย้อนกลับไปก่อนการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พบว่า กฎหมายฉบับนี้เป็นผลจากการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานไทย ในนามของ “สหภาพแรงงาน” ในช่วงปี พ.ศ.2534 จนถึงปี พ.ศ.2541 โดยปรากฏการเคลื่อนไหวสำคัญ ๆ หลายขบวนการภายใต้ข้อจำกัดจากบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะบริบททางการเมือง ซึ่งผู้คนและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมถูกกำกับควบคุมจากรัฐอย่างใกล้ชิด นำไปสู่ความท้าทายในการเคลื่อนไหวทางสังคมท่ามกลางการยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเป็นการแยกสลายพลังขบวนการแรงงานไทย

นับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2534 เป็นต้นมาปรากฏขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่สำคัญ และเป็นพลังในการขับเคลื่อนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ประกอบไปด้วย การเคลื่อนไหวและต่อสู้ของแรงงานหญิงเป็นครั้งแรกในช่วงปี พ.ศ.2535 เรียกร้องการขอสวัสดิการเพิ่มเติมเรื่องลาคลอด 90 วัน ต่อมา ในช่วงปี พ.ศ. 2536 เป็นการเคลื่อนไหวในด้านสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และการเคลื่อนไหวแก้ไขกฎหมายแรงงาน ตลอดจนการเรียกร้องพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนของ รัฐวิสาหกิจในช่วงปี พ.ศ.2537 และที่สำคัญคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่างกฎหมายรัฐธรรมนูญ ในช่วงปี พ.ศ. 2538 นอกจากนี้ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานไทยได้ขยายขอบเขตในการเคลื่อนไหวไปสู่การเมือง เพื่อต่อต้านอำนาจคณะ รสช.⁹³

การเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันของขบวนการแรงงานไทยระหว่างยุค รสช. ถึงยุค IMF โดยส่วนมากใช้ยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ ดังจะเห็นได้จาก การออกมา รวมตัวกัน เพื่อเดินขบวน ยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในวันสำคัญของแรงงาน อาทิเช่น วันกรรมกรสากล และวันแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น โดยช่วงปี พ.ศ.2535 ยุทธวิธีที่ได้รับความนิยมจากขบวนการแรงงานไทย และมีพลังกดดันรัฐบาล นายจ้าง และบริษัทข้ามชาติ โดยใช้ยุทธวิธีการขัดขวางทำลายระบบการเมืองปกติ นั่นคือ การนัดหยุดงาน⁹⁴ กล่าวคือ ถ้านัดหยุดงานสามารถนัดกันหยุดงานอย่างพร้อมเพรียงและใช้ระยะเวลาานาน จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การใช้ยุทธวิธีดังกล่าวของแรงงานไทย เป็นการอาศัยอำนาจทางเศรษฐกิจของระบบตลาดของนายจ้าง หรือ บริษัทข้ามชาติกดดันรัฐบาล

⁹³ นิคม จันทรวิทุร อ้างถึงใน *ขบวนการสหภาพแรงงานไทยจาก รสช.ถึงยุค IMF*, (มูลนิธิธรรมาพัฒน์ พงษ์พจน์: กรุงเทพฯ, 2542), หน้า 4.

⁹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

สำหรับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในระหว่างยุค รสช.ถึงยุค IMF พบว่า มีการเคลื่อนไหวในการแก้ไขกฎหมายแรงงาน โดยคณะกรรมการแก้ไขกฎหมายแรงงาน ประกอบไปด้วย ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานหลายแห่ง และองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน โดยมีเป้าหมายที่จะเสนอให้รัฐบาลแก้ไขร่างกฎหมาย 4 ฉบับ คือ ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยยื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี ประธานรัฐสภา หัวหน้าพรรคการเมืองต่าง ๆ ในช่วงเดือนเมษา พ.ศ.2537 ซึ่งมีคำขวัญในการรณรงค์ว่า “กฎหมายต้องเป็นธรรม กรรมกรไม่ใช่ทาส” ทั้งนี้ ได้มีการเสนอให้แก้ไขร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาทิเช่น

- ให้ยกเลิกอำนาจในการออกกฎกระทรวงที่ว่า ให้กิจการใด ไม่อยู่ในการบังคับใช้ของกฎหมายมาให้รัฐสภาออกกฎหมายแทน
- สิทธิลากร่างกฎหมายให้ลาได้ไม่เกิน 3 วัน เสนอให้เปลี่ยนให้เป็นไม่น้อยกว่า 3 วัน
- เรื่องการกำหนดวันหยุดพักผ่อน เสนอให้นายจ้าง - ลูกจ้างร่วมกันกำหนด ไม่ใช่ให้นายจ้างกำหนดเพียงฝ่ายเดียว
- สิทธิการลาคลอด
- สิทธิในการตรวจแรงงานเป็นของรัฐฝ่ายเดียว เสนอให้รวมถึงก่อนคลอดและหลังคลอดเพิ่มเติมสิทธิการลา นายจ้างต้องเปลี่ยนให้หญิงมีครรภ์ไปทำหน้าที่อื่น ถ้าไม่มีงานอื่นให้เปลี่ยนได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเต็มให้ ถ้าให้หยุดงาน
- ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ให้นายจ้าง - ลูกจ้างตกลงกันเองได้ว่า ค่าตอบแทนประเภทไหนเป็นค่าจ้างด้วย เสนอให้กลับไปเหมือนเดิม ฯลฯ⁹⁵

ต่อมา ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541 ได้ประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ.2541 ก่อให้เกิดสิทธิการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ได้แก่ สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สิทธิตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ปัจจุบันยกเลิกการประกาศใช้กฎหมายทั้งสองฉบับในข้างต้น โดยปรากฏการประกาศบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 แทนกฎหมายเดิม และสิทธิด้านการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 ตามกฎกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ จากการทบทวนกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹⁵ นิคม จันทรวิทุร อ้างถึงใน ขบวนการสหภาพแรงงานไทยจาก รสช.ถึงยุค IMF, (มูลนิธิธรรมา พงศ์พจน์: กรุงเทพฯ, 2542), หน้า 179 -181.

ได้มีบางมาตราในพระราชบัญญัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ⁹⁶ ประกอบไปด้วย

หมวดที่ 1 บททั่วไป กล่าวถึงการเรียกร้อง หรือ การได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามความในมาตรา 7 ถึงมาตรา 22

หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน วันหยุด วันลา และลักษณะงานที่ไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามความในมาตรา 23 ถึงมาตรา 37

หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง กล่าวถึง ลักษณะงานที่ไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานตามที่ระบุไว้ในมาตรา 38 และห้ามไม่ให้ให้นายจ้างให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานตามที่ระบุไว้ในมาตรา 39 และไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานช่วงเวลาตามมาตรา 39/1 ตลอดจนสิทธิในการลาคลอดตามมาตรา 41 เงื่อนไขในการลาหยุดตามมาตรา 42 ทั้งนี้ ห้ามไม่ให้ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์ในมาตรา 43

หมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็ก กล่าวถึง การไม่ให้ให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และขอบเขตในการทำงานของเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน วันหยุด วันลา และลักษณะงานที่ไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามความในมาตรา 44 ถึงมาตรา 52

หมวดที่ 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามความในมาตรา 53 ถึงมาตรา 120 โดยลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานของตนเองตามหมวด 9 การควบคุม ดังต่อไปนี้

มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
5. วันลาและหลักเกณฑ์การลา

⁹⁶กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” ไฟล์ข้อความ https://www.labour.go.th/doc/law/labour_protection_2541.pdf (สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562).

6. วินัยและโทษทางวินัย
7. การร้องทุกข์
8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนา ข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับ ให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก
มาตรา 109 การร้องทุกข์ตามมาตรา 108 (7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
2. วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
3. การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
4. กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
5. ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

ปัจจุบัน มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 โดยมีประเด็นสำคัญคือ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งหมด 7 ประการ⁹⁷ ได้แก่

1. หากมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างทำให้ต้องไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง หรือกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลแล้วมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบรวมกับนิติบุคคลใด มีผลให้ต้องไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง สำหรับสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างที่มีอยู่ต่อนายจ้างยังคงสิทธิต่อไปโดยนายจ้างใหม่ต้องรับไป
2. สิทธิลาเพื่อกิจธุระจำเป็น โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างตามปกติปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน จากเดิมมาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ไม่มีมีการกำหนดจำนวนวันและการจ่ายค่าจ้างไว้

⁹⁷กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” ฟ้าข้อความ http://legal.labour.go.th/2018/images/law/Protection2541/labour_2541_7.PDF (สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562).

3. ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรและลาตรวจครรภ์ก่อนคลอดได้ 98 วัน ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ ให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดช่วงลาที่ลาด้วย สำหรับค่าจ้างจะได้รับจากนายจ้างไม่เกิน 45 วัน
4. เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป โดยได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 400 วันอัตราชดเชยการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด มีดังนี้
ทำงานครบ 20 วันแต่ไม่ถึง 1 ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 30 วัน
ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 90 วัน
ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ถึง 6 ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 180 วัน
ทำงานครบ 6 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 240 วัน
ทำงานครบ 10 ปีแต่ไม่ถึง 20 ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 300 วัน
ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไปได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 400 วัน
5. การย้ายสถานประกอบกิจการใหม่ หากลูกจ้างไม่ต้องการไปทำงานที่ใหม่ตามนายจ้าง สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยได้รับค่าชดเชยตามสิทธิ
นายจ้างต้องปิดประกาศให้ทราบอย่างชัดเจนติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้ายสถานประกอบการ หากไม่มีการปิดประกาศต้องจ่ายชดเชยให้กับพนักงานที่ไม่ไปทำงานที่ใหม่เท่ากับค่าจ้าง 30 วัน หรือค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย
ลูกจ้างที่ไม่ต้องการไปทำงานที่ใหม่ตามนายจ้าง ต้องแจ้งเป็นหนังสือกับนายจ้างภายใน 30 วันหลังมีประกาศ จึงจะสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยตามสิทธิ
6. กรณีจ่ายค่าตอบแทนเกินเวลาปกติ นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี หากนายจ้างคืนเงินหลักประกัน จ่ายเงินบอกเลิกสัญญาจ้าง เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และตอบแทนต่าง ๆ เกินเวลาปกติ นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยระหว่างผิวนัดให้กับลูกจ้าง 15% ต่อปี
7. ค่าตอบแทนลูกจ้างชาย-หญิงเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงสำหรับงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน

แม้ว่าจะมีการพัฒนากฎหมายด้วยสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีแนวโน้มพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น กฎหมายฉบับนี้พยายามก่อให้เกิดการได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานทั้งของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ หากแต่ แรงงานข้ามชาติยังคงไม่

สามารถได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานบางประการ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคคลบนพื้นที่สูง และ แรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่มีสถานะเป็นบุคคลบนพื้นที่สูง สามารถทำงานได้ทุกประเภท หากแต่มีเงื่อนไขในการเดินทาง ไม่สามารถเดินทางหรือย้ายถิ่นฐานได้อย่างอิสระเช่นเดียวกับ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ สัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตาม MOU แต่แรงงาน กลุ่มนี้ถูกกำหนดขอบเขตในทางประกอบอาชีพ สามารถทำงานได้เพียง 2 ประเภท ได้แก่ งานบ้าน และกรรมกรแบกหาม หากแต่ขอบเขตในการคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเทศไทยยังไม่ครอบคลุมถึง งานบ้านและกรรมกรแบกหาม ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีโอกาสถูกละเมิด หรือ ถูกละเลยสิทธิในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องค่าจ้างในการทำงาน และ การทำงานผิด ประเภท

ทั้งนี้ พัฒนาการทางกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ นำไปสู่การกำหนดรูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหว และที่สำคัญคือ สิทธิแรงงานที่ปรากฏใน กฎหมายนำไปสู่การเปรียบเทียบว่า แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิแรงงานครอบคลุมในด้านใดบ้าง และ ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิแรงงานประการใด นำไปสู่การกำหนดประเด็นในการเรียกร้อง ต่อผู้ และ ผลักดันของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ โดยมีการรวมกลุ่มเคลื่อนไหวเรียกร้องในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การยื่นข้อเรียกร้องต่อหน่วยงานของ รัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และ ระดับประเทศ เมื่อถูกละเมิดสิทธิในการทำงาน หรือ การยื่นข้อเรียกร้องเนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนการนโยบายและการดำเนินงานให้เอื้อต่อการเข้าถึง และได้รับสิทธิในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 5

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ที่อพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่ได้เป็นเพียงปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของชาติเพียงอย่างเดียว แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมของพื้นที่ หากแต่แรงงานข้ามชาติโดยส่วนมากมักจะประสบกับปัญหาในการดำเนิน ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ อันสืบเนื่องมาจากข้อจำกัดของนโยบายและกฎหมายว่าด้วยการ ทำงานของแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้จำเป็นต้องเรียนรู้ วิถีชีวิต ภาษา ทักษะคดี ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม ตลอดจนการแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ได้รับการยอมรับในฐานะ สมาชิกคนหนึ่งของสังคม และที่สำคัญคือ การได้รับสิทธิตามกฎหมายที่ควรจะได้รับในฐานะแรงงาน นำมาสู่การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ไม่ได้อยู่ในฐานะผู้ถูกระงับเพียงฝ่ายเดียว หากแต่แรงงานมีความ พยายามในการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ของตนแรงงานกับรัฐ นายจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้าน แรงงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิแรงงานที่ควรจะได้รับ โดยแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มี จุดมุ่งหมาย รูปแบบ กระบวน ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานที่ซับซ้อนและแตกต่างกัน ภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่แตกต่างออกไปตามบริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ในแต่ละช่วงเวลา สำหรับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบัน เป็นมากกว่าการรวมกลุ่ม ของแรงงานข้ามชาติ แต่เป็นการต่อสู้ผลักดันและทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายแรงงานของแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติ และองค์กรพัฒนาเอกชน ดังนั้น ในบทที่ 5 ว่าด้วยการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของ แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ มุ่งชี้ให้เห็นถึง จุดมุ่งหมาย รูปแบบ กระบวน ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่อง สิทธิแรงงานที่ซับซ้อนและหลากหลาย และการปรับตัวของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน ปัญหาและ อุปสรรคที่เข้ามาเกี่ยวข้องอันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวในการ เคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการเคลื่อนไหว ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

5.1 การก่อรูปของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ชาวไทใหญ่สู่การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

5.1.1 การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในบริบทขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การเคลื่อนไหวทางสังคมดังกล่าวก่อรูปและพัฒนาจากการดำเนินขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ในการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (The Human Rights and Development Foundation) อาจกล่าวได้ว่า การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานในระยะแรก องค์กรพัฒนาเอกชนมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้กระทำการ เป็นผู้ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคม นอกจากนี้ การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีผู้กระทำการหรือตัวแสดงอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องมากกว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่กับนายจ้าง หรือ แรงงานข้ามชาติกับรัฐ⁹⁸ ทั้งนี้ เพื่อชี้ให้เห็นถึงการก่อรูปของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จึงจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานผ่านบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในแต่ละช่วงเวลา

มูลเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานเลือกที่จะมาลงหลักปักฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ คือ การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่เดินทางก้าวข้ามพรมแดนมายังพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นับตั้งแต่ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

⁹⁸ รัฐ ในงานศึกษาชิ้นนี้มีความหมายครอบคลุมไปถึง รัฐบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ และกฎหมาย กล่าวคือ รัฐบาล ในฐานะผู้กำหนดกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในหน่วยงานราชการ ซึ่งรัฐบาลและเจ้าหน้าที่ของรัฐถือเป็นทั้งผู้กำหนดกฎหมายและนโยบาย และน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในขณะที่ การเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยส่วนมากมีจุดมุ่งหมายในการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางกฎหมาย นั้นหมายถึง การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับรัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องสิทธิแรงงานที่มีลักษณะเป็นสิทธิตามกฎหมาย แรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองสิทธิในการทำงานหรือไม่ หรือได้รับสิทธิแรงงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ “รัฐ” ในที่นี้ว่าจะร่างกฎหมายหรือกำหนดนโยบายไปในทิศทางใด ซึ่งอาจจะเป็นการส่งเสริม หรือ กำกับควบคุมแรงงานข้ามชาติในเวลาเดียวกัน

พ.ศ.2562 ปรากฏการย้ายถิ่นเพื่อตั้งรกรากและประกอบอาชีพเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรก ก่อนการมีนโยบายนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมายในช่วงปี พ.ศ.2535 การย้ายถิ่นเป็นไปด้วยความยากลำบาก เสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ ตลอดจนถูกแสวงหาผลประโยชน์จากนายหน้า นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ ในขณะเดียวกัน ชาวไทใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข สวัสดิการในการทำงาน การถูกเลือกปฏิบัติ และที่สำคัญคือ ไม่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐบาลไทย

ท่ามกลางสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ นำมาสู่การเข้ามาขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน เพื่อแก้ไขสถานการณ์ปัญหาด้านแรงงาน โดยยึดแนวทางตามแนวคิดสิทธิมนุษยชนเป็นกรอบในการดำเนินการ สำหรับในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เริ่มปรากฏขึ้นในช่วงปี พ.ศ.2539 อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของ “มูลนิธิแมพ” ภายใต้ความร่วมมือขององค์กรพัฒนาเอกชนกับชุมชนแรงงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ริเริ่มหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น พบว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ปัจเจกบุคคลควรได้รับ อาทิเช่น สิทธิในการอยู่อาศัยและการย้ายถิ่น สิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิในการประกอบอาชีพ การถูกเลือกปฏิบัติและการค้ามนุษย์ เป็นต้น

จากสถานการณ์ปัญหาที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ ส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการดำเนินขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ในพื้นที่ กล่าวคือ มีลักษณะการดำเนินงานมุ่งให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เมื่อเผชิญปัญหาในการเกิดเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพ โดยเริ่มต้นจากการให้ความช่วยเหลือเฉพาะรายบุคคลในสถานะวิกฤตที่ต้องการช่วยเหลือเร่งด่วน การเป็นล่ามช่วยแปลภาษาให้แรงงานในสถานที่ราชการ การบริจาคสิ่งของจำเป็นให้แก่แรงงาน และก่อตั้งบ้านพักฉุกเฉินขึ้นสำหรับผู้พวยพที่ที่ต้องการที่พักและการดูแลในภาวะวิกฤต ภายหลังการให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขั้นตอนกระบวนการและองค์ความรู้ในการให้ความช่วยเหลือจะถูกยกระดับให้กลายเป็นกรณีศึกษา เพื่อให้แรงงานเห็นกรอบการทำงานในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญคือ เพื่อกระตุ้นให้แรงงานรู้จักสิทธิของตนเอง โดยการออกอากาศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสุขอนามัยทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย คลื่นวิทยุ FM 99.0 MHz หรือที่รู้จักกันในนาม “Map Radio” โดยออกอากาศในภาษาชาติพันธุ์ 3 ภาษา ได้แก่ ภาษาพม่า กะเหรี่ยงและ ไทใหญ่ ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยทุกวัน ทั้งนี้ ทางมูลนิธิได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิภายใต้กฎหมายไทย ในปีพ.ศ.2545 โดยใช้ชื่อภาษาไทยว่า “มูลนิธิเพื่อสุขภาพและ

การเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์” แต่ยังคงใช้ชื่อตามตัวอักษรย่อ “ MAP” (แมพ) เหมือนในอดีต เพราะเป็นชื่อที่คุ้นเคยในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ⁹⁹

ในช่วงเวลาเดียวกัน เกิดการรวมตัวกันของผู้หญิงชาวไทใหญ่ก่อตั้งเครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ (Shan Women’s Action Network : SWAN) เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2542 เพื่อเรียกร้องความเท่าเทียมด้านเพศสภาพและความยุติธรรมของผู้หญิงชาวไทใหญ่ ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและการเมืองในพม่า โดยเป็นการรวมกลุ่มเครือข่ายผู้หญิงชาวไทใหญ่ที่ทำงานในประเทศไทย เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้หญิงชาวไทใหญ่พรมแดนรัฐฉานและในพม่า ทั้งนี้ เครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ เป็นสมาชิกผู้ก่อตั้งสันนิบาตผู้หญิงพม่า (Women’s League of Burma: WLB) ส่งผลให้การทำงานของเครือข่ายไม่ได้อยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง แม้ว่าสำนักงานจะตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หากแต่ขอบเขตการทำงานมีการติดต่อประสานงานข้ามพรมแดน และดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายที่ทำงานให้ความช่วยเหลือผู้หญิงชาวไทใหญ่ทั้งในรัฐฉาน และองค์กรระหว่างประเทศอื่น ๆ¹⁰⁰ ทั้งนี้ ปัจจุบันเครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นทางด้านการศึกษาและการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของผู้หญิงชาวไทใหญ่ และที่สำคัญคือ เครือข่ายปฏิบัติงานสตรีชาวไทใหญ่กำลังขยายขอบเขตการดำเนินงานเข้าไปสู่ในรัฐฉาน โดยมีการจัดตั้งสำนักงานอย่างเป็นทางการและเริ่มการออกอากาศวิทยุกระจายเสียง ทำให้สมาชิกเครือข่ายบางส่วนย้ายกลับเข้าไปทำงานในรัฐฉาน หากแต่ยังต้องคงสถานภาพของเครือข่ายปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นตัวกลางในการรับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย ทั้งในประเทศไทยและรัฐฉานประเทศเมียนมา จากองค์กรด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

ดังนั้น การเคลื่อนไหวทางสังคมของมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ และเครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ในช่วงปี พ.ศ.2535 เป็นต้นมา มีลักษณะการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียกร้องให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิในการอยู่อาศัยและประกอบอาชีพ การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การเรียกร้องให้ยุติการกระทำที่ละเมิดต่อหลักสิทธิมนุษยชน การดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิขั้นพื้นฐานปรากฏเป็นการเคลื่อนไหวในระดับปัจเจกบุคคล โดยการให้ความช่วยเหลือเป็นรายกรณีไป ในขณะที่กลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในนามของเครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ มีลักษณะเป็นการ

⁹⁹“มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (Map Foundation) . “ความเป็นมาของมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์” เว็บไซต์ <http://www.mapfoundationcm.org/thai/> (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

¹⁰⁰เครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ (Shan Women’s Action Network : SWAN). “ข้อมูลเกี่ยวกับSWAN” เว็บไซต์ <https://www.shanwomen.org/thai/about-us> (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

เคลื่อนไหวข้ามพรมแดนเพื่อเรียกร้องการคุ้มครองเด็กและผู้หญิงในบ้านเกิดของแรงงาน พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่จึงถือเป็นพื้นที่ทางการเมืองข้ามชาติและเป็นแหล่งทรัพยากรของแรงงานข้ามชาติผู้หญิงชาวไทใหญ่ในการเคลื่อนไหวทางสังคม

แม้ว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ.2541 การเคลื่อนไหวของมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ และเครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่ในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้ปรากฏการกล่าวประเด็นด้าน “สิทธิแรงงาน” โดยตรง หากแต่รูปแบบการดำเนินการขององค์กรพัฒนาเอกชนนำไปสู่การวางกรอบในการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในเวลาต่อมา และที่สำคัญคือแรงงานข้ามชาติที่เคยได้รับการช่วยเหลือ หรือ ได้เรียนรู้สิทธิของตนในแต่ละชุมชนแรงงาน ถือเป็นรากฐานสำคัญในการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ

5.1.2 การเปลี่ยนผ่านของการเคลื่อนไหวทางสังคมขององค์กรการพัฒนาเอกชนจากการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541”

ต่อมา ในช่วงปี พ.ศ.2541 เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและกฎหมายครั้งสำคัญของรัฐบาลไทย ส่งผลโดยตรงต่อการได้รับสิทธิคุ้มครองในการทำงานของแรงงาน เมื่อรัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แม้ว่าจะปรากฏบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เพียงเล็กน้อย หากแต่ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการได้รับ “สิทธิแรงงาน” ที่มีผลทางกฎหมายครอบคลุมแรงงานข้ามชาติ อาทิเช่น การกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น ในอดีตการแรงงานข้ามชาติจะทำงานไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ต้องขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน เพื่อพิจารณาอนุญาตตามความเหมาะสม¹⁰¹ โดยกฎหมายดังกล่าวมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างล่วงหน้า และค่าตอบแทนในวันหยุดไว้อย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ยังคงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างครอบคลุม ผลการบังคับใช้กฎหมายครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบและแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หากแต่ไม่ครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้าน และงานกรรมกรแบกหามที่ได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทำให้ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปของนายจ้างและแรงงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ

¹⁰¹ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 อ้างถึงใน สุดาสิริ วสวงศ์. “การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ,หน้า 3 ไฟล์ข้อความ

http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

ตามกฎหมายกำหนด และต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานภาคก่อสร้างและภาคการเกษตร หากประสบอุบัติเหตุระหว่างทำงาน แรงงานยังต้องแบกรับภาระในค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเอง เพราะไม่สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนจึงไม่ได้รับการคุ้มครองกรณีได้รับบาดเจ็บประสบอุบัติเหตุ หรือ เสียชีวิตจากการทำงาน

ในอีกด้านหนึ่ง แม้ว่าบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เป็นการเพิ่มอำนาจในการต่อรองของแรงงานในการเข้าถึงสิทธิที่ตนควรจะได้รับ หากแต่ในความเป็นจริง แรงงานข้ามชาติมักจะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยตรงกับนายจ้าง การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างประนีประนอม เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หรือในกรณีที่ไม่สามารถพูดคุยตกลงกันได้ แรงงานจะใช้วิธีการเปลี่ยนนายจ้างโดยการจ้างบุคคลที่ 3 ให้เป็นนายจ้างของตน อาจกล่าวได้ว่า การได้รับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติกลายเป็นความสัมพันธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นเองระหว่างแรงงานกับนายจ้าง สิทธิที่ได้รับจึงมักไม่สอดคล้องตามสิทธิที่กฎหมายระบุไว้ และหากประสบปัญหาในการทำงาน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ก็จะไม่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้ระยะเวลาดำเนินการค่อนข้างยาวนาน ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของแรงงาน ทำให้แรงงานขาดรายได้ และที่สำคัญคือ แรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและขั้นตอนในการดำเนินการ นอกจากนี้ บทบัญญัติทางกฎหมายไม่ได้ครอบคลุมถึงสิทธิและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ทำให้แรงงานกลุ่มนี้เสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและได้รับการคุ้มครองในการทำงาน

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นอกจากจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง กฎหมายฉบับนี้ยังส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ไม่ได้เป็นเพียงการดำเนินการของแรงงานเพียงคนเดียว หรือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติ หรือ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นร่วมมือกันพัฒนารูปแบบการเคลื่อนไหว เพื่อเสริมสร้างอำนาจในการต่อรองของแรงงานต่อนายจ้างรัฐ และสังคม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางนโยบายและกฎหมายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงาน ส่งผลให้การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทย องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีวิธีการซับซ้อนและหลากหลายรวมถึงมีจุดมุ่งหมายในการเรียกร้องที่แตกต่างกัน ขึ้นบริบทของสังคมในแต่ละช่วงเวลาอาจปรากฏทั้งในการเคลื่อนไหวของปัจเจกบุคคลและการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวกับข้อ นำไปสู่การได้รับสิทธิคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างครอบคลุมและเหมาะสม สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและการทำงานของ

แรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ จุดเริ่มต้นของการได้รับสิทธิแรงงานในมุมมองของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และ แรงงานข้ามชาติ การได้รับสิทธิแรงงานจะเกิดขึ้นเมื่อ ชาวไทใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย หรือ ได้รับการผ่อนให้จากรัฐบาลให้สามารถทำงานได้

นอกจากนี้ การประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ กล่าวคือ มีการขยายขอบเขต ในการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเกี่ยวกับประเด็นสิทธิตามกฎหมายให้กว้างขึ้น จากเดิมอยู่ในขอบเขตสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนการขับเคลื่อนไปสู่ประเด็นสิทธิแรงงาน ความคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ นอกเหนือจากการขยายขอบเขตในการ ดำเนินงานแล้ว ปรากฏการขยายฐานเครือข่ายกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ เพื่อเปิดพื้นที่ “พื้นที่ทางสังคม” (Social space) หรือ “พื้นที่สาธารณะ” (Public space) เพื่อเป็นพื้นที่ให้แรงงาน พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน สถานการณ์ปัญหาที่ แรงงานต้องเผชิญ และเป็นพื้นที่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยส่วนมากแรงงานจะเข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนามากกว่าการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันประเด็นสิทธิแรงงานของ แรงงานข้ามชาติ

แม้ว่าองค์กรพัฒนาเอกชนจะพยายามสร้างพื้นที่ทางสังคม กลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ หากแต่การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน ปรากฏเพียงการเคลื่อนไหวขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานเท่านั้น ซึ่งปรากฏการเข้ามา องค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาทำงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง นั้นหมายถึง องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ในพื้นที่ประสบปัญหาและอุปสรรคประการใดประการหนึ่งในการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของ แรงงานข้ามชาติ ทำให้กลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติไม่จัดตั้งได้สำเร็จ ไม่สามารถขยายฐาน เครือข่ายให้ครอบคลุมในพื้นที่ อาทิเช่น การเกิดขึ้นของกลุ่มแรงงานสามัคคี (Worker Solidarity Association :WSA) ในเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2550 เป็นการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติในจังหวัด เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทย การเกิดขึ้นของกลุ่มแรงงานข้ามชาติในครั้งนี้ เริ่มมีการบริหารจัดการกลุ่มที่เป็นรูปธรรม และมีจัดเก็บค่าสมาชิก เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการณรงค์และการจัดอบรม ความรู้ให้แก่สมาชิก รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม โดยเก็บค่าสมัครรายปีจำนวน 200 บาทต่อคน

ต่อมาในปี พ.ศ.2551 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation: HRDF) ได้เข้ามาทำงานด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ และเป็นหนึ่งใน องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทเป็นกำลังสำคัญ ในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงาน ข้ามชาติชาวไทใหญ่ โดยเป็นองค์กรผู้สนับสนุนการจัดตั้ง“สหพันธ์คนงานข้ามชาติ” (Migrant Workers Federation : MWF) เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ประสบปัญหา

ทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยมีจุดเริ่มต้นจากปัญหาการใช้รถจักรยานยนต์ของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เพื่อเป็นพาหนะในการเดินทางไปทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไม่มีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์และไม่สามารถซื้อยานพาหนะประเภทต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ ทำให้แรงงานถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมยึดรถจักรยานยนต์ หรือ ถูกปรับในจำนวนเงินที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด¹⁰²

จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ประมาณ 20 คน ได้รวมกลุ่มกันประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานในพื้นที่ในขณะนั้น โดยแรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมกลุ่มกันมีทั้งคนที่ทำงานในโรงงาน ทำงานก่อสร้าง แม่บ้าน ลูกจ้างในภาคบริการและภาคเกษตร¹⁰³ และที่สำคัญคือ กลุ่มแกนนำของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในการรวมกลุ่มในครั้งนี้ เป็นแรงงานที่ผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะจากองค์กรพัฒนาเอกชนจนสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ปัญหาแรงงาน กฎหมายและสิทธิของตนเอง ตลอดจนมีทักษะในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบางคนเป็นอาสาสมัครทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานในพื้นที่ ภายหลังการประชุมหารือร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่กับองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ นำไปสู่การจัดทำโครงการประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนสถานการณ์ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน จนกระทั่งมีการประกาศจากกรมการขนส่งอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สามารถซื้อรถจักรยานยนต์และสามารถขออนุญาตทำใบขับขี่ได้ในเวลาต่อมา

การประสบความสำเร็จในการดำเนินการของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่นี้ดังกล่าวนับเป็นจุดเริ่มต้นในการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ขับเคลื่อนโดยแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่อย่างเป็นรูปธรรมครั้งแรกในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นำไปสู่การจัดตั้งและพัฒนากลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในนาม“สหพันธ์คนงานข้ามชาติ” (MWF) โดยมีเจ้าหน้าที่จากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เพื่อวางรากฐานและสานต่อการดำเนินงานของกลุ่มที่ต้องการให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยส่วนมากจะเป็นปัญหาด้านการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน

¹⁰² บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “กรณีศึกษาบทบาทสหพันธ์คนงานข้ามชาติ” (สข.หรือ MWF)”, หน้า 5 - 6
ไฟล์ข้อความ <https://aromfoundation.org/wp-content/uploads/2016/12/แรงงานปริทัศน์ออนไลน์ ธ.ค.59.pdf>
(สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

การจัดตั้งสหพันธ์คนงานข้ามชาติ มีแนวทางในการจัดตั้งและดำเนินงานบนพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานไทย แต่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการและรูปแบบการรวมกลุ่มให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานแรงงานข้ามชาติ และสถานการณ์ปัญหาที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในพื้นที่ โดยเริ่มจากการร่างข้อบังคับของสหพันธ์คนงานข้ามชาติ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่ม มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มและระเบียบข้อบังคับในการเป็นสมาชิกสหพันธ์ ระบุบทบาทหน้าที่และอำนาจของสมาชิกและคณะกรรมการ อนุกรรมการ และสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับเมื่อเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์คนงานข้ามชาติ ตลอดจนการตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการ ซึ่งสมาชิกสามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนข้อบังคับและการเลิกสหพันธ์คนงานข้ามชาติ เมื่อมติของที่ประชุมสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุมทั้งหมดเห็นว่า ไม่มีประโยชน์และไม่มีควมจำเป็นในการดำเนินงานให้กับสมาชิกและสังคม¹⁰⁴ ทั้งนี้ สหพันธ์คนงานข้ามชาติ ไม่ได้กำหนดว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมต้องเป็นเฉพาะแรงงานชาติพันธุ์ใดชาติพันธุ์หนึ่ง ในปัจจุบันสมาชิกเกือบทั้งหมดของสหพันธ์คนงานข้ามชาติเป็นแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ หากแต่ยังคงมีความพยายามที่จะชักชวนแรงงานข้ามชาติชาติพันธุ์อื่น ๆ เข้าร่วมการทํากิจกรรมและเป็นสมาชิกของสหพันธ์

จากพัฒนาการการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ประกอบไปด้วย 2 องค์กรหลัก ได้แก่ มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) โดยองค์กรพัฒนาเอกชนทำหน้าที่เป็นพื้นที่สาธารณะให้แก่แรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์เรียนรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เป็นผู้ประสานงานระหว่างแรงงานกับรัฐ แรงงานกับสังคม และที่สำคัญคือ เป็นองค์กรผู้สนับสนุนการเกิดการจัดตั้งกลุ่มของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสถานที่ในการตั้งสำนักงาน กลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งสององค์กรในช่วงต้น อาทิเช่น กลุ่มแรงงานสามัคคี (WSA) ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ และสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) ได้การสนับสนุนจากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เป็นต้น

แม้ว่ากลุ่มของแรงงานข้ามชาติและองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเข้าถึงและได้รับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ จะมีการจัดตั้งแยกส่วนออกจากกันอย่างชัดเจน หากแต่ในทางปฏิบัติการองค์กรพัฒนาเอกชนมีการเชื่อมประสานกันระหว่างองค์กร

¹⁰⁴ ข้อบังคับสหพันธ์คนงานข้ามชาติ การประชุมใหญ่แถลงผลงานระหว่างปี สหพันธ์คนงานข้ามชาติชุดที่ 10 วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2462 ณ ห้องประชุมร้านอาหารเรือนแพ 2 ตำบลสันติคีรี อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่

โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนประเด็น “สิทธิมนุษยชน” ของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ และเชื่อว่าการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน จะนำไปสู่การเข้าถึงและได้รับสิทธิในด้านต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะการได้รับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางกฎหมายในการทำงาน นอกเหนือจากการการมีอุดมการณ์ในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติร่วมกันแล้ว กลุ่มจัดตั้งของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานในพื้นที่ ยังมีรูปแบบการดำเนินงานในด้านแรงงานข้ามชาติมีแบบแผนที่คล้ายคลึงกัน คือ มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานในภาพรวม ดังต่อไปนี้

1. การลงพื้นที่เพื่อสำรวจสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในชุมชนแรงงานและสถานที่ทำงานของแรงงาน ตลอดจนรับฟังปัญหาและความต้องการของแรงงานข้ามชาติ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงสิทธิของตนในฐานะแรงงานข้ามชาติ
2. จัดโครงการอบรม หรือ จัดกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่แรงงานข้ามชาติ เกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิของแรงงานข้ามชาติ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิของตนเอง อาทิเช่น สอนภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้แก่แรงงาน การใช้คอมพิวเตอร์ และการผลิตสื่อ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น
3. ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและเป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติ ในการดำเนินการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ตามกระบวนการยุติธรรม เมื่อแรงงานประสบปัญหาในการทำงาน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติมีการรวมตัวกัน เพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่ม หรือ องค์กร และสร้างเครือข่าย เพื่อสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองและผลักดันนโยบาย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเข้าถึงและได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายระบุในฐานะแรงงานข้ามชาติ ตลอดให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการดำเนินงาน

จากพัฒนาการการก่อรูปและรูปแบบของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นับตั้งแต่ช่วงก่อนปี พ.ศ.2541จนถึงปัจจุบันพบว่า การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและยุทธวิธีสอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายว่าด้วยการ

บริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติและกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงาน กล่าวได้ว่าการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่เป็นการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบกลับของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ต่อโครงสร้างทางสังคม มุ่งให้เกิดปรับเปลี่ยนโครงสร้างกฎหมายเพื่อชี้ให้เห็นการก่อรูป รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นำไปสู่การจัดลำดับพัฒนาการของการเคลื่อนไหวโดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลาสำคัญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 พัฒนาการก่อรูป รูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ก่อน ปี พ.ศ.2539	ช่วงปี พ.ศ.2540 - 2550	ช่วงปี พ.ศ.2551- 2561
<u>ก่อนปี พ.ศ.2539</u> ไม่ปรากฏการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิงานของแรงงานข้ามชาติ <u>ปี พ.ศ.2539</u> องค์กรพัฒนาเอกชนเริ่มเข้ามาทำงานในพื้นที่ในการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่แรงงาน ได้แก่ มูลนิธิเมฟ - ลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้แก่แรงงาน - สร้างเครือข่ายชุมชนแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ - เรียกร้อง “สิทธิขั้นพื้นฐาน” ให้แก่แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เป็นดำเนินการแบบการใช้ความช่วยเหลือรายบุคคล - ออกอากาศวิทยุกระจายเสียงภาษาไทใหญ่และพม่าเปิดพื้นที่ให้แรงงานแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างแรงงาน	<u>การประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541</u> การปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่อง “สิทธิแรงงาน” นำไปสู่การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ - ลงพื้นที่ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน - พัฒนาศักยภาพแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เพื่อสร้างเป็นแกนนำของแรงงานข้ามชาติในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนแรงงานและเข้าร่วมการเรียกร้องสิทธิแรงงาน - การรวมกลุ่มของแรงงานในพื้นที่ ได้แก่ เครือข่ายปฏิบัติการสตรีไทใหญ่ (SWAN) และกลุ่มแรงงานสามัคคี (WSA)	<u>การเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่</u> ปรากฏการเคลื่อนไหวทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติเป็นแกนนำรวมกับองค์กรพัฒนาเอกชน - แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มารวมตัวกันเคลื่อนไหวเรียกร้อง “ใบอนุญาตฉบับจี” - ก่อตั้งสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) ประสานและกรรมการเป็นแรงงานข้ามชาติ - การขยายขอบเขตจากใบฉบับจีสู่การเรียกร้องสิทธิแรงงานทั้งรายบุคคลและกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ - เครือข่ายแรงงานข้ามชาติ - เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ

ดังนั้น การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ปรากฏขึ้นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เนื่องจากบทบัญญัติทางกฎหมายฉบับนี้ ชี้ให้เห็นถึง ขอบเขตการได้รับสิทธิการคุ้มครองแรงงานของแรงงานข้ามชาติในแต่ละด้าน นำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน โดยมุ่งหวังให้มีแก้ไขและปรับปรุงบทบัญญัติทางกฎหมายครอบคลุมสิทธิที่แรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับการคุ้มครอง ตลอดจนช่วงชิงการนิยามความหมายของการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานและการนิยามตัวตนของแรงงานข้ามชาติขึ้นใหม่โดยแรงงานที่เข้ามามีบทบาทในการเคลื่อนไหวเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ องค์กรพัฒนาเอกชนและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาลดบทบาทของตนลง โดยเรียกแทนตนเองว่า “พี่เลี้ยง” บุคลากรขององค์กรพัฒนาเอกชนโดยส่วนมากถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดตั้งและเคลื่อนไหวด้านแรงงานร่วมกับสหภาพแรงงานไทยและเครือข่ายการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ ที่มีความคิดหรืออุดมการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับโลก

ในขณะเดียวกัน การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติจะเกิดขึ้นเมื่อแรงงานข้ามชาติได้รับสถานภาพเป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และจะปรากฏขึ้นควบคู่การผลักดันการเข้าถึงและได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน กล่าวได้ว่า การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ โดยส่วนมากเป็นการกระทำรวมหมู่ของแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายและเป็นปรากฏการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายของรัฐ และรัฐเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมาย และสามารถเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การเกิดขึ้นของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติปรากฏขึ้นในสังคมไทยโดยส่วนมากจะให้ยุทธวิธีช่องทางการเมืองปกติ

“...ถ้ามองก่อนหน้านี้ที่มันจะเป็นเรื่องการเรียกร้องในรูปแบบองค์กรมันแทบจะไม่มีเลยนะ การไม่ปรากฏอย่างหนึ่ง ตอนนั้นนะแรงงาน ไม่ได้ถูกจัดประเภทว่าเป็นแรงงานจะถูกเรียกในนามของผู้ย้ายถิ่นพวดย้ายๆก็คือ ต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง เพราะฉะนั้นก็ในระยะนั้นจะมีแต่ข่าวตรวจจับแรงงานต่างด้าวคือมองในแง่ของคนผิดกฎหมายเพราะฉะนั้นการที่จะเรียกร้องสิทธิของคนที่จะมีความผิดทางอาญามันไม่ใช่เรื่องง่ายแล้วจริง ๆ...”¹⁰⁵

จากการก่อรูปการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ กล่าวได้ว่า ไม่ได้ก่อรูปขึ้นบนความคิดหรืออุดมการณ์เรื่องสิทธิมนุษยชนร่วมกันของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ หากแต่เกิดจากความต้องการและผลประโยชน์

¹⁰⁵ นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2562

ร่วมกันของกลุ่มแรงงานไทใหญ่ในพื้นที่เชียงใหม่ การเคลื่อนไหว เรียกร้อง และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานของ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ปรากฏขึ้น เพื่อการปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอีกด้านหนึ่ง แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ส่วนหนึ่งที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน อาจไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเข้าร่วมการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อประสบปัญหาในการทำงานและปัญหาอื่น ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือถูกละเมิดสิทธิ โดยเฉพาะค่าจ้างและการทำงานผิดประเภท นำไปสู่ข้อสรุปว่าการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เป็นกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มกดดัน

ในทางกลับกัน แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยส่วนมากเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ ทำให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มหรือองค์กรและการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน เนื่องด้วยปริมาณประชากรของชาวไทใหญ่มีสัดส่วนมากกว่าแรงงานข้ามชาติเชื้อชาติอื่น ๆ ทำให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่กลายเป็นภาพตัวแทนกลุ่มหรือองค์กรในการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงาน แม้ว่า จุดประสงค์เบื้องต้นขององค์กรพัฒนาเอกชนในการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ จะต้องการให้เป็นพื้นที่ในการรวมตัวกันของแรงงานข้ามชาติทุกเชื้อชาติ ดังนั้น การให้นิยามความหมายต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ว่ามีลักษณะเป็นเพียงการเคลื่อนไหวเรียกร้องของกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดัน มุ่งหวังผลทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางกฎหมาย รวมไปถึงว่าอธิบายการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติเป็นการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนเพียงอย่างเดียว ถือเป็นการนิยามความหมายที่ลดทอนคุณค่าและมุมมองในการศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่

จากพัฒนาการการก่อรูปของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ภายใต้ได้รับการสนับสนุนขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานในพื้นที่ องค์กรพัฒนาเอกชนถือเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ลุกขึ้นมารวมตัวกันเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานของตน นำมาซึ่งการก่อรูปของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ และทิศทางในการการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ในขณะเดียวกัน องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวดังกล่าวมีการปรับเปลี่ยนลักษณะดำเนินการอยู่เสมอ เพื่อให้การการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของอุดมการณ์และทิศทางในการดำเนินการขององค์กรระหว่างประเทศที่เป็นผู้ให้สนับสนุนเงินงบประมาณ ส่งผลให้การก่อรูปของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติย่อมมีการปรับเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติไม่ได้ก่อรูปการเคลื่อนไหวจากลักษณะการดำเนินการขององค์กรพัฒนาเอกชน หรือ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานเพียงอย่างเดียว หากแต่ก่อรูปจากสถานการณ์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงสิทธิแรงงานหรือการถูกละเมิดสิทธิแรงงาน และประสบการณ์การทำงานและการถูกละเมิดสิทธิที่แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เคยประสบมาจากการทำงาน

ในปัจจุบัน การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหว ส่วนหนึ่งเป็นมาจากการร่วมมือกันของกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่และองค์กรพัฒนาเอกชนภายใต้อุดมการณ์ เป้าหมาย และพันธกิจ รวมถึงแบบแผนในการดำเนินงานด้านสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกัน นำไปสู่การทำงานร่วมกันเป็น “เครือข่าย” (Network) เพื่อเคลื่อนไหวและผลักดันให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงและได้รับสิทธิต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และขยายขอบเขตในการเคลื่อนไหวไปสู่ระดับภูมิภาค ภายใต้การรวมกลุ่มของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในนามของ “เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ” ซึ่งเป็นการผสมผสานผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยเข้ารวมกัน และเป็นการเสริมสร้างอำนาจในการต่อรองของแรงงาน ตลอดจนการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานในภาคเหนือเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวของแรงงานที่ปรากฏขึ้นในภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทยผ่านการกำหนดข้อเรียกร้องและพัฒนากลไกในการเคลื่อนไหวร่วมกัน มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายครอบคลุมแรงงานทุกคนไม่เฉพาะแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการเคลื่อนไหวเรียกร้องประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับกลุ่มเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ฯลฯ ส่งผลให้เครือข่ายแรงงานภาคเหนือจึงไม่ได้เป็นเพียงการเรียกร้องผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มแรงงานเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวของเครือข่ายแรงงานภาคเหนือ โดยส่วนมากมักจะปรากฏการเคลื่อนไหวร่วมกันในวันสำคัญด้านแรงงาน มีลักษณะเป็นการรวมกลุ่มแบบหลวม ๆ ของแรงงานรูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรียกร้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในแต่ละช่วงเวลา หากแต่ผลลัพธ์อันเกิดจากการเคลื่อนไหวทางสังคมในแต่ละครั้ง อาจไม่ครอบคลุมความต้องการของแรงงานทุกคนที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหว ส่งผลให้สมาชิกอาจจะถอนตัวจากกลุ่มหรือองค์กรเดิม และเข้าร่วมการเคลื่อนไหวกับกลุ่มหรือองค์กรใหม่ที่มีอุดมการณ์หรืออุดมมุ่งหมายสอดคล้องกันได้เสมอ ดังนั้น แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่จำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในกลุ่มหรือองค์กรของตน อาทิเช่น การขยายฐานกลุ่มสมาชิก การระดมทุนหรือหาแหล่งทรัพยากร การจัดกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ และสร้างเครือข่ายทางสังคม เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติสามารถดำเนินการเรียกร้อง ต่อสู้และผลักดันประเด็นเรื่องสิทธิแรงงานและประเด็นอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะในการเคลื่อนไหวระดับรายกรณีและท้องถิ่น

5.2 ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่

การก่อรูปของการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏขึ้นในเวลาไล่เลี่ยกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในนาม “ขบวนการสหภาพแรงงาน” ของแรงงานไทยประมาณช่วงปี พ.ศ.2535 จนถึงช่วงปี พ.ศ.2541 หากแต่การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีความซับซ้อนและท้าทายการปฏิบัติการของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน เนื่องจากเป็นเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันให้บุคคลที่ไม่ได้เป็นพลเมืองไทยให้สามารถเข้าถึงและได้รับสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะภายใต้บริบทการพยายามบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ในช่วงเวลานั้นยังไม่ปรากฏการรับรองสิทธิแรงงานและสิทธิคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายอย่างเป็นทางการ ประกอบกับสถานการณ์ปัญหาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ในขณะนั้น

ในระยะเวลา 20 กว่าปีที่ผ่านมา การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ปรากฏขึ้นภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในเวลาช่วงเวลาและพื้นที่ ส่งผลให้การเคลื่อนไหวในแต่ละครั้งมียุทธวิธีในการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน และการเคลื่อนไหวเกิดขึ้นในหลายระดับและเชื่อมโยงกับหลายภาคส่วนไม่ได้มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม หากแต่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกบุคคลและการสร้างพื้นที่สาธารณะ เพื่อให้สังคมรับรู้และยอมรับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพื่อเป็นรากฐานของกระบวนการต่อสู้ และนำไปสู่การเข้าถึงและได้รับสิทธิต่าง ๆ โดยเฉพาะสิทธิแรงงานที่แรงงานข้ามชาติควรจะได้รับจากการทำงานในประเทศไทย

ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีการปรับเปลี่ยนยุทธวิธี เพื่อให้สอดคล้องกับช่องทางระบบการเมืองปกติ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ได้เรียนรู้และนำแบบแผนยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานมาจากการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานไทยบางประการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยนำประสบการณ์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ความรู้ข้อผิดพลาดจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานไทยมาและการเคลื่อนไหวเรียกร้องต่อรัฐและนายจ้างมาปรับใช้กับการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่คล้ายคลึงกับการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานไทย สามารถแบ่งยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวออกเป็น 2 ยุทธวิธีหลักที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ประกอบไปด้วยยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ และยุทธวิธีทางขั้วขวาท้าทายระบบการเมืองปกติ โดยทั่วไปแล้ว

แรงงานข้ามชาติจะหลีกเลี่ยงการใช้ยุทธวิธีการใช้ความรุนแรง เพราะ การกระทำรุนแรงนั้นมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา แรงงานจะต้องถูกจับกุม และผลักดันส่งกลับประเทศดังต่อไปนี้

5.2.1 ยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ

ยุทธวิธีตามช่องทางการเมืองปกติ เป็นวิธีการแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เลือกให้ เพื่อการเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันการได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานที่ควรจะได้รับจากการทำงานในประเทศไทย และรายงานสถานการณ์ปัญหาที่แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ต้องเผชิญครอบคลุมทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบไปด้วย แรงงานข้ามชาตินายจ้าง รัฐบาล และคนทั่วไปในสังคมร่วมกันแก้ไขปัญหา นำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมของประเทศไทย โดยเฉพาะกฎหมายและนโยบายว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ

1. การยื่นข้อเรียกร้อง แลกเปลี่ยน และการรายงานสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่

ในระยะเวลาที่ผ่านมาการยื่นข้อเรียกร้อง ออกแถลงการณ์ และการรายงานสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ ได้กลายเป็นยุทธวิธีสำคัญในการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอดีตการยื่นข้อเรียกร้องและออกแถลงการณ์มักจะดำเนินการเฉพาะกลุ่มหรือองค์กร หากแต่ในปัจจุบันมีการรวมตัวกันของกลุ่มและองค์กรของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ แรงงานไทย และองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ในนามของ “เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ” เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อหน่วยงานราชการในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยยื่นหนังสือผ่านทางผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ในวันสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล โดยเฉพาะวันกรรมกรสากล (May Day) ตรงกับวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี และวันแรงงานข้ามชาติสากล ตรงกับวันที่ 18 ธันวาคมของทุกปี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหาแรงงานข้ามชาติที่กำลังเผชิญอยู่ และความต้องการของแรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงสิทธิและการได้รับคุ้มครองตามกฎหมายในฐานะแรงงานข้ามชาติหรือบุคคลบนที่สูงของชาวไทใหญ่ ตลอดจนเพื่อการแก้ปรับปรุงบทบัญญัติทางกฎหมายที่จำกัดสิทธิของแรงงานในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

หากแต่ในการเคลื่อนไหวเรียกร้องในนามของเครือข่ายแรงงานภาคเหนือเป็นการรวมตัวของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ข้อเรียกร้อง แลกเปลี่ยน และรายงานสถานการณ์ปัญหาของแรงงาน จำเป็นที่จะต้องครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ นำไปสู่ข้อเรียกร้องร่วมกันเกี่ยวกับการได้รับและเข้าถึงสิทธิแรงงานและสวัสดิการสำหรับแรงงานตามบทบัญญัติทางกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ปัจจุบันมีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ฉบับที่ 7) ตลอดจนกำหนดมุ่งจุดหมายในการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติทางกฎหมายร่วมกัน ในขณะเดียวกัน แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัญหาของ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่และแรงงานข้ามชาติเชื้อชาติอื่น ๆ ทั้งในระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ โดยกลุ่มหรือองค์กรที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จะ ร่วมกันจัดกิจกรรมในลักษณะของเวทีเสวนา เพื่อเป็นพื้นที่ให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาร่วมพูดคุย พบปะ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นำไปสู่การรวบรวมสถานการณ์ปัญหาและความต้องการ ของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติ

สำหรับข้อเรียกร้องของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีความหลากหลายและทับซ้อนของสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของแรงงาน เนื่องจาก แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีสถานภาพทางกฎหมายแตกต่างกัน การยื่นข้อเรียกร้องไม่สามารถทำได้ อย่างครอบคลุมภายในครั้งเดียว การจัดทำข้อเรียกร้องในแต่ละครั้งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลการทำ กิจกรรมกลุ่ม โดยแบ่งออกตามประเภทงานของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาและความต้องการ ของแรงงานที่ครอบคลุม รวมไปถึงข้อเรียกร้องที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัญหาและความ ต้องการของแรงงานระดับภูมิภาคและประเทศ อันเป็นผลมาจากความเชื่อมโยงการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิ แรงงานของเครือข่ายแรงงาน นำไปสู่การจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา ปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการ แก้ไขอย่างเร่งด่วนจะถูกจัดอยู่ในลำดับแรกของข้อเรียกร้อง และ ข้อเรียกร้องจะถูกจัดเป็นหัวข้อย่อย เพื่อ เสนอต่อรัฐบาล หน่วยงานราชการในพื้นที่ และนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การยื่นข้อเรียกร้องประการหนึ่ง อาจต้องใช้ระยะเวลาในการเคลื่อนไหวเรียกร้อง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปรากฏข้อเรียกร้องบางประการในระยะเวลา ติดต่อกันหลายปี ในขณะที่ ข้อเรียกร้องใหม่ ๆ ปรากฏเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากสถานการณ์ แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทรอบข้าง นับตั้งแต่ พ.ศ.2557 เป็นต้นมา ปรากฏข้อเรียกร้องที่สำคัญ หลายประการ ได้แก่ ข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล ขอให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพ ในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และเร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วย สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวถือเป็นหนึ่งในข้อเรียกร้องที่ปรากฏขึ้นอย่าง ต่อเนื่องนับตั้งแต่รัฐบาลไทยเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และข้อเรียกร้อง อีกประการหนึ่งที่แรงงานมีความพยายามเรียกร้องมาโดยตลอด คือ ขอให้รัฐบาลแก้ไขคำว่า แรงงานต่างด้าว ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็น “แรงงานข้ามชาติ การลิดเลและสร้างทัศนคติที่ดี ต่อแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย ตลอดจนการเรียกร้องให้แก้ไขปรับเปลี่ยนบทบัญญัติทางกฎหมายให้ ครอบคลุมสิทธิแรงงานและสวัสดิการของแรงงานทุกประเภท อาทิเช่น แรงงานที่ทำงานบ้าน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การยื่นข้อเรียกร้องของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ไม่ได้เป็นเพียงการออกไปอ่านข้อเรียกร้องและยื่นเอกสารต่อเจ้าหน้าที่รัฐเท่านั้น หากแต่แรงงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น เดินขบวนเพื่อแสดงพลังในการเคลื่อนไหว การแสดงละครสั้น เพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เป็นต้น

นอกจากนี้ กลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ และเครือข่ายแรงงานภาคเหนือยังได้ร่วมออกแถลงการณ์ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง โดยส่วนมากเป็นการโต้ตอบการกระทำของรัฐบาล นายจ้าง และสังคม เมื่อปรากฏการกระทำที่ละเมิดหรือละเลยสิทธิแรงงาน ก่อให้เกิดผลในทางลบต่อแรงงาน การออกแถลงการณ์มักจะใช้ร่วมกับการยื่นข้อเรียกร้องต่อหน่วยงานราชการและการรายงานสถานการณ์ปัญหาของแรงงานที่ต้องการได้รับการแก้ไขหรือตอบสนองอย่างเร่งด่วน ตลอดจนต้องการให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องที่ถูกละเมิดถึง ส่งผลให้เนื้อหาในแถลงการณ์จึงนิยมใช้ภาษาปลุกเร้า กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมกับแรงงาน ทั้งนี้ ในปัจจุบันไม่ได้มีเพียงการแถลงการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน หากแต่ปรากฏแถลงการณ์ของเครือข่ายทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ต่อสถานการณ์ปัญหาในมิติทางสังคมและวัฒนธรรม โดยมุ่งให้เกิดการยอมรับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่และลดอคติทางชาติพันธุ์ ดังจะเห็นได้จาก แถลงการณ์ของเครือข่ายชนเผ่าพื้นเมืองแห่งประเทศไทย (คชท.) และสมาคมการศึกษาและวัฒนธรรมไทใหญ่ (สศวท.) ต่อสื่อมวลชนจังหวัดเชียงใหม่ ในกรณีการนำเสนอข่าวกลุ่มวัยรุ่นนักร้ายร่างกายกัน จนทำให้มีผู้เสียชีวิตจำนวน 2 ราย เมื่อคืนวันที่ 18 มิถุนายน 2562 พบว่ามีสำนักข่าวในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ นำเสนอข้อมูลระบุว่า เป็นการกระทำของชาวไทใหญ่¹⁰⁶ ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางลบต่อแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ นำไปสู่การมีอคติทางชาติพันธุ์ต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่

จากการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำข้อเรียกร้องของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ พบว่า ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล แรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก เนื่องด้วยขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามามีบทบาทในการนำกิจกรรม หรือ เริ่มหัวข้อในการพูดคุยแลกเปลี่ยน ตลอดจนการประกาศข้อเรียกร้องและแถลงการณ์ต่อสาธารณชน นำไปสู่การจัดอบรมให้ความรู้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ควบคู่ไปกับการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายให้แก่แรงงานข้าม

¹⁰⁶ เชียงใหม่นิวส์, “แถลงการณ์ให้สื่อมวลชนยุตินำเสนอข่าวที่มีอคติทางชาติพันธุ์และตีตราเหมารวมหยุดสร้างความแตกแยกในสังคมไทย” เว็บไซต์

https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/1033054?fbclid=IwAR0kkT6NNAH3scGqhBj_MxZe5WzPdV3h1NimplshPTWdRUScMqxLG_H9kA (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

ชาตixaวไทใหญ่ เพื่อเป็นอาสาสมัครด้านกฎหมายให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหาต่างๆ โดยอาศัยกระบวนการยุติธรรมของไทยในการพิทักษ์และปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติทุกเชื้อชาติ อาจกล่าวได้ว่า หัวใจของความสำเร็จในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ คือนุเคราะห์ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการบริหารจัดการกลุ่มหรือองค์กรและแสวงหาแหล่งทุน เพื่อใช้ในการดำเนินการ และที่สำคัญคือ การสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างพลังในการขับเคลื่อนเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติไปสู่การเคลื่อนไหวทางสังคมในภาคประชาสังคมร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

2. การแพร่กระจายข่าวสารผ่านรายการวิทยุภาษาไทใหญ่

วิทยุกระจายเสียง ถือเป็นช่องทางสำคัญในการเข้าถึงแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่นับตั้งแต่ในอดีต ออกอากาศบนคลื่นความถี่ AM1476 เริ่มออกอากาศภาษาไทใหญ่เมื่อปีพ.ศ.2542 ในงานศึกษาของอัมพร จิรัฐติกรชี้ให้เห็น บทบาทของวิทยุกระจายเสียงในฐานะพื้นที่สาธารณะของแรงงาน และเป็นตัวกลางในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เนื้อหาของรายการมุ่งเน้นเรื่องการทำความเข้าใจนโยบายของรัฐ โดยทั่วไปเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตลอดจนการให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่องสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน และเปิดโอกาสให้แรงงานโทรศัพท์เข้ามาพูดคุยในรายการ ทำให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างผู้จัดรายการกับผู้ฟัง โดยทั่วไปแรงงานมักจะโทรศัพท์เข้ามาบอกล่าปัญหาและร้องทุกข์เรื่องต่างๆ ที่ประสบปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ การโทรศัพท์เข้าไปบอกล่าเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของแรงงาน ถือว่าเป็นการส่งข่าวสารกลับไปถึงบ้านเกิดของแรงงานในรัฐฉาน¹⁰⁷

ในปัจจุบัน การออกอากาศในคลื่นวิทยุชุมชนมีข้อจำกัดหลายประการ กล่าวคือ ไม่สามารถส่งสัญญาณข้ามพรมแดนได้เช่นเดียวกับวิทยุกระจายเสียงของภาครัฐ และความนิยมในการรับฟังรายการวิทยุของสถานีวิทยุกระจายเสียงน้อยลง ในขณะที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เข้าถึงการสื่อสารบนโลกสังคมออนไลน์ ทางมูลนิธิจึงได้เริ่มขยายการเข้าถึงสถานีวิทยุชุมชนไทยใน 20 ทั่วประเทศ โดยการอัดบันทึกเสียงการจัดรายการวิทยุของมูลนิธิทั้งในภาษาไทใหญ่และภาษาพม่าส่งต่อไปยังสถานีวิทยุชุมชนในแต่ละจังหวัด และที่สำคัญคือ การเกิดขึ้น

¹⁰⁷ อัมพร จิรัฐติกร, “พื้นที่สาธารณะข้ามชาติการเมืองเรื่องพื้นที่แรงงานอพยพไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่” ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2558), หน้า 117.

ของ MAP Radio เป็นการจัดรายการวิทยุออนไลน์ นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2557 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2558 พบว่า มีผู้รับฟังรายการ จำนวน 13,325 คน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผู้ฟังรายการใหม่¹⁰⁸

นอกจากนี้ การออกอากาศวิทยุออนไลน์ของ MAP Radio พบว่า มีรายการวิทยุออนไลน์ที่ดำเนินรายการโดยแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่อีกจำนวนหนึ่ง แต่ละรายการจะมีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันไป อาทิเช่น Shan Radio เป็นรายการที่นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในรัฐฉานเป็นต้น สำหรับเนื้อหาที่นำมาออกอากาศนักจัดรายการวิทยุและเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะในแต่ละประเด็น ประกอบไปด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ สุขภาพอนามัย กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน และเรื่องทั่วไปชีวิตประจำวัน ตลอดจนเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างแรงงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน แรงงานกับนายจ้าง และแรงงานกับรัฐ ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ผู้ทำหน้าที่เป็นนักจัดรายการวิทยุภาษาไทใหญ่ออนไลน์ได้กล่าวถึงลักษณะการดำเนินงาน ความว่า

“...เวลาจัดรายการวิทยุสื่อสารกับแรงงานก็จะเน้นให้ความรู้ แล้วก็เรามาอยู่ในประเทศไทย เราต้องรู้บุญคุณเป็นคนดีของสังคม อันนี้เราจะเน้นให้ความรู้พี่น้องรายงานตลอดเลยก็คือ ต้องตั้งใจทำงาน อย่าทำงานผิดกฎหมาย และจะสื่อสารเรื่องสิทธิและกฎหมาย จุดเริ่มต้นมาจากมูลนิธิมีมูลนิธิเขาจะมีนักกฎหมาย เขาจะศึกษาเกี่ยวกับว่าในประเทศนี้ในโลกนี้มีกฎหมายอะไรบ้างที่คุ้มครองมนุษยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เขาก็จะศึกษากฎหมายนั้นแล้วจะทำเป็นหนังสือเล่มเล็ก ๆ เป็นคู่มือแล้วก็จะแจกให้แรงงานแล้วก็เขาจะเอาไว้ให้ที่สถานีด้วย ให้ดีเจหรือผู้จัดรายการออกสื่อให้พี่น้องแรงงานได้รับรู้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีแบบนี้ๆ ถ้าเป็นกฎหมายจะเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์กรจะเป็นเจ้าหน้าที่กฎหมายโดยตรงเพราะว่าในองค์กรตอนนี้มันไม่ใช่เฉพาะไทใหญ่แต่จะมีพี่น้องไทยด้วยจะมีนักกฎหมายที่เป็นคนไทยเขาทำงานร่วมกัน...”¹⁰⁹

การพัฒนาแบบจัดรายการวิทยุกระจายเสียงขององค์กรพัฒนาเอกชน ถือว่าเป็นการสร้างพื้นที่ในการเคลื่อนไหวทางสังคมให้แก่แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เช่นเดียวกับการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ส่งต่อให้แก่แรงงานเป็นเสมือนการเชื่อมโยงชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เข้ากับพื้นที่สาธารณะของแรงงานข้ามชาติบนสื่อวิทยุกระจายเสียงแรงงานสามารถพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และก่อให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่อื่น ๆ ที่สามารถเข้าถึงการสื่อสาร

¹⁰⁸ มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานชาติพันธุ์(มูลนิธิแมพ), “เสียงไร้พรมแดน วิทยุชุมชนของมูลนิธิแมพ-สนับสนุนสิทธิของแรงงานข้ามชาติ”, (มูลนิธิแมพ: เชียงใหม่,2559),หน้า 11.

¹⁰⁹ สัมภาษณ์ครูสอนภาษาไทใหญ่และเป็นผู้จัดรายการวิทยุกระจายเสียงของ MAP Radio อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2562

รูปแบบดังกล่าว โดยการมุ่งหวังให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เกิดการตื่นตัวตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพของตนเอง รวมไปถึงเป็นช่องทางในการส่งข่าวสารการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ให้กระจายไปอำเภอหรือจังหวัดใกล้เคียง นำไปสู่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานทั้งในปัจเจกบุคคลและสังคม

3. Social Media

ในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกให้เข้าใกล้มากขึ้นผ่านสัญญาณอินเทอร์เน็ต สังคมออนไลน์กลายเป็นพื้นที่สาธารณะ ช่องทางในการสื่อสารระหว่างแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่กำลังได้รับความนิยม คือ การถ่ายทอดสดผ่านทางโปรแกรม Facebook และการสร้างกลุ่มบนโลกออนไลน์ในโปรแกรม Line เพื่อช่องทางในการเผยแพร่ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่มีข้อสงสัย หรือต้องการทราบข้อมูลที่แท้จริง ดังจะเห็นได้จาก กลุ่ม Line ของสหพันธ์แรงงานข้ามชาติ (MWF) ซึ่งในกลุ่มไม่ได้มีเพียงแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ในกลุ่มประกอบไปด้วยบุคคลจากหลากหลายสาขาอาชีพ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่รัฐ นักวิชาการด้านแรงงานและกฎหมาย เป็นต้น ทั้งนี้ พื้นที่ในห้องแชทเป็นกลายเป็นพื้นที่เสมือนจริงของชุมชนในจินตนาการของชาวไทใหญ่ มีลักษณะคล้ายคลึงกับ “วัด” หรือ “ชุมชนไทใหญ่” หรือ “วิทยุกระจายเสียง” ซึ่งพื้นที่สาธารณะของแรงงานก่อนหน้านี้

“...เมื่อก่อนเวลามีปัญหาที่ต้องเข้ามาที่สำนักงาน ตอนนี้ถ้าไม่เรื่องใหญ่จริง ๆ ก็จะถามในไลน์กลุ่ม ไม่ต้องเสียเวลาไปๆมาๆ มีอะไรก็บอกกัน在那นั่น จะไปทำอะไรเมื่อไหร่ก็บอกต่อ ๆ กัน在那นั่น...”¹¹⁰

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่เป็นคนไทใหญ่จะทำการการถ่ายทอดสดผ่าน Facebook ส่วนตัวหรือองค์กร โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารหรือประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จาก การถ่ายทอดสดของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนมุ่งให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่แรงงานครอบครัวกฎหมายที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของชาติไทใหญ่ รวมถึงการสรุปสถานการณ์แรงงานรายสัปดาห์ อาทิเช่น การออกอากาศเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2562 ความว่า

“...สถานการณ์ปัญหาแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันนี้ส่วนใหญ่มี Passport มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย ปัญหาที่พบคือ การทำงานผิดประเภท

¹¹⁰ สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เคยเป็นคณะกรรมการกลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ และเป็นสมาชิกของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2562

พี่น้องแรงงานต้องเข้าใจว่า รัฐบาลไทยได้กำหนดให้แรงงานต่างด้าว สามารถทำงานได้แค่ 2 ประเภท เท่านั้น คือ งานกรรมกร กับ งานรับใช้ในบ้าน ห้ามแรงงานต่างด้าวทำงานที่ใช้สมอง...

...ปัญหาที่พบบ่อยครั้งในทุกวันนี้ คือ ในสถานก่อสร้าง แรงงานมักจะทำงานได้หลายอย่าง เช่น งานก่อ งานสับ งานทาสี งานสร้างไม้เป็นต้น งานเหล่านี้ไม่มีคนไทยทำ ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่ไปตรวจ พบเจอแรงงานทำงานเหล่านี้ แรงงานจะถูกจับกุมและถูกผลักดันออกนอกประเทศ มีการเสียค่า โดยแรงงานห้ามกลับเข้ามาทำงานในประเทศอีก ถ้ารัฐบาลยังบังคับใช้กฎหมายเหล่านี้อยู่ ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อแรงงานและนายจ้าง ดังนั้น จึงอยากให้รัฐบาลกลับไป ทบทวนนำปัญหานี้มาพิจารณาและแก้ไขปัญหานี้ ทั้งนี้ ขอให้ นายจ้างและแรงงานที่พบปัญหานี้ ส่งข้อมูลและ ร้องเรียนกันมาเรื่อยๆ เพื่อจะได้ยื่นรัฐบาลขอให้แก้กฎหมายนี้ อย่าอยู่เฉยๆ...” เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงของการสื่อสาร ทำให้การรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ขยายตัว ออกเป็นวงกว้าง ครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งที่ทำงานในเขตเมืองและอำเภออื่น ๆ ในจังหวัด เชียงใหม่ และจังหวัดอื่น ๆ ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากช่องทางเดียวกัน และที่สำคัญคือ แรงงานข้ามชาติที่ ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย สามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพูดคุย แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และที่สำคัญคือ ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและ นโยบายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิแรงงานของ แรงงานข้ามชาติ ตลอดจนเป็นการสร้างเครือข่ายชุมชนแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ โดยเชื่อมโยง แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ที่กระจายอยู่ในหลายพื้นที่เข้าด้วยกันบนพื้นที่เสมือนจริงในโลก ออนไลน์ ทั้งนี้ การติดต่อสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ยังทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานและกระตุ้น ให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่และก่อรูปเคลื่อนไหวที่เป็นรูปธรรม ในสังคม โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การเชิญชวนให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมกิจกรรมอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้ภาษา การใช้คอมพิวเตอร์ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ และที่สำคัญคือ เพื่อเชิญชวนให้พี่น้อง แรงงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรพัฒนาเอกชน หรือ เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติเป็นการร่วมขับเคลื่อนระหว่างแรงงานข้ามชาติกับ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หากแต่ในทาง ปฏิบัติการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการเข้ามา เกี่ยวข้องภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ การประสบความสำเร็จในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่

สำหรับในการเคลื่อนไหวกิจกรรมแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนไหวกิจกรรมแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานข้ามชาติที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวกิจกรรมแรงงาน ภูมิหลังและประสบการณ์ชีวิตของชาวไทใหญ่

เนื่องจากชาวไทใหญ่ต้องประสบกับปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างรัฐบาลเมียนมา และรัฐบาล สงครามและความขัดแย้งทำให้ชาวไทใหญ่จำนวนมากต้องสูญเสียคนในครอบครัวและ สูญเสียทรัพย์สินและที่ดินทำกิน ชาวไทใหญ่เลือกที่จะอพยพย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย เพื่อลี้ภัย สงครามและแสวงหาโอกาสในการประกอบอาชีพ นั่นหมายถึง ชาวไทใหญ่ต้องเผชิญความไม่มั่นคง ในชีวิต และตกอยู่ในความหวาดกลัว ภายหลังแม้ว่าจะได้รับอนุญาตให้อยู่อาศัยในประเทศไทย และสามารถทำงานได้ หากแต่ชาวไทใหญ่บางส่วนเลือกที่จะไม่เข้าสู่ระบบจดทะเบียนแรงงานของรัฐ และ เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน หรือ ถูกละเมิดสิทธิ ชาวไทใหญ่กลุ่มจะไม่กล้าเผชิญหน้ากับคู่กรณี รวมถึงการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมของรัฐ เพราะ กลัวว่าจะถูกผลักดันกลับสู่ประเทศต้นทาง ส่งผลให้ในการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางสังคม เพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ และสิทธิแรงงานจะเป็นการดำเนินงาน ขององค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งนี้ การเข้าร่วมเคลื่อนไหวกิจกรรมเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ แรงงานข้ามชาติ ชาวไทใหญ่ปรากฏภายหลังช่วงหลังปี พ.ศ.2530 การเข้าสู่จดทะเบียนแรงงานของรัฐถือเป็นจุดเริ่มต้น การเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และก่อให้เกิดการได้รับการคุ้มครองในการทำงานในเวลาต่อ นอกจากนี้ กลุ่มลูกหลานแรงงานที่เกิดในประเทศไทยถือเป็นกำลังสำคัญในการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางสังคม ในประเด็นต่าง ๆ

“...เขากลัว ชีวิตของเขาต้องเจอแต่ความขัดแย้ง ความหวาดกลัวนี้มันทำให้เวลามีปัญหาใน การทำงาน เขาเลยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า เวลามีปัญหาก็จะใช้การหนีเป็นทางออก หนีจากนายจ้าง คนเก่าไปอยู่กับคนใหม่ ปัญหามันก็ไม่จบจะวนซ้ำ ๆ ปัญหาอาจจะจบที่ตัวเขา แต่แรงงานคนอื่นไม่รู้ก็ ไปทำงานกับนายจ้างคนนี้...”¹¹¹

การศึกษาและภาษา

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เนื่องจากการเข้าถึง การศึกษาจะทำให้แรงงานมีความรู้และความเข้าใจเรื่องสิทธิของตน การศึกษาไม่ได้หมายถึงการ เรียนรู้ภายในโรงเรียนเพียงอย่างเดียว หากแต่ครอบคลุมการพัฒนาสร้างเสริมทักษะต่าง ๆ ที่อาจจะ

¹¹¹ สัมภาษณ์นักวิชาการด้านแรงงาน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 19 มิถุนายน พ.ศ.2562

เกิดการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับองค์กรพัฒนาเอกชน ลูกหลานของแรงงานที่เข้าสู่ระบบการศึกษาของไทยถูกผนวกกลืนเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นไทย แม้ว่าลูกหลานแรงงานจะไม่สามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาไทใหญ่ได้ แต่ในอนาคตลูกหลานของแรงงานเหล่านี้จะกลายเป็นกำลังสำคัญในการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ รวมถึงการร่วมกันพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่

ทั้งนี้ เด็กและเยาวชนลูกหลานของแรงงานจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ครอบคลุมถึงประเด็นคนไร้รัฐ ซึ่งลูกหลานแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่เกิดในประเทศไทยต้องเผชิญ แม้จะถูกหล่อหลอมในระบบการศึกษา มีสำนึกร่วมของความเป็นไทย หากแต่ไม่มีสถานะเป็นพลเมืองไทย ในขณะเดียวกัน ก็ไม่มาสถานะทางทะเบียนในรัฐฐาน ประเทศเมียนมา ในทางกลับกัน แรงงานรุ่นพ่อแม่บางคนต้องการให้ลูกหลานของตนหลุดพ้นออกจากสังคมของแรงงานข้ามชาติ การส่งลูกหลานเข้าสู่ระบบการศึกษาไทย จึงเป็นการจำกัดโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ ในชุมชนแรงงาน บางครอบครัวที่สะสมทุนได้ระดับหนึ่งเลือกที่จะย้ายออกจากชุมชนแรงงาน และไม่ต้องการให้ลูกหลานของตนข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่

อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนไม่ได้มีหน้าที่เพียงให้การศึกษา หากแต่มีบทบาทหน้าที่หลากหลายรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม สำหรับการเข้าสู่ระบบการศึกษาของลูกหลานแรงงานข้ามชาติ ไม่ได้เป็นเพียงเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของเด็กที่อยู่ในสถานที่ทำงาน หรือ ชุมชนแรงงาน แต่ระบบการศึกษาช่วยป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็ก โดยนักวิชาการด้านการศึกษาท่านหนึ่งได้ให้มุมมองของระบบการศึกษาต่อลูกหลานแรงงาน ดังนี้

“..โรงเรียนเป็นที่เก็บแรงงานเอาไว้ ลูกหลานแรงงานจะไม่สามารถทำงาน ได้จนหลังอายุ 15 ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้กระบวนการขูดรีดเขาน้อยลง ส่วนหนึ่งนายจ้างไม่กล้ารับ พ่อแม่เองก็เอาเข้าไปทำงานไม่ได้ ในขณะที่อีกส่วนหนึ่งพ่อแม่เองก็รู้สึกปลอดภัย โรงเรียนเปิดพื้นที่ให้พ่อแม่เฝ้าเอาลูกตั้งแต่อนุบาลเอาลูกตั้งแต่เล็ก8ขวบ9ขวบอยู่ในสถานการศึกษา แล้วก็การศึกษาไทยหน้าที่ของมันอย่างหนึ่งคือการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กให้กับแรงงานข้ามชาติที่ปลอดภัย...”¹¹²

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาษาไทใหญ่จะมีความใกล้เคียงกับภาษาล้านนา หากแต่ยังคงเป็นปัญหาเรื่องการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างแรงงานกับเจ้าหน้าที่รัฐ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่านเขียนภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษได้ ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของตน รวมถึงนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทำให้แรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตน “ความไม่รู้” กลายเป็นสิ่งกีดกัน

¹¹² สัมภาษณ์นักวิชาการด้านแรงงานและการศึกษา สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ 23 มิถุนายน พ.ศ.2562

ไม่ให้แรงงานเข้าถึงและได้รับสิทธิต่าง ๆ ทั้งนี้ การมีทักษะในการสื่อสารของแรงงานถือเป็นการเปิดช่องทางการเจรจาต่อรองกับแรงงานข้ามชาติ องค์กรพัฒนาเอกชน และการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่รัฐ นำไปสู่การก้าวขึ้นมามีบทบาทในการเคลื่อนไหวและประสานงานกับแรงงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น ในกรณีของจายอัมเครือ ได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) ติดต่อกันหลายสมัย นอกจากการมีบุคลิกของการเป็นผู้นำแล้ว ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสามารถพูดได้มากถึง 3 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทใหญ่ พม่า และไทย ทำให้ก้าวข้ามขีดจำกัดในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร กล่าวได้ว่า คุณลักษณะเด่นของผู้นำกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เป็นเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน

“...จายอัมเครือ ประธานสหพันธ์คนงานข้ามชาติมีความสามารถในการใช้ภาษาไทย ไทใหญ่ และพม่าในการสื่อสาร ความเป็นผู้นำของกลุ่มแรงงานข้ามชาติไทใหญ่บางครั้ง คือ ความสามารถในการสื่อสารระหว่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ แรงงานรุ่นใหม่ที่เข้ามารวมกลุ่มและเคลื่อนไหวทางสังคม ถ้าเป็นกลุ่มที่เป็นปัญญาชน สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้ อาจนำไปสู่การเคลื่อนไหวของแรงงานที่เป็นรูปธรรม จนกระทั่งยกระดับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานเป็นขบวนการ...”¹¹³

การประกอบอาชีพ

เนื่องด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ส่วนใหญ่ไม่มั่นคงและไม่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม เพราะงานแม่บ้านและกรรมกรแบกหาม มีช่วงเวลาในการทำงานไม่แน่นอน และ ทำงานในสถานที่ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะแรงงานภาคก่อสร้าง ส่งผลให้มีโอกาสในการพบปะปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นในวงจำกัด แรงงานไม่สามารถทำกิจกรรมร่วมกัน หากไม่ใช่วันหยุดสากลหรืองานประเพณีทางศาสนา ดังจะเห็นได้จาก ความแตกต่างระหว่างการดำเนินงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่กับพื้นที่มหาชัย แม้ว่ากลุ่มของแรงงานข้ามชาติทั้ง 2 กลุ่มจะถูกจัดตั้งขึ้นบนอุดมการณ์ เป้าหมาย และพันธกิจเดียวกัน ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) และที่สำคัญคือ ผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ จัดตั้งกลุ่มเป็นคนเดียวกัน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานไทย หากแต่ผลการดำเนินการแตกต่างกัน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่อาสาสมัครชาวไทใหญ่หนึ่งในขณะทำงานที่ร่วมกันวางแผนจัดตั้งกลุ่มของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ชี้ให้เห็นถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติที่ส่งผลต่อการจัดตั้งกลุ่มและการเคลื่อนไหวของกลุ่ม

¹¹³ สัมภาษณ์นักวิชาการด้านแรงงาน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 19 มิถุนายน พ.ศ.2562

“กลุ่มแรงงานที่มหาชัย แรงงานทำงานเป็นหลักเป็นแหล่ง มีวันหยุดที่ตายตัว ช่วงวันหยุดเป็นช่วงเวลาในการรวมกัน ไม่ต้องย้ายที่อยู่ การทำกิจกรรมสามารถดำเนินการต่อได้ภายในสถานที่ทำงาน แต่แรงงานในเชียงใหม่ส่วนมากทำงานก่อสร้าง ต้องย้ายที่อยู่จากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งตามการสร้างงาน พอย้ายที่อยู่การเดินทางของแรงงาน ไปไหนมาไหนก็ไม่ค่อยสะดวก ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดตั้งกลุ่ม”¹¹⁴

ทั้งนี้ การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานโดยภาพรวมแล้ว แรงงานที่ทำงานในฐานะอาสาสมัคร และการเป็นคณะกรรมการของกลุ่มมักจะได้รับค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ทำให้แรงงานที่จะเข้ามาทำงานด้านสิทธิแรงงาน โดยส่วนมากทำงานได้เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งก่อนจะออกไปประกอบอาชีพ การดำเนินการของกลุ่มหรือองค์กรจึงไม่มีความต่อเนื่อง อดีตประธานกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลุ่มหนึ่งได้กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องถอนตัวออกจากการเคลื่อนไหวของกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ และหันมาประกอบอาชีพค้าขาย รวมถึงการทำงานด้านแรงงานที่เป็นอิสระจากองค์กรในพื้นที่ โดยอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์ของกลุ่มแรงงานเดิมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศรับโครงการต่าง ๆ มาดำเนินการเอง

“...จุดเริ่มต้นของการเข้ามาทำงาน คือ ผมเคยถูกโกงค่าจ้างงาน เลยเข้ามาติดต่อกับมูลนิธิเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง ในช่วงที่เรียกร้องต่อนายจ้าง ผมพอจะมีเงินเก็บอยู่ก่อนหนึ่งเลยตัดสินใจเข้ามาทำงานในองค์กร ทำได้อยู่เกือบ 2 ปี เงินที่เก็บไว้ก็เริ่มจะหมด พอถึงช่วงนั้นมีปัญหาเรื่องงบประมาณในองค์กร กับระบบอาวุโสของกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานก่อน ผมเลยตัดสินใจออกจากตำแหน่ง...”¹¹⁵

2. ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานการจัดตั้งกลุ่มโดยองค์กรพัฒนาเอกชน

มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ถือเป็นแกนนำในการจัดตั้งกลุ่มและองค์กรของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานด้านแรงงานให้ครอบคลุมในทุกด้าน โดยเป็นองค์กรผู้สนับสนุนการเกิดการจัดตั้งกลุ่มของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสถานที่ในการตั้งสำนักงาน กลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ได้รับการสนับสนุนจาก

¹¹⁴ สัมภาษณ์อาสาสมัครนักกฎหมายชาวไทใหญ่ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 21 มิถุนายน พ.ศ.2562

¹¹⁵ สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เคยเป็นคณะกรรมการกลุ่มของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ และเป็นสมาชิกของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2562

องค์กรพัฒนาเอกชนทั้งสององค์กรในข้างต้นได้แก่ กลุ่มแรงงานสามัคคี (WSA) และกลุ่มสหพันธ์
คนงานข้ามชาติ (MWF)

การเกิดขึ้นของกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติได้รับการจัดตั้งและวางแผนการ
ดำเนินไว้อย่างชัดเจน โดยองค์กรพัฒนาเอกชนทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แรงงานในระยะหนึ่ง เมื่อ
แรงงานสามารถดำเนินการจัดกิจกรรม การอบรม และการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ด้วยแรงงานเอง
องค์กรพัฒนาเอกชนจะค่อย ๆ ลดระดับการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม
โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านงบประมาณ ดังจะเห็นได้จาก สหพันธ์คนงานข้ามชาติ ซึ่งได้รับการ
สนับสนุนงบประมาณจากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) หากนับตั้งแต่วันก่อตั้ง
องค์กรจนถึงปัจจุบัน การดำเนินผ่านมาแล้วเกือบ 10 ปี ทางมูลนิธิเริ่มยุติงบประมาณในการเข้า
สถานที่และงบประมาณด้านอื่น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ประจำสหพันธ์แรงงานข้ามชาติต้องริเริ่มดำเนิน
กิจกรรมหรือการจัดตั้งกลุ่มใหม่ เพื่อขับเคลื่อนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติทั้งในพื้นที่
จังหวัดเชียงใหม่และใกล้เคียงอยู่เสมอ ปัจจุบันได้เริ่มดำเนินการร่วมกับกลุ่มผู้หญิงชาวไทยใหญ่
ในพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน และนำโครงการใหม่มาดำเนินการควบคู่ไปกับสหพันธ์คนงานข้ามชาติ
ทั้งนี้ ภายหลังก่อตั้งองค์กรพัฒนาเอกชนยุติบทบาทให้ความสนับสนุนกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ
อาจทำให้การเคลื่อนไหวทางสังคมที่เคยปรากฏขึ้นลดน้อยลง หรือ อาจเกิดการสลายตัวของสมาชิก
นำไปสู่การสิ้นสุดของการเคลื่อนไหวทางสังคม หากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถบริหารจัดการกลุ่ม
หรือองค์กรของตนให้เข้มแข็ง

“...พี่คุยกับมูลนิธิแล้วว่าเนื่องจากเชียงใหม่เนี่ยมันมีองค์กรนี้เยอะพอเป็นองค์กรของเราต่อสู้
เรื่องสิทธิเนี่ยพวกเขาไม่ค่อยตระหนักเรื่องสิทธิเราไปเปิดพื้นที่ใหม่ที่เขาสงใจดีไหม พี่จะไปหาพื้นที่
เปิดให้ลำพูน เพราะลำพูนมันเพิ่งจะรวมตัวกันใหม่ ๆ มันกระตือรือร้นดี เราไปลงพื้นที่แต่ละครั้งนะ
คน 30-40 คนมากันได้ แต่เชียงใหม่ถ้าไม่ใช่เรื่องเดือดร้อนใกล้ตัวจะไม่มา ก่อตั้งมาเกือบสิบปี
ปีนี้ปีที่ 10 ของ MWF แต่มูลนิธิ HRDF ของเรานั้นตั้งมาก่อนก็ปีไม่แน่ใจที่มาอยู่กับเขาเกือบสิบปีแล้ว
ซึ่งก่อนที่มาสมัครงานกับเขาก็มีเป็นตัวเป็นตนอยู่แล้ว พี่ใช้หลักการเดียวกับก่อตั้งสหภาพแรงงานไทย
สอนเขาเหมือนคนไทยเพียงแต่ว่าความท้าทายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานคือความไม่รู้ของเขาเนี่ย เขา
ไม่รู้หนังสือ เขารู้กฎหมาย เขาไม่เข้าใจคำพูดเรา...”¹¹⁶

¹¹⁶ สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสหพันธ์คนงานข้ามชาติ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2562

การย้ายเคลื่อนของสำนักงานของกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่กลับสู่ รัฐฉาน ประเทศเมียนมา

ในปัจจุบัน สถานการณ์ความไม่สงบในรัฐฉานเริ่มพรมัวลงไป รัฐบาลเมียนมาเปิดโอกาสให้กลุ่มหรือองค์กรของชาวไทใหญ่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครขององค์กรต่าง ๆ เข้าไปยังเมืองตองจี เมืองหลวงของรัฐฉาน เพื่อวางรากฐานการเคลื่อนไหวย่างสันติ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานตั้งแต่ประเทศต้นทาง โดยเริ่มมีการออกอากาศทางวิทยุกระจายเสียงให้ความรู้แก่ชาวไทใหญ่ที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครชาวไทใหญ่ที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน มองว่าการกลับเข้าไปทำงานในพื้นที่ของรัฐฉาน เป็นการแก้ไขปัญหาที่แท้จริง และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร และองค์กรพัฒนาเอกชน

แม้ว่าการย้ายเข้าไปทำงานในพื้นที่รัฐฉานอยู่ในระหว่างริเริ่มวางโครงสร้างพื้นฐานพื้นฐาจัดตั้งสำนักงาน หากแต่แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ทำงานด้านสิทธิและแรงงานจำนวนมาก ตัดสินใจย้ายถิ่นฐานกลับไปยังรัฐฉานอย่างถาวร แรงงานบางส่วนที่เริ่มเข้าไปทำงานในรัฐฉาน เป็นกลุ่มแรงงานที่สามารถตั้งรกรากในประเทศไทยได้ เนื่องจากมีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ครูสอนภาษาไทใหญ่และนักจัดรายการวิทยุที่เป็นที่รู้จักในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ กำลังอยู่ในระหว่างการตัดสินใจเข้าไปทำงานในรัฐฉาน เหตุผลประการหนึ่งในการย้ายกลับก็คือ ครอบครัวและเพื่อนย้ายกลับไปทำงานในรัฐฉาน และที่สำคัญคือ รัฐฉานกำลังมีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจไปในทิศทางที่ดีขึ้น

“...บางองค์กรในเชียงใหม่ไม่มีการเคลื่อนไหว เพราะ เขากำลังย้ายกลับไปอยู่ที่รัฐฉานค่ะ ข้าพเจ้าก็กำลังคิดว่าจะย้ายกลับไปอยู่ที่นี้ก็ไม่มีใคร ครอบครัวอยู่ที่นั่น เพื่อนๆที่ทำงานด้วยกันจัดรายการด้วยกันก็ย้ายกลับไปหมดแล้ว งานที่นั่นท้าทายมาก พี่ที่รู้จักคนหนึ่งขายบ้าน ขายรถของตัวเอง เพื่อจะย้ายกลับไปอยู่ที่รัฐฉาน ไปนอนในอาคารสำนักงานที่สร้างไม่เสร็จ ทุกคนอยากกลับไปทำงานที่นั่น นอกจากคนที่ทำงาน NGOs แล้วเริ่มมีแรงงานบางส่วนกลับไปแล้วเหมือนกัน...”¹¹⁷

3. ปัญหาและอุปสรรคของรัฐในระดับนโยบายและกฎหมายที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ คือกฎหมายไทยไม่รับรองการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ นำไปสู่การเคลื่อนไหวเรียกร้องให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และ

¹¹⁷ สัมภาษณ์ครูสอนภาษาไทใหญ่และเป็นผู้จัดรายการวิทยุกระจายเสียงของ MAP Radio อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2562

เร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวถือเป็นหนึ่งในข้อเรียกร้องที่ปรากฏขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่รัฐบาลไทยเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งนี้ การรับรองอนุสัญญาดังกล่าวจะเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่จัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของตนเองได้ โดยแรงงานข้ามชาติเข้ามามีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่ม และที่สำคัญคือ การรองรับสถานภาพทางกฎหมายของกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติสามารถระดมทุนในการดำเนินการได้ ซึ่งอาจจะเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการบริหารจัดการกลุ่มให้มีความยั่งยืนและมีอำนาจในการต่อรอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการเข้าถึงและได้รับสิทธิต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม การความสำเร็จในการจัดตั้งกลุ่มและการเคลื่อนไหวขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ไม่ได้ยึดโยงอยู่เพียงจัดตั้งกลุ่มตามกฎหมาย หากแต่พลังในการขับเคลื่อนที่สำคัญคือ แรงงานข้ามชาติ การเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลสูงสุดควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตระหนักรู้ถึงสิทธิตนเอง เพื่อผลักดันให้การเคลื่อนไหวของกลุ่มและเครือข่ายพัฒนาไปสู่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เนื่องจากส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถต่อสู้หรือเคลื่อนไหวเอง แรงงานจำเป็นจะต้องมีพี่เลี้ยงจากองค์กรพัฒนาเอกชนในการวางแผนทางการต่อสู้ผลักดัน ในขณะที่แรงงานบางกลุ่มสามารถใช้เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนในการแก้ไขปัญหาและเข้าถึงสิทธิของตน นอกจากการข้อเรียกร้องต่อการรับรองอนุสัญญาฉบับอื่น ๆ อีกหลายฉบับ เพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายครอบคลุมแรงงานทุกประเภท

5.4 ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

นับตั้งแต่ปรากฏการณ์เคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานนายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน และรัฐ แม้ว่าการเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงาน จะดำเนินการของแรงงานข้ามชาติที่เป็นสมาชิกกลุ่ม หรือ เป็นอาสาสมัครชาวไทยใหญ่ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน หากแต่ผลในการเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงานครอบคลุมไปยังแรงงานข้ามชาติทุกเชื้อชาติทั้งในระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ เนื่องจากการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่จึงไม่ได้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มของตน หรือ แรงงานบางประเภท การจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ไม่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อแรงงานเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นการเปิดรับแรงงานทุกกลุ่มไม่ยึดโยงการทำงานกับเชื้อชาติและศาสนา ส่งผลให้ประเด็นในการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เผชิญร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นและเอื้อต่อการได้รับสิทธิแรงงานต่อแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทย

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลบังคับใช้ครอบคลุมเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของคนต่างด้าว ปรากฏการเคลื่อนไหวขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน และรัฐ ขึ้นในเวลาไล่เลี่ยกัน หากแต่ผลของการเคลื่อนไหวแตกต่างกัน การเคลื่อนไหวขององค์กรพัฒนาเอกชนเป็นการส่งเสริมการเข้าถึงและได้รับสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ โดยเรียกร้องให้แก้ไขบทบัญญัติทางกฎหมาย ในขณะที่ รัฐบาลมีความพยายามในการดำเนินนโยบายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อการเข้าไปกับควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่เขตเมือง โดยการดำเนินนโยบายของการจดทะเบียนแรงงาน¹¹⁸ ทั้งนี้ ก่อนการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าว ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐต่อแรงงานข้ามชาติ นายจ้างต่อแรงงานเป็นความสัมพันธ์และการใช้อำนาจในแนวดิ่ง รัฐมีอำนาจในการกำกับควบคุมแรงงานข้ามชาติ ขณะที่แรงงานข้ามชาติไม่สามารถโต้กลับการใช้อำนาจของรัฐได้โดยตรง เนื่องจากแรงงานมีสถานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

การเกิดขึ้นของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นตัวแปรสำคัญในการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน นายจ้าง รัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนให้กลายเป็นความสัมพันธ์ในระนาบเดียวกัน กฎหมายเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเรียกร้องนายจ้างได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิที่แรงงานควรจะได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับแรงงานมีเงื่อนไขอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง การเรียกร้องสิทธิแรงงานจึง ไม่ได้เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้างเหมือนในอดีต หากแต่มีความผูกพันกันในสัญญาการจ้างงาน หากนายจ้างละเมิดบทบัญญัติทางกฎหมายจะไปสู่การฟ้องร้องได้ทั้งในความผิดตามกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติมีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง รัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนเพิ่มมากขึ้น การปฏิสัมพันธ์กับแรงงานไม่ได้ปรากฏในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือ หากแต่แรงงานข้ามชาติปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับหรือผู้ถูกกระทำสู่การเป็นอาสาสมัครหรือ เข้าร่วมการเคลื่อนไหว รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างแรงงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานจะมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ของตน และส่งผลกระทบต่อแรงงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ การเรียกร้องสิทธิแรงงานอาจปรากฏทั้งในการเคลื่อนไหวของปัจเจกบุคคล และการรวมกลุ่มของแรงงาน

¹¹⁸ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง, *แรงงานข้ามชาติ : อัตลักษณ์และสิทธิความเป็นพลเมือง*, (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.), สำนักพิมพ์แผนงานสร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดี (นสธ.) สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่(PPSI), 2557), หน้า 75-76

ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาปรากฏการเคลื่อนไหวที่สำคัญขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานร่วมกันเรียกร้องให้รัฐบาลใช้มาตรา 44 ปัญหาแรงงานทั้งระบบ การเคลื่อนไหวขององค์กรพัฒนาเอกชนในช่วงปี พ.ศ.2560 ก่อให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย และที่สำคัญคือ ส่งผลกระทบในทางลบต่อแรงงานข้ามชาติ ข้อเสนอต่อรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติกลับกลายเป็นดาบสองคม ย้อนกลับมาก่อให้เกิดผลกระทบแรงงานข้ามชาติโดยตรง รัฐต้องการแก้ไขปัญหาหน้าเอกชนนำไปสู่การควบคุมการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างเบ็ดเสร็จโดยรัฐบาล แรงงานถูกแสวงหาผลประโยชน์จากการดำเนินงานของรัฐบาล อาจกล่าวได้ว่า ความพยายามในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาระยะนี้ไม่เอื้อต่อแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องแบกรับค่าใช้จ่าย รัฐกลายเป็นนายหน้าและการจ้างเอกชนมาเป็นนายหน้า การใช้มาตรา 44 จึงเป็นเครื่องมือในการสถาปนาระบบนายหน้าอย่างเป็นทางการ ดังนั้น การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ การดำเนินการของกลุ่ม องค์กร เครือข่ายแรงงาน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงผลกระทบอันเป็นผลจากการเคลื่อนไหวทางสังคมของตน เนื่องจาก การเคลื่อนไหวเรียกร้อง ต่อสู้ และผลักดันประเด็นปัญหาหรือความต้องการของแรงงานในแต่ละครั้งสามารถก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อแรงงาน กล่าวคือ อาจเป็นการส่งเสริมให้แรงงานได้รับสิทธิบางประการ หรือ ถูกจำกัดสิทธิบางประการในขณะเดียวกัน

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ เป็นการเคลื่อนไหวขับเคลื่อนประเด็นที่ต้องครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาของแรงงานชาวไทยใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสถานภาพทางสังคมและทางกฎหมายทับซ้อนกันอยู่ไม่ว่าจะเป็นผู้ลี้ภัย ผู้พลัดถิ่น แรงงานอพยพตามฤดูกาล รวมถึงการเป็นบุคคลพื้นที่สูง และที่สำคัญคือ การเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีการจำแนกแยกแยะออกเป็นหลายประเภท ตามใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 นำมาสู่การสร้างนิยามความหมายให้แก่ตัวเองและกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้หลุดจากจากกรอบความคิดคู่ตรงข้าม ตลอดจนสร้างแนวทางการสถาปนาองค์ความรู้ที่ใช้เป็นพื้นฐานของการรวมกลุ่มแรงงาน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ประการแรก การสร้างนิยามความหมายที่ยึดโยงกับอำนาจของรัฐ การนิยามตัวเองว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ นั้นหมายถึง การสร้างนิยามของแรงงานข้ามชาติให้เอื้อต่อการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากรัฐบาลไทย และประการที่สอง คือ แรงงานที่พยายามนิยามตัวเองให้หลุดออกจากอคติทางชาติพันธุ์ บางส่วนพยายามเข้าเป็นส่วนหนึ่งในพื้นที่ทางศาสนาและวัฒนธรรม ในขณะที่บางส่วนพยายามหลุดออกจากกรอบของ “ต่างด้าว” โดยอาศัยนิยามความหมายของการเป็น “แรงงาน” มุ่งให้เกิดการยอมรับแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในฐานะแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเชื้อชาติอื่น ๆ ที่ทำงานในประเทศไทย

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษา

วิทยานิพนธ์เรื่อง การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สะท้อนให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ที่ยึดโยงทับซ้อนกับอยู่ระหว่างแรงงาน นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน และภาครัฐ จากการศึกษาประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นของชาวไทใหญ่เข้ามายังพื้นที่ดังกล่าว พบว่า มูลเหตุของการย้ายถิ่น ช่วงเวลา และนโยบายสาธารณะของไทยในแต่ละช่วงเวลา ก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมและกฎหมายของชาวไทใหญ่ที่แตกต่างกัน สถานภาพทางกฎหมายเป็นเสมือนใบเบิกทางในการได้รับสิทธิต่าง ๆ ภายหลังการย้ายถิ่น โดยเฉพาะการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 บริบททางการเมืองมีผลโดยตรงต่อการย้ายถิ่น ชาวไทใหญ่ที่เข้ามาในช่วงนี้ จะได้รับสถานภาพอยู่ 2 ลักษณะ คือ ผู้ลี้ภัย และผู้อพยพ จากช่องว่างทางภูมิศาสตร์ของบริเวณพื้นที่ชายแดนระหว่างไทยและเมียนมา ทำให้ชาวไทใหญ่ที่อพยพเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่นั้นได้รับสถานภาพเป็นบุคคลบนพื้นที่สูง ภายหลังเมื่อความต้องการแรงงานภายในประเทศเพิ่มสูงขึ้น รัฐกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานของชาวไทใหญ่ ชาวไทใหญ่เริ่มเข้าสู่ระบบการทำงานอย่างเป็นทางการเมื่อประมาณ พ.ศ.2535 และได้รับสิทธิที่ควรได้รับจากการทำงาน หรือที่เรียกว่า “สิทธิแรงงาน” ตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อรัฐบาลไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองอย่างไรก็ตาม พบว่า ชาวไทใหญ่อีกจำนวนมากที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ทำให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การก่อรูปของกลุ่มการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ เป็นการรวมกลุ่มในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีเป้าหมายเพื่อเรียกร้องสิทธิแรงงานตามที่กฎหมายระบุไว้ หากแต่ในความเป็นจริงผลบังคับใช้ทางกฎหมายไม่ครอบคลุมสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ทั้งหมด นำไปสู่ดำเนินการเรียกร้องสิทธิของตนเอง ในระยะแรกการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่เข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานและสิทธิแรงงาน เรียกร้องสิทธิขั้นพื้นฐานโดยมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและกฎหมาย ต่อมาภายหลัง หากแต่การเคลื่อนไหวขององค์กรเดียวไม่ก่อให้เกิดผลต่อการเข้าถึงและได้รับสิทธิแรงงาน จนกระทั่ง การประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เริ่มปรากฏการเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงาน และเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเคลื่อนไหวและยุทธวิธีของกลุ่มเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน นำไปสู่การทำงานร่วมกันขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้เกิดเป็นรูปธรรม และสร้างอำนาจในการต่อรองของกลุ่ม โดยการงานร่วมกันเป็น “เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ” เป็นการเชื่อมประสานแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติเข้าด้วยในมิติของการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิงาน รวมถึงการยกระดับการเคลื่อนไหวไปสู่ในระดับภาคและระดับประเทศ ในนามของเครือข่ายแรงงานภาคเหนือเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงาน ร่วมกันเดินขบวนรณรงค์ ยื่นข้อเรียกร้องหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินงานด้านแรงงานข้ามชาติให้แก้ไขปัญหา รวมถึงเชื่อมโยงการเคลื่อนไหวเข้ากับกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มแรงงานไทยในพื้นที่อื่น ๆ

จากสถานการณ์การเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น นำไปสู่การทบทวนยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการเคลื่อนไหวใหม่ จากเดิมที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายเพียงอย่างเดียว มุ่งสู่พัฒนาปัจเจกบุคคลให้มีศักยภาพ มีความรู้ มีความเข้าใจในสถานการณ์ปัญหาแรงงาน รวมถึงกระบวนการเคลื่อนไหวที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนท่าทีของรัฐ เปิดโอกาสให้ตัวแทนของแรงงานเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนในการแก้ไขกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทำงานของแรงงานข้ามชาติ การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เอื้อต่อการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนเครือข่ายของแรงงานที่เคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงานร่วมกัน เพื่อได้ตอบการใช้อำนาจของรัฐและเพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้แก่แรงงานผ่านการรวมตัวกันในลักษณะของคณะกรรมการเครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ทำให้การเคลื่อนไหวไม่ได้เป็นเพียงการเคลื่อนไหวเฉพาะกลุ่ม หากแต่มีการรวมตัวของแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในระบบเท่านั้น แต่รวมถึงแรงงานนอกระบบ แรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย รวมถึงการเข้ามามีบทบาทของกลุ่มนักวิชาการในหลายภาคส่วน โดยมุ่งขยายขอบเขตการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของแรงงานทุกประเภทในระบบแรงงานของประเทศ นำไปสู่การสร้างนิยามความหมายของ “แรงงาน” และ

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานใหม่ ตลอดจนนำไปสู่การรวมตัวกันเคลื่อนไหวขับเคลื่อนในภาคประชาสังคมระหว่างแรงงานร่วมกับทุกภาคส่วนในประเทศไทยในอนาคต

ในขณะเดียวกัน องค์กรพัฒนาเอกชนมีความพยายามในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ทางด้านแรงงานและกฎหมาย เพื่อกระตุ้นให้แรงงานตระหนักถึงการปกป้องคุ้มครองสิทธิของตน ตลอดจนการพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชนให้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะในการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงาน และเป็นตัวกลางในช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติด้วยกัน นอกจากนี้ การเข้าร่วมกลุ่มเพื่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่สาธารณะไม่จำเป็นต้องยึดติดกับพื้นที่ทางกายภาพ แรงงานข้ามชาติสร้างพื้นที่สาธารณะขึ้นบนโลกออนไลน์ ทำให้แรงงานทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้ ในขณะเดียวกัน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเข้าสู่ระบบจัดหางานของรัฐ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ได้สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างตนกับแรงงานไทย เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนข้อเรียกร้องต่าง ๆ ในนามของเครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน โดยมุ่งให้เกิดผลในทางบวกทั้งต่อแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ในทางกลับกัน การเข้ามามีบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ที่ปรากฏขึ้นในพื้นที่ ทำให้ภาพลักษณ์ของการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานกลายเป็นการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนเพียงฝ่ายเดียว ไม่ได้มาจากความต้องการหรือการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติ แม้ว่าความคิดริเริ่มในการรวมกลุ่มจะมาจากการสนับสนุนขององค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อเพิ่มศักยภาพและอำนาจในการต่อรองของแรงงาน หากแต่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานมีจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่คือ ต้องการให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตนเองและสามารถให้การช่วยเหลือเพื่อนแรงงานที่ประสบปัญหา ตลอดจนแรงงานสามารถบริหารจัดการกลุ่มด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนการกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถการจัดตั้งกลุ่มเพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิของกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ตลอดจนการเป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติชาติพันธุ์อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิที่ควรจะได้รับทั้งนี้ องค์กรพัฒนาเอกชนให้การนิยามตัวเองเป็นเพียง “พี่เลี้ยง” ในกระบวนการจัดตั้งกลุ่มและการเคลื่อนไหวทางสังคมต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

อย่างไรก็ตาม องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานยังคงมีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติ องค์กรพัฒนาเอกชนมีบทบาทและความสำคัญต่อการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติทั้งในฐานะ “ผู้ให้การสนับสนุน” และ “เป็นพื้นที่สาธารณะ” สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ในการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และเป็นห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้แรงงานพัฒนาศักยภาพของตน

การเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่จำนวนหนึ่งสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ปัญหาแรงงาน นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึง รู้ช่องทางและวิธีการในการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และสามารถให้ความช่วยเหลือพี่น้องแรงงานชาวไทใหญ่ที่ประสบปัญหาทั้งการดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญในฐานะแกนนำกลุ่มแรงงานและเป็นตัวกลางประสานงานระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนกับแรงงานข้ามชาติ ในการเผยแพร่ความรู้และกระจายข่าวสารที่จำเป็นต่อการเข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิของตน รวมถึงความจำเป็นที่แรงงานข้ามชาติต้องลุกขึ้นมาปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนและผู้อื่นในฐานะแรงงานข้ามชาติ

การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม นำไปสู่ข้อเสนอในทางทฤษฎีที่ทำทลายและตั้งคำถามกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การเคลื่อนไหวไม่ได้ยึดโยงกับบริบททางพื้นที่ในทางภูมิศาสตร์อย่างเดียว หากแต่มีการพัฒนารูปแบบการเคลื่อนไหวและยุทธวิธี เพื่อให้การเคลื่อนไหวเรียกร้องก่อให้เกิดผลทั้งในระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ โดยเฉพาะการเข้ามามีบทบาทของสื่อออนไลน์ หรือ โซเชียลมีเดีย (Social Media) ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรม Face book หรือ Line ส่งผลให้การเคลื่อนไหวไม่ได้เกิดเฉพาะพื้นที่และไม่ได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง แรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนแรงงานทั้งที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและรัฐฐาน ประเทศเมียนมา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เกิดเป็นพื้นที่ชุมชนในทางจินตนาการของชาวไทใหญ่ และที่สำคัญคือ แรงงานข้ามชาติที่ถูกลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายสามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ชาวไทใหญ่ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายทางชาติพันธุ์เชื่อมโยงกันข้ามพรมแดนทางรัฐชาติ

ทั้งนี้ การรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เกิดขึ้นมาตามสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่บนพื้นฐานการร่วมกลุ่มทางชาติพันธุ์หรือกลุ่มทางการเมืองในการเรียกร้องสิทธิด้านต่าง ๆ ตามสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน หากแรงงานพยายามทำให้เกิดกลไกเชิงสถาบันมารองรับการเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานข้ามชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการเคลื่อนไหวเรียกร้องเป็นตัวแทนของแรงงานที่มีอำนาจต่อรองกับภาครัฐและเอกชน ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยพยายามขับเคลื่อนให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และเร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ซึ่งข้อเรียกร้องเพื่อเป็นช่องทางในการสถาปนาอำนาจของเครือข่ายแรงงานอย่างเป็นทางการ การต่อสู้

ผลักดันสิทธิแรงงานและเพื่อเป็นกลไกในการบริหารจัดการการทำงานของแรงงาน สร้างอำนาจต่อรองของ
การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานต่อนายจ้าง รัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน

จากการศึกษาการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ โดยอาศัย
ทฤษฎีขบวนการทางสังคม นำมาซึ่งการตอบคำถามที่ผู้ศึกษาต่อสถานะทางวิชาการของการ
เคลื่อนไหวดังกล่าวว่า การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่
ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม แม้ว่า แรงงานข้ามชาติ
ชาวไทใหญ่และองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานจะพยายามสร้างแหล่งอำนาจใหม่ขึ้นมา เพื่อเป็น
ทางเลือกให้ระบบ นำไปสู่การสร้างพลังของภาค “ประชาสังคม” (Civil Society) ตลอดจน
สร้างการนิยามความหมาย กฎเกณฑ์ กติกา หรือ ค่านิยมชุดใหม่ให้กับสิ่งที่เคลื่อนไหวเรียกร้องด้วย
การเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิแรงงานด้วยตนเอง และการผลักดันขยาย
ขอบเขตประเด็นในการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้ครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาหรือความต้องการของ
กลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ ดังจะเห็นได้จาก การรวมกลุ่มระหว่างแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่
และแรงงานไทยเข้าด้วยกัน ในนามของเครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ทำให้การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิ
แรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ปรากฏรูปแบบการเคลื่อนไหวทั้งในระดับท้องถิ่นและ
ภูมิภาค โดยการเชื่อมประสานกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้าน
แรงงานในพื้นที่เข้าด้วยกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเคลื่อนไหวเรียกร้องประเด็นที่
เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างแรงงานกับแรงงาน องค์กรพัฒนา
เอกชน และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การพัฒนา รูปแบบและยุทธวิธีการเคลื่อนไหวเรื่อง
สิทธิแรงงาน การกำหนดแนวทางในการดำเนินการเคลื่อนไหวผลักดันให้สอดคล้องกับสถานการณ์
แรงงาน และที่สำคัญคือ การรวบรวมปัญหาและความต้องการของแรงงาน เพื่อร่างข้อเรียกร้องและ
เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
จากการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์
ของแรงงานที่มีต่อระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติ และภาครัฐ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

6.2 ข้อเสนอแนะ

1. การปฏิรูปกลไกของกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติในการเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงานและการบริหารจัดการแก้ไขปัญหของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่และกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ โดยเริ่มจากการปฏิรูปองค์ความรู้และฐานคิดในการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงาน ปรับเปลี่ยนฐานคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ จากเดิมแรงงานข้ามชาติเป็นผู้รับความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชนและรัฐสู่การเป็นตัวแสดงหลักในการเคลื่อนไหวทางสังคม มีบทบาทในการต่อสู้ผลักดันเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิของตนเอง นั้นหมายถึง การให้ความสำคัญต่อแรงงานข้ามชาติ ในการเคลื่อนไหวทางสังคม มีบทบาทและสิทธิในการกำหนดการรูปแบบการเคลื่อนไหวไม่ต่างไปจากการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชน

นอกจาก การปรับฐานคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในการมีบทบาทและอำนาจในการเคลื่อนไหวเรื่องทางสังคมแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การปฏิรูปองค์ความรู้และฐานคิดของการเคลื่อนไหวทางสังคม กล่าวคือ ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ทั้งในด้านสถานการณ์ปัญหาแรงงาน และที่สำคัญคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติครอบคลุมองค์ความรู้ทั้งระดับท้องถิ่น ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศให้สอดคล้องกันกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในแต่ละช่วงเวลา เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนบทบาทของแรงงานข้ามชาติ องค์กรพัฒนาเอกชน และรัฐบาล และพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวที่เหมาะสม และความสำเร็จในการเคลื่อนไหว

2. การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ควรเริ่มดำเนินการแก้ไขปัญหแรงงานจากประเทศต้นทาง ในลักษณะการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงการปกป้องคุ้มครองสิทธิของตน โดยการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับความเป็นธรรมและการคุ้มครองจากรัฐบาลไทย ลดโอกาสในการถูกละเมิดสิทธิ และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ ของแรงงานประกอบกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพแก่แรงงานข้ามชาติ

3. การปฏิรูปการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ การทำงานของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวกับข้องการให้ความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ และการกำหนดนโยบายและตรากฎหมายของรัฐบาล ควรคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก และเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถติดต่อประสานกับภาคส่วนต่าง ๆ ของรัฐ และการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ

ดำเนินงานการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้การกำหนดนโยบายและกฎหมายครอบคลุมสถานการณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติสอดคล้องสถานการณ์ที่เป็นจริง

4. การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ จำเป็นต้องปฏิรูปฐานความคิดรูปแบบและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยการยอมรับข้อจำกัดด้านสิทธิของตนในฐานะแรงงานข้ามชาติ และยึดสภาพปัญหาข้อเท็จจริงในพื้นที่ นำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเคลื่อนไหวเรียกร้องสอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชน ทำให้การเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่มีโอกาสประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งแรงงาน นายจ้างและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ เพื่อให้พลังในการขับเคลื่อน จำเป็นต้องปฏิรูปกลไกของกลุ่มหรือองค์กรของแรงงานข้ามชาติในการเคลื่อนไหวเรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์วรรณาและวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมประสาน และร่วมกับเครือข่ายแรงงานอื่น ๆ เพื่อเป็นฐานพลังสำคัญในการเคลื่อนไหวทางสังคม แทนที่การนำเสนอผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บรรณานุกรม

- การเสริมสร้างสุขภาพ(สสส.).สำนักพิมพ์แผนงานสร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดี(นสธ.)สถาบัน
ศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่(PPSI).
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” ไฟล์ข้อความ
https://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541.pdf.
(สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562).
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” ไฟล์ข้อความ
http://legal.labour.go.th/2018/images/law/Protection2541/labour_2541_7.PDF
(สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562).
- กฤติยา อาชวนิจกุล และคณะ. (2540). ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติประเทศไทย
ข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์ ข้อสำรวจทางกฎหมายและวิเคราะห์ระบบการจัดการ
ของรัฐ.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล: กรุงเทพฯ.
- โกสุเมภ์ สายจันทร์. (2544). บทสังเคราะห์ชุดโครงการวิจัยเรื่องสถานะและปัญหาของทนายท่ 2
ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า. สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. (2554). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการ“การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของ
ทนายท่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า. ชุดโครงการสถานะและปัญหาของ ทนายท่
ร่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.):
กรุงเทพฯ.
- กณารักษ์ เจริญศิริ. (2548). ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(การเมืองและการปกครอง).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทยใหญ่ (Shan Women’s Action Network : SWAN). “ข้อมูลเกี่ยวกับ
SWAN” เว็บไซต์ <https://www.shanwomen.org/thai/about-us> (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน
2562).
- เชียงใหม่นิวส์.“แถลงการณ์ให้สื่อมวลชนยุดินนำเสนอข่าวที่มีอคติทางชาติพันธุ์และตีตราเหมารวมหยุด
สร้างความแตกแยกในสังคมไทย” เว็บไซต์
https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/1033054?fbclid=IwAR0kkT6NNAH3scGqhBj_MxZe5WzPd_V3h1Nimp1shPTWdRUScMqxLG_H9kA
(สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).

- ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ. (2552). “กลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติจากชายแดน
กัมพูชา-ลาว ที่ทำงานในประเทศไทย ภายใต้กระแสการพัฒนาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”
ไฟล์ข้อความ <https://mekongjournal.kku.ac.th/Vol05/Issue02/02.pdf> (สืบค้นเมื่อ
12 มิถุนายน 2562).
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2540). ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่. สำนักพิมพ์วิภาษา:
กรุงเทพฯ.
- ธีรดา พุ่มขบา. (2549). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2561). สภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม. มูลนิธิฟรีด
ริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) วิทยาลัยพัฒนาศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มูลนิธิ
อารมณ พงศ์พจน์: กรุงเทพฯ.
- นิคม จันทรวิทุร. (2542). ขบวนการเสภาพแรงงานไทยจากரசข.ถึงยุค IMF. มูลนิธิอารมณ
พงศ์พจน์: กรุงเทพฯ.
- นิคม จันทรวิทุร. “แรงงาน” จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน. ปีที่ 3 ฉบับที่ 25 มิถุนายน 2536. เว็บไซต์
<http://www.royin.go.th/?knowledge=แรงงาน> (สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2559).
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). เอกสารประกอบการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor
Economics). คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. “กรณีศึกษาบทบาทสหพันธ์แรงงานข้ามชาติ” (สคช. หรือ MWF)”
ไฟล์ข้อความ [https://aromfoundation.org/wp-content/uploads/2016/12/แรงงานปริทัศน์
ออนไลน์_ธ.ค.59.pdf](https://aromfoundation.org/wp-content/uploads/2016/12/แรงงานปริทัศน์ออนไลน์_ธ.ค.59.pdf) (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2549). วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่ใน
กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในโครงการสอนภาษาไทย-อังกฤษของ
คณะกรรมการการณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ.
- ปริญญา ปิ่นปัก. (2548). การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรี
28 สิงหาคม 2544: ศึกษากรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การค้นคว้าแบบอิสระ.
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาส ปิ่นตอกแต่ง. (2552). กรอบการวิเคราะห์การเมืองทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม.
เชียงใหม่: มูลนิธิไฮนริค เบิลล์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. (2545). วิถีชีวิต วิถีสู้: ขบวนการประชาชนร่วมสมัย. เชียงใหม่:
สำนักพิมพ์ไตร่สวน ซิลค์เวอร์บ็อคส์.

พงษ์พันธุ์ ชุ่มใจ. หนทางคืนถิ่นของผู้ลี้ภัยชายแดนไทย-รัฐฉาน. ไฟล์ข้อความ
<https://prachatai.com/journal/2018/11/79517> (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

พจนาวาไล. “นิยามแรงงานอย่างที่เราจะเป็น เพื่อมองคนให้เป็นคน”
 เว็บไซต์ <http://prachatai.com/journal/2011/02/32984> (สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2559).

มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (Map Foundation). “ความเป็นมาของ
 มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์
 เว็บไซต์ <http://www.mapfoundationcm.org/thai/> (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).

ยุพิน เข้มมุก. (2554). ความเชื่อ พิธีกรรม สายใยในวิถีล้านนา. สถาบันภาษาและศิลปวัฒนธรรม
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วรรณพันธุ์ วรรณะศักดิ์. (2553). การแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงาน
 ข้ามชาติจากสหภาพพม่าในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
 มหาบัณฑิต(การเมืองและการปกครอง). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วสันต์ ปัญญาแก้ว และคณะอาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. (2553). พัฒนาการของ
 สังคมศาสตร์: แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมความเข้าใจทาง
 สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.

ศิริพิมพ์ ศรีบัลลังก์. (2555). การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ : ศึกษากรณี
 แรงงานพม่าในไทย. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ฅกลาง และสุพิน ฤทธิ์เพ็ญ. (2558). คดีชนในบริบทข้ามพรมแดนงานปอยไทใหญ่ในจังหวัด
 เชียงใหม่. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.

สุขุม พันธุ์รงค์ และ ปิยะลักษณ์ พุทธวงศ์. (2557). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ : การศึกษาความ
 ต้องการและความพึงพอใจจากการเข้ามาอาศัยในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวในด้าน
 ความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน ภายใต้แผนงานวิจัย “นโยบายแรงงานต่างด้าว :
 ความสมดุลระหว่างความมั่นคง เศรษฐกิจ และสิทธิมนุษยชน. ศูนย์วิจัยและพัฒนาเศรษฐกิจ
 ชุมชน. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมชัย ภัทรธรรณันท์. (2559). ทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการประท้วงทางการเมือง.
 สำนักพิมพ์อินทนิล: นนทบุรี.

สมพงศ์ วิทย์ศักดิ์พันธุ์. (2544). ประวัติศาสตร์ไทใหญ่. โครงการประวัติศาสตร์สังคมและวัฒนธรรม
 ชนชาติไท สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ.

- สมโชติ อ๋องสกุล. (2546). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยประวัติศาสตร์ชุมชนในเชียงใหม่: การสร้างประวัติศาสตร์ท้องถิ่น. โครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่นภาคเหนือ:ประวัติศาสตร์ชุมชน. สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ.
- สหพันธ์คนงานข้ามชาติ.(2562).ข้อบังคับสหพันธ์คนงานข้ามชาติ การประชุมใหญ่แสดงผลงานระหว่างปีสหพันธ์คนงานข้ามชาติชุดที่ 10 วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2462 ณ ห้องประชุมร้านอาหารเรือนแพ 2 ตำบลสันผีเสื้อ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- สุริชัย หวันแก้ว บรรณาธิการ. (2552). ความมั่นคงของมนุษย์ในสังคมไร้พรมแดน:ความมั่นคงของมนุษย์ในประเด็นการอพยพย้ายถิ่น. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาสังคม คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สุดาสิริ วสวงศ์. (2560). การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว. เอกสารเสนอต่อที่ประชุมราชบัณฑิตและภาคสมาชิก สำนักกรรมศาสตร์และการเมือง. ราชบัณฑิตสภา. 20 กันยายน 2560 ไฟล์ข้อความhttp://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/09/ฉบับแก้ไข_การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว_030918.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).
- สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.“แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติสร้างอาเซียน”. เว็บไซต์ <http://www.itd.or.th> (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม” ไฟล์ข้อความ https://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue (11 กรกฎาคม 2562).
- สำนักบริการแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน“สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน ธันวาคม 2561. ไฟล์ข้อความ https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/d5b8f909422cc2d4be0a62fdb6df (สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม2562).
- สำนักบริหารงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน.“ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว” เว็บไซต์ http://www.mol.go.th/academician/basic_alien (สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562).
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก. “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ไอโอแอล): ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549 – 2558” ไฟล์ข้อความ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro.../wcms_125651.pdf (สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562).
- สมพงษ์ วิทยศักดิ์พันธุ์. (2544). ประวัติศาสตร์ไทใหญ่. โครงการประวัติศาสตร์สังคมและวัฒนธรรมชนชาติไท สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.): กรุงเทพฯ.

สัมฤทธิ์ อนุภักดิ์. (2540). บทบาทของสหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนเรียกร้องและเจรจาต่อรองผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิก กรณีศึกษา สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษม-บัณฑิต.

หทัยทิพย์ สุภรัตโนดม.(2555). โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายของ ทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจาก ประเทศพม่าใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัญจิรา อ้วนนนท์. (2556). นอกสายตา:ความตาย ความเจ็บป่วย ความพิการ และสิทธิของคนทำงานที่ ถูก มองข้าม. สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด: กรุงเทพฯ.

อดุลย์ รัตโส. (2550). ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าวศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

อัมพร จิรัฐติกร. (2558). พื้นที่สาธารณะข้ามชาติการเมืองเรื่องพื้นที่แรงงานอพยพไทใหญ่ในจังหวัด เชียงใหม่. เชียงใหม่: ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุษามาศ เสียมภักดี. (2559). เอกสารการสอน ชุดวิชาความคิดทางการเมืองและสังคม หน่วยที่ 3 การย้ายถิ่น ระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไฟล์ข้อความ <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf>. (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง. (2560). “แรงงานข้ามชาติไทใหญ่: พลเมืองไทยที่ยังไร้ สถานะพลเมืองตาม กฎหมาย” วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์. 5 : 1(มกราคม – มิถุนายน). เว็บไซต์ <https://www.academia.edu/34069990> (สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562).

อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง.(2557). แรงงานข้ามชาติ : อัตลักษณ์และสิทธิความเป็น พลเมือง. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ(สสส.) สำนักพิมพ์แผนงาน สร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดี(นสธ.) สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่(PPSI).

อารีย์ เจตนดำรงเลิศ. (2555). การเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติในโรงพยาบาลปาย อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(การเมืองและการปกครอง).มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

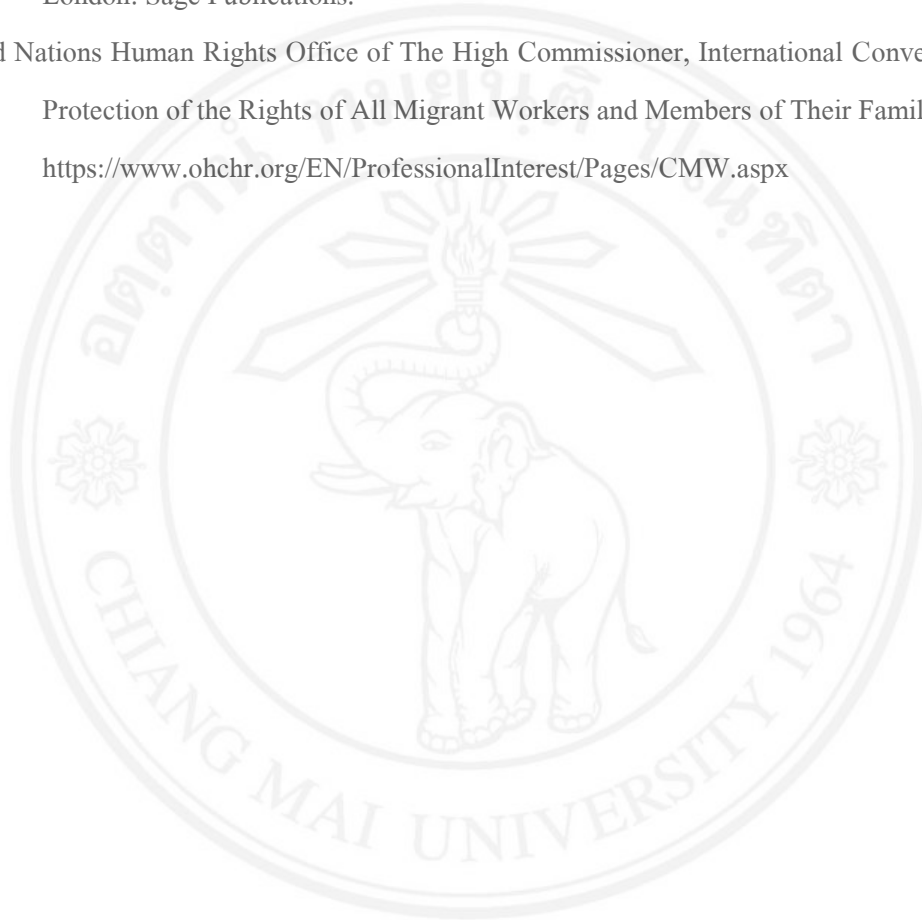
Crossley, N.(2002).Making Sense of Social Movement, Buckingham: Open University Press.

Joe Foweraker.(1995). Theorizing Social Movements, Pluto Press: USA.

McAdam, D, McCarthy, J and Zald, M. (1988). Social Movement. N. Smelser (ed.). Handbook of Sociology. Newbury Park: Sage Publications.

Rajendra Sing.(2001).Social Movements : Old and New A Post- Modernist Critique. New Delhi; London: Sage Publications.

United Nations Human Rights Office of The High Commissioner, International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families Website:
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก ก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อเรียกร้องเนื่องในวันกรรมกรสากล 2018 ภาษาไทย ภาษาพม่า และไทใหญ่

ข้อเรียกร้องเนื่องในวันกรรมกรสากล 2018

ด้วยวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี เป็น “วันกรรมกรสากล” ซึ่งเป็นวันที่คนทำงานทั่วโลกได้รำลึกถึงการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมในสังคมของคนทำงาน เป็นการยกย่องและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคนทำงานในทุกสาขาอาชีพ สิทธิอันชอบธรรมที่คนทำงานสมควรได้รับในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับประชาชนกลุ่มอื่น ๆ ในฐานะที่คนทำงานเป็นส่วนสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้ก้าวไปข้างหน้าและทัดเทียมกับนานาประเทศ

ตามที่รัฐบาลไทยพยายามที่จะดำเนินนโยบายการพัฒนาประเทศ “ไทยแลนด์ 4.0” แต่กลับพบว่าแรงงาน ซึ่งเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยังประสบปัญหาอยู่ ลักษณะการจ้างงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เปลี่ยนลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง สภาพการจ้างงานในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับกฎหมายเดิมที่กำหนดไว้ และรูปแบบที่มีความหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ในโอกาสนี้ เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย องค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมสิทธิ ด้านแรงงาน กว่า 15 องค์กร นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และตัวแทนคนทำงานงานทุกสาขาอาชีพในพื้นที่ ได้ประเมินและพิจารณาถึงสถานการณ์ด้านแรงงานภายในพื้นที่ภาคเหนือ และพบว่า

- แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของภาคเหนือยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และไม่มีส่วนร่วมในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ

- คนงานทำงานบ้านและคนทำงานในภาคเกษตรกรรมไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

- แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสิทธิเฉกเช่นแรงงานทั่วไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่น ไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายกำหนด ต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจ และเข้าไม่ถึงระบบประกันสังคม เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องอาชีพ และเอกสารที่ใช้ในการขึ้นทะเบียน นายจ้างบางรายไม่นำลูกจ้างไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม และคนงานส่วนที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมก็ยังมีปัญหาการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เช่น การใช้สิทธิเบิกเงินสงเคราะห์บุตร และกรณีการรับเงินบำเหน็จชราภาพ

- มีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย
- แรงงานในภาคบริการยังคงถูกเลือกปฏิบัติและตีตราจากสังคม ด้วยเหตุผลของความแตกต่างทางเพศ ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพเอกชนแรงงานทั่วไป

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้เห็นถึงคุณค่าความสำคัญของคนทำงาน เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ร่วมกับคนทำงานทุกสาขาอาชีพจึงขอเรียกร้องให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการดังต่อไปนี้

ข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทย

1. ขอให้รัฐบาลไทยแก้ปัญหาการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ โดยเพิ่มจำนวนและกระจายศูนย์บริการไปยังระดับอำเภอ มีขั้นตอนดำเนินการที่สั้น ง่าย ใช้เอกสารน้อย และลดค่าใช้จ่ายลงให้น้อยกว่าที่เรียกเก็บอยู่ในปัจจุบัน เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติจากนายหน้า
2. รัฐบาลต้องเข้มงวดในการดำเนินการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่อแรงงานทุกคนตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ
3. เพื่อเป็นการลดอคติและสร้างทัศนคติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย ขอให้รัฐบาลแก้ไขคำว่า “แรงงานต่างด้าว” ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็น “แรงงานข้ามชาติ”
4. ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นค่าจ้างเพื่อชีวิต (living wage) ในอัตรา 450 บาทต่อวัน เพื่อให้เกิดค่าจ้างที่เป็นธรรม คุ้มครองคนทำงาน และสมาชิกครอบครัว ตามที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องไว้ในปี 2560
5. ขอให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และเร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ภายในปี 2561
6. ขอให้รัฐบาลไทยเร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ภายในปี 2561 เพื่อส่งเสริมสิทธิของคนงานทำงานบ้าน
7. ขอให้รัฐบาลกำหนดให้แรงงานทุกคน ทุกอาชีพเข้าสู่ระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
8. ขอให้รัฐบาลกำหนดให้พนักงานบริการ ผู้ทำงานบ้าน แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรที่ไม่มีการจ้างงานกันตลอดทั้งปี เป็นอาชีพที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับ ไม่เลือกปฏิบัติ

9. ให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้ทุกอาชีพตามความสามารถของตน ขยายอายุของแรงงานข้ามชาติให้สามารถทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี
10. ขอให้รัฐบาลประเทศไทยและรัฐบาลประเทศต้นทางมาปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO 181 ว่าด้วยบริษัทจัดหางานเอกชน ตามมาตรา 7 บริษัทนายหน้าต้องไม่คิดค่าบริการใดๆ จากคนงานไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงาน

1. ให้กระทรวงแรงงานกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของคนทำงาน ในประเด็นสิทธิการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง โดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสิทธิการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสิทธิได้รับประกาศนียบัตร และนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง

ข้อเรียกร้องต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

1. เพื่อความปลอดภัยของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ให้จังหวัดเชียงใหม่ จัดระบบขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและราคาถูกลำดับสำหรับคนทำงานทุกคน

ข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

1. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาดูแลให้แรงงานที่กลับไปยังประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาได้เข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ เช่น ทางทะเบียนราษฎร ทางการศึกษา สุขภาพและอาชีวอนามัย และสิทธิพลเมือง
2. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเปิดให้จดทะเบียนสมรสและทำบัตรประชาชนได้ในสถานทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทย
3. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาดำเนินการให้มีระบบประกันสังคมโดยเร่งด่วน

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการโดยเร่งด่วน

ขอแสดงความนับถือ

เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ

ข้อเรียกร้อง วันกรรมกรสากล 2019

ข้อเรียกร้องเนื่องในวันกรรมกรสากล 2019

ด้วยวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี เป็น “วันกรรมกรสากล” ซึ่งเป็นวันที่คนทำงานทั่วโลกได้รำลึกถึงการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมในสังคมของคนทำงาน เป็นการยกย่องและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคนทำงานในทุกสาขาอาชีพ สิทธิอันชอบธรรมที่คนทำงานสมควรได้รับในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับประชาชนกลุ่มอื่น ๆ ในฐานะที่คนทำงานเป็นส่วนสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้ก้าวไปข้างหน้าและทัดเทียมกับนานาประเทศ

แต่กลับพบว่าแรงงาน ซึ่งเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยังประสบปัญหาอยู่ ลักษณะการจ้างงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เปลี่ยนลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง กฎหมายเดิมที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน และรูปแบบที่มีความหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ในโอกาสนี้ เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย องค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมสิทธิ ด้านแรงงาน กว่า 15 องค์กร นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และตัวแทนคนทำงานจากทุกสาขาอาชีพในพื้นที่ ได้ประเมินและพิจารณาถึงสถานการณ์ด้านแรงงานภายในพื้นที่ภาคเหนือ และพบว่า

1. แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของภาคเหนือยังคงมีปัญหาลำบากในเรื่องรายได้เนื่องจากอยู่ในสถานการณ์ที่ค่าจ้างไม่มากนักส่วนใหญ่อยู่ในฐานค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งก็แทบไม่พอในการดูแลตัวเอง นายจ้างตัดลดสวัสดิการต่าง ๆ และอุปสรรคในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และไม่มีส่วนร่วมในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ

2. คนงานทำงานบ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทน คนงานทำงานบ้านและคนทำงานในภาคเกษตรกรรมไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

3. แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสิทธิเช่นแรงงานทั่วไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่น ไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีวันหยุดประจำปี ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายกำหนด ต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจ และเข้าไม่ถึงระบบประกันสังคม เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องอาชีพ และเอกสารที่ใช้ในการขึ้นทะเบียน นายจ้างบางรายไม่ได้นำลูกจ้างไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม และคนงานส่วนที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมก็ยังมีปัญหา

การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เช่น การใช้สิทธิในกองทุนว่างงาน ทูพลภาพ และกรณีการรับเงินบำเหน็จชราภาพ

4. มีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย
5. แรงงานในภาคบริการยังคงถูกเลือกปฏิบัติและตีตราจากสังคม ด้วยเหตุผลของความแตกต่างทางเพศ ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพเอกชนแรงงานทั่วไป
6. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้เห็นถึงคุณค่าความสำคัญของคนทำงาน เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ร่วมกับคนทำงานทุกสาขาอาชีพจึงขอเรียกร้องให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการดังต่อไปนี้

ข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทย

1. ขอให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และเร่งดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง และอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อส่งเสริมสิทธิของคนงานทำงานบ้าน
2. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดให้พนักงานบริการ คนงานทำงานบ้าน แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรที่ไม่มีการจ้างงานกันตลอดทั้งปี เป็นอาชีพที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
3. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดให้การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานข้ามชาติเป็นวาระแห่งชาติ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างแท้จริงไม่ใช่มองปัญหาของแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ และต้องส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติมีความมั่นคงในการทำงาน
4. เพื่อเป็นการลดอคติและสร้างทัศนคติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย ขอให้รัฐบาลแก้ไขคำว่า “แรงงานต่างด้าว” ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็น “แรงงานข้ามชาติ”
5. ขอให้รัฐบาลไทยมีแนวทางปฏิบัติการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในปี 2563 โดยให้มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการที่สั้น ง่าย ใช้เอกสารน้อย ลดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง และประกาศกำหนดระยะเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน
6. ขอให้รัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศต้นทางปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO 181 ว่าด้วยบริษัทจัดหางานเอกชน ตามมาตรา 7 บริษัทนายหน้าต้องไม่คิดค่าบริการใด ๆ จากคนงานไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

7. ขอให้รัฐบาลไทย ออกเอกสารประจำตัวให้กับแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีจุดเกาะเกี่ยวกับประเทศพม่าที่อยู่ในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง
8. ขอให้รัฐบาลไทยออกนโยบายให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา ลาว และเวียดนามสามารถทำงานได้ทุกอาชีพตามความสามารถของตน และขยายอายุของแรงงานข้ามชาติให้สามารถทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี
9. ขอให้รัฐบาลไทยมีนโยบายให้กลุ่มแรงงานที่ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เลขหัว 6, 7, 0 ให้สามารถเดินทางได้ทั่วประเทศโดยไม่ต้องขออนุญาตออกนอกพื้นที่
10. ขอให้รัฐบาลไทยออกนโยบายให้แรงงานข้ามชาติที่ถือเอกสารสีโอสามารถทำใบขับขี่ได้
11. ขอให้รัฐบาลไทยเปิดขึ้นทะเบียนผู้ติดตามเด็กที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย รวมทั้งผู้ติดตามที่เป็นผู้สูงอายุ
12. ขอให้รัฐบาลไทยมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานของรัฐให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่แรงงานข้ามชาติ จัดให้มีล่ามแปลภาษาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาใช้บริการหรือร้องเรียน
13. ขอให้กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้สามารถจ้างงานเยาวชนนักเรียนข้ามชาติที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี ทำงานในช่วงระหว่างปิดเทอมเพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีงานทำ มีรายได้ และได้มีประสบการณ์ในการทำงานและเรียนรู้สังคมมากขึ้น
14. ขอให้สำนักงานประกันสังคมแก้ไขระเบียบการจ่ายเงินประกันสังคมใน 3 กรณี ดังนี้
 - สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ให้จ่ายตั้งแต่วันแรกที่ว่างงานจนถึงวันก่อนที่จะได้งานทำใหม่
 - สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ ให้จ่ายเงินชดเชยเป็นก้อนครั้งเดียว
 - สิทธิประโยชน์กรณีกองทุนชราภาพให้แก้ไข กฎฎีกา ให้แรงงานข้ามชาติที่มีความประสงค์ที่จะกลับประเทศต้นทางและไม่ประสงค์ที่จะพำนักในประเทศไทยอีกต่อไปสามารถยื่นรับเงินจากกองทุนชราภาพทั้งก้อนได้ทันที

ข้อเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงาน

1. คณะกรรมการค่าจ้างต้องนำหลักการการคำนวณค่าจ้างที่เป็นธรรมตามมาตรฐานแรงงานสากล มาใช้เป็นหลักการการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันสภาวะค่าครองชีพที่มากขึ้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 450 บาทต่อวัน เพื่อให้สามารถเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวได้อย่างน้อยสามคน

2. ให้กระทรวงแรงงานจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของ
คนงาน ในประเด็นสิทธิการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยเชื้อชาติ
และสัญชาติ
3. ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เปิดให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และได้รับประกาศนียบัตร เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและปรับอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ข้อเรียกร้องต่อสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

1. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาดูแลให้แรงงานข้ามชาติที่กลับไปยังประเทศ
สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาได้เข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ เช่นทางทะเบียนราษฎร์ ทาง
การศึกษา สุขภาพและอาชีวอนามัย และสิทธิพลเมือง
2. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ขอมรับเอกสารซีไอ โดยให้สามารถใช้เป็น
หลักฐานในการทำบัตรประชาชนเมียนมา สามารถเพิ่มชื่อในสำมะโนครัว รวมถึงมีนโยบาย
ให้สถานทูต และสถานกงสุลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย
สามารถทำพาสปอร์ต PJ ออกหนังสือรับรองความเป็น โสดของประชาชนเมียนมา และทำ
บัตรประชาชนได้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่
ทำงานอยู่ในประเทศไทย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการโดยเร่งด่วน

ขอแสดงความนับถือ

เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก ข

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

๒๕๔๑”

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่

๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕/ตอนที่ ๘ ก/หน้า ๑/๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง”^๒ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ
หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ
อย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน
ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่ง
การทำงานที่ตนนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน
ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะ
ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่
ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของ
ผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือ
เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า
นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม
ประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน
ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์
รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ
วันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้
ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลา
การทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม
พระราชบัญญัตินี้

^๒ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”^๓ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการ
ค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”^๔ (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือ
เกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด
แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน
การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ
ตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ
ตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจาก
เงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้าง
สิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตาม
พระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน* รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตาม
พระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขใน
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน* แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี^๕

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐^๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้นั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑^๗ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดเชยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

^๕ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๖ มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๗ มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑^๙ ในกรณีที่ผู้ประกอบการกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๔/๑^{๑๐} สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา ๑๖^{๑๑} ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

^๙ มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๑๐} มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๑๑} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๗^{๓๑} สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครบถ้วนไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ นี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘^{๓๒} ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด ๒

^{๓๑} มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๓๒} มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

การใช้แรงงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๓^๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

^๓ มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำปีต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำปีสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำปีและเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำปีของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าทวิ
ทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงาน
ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงาน
ขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาล
ของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของ
สถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่
สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น
เนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน
ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ
เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ หุ่น ลาก หรือเข็น
ของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘^{๓๔} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด
ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่อง
ในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็น
อันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙^{๓๕} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด
ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑^{๓๖} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่าง
เวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งาน
ธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้
เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน
เป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐
นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อ
สุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่
เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน
เก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

^{๓๔} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๕} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๖} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิใช่รับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน
ชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงาน
ในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสม
ให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด ๔
การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้าง
ปฏิบัติดังนี้

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่
วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่
ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน
เจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง
ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
ได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานใน
ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี
หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์
ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน
ล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่ง
อย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (๒) งานปั๊มโลหะ
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ
แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่
กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการ
น้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๙) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์
กำลังทำงาน
- (๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐^{๓๗} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานใน
สถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑^{๓๘} ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่าย
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น
ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวด
การจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และ
ห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่ง
เป็นเด็กตามกำหนดเวลา

^{๓๗} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๓๘} มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ฝึกอบรมหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด ๕

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา คำจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๒) วันหยุดตามประเพณี
- (๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่าย ค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีก ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า หนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้าง ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงาน น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่า นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓

มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดจรรยาบรรณ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตุน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗^{๒๐} ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

^{๒๐} มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และ

มาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕^๒ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

^๒ มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน* ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙^{๒๒} คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

^{๒๒} มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและ
การพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะ
เศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี
มอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับ
การพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ
สองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ
ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ใน
ตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง
หนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่
ได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้ง
กรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจาก
ตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการ
ค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มี
เหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒^{๒๓} การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔^{๒๔} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑^{๒๕} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้ในความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

^{๒๓} มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๔} มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๕} มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สำรวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๙ ในกรณีให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗^{๒๖} ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘^{๒๗} เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙^{๒๘} ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐^{๒๙} เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

^{๒๖} มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๗} มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๘} มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑^{๙๐} ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๗

สวัสดิการ

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

มาตรา ๙๓^{๙๑} คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

- (๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

^{๙๐} มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๙๑} มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๙๒} มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔^๒ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

(๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

(๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

^๒ มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎี
๓๓๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๐^{๓๔} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๑^{๓๕} (ยกเลิก)

ឆ្នាំ ២០២៣ (ប្រចាំឆ្នាំ)

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
๑๐๓๕๐-๐๐๓๓๓๓๓๓ (๑๐๓๕๐๐๐๐)

๓๘

การควบคุม

๓๓) หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึง ๑๐๖ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๓๔ มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๖} มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๓๘ มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๐} มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๓} มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๘^{๕๖} ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

วันหยุด

- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐^{๕๗} ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

^{๕๖} มาตรา ๑๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ

^{๕๗} มาตรา ๑๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) เพศ

(๓) สัญชาติ

(๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ

(๕) ที่อยู่ปัจจุบัน

(๖) วันที่เริ่มจ้าง

(๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำมีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

วันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาท
แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษา
ทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา
ในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑^๔ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตาม
มาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพ
การทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงานตรวจ
แรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตาม
วรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมวด ๑๐ การพักงาน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำ
ความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้
นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน
โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่
กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่
ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้าง
จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้
คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๖ นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ย
ร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด ๑๑ ค่าชดเชย

^๔ มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐^{๕๖} ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการจัดตั้งชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

^{๕๖} มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี

มอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง^{๕๕}

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑^{๕๖} ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้างลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง

^{๕๕} มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒๕๕๑

^{๕๖} มาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๕ ได้ แล้วแต่กรณี^{๔๔}

หมวด ๑๓

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

- (๑) เงินสะสมและเงินสมทบ
 - (๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖
 - (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑
 - (๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
 - (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
 - (๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
 - (๗) เงินรายได้อื่น
 - (๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย
- (๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงิน

ดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

- (๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทน

^{๔๔} มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นามตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ได้นำส่งเงินดังกล่าวสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบให้นำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์

อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕^{๕๐} ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้น พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้เมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนอสมุดและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

สมุดและรายงานการรับจ่ายดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

^{๕๐} มาตรา ๑๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

หมวด ๑๔

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

พนักงานตรวจแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๓๙

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ

ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงาน

ของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถาม

ข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน

วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์

เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะ

ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง

ข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา

๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้าง

หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจ

แรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้ผู้มี

ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี

มอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่

ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน

ตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกัน

ตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม

มาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง

ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

Copyright © ๒๐๑๖ by Bangkok University

All rights reserved.

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือ

สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงาน
ตรวจแรงงานในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติตาม
ตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕

การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน
ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงาน
จะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลา
ทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบ
นายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงาน
ในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่า
นายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดี
หรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ส่งผ่านไปไม่น้อยกว่าสิบห้า
วันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้อง
ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘
มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘
มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑
มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่าย
ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานใน
กรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่ง
มีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุ

มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๔๕

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑^{๕๓} ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๖^{๕๔} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘^{๕๕} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๘/๑^{๕๖} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคนหรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒^{๕๗} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี

^{๕๓} มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๕๔} มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๕๕} มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๕๖} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๕๗} มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

ทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐^{๕๘} ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑^{๕๙} ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๖๐}

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔^{๖๑} (ยกเลิก)

^{๕๘} มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๕๙} มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๖๐} มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๖๑} มาตรา ๑๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๕๕^{๒๒} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๕/๑^{๒๓} นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกติของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

- (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๒๒} มาตรา ๑๕๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๒๓} มาตรา ๑๕๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๐ มีให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงาน* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

ล้านบาท
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕^{๒๔}

มาตรา ๔๙^{๒๕} ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีการกิกใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของ

^{๒๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

^{๒๕} มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๑

หน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๖๖}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๖๗}

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๔ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๔ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้

^{๖๖} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๔ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

^{๖๗} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๔ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๖๔}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓^{๖๕}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุมกำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัตินี้ดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๖๖}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

^{๖๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

^{๖๕} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑/๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

^{๖๖} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๑๐ ก/หน้า ๕๒/๒๔ มกราคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และจัดปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษ สำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ^{๓๓}

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ซื้อหรือนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ ผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต รับจดทะเบียน รับจดทะเบียน หรือรับแจ้งนั้น ที่จะต้องดำเนินการให้หน่วยงานที่ออก เอกสารราชการเช่นนั้นส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือ ดำเนินการ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวประสงค์ได้สำเนาเอกสารนั้นจากผู้ซื้อหรือนุมัติ อนุญาต หรือ ใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ให้ผู้มีอำนาจนั้นเป็นผู้จัดทำสำเนาเอกสาร ดังกล่าวเอง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าว จากผู้ซื้อหรือนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาตหรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง

ข้อ ๑๘ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนพิเศษ ๔๗ ง/หน้า ๔๔/๔ เมษายน ๒๕๖๐

ปริดากรณ์/แก้ไข

พลรัฐฯ/ตรวจ

๒๘ มกราคม ๒๕๕๖

นุสรฯ/เพิ่มเติม

๑๐ เมษายน ๒๕๖๐

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็น ประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไข ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่ยกเลิก รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”

มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งเป็นหนังสือ”

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิมีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ ของหมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๗/๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ผู้รับสนองพระราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวพัชรพร ศรีกันชัย

วัน เดือน ปี เกิด

31 ธันวาคม พ.ศ. 2534

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2557

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีการศึกษา 2562

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง)

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved