



มาตรการทางกฎหมายแรงงาน  
เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

โดย  
ฟ้าใส สามารถ

สนับสนุนงบประมาณโดย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗





Measure of Labcur Law in  
Thailand for Supporting to Aec

By

Phasai Samart

Granted by

Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Fiscal year 2014



## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ตุลญา โรจนทั้งคำ ซึ่งได้กรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน อันเป็นประโยชน์กับงานวิจัยชิ้นนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานนิติการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยหลายประการ มาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องและผู้ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยนี้ทุกท่านซึ่งไม่สามารถกล่าวถึงได้หมด

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาต่อบุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ฟ้าใส สามารถ  
กันยายน ๒๕๕๘



## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน เพื่อศึกษาทบทวนกฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตีความกฎหมาย และงานวิจัยทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติตามความตกลงต่างๆ ในด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีการเกิดขึ้นของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่มีบทบัญญัติใดที่ไม่รองรับกับพันธกิจของประเทศไทยตามกฎบัตรอาเซียนด้านกฎหมายแรงงาน จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายแต่อย่างใด

## คำสำคัญ

คุ้มครองแรงงาน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, กฎบัตรอาเซียน



## Abstract

The research is aimed at studying ASEAN Charter and Thailand's labor commitment; studying and reviewing Thailand's current labor laws; and studying and seeking appropriate approaches for labor law improvement and amendment in accordance with ASEAN Economic Community. The research applied qualitative research methodology by analyzing legal contents, legislation and relevant legal research. Research findings were that Thailand has missions to comply with labor agreements including a free flow of skilled labor in ASEAN Economic Community. The Labor Protection Act B.E. 2541 (1998) and the amendments to the Act do not have any provisions not conforming with Thailand's labor commitment according to ASEAN Charter on labor laws, so there is still no need for labor law amendment.

**Keywords :** Labor protection, ASEAN Economic Community, ASEAN Charter



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
๑. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	๑
๒. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	๒
๓. ขอบเขตของโครงการวิจัย	๒
๔. สมมติฐานและกรอบแนวคิดของโครงการวิจัย	๒
๕. วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล	๓
๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
<b>บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	๔
๑. แนวคิด ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๕
๒. กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทย	๑๖
๓. สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย	๒๔
๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๓๕
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๖. กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๐
<b>บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล</b>	๕๑
๑. วิธีการดำเนินการวิจัย	๕๑
๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๑
๓. การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๑

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ บทวิเคราะห์ข้อมูล	๕๒
๑. กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน	๕๒
๒. กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน	๕๗
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๖๘
๑. บทสรุป	๖๘
๒. ข้อเสนอแนะ	๖๘
บรรณานุกรม	๖๙



## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จากการที่ประเทศไทยได้ลงนามรับรองกฎบัตรอาเซียน (ASEAN CHARTER) ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๑๓ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ณ ประเทศสิงคโปร์ ทำให้ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และทำให้ประชาคมโลกได้เห็นถึงความก้าวหน้าของอาเซียนที่กำลังจะก้าวเดินไปด้วยกันอย่างมั่นคงระหว่างประเทศสมาชิกทั้ง ๑๐ ประเทศ ทั้งนี้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศสมาชิกจะต้องมีการขับเคลื่อนให้การรวมตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสามารถดำเนินการบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกฎบัตรอาเซียน

การเข้าร่วมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้ประเทศไทยมีโอกาสและผลกระทบเพิ่มขึ้นในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านการเปิดเสรีการค้าอาเซียน ที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีได้มากขึ้น อันประกอบด้วยภาคแรงงาน ๘ สาขา และมี ๗ สาขาที่ประเทศไทยจัดทำ MRA (Mutual Recognition Arrangements) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการวิชาชีพในการเข้ามาทำงานที่สำคัญร่วมกันใน ๗ สาขาอาชีพ อันจะมีผลทำให้ในปี ๒๕๕๘ นี้ ภาคแรงงานทั้ง ๗ สาขา ประกอบด้วยวิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี เนื่องจากแรงงานของไทยที่มีความสามารถ มีฝีมือในสาขาต่าง ๆ สามารถเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น เนื่องจากเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว ประเทศสมาชิกจะต้องยกเลิกการกีดกันด้านแรงงานของประเทศอื่น การจ้างงานสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลสัญชาติของประเทศตนเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีไปยังประเทศอาเซียน ยังคงมีปัญหาเรื่องกฎหมายของแต่ละประเทศที่เป็นอุปสรรคสำคัญ เพราะกฎบัตรอาเซียนจะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศสมาชิกมีหน้าที่ที่จะต้องเคารพและประเทศสมาชิกจะต้องรับผิดชอบเมื่อฝ่าฝืนพันธกรณีซึ่งมีอยู่ตามกฎหมายระหว่างประเทศ โดยไม่คำนึงว่าการฝ่าฝืนพันธกรณีเช่นว่านั้นจะเกิดจากการกระทำของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายตุลาการ ดังนั้น การออกกฎหมายภายในของประเทศสมาชิกและการใช้บังคับกฎหมายภายในเช่นว่านั้น หากเป็นการฝ่าฝืนพันธกรณีซึ่งมีอยู่ตามกฎหมายระหว่างประเทศแล้ว ประเทศสมาชิกเช่นว่านั้นจะต้องมีความรับผิดชอบในทางกฎหมายระหว่างประเทศ โดยจะยกเอากฎหมายภายในของตนมาเป็นเหตุในการปฏิเสธพันธกรณีและความรับผิดชอบตามกฎหมายระหว่างประเทศมิได้ (จุมพต สายสุนทร, ๒๕๕๒ : ๑๗๑) แต่ประเทศสมาชิกก็ยังคงกีด



กันประเทศสมาชิกอื่นด้วยกฎระเบียบเพื่อปกป้องสินค้าและแรงงานของตนเอง อันจะเป็นอุปสรรคที่ทำให้อาเซียนไม่สามารถเปิดเสรีได้อย่างแท้จริง

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสำคัญของทุกประเทศ ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานได้แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์แก่ประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศหลายประการ ได้แก่ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม การสร้างความสงบสุขในสังคม อุตสาหกรรม การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การส่งเสริมการลงทุน และการดำรงศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานการใช้แรงงานในประมวลกฎหมายแรงงานประเทศที่ประเทศนั้นเป็นภาคีสมาชิก ซึ่งได้แก่ อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ๒๕๕๒ : ๒ - ๑๔) เมื่อกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่สำคัญยิ่งสำหรับภาคแรงงาน และประเทศไทยเป็นสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาทบทวนกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเพื่อเตรียมพร้อมการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นประโยชน์กับแรงงานของประเทศไทยโดยไม่ขัดต่อหลักการเปิดเสรีทางการค้าในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาถึงกฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน
- ๒.๒ เพื่อศึกษาทบทวนกฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน
- ๒.๓ เพื่อศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## ๓. ขอบเขตของโครงการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) ทำการศึกษาถึงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง กฎบัตรอาเซียน พันธกรณีที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตีบทกฎหมาย ตำราและบทความวิชาการ งานวิจัยทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

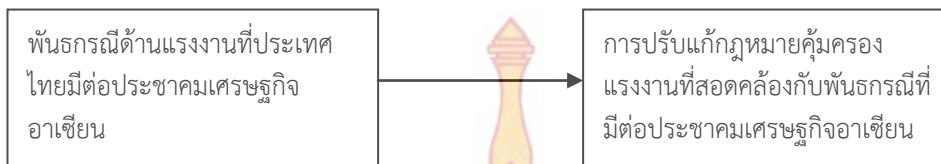
## ๔. สมมุติฐาน และกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

### กฎหมายที่ต้องศึกษา

- ๔.๑ กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีด้านแรงงานที่ประเทศไทยมีต่ออาเซียน

## ๔.๒ กฎหมายแรงงานในประเทศไทย

### กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



## ๕. วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

๕.๑ การศึกษาถึงกฎบัตรอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ การศึกษาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ การศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายแรงงานที่ควรแก้ไขเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้วิธีการศึกษาโดยวิเคราะห์กฎหมายแรงงานที่มีในปัจจุบันเปรียบเทียบกับกฎบัตรอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

## ๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ ได้ทราบถึงกฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน

๖.๒ ได้ทราบถึงกฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน

๖.๓ ได้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุง แก้ไข กฎหมายแรงงานให้สอดคล้องรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะทำการศึกษาทบทวนถึงแนวคิด ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กฎบัตรอาเซียน พันธกรณีที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคม เศรษฐกิจ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยทำการศึกษาทบทวนเอกสารดังนี้

ส่วนที่ ๑ แนวคิดและความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

- ๑.๑ แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๑.๒ โครงสร้างอาเซียนและประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียน
- ๑.๒ แนวทางการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)
- ๑.๓ นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน
- ๑.๔ ประเทศไทยกับอาเซียน

ส่วนที่ ๒ กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทย

- ๒.๑ ความเป็นมาของกฎบัตรอาเซียน
- ๒.๒ โครงสร้าง สาระสำคัญของกฎบัตรอาเซียน
- ๒.๓ ประเทศไทยกับกฎบัตรอาเซียน
- ๒.๔ พันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน

ส่วนที่ ๓ สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย

- ๓.๑ สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย
- ๓.๒ กระแสแรงงานกับอาเซียน
- ๓.๓ อาเซียนกับแรงงาน

ส่วนที่ ๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ๔.๑ มาตรการทางกฎหมาย
- ๔.๒ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
  - ๔.๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
  - ๔.๒.๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
  - ๔.๒.๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
  - ๔.๒.๔ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
  - ๔.๒.๕ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
  - ๔.๒.๖ พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ส่วนที่ ๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๖ กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## ส่วนที่ ๑ แนวคิด ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ๑.๑ แนวคิด ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๐ อันเป็นผลมาจากการประชุมที่กรุงเทพฯ ประกอบด้วยสมาชิก ๕ ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ทั้งหมดได้ลงนามในปฏิญญากรุงเทพฯ แสดงเจตนารมณ์ที่จะร่วมกันสร้างให้อาเซียนเป็นเวทีความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของภูมิภาคและเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันด้านเศรษฐกิจ ต่อมาในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๒๗ ได้มีประเทศบรูไน ดารุสซาลัม ขอเข้าร่วมเป็นสมาชิกเป็นประเทศที่ ๖ ประเทศเวียดนามได้เข้ามาเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๓๘ ประเทศลาวและเมียนมาร์ได้เข้าร่วมเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๐ ตามลำดับ สมาชิกล่าสุดของอาเซียน คือ ประเทศกัมพูชา เข้ามาเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๒ รวมสมาชิกอาเซียนทั้งหมด ๑๐ ประเทศ รวมประชากร ๕๙๒ ล้านคน มีดินแดนรวมกัน ๔.๔ ล้านตารางกิโลเมตร (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔: ๗)

การดำเนินการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจของอาเซียนได้เริ่มขึ้นอย่างจริงจังในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ เมื่อรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนได้ประชุมร่วมกัน ณ กรุงมะนิลาและบรรลุข้อตกลงร่วมกันเป็นครั้งแรกที่จะเจรจาลดภาษีศุลกากรเป็นรายสินค้า ข้อตกลงดังกล่าวเป็นผลมาจากการประนีประนอมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ประเทศสมาชิกอาเซียน ๖ ประเทศอันประกอบด้วย ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไนและฟิลิปปินส์ มีมติเห็นชอบให้มีการก่อตั้งเขตการค้าอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA) เพื่อลดภาษีระหว่างประเทศสมาชิกและทำให้เกิดการรวมเป็นฐานการผลิตเดียว และการรวมเป็นตลาดเดียวที่มีประชากรมากกว่า ๕๐๐ ล้านคน โดยมีแผนการดำเนินการเป็นขั้นตอน เริ่มจากการลดภาษีให้เหลือร้อยละ ๐-๘ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเมื่อมีประเทศสมาชิกเพิ่มขึ้นตามลำดับ ประเทศสมาชิกที่เพิ่มขึ้นในภายหลังได้จะรับการผ่อนผันให้ลดภาษีในปีที่ต่างกัน เช่น เวียดนามในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ลาวและเมียนมาร์ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ กัมพูชาในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ในขั้นตอนที่สอง ประเทศสมาชิกจะต้องลดภาษีให้เหลือร้อยละ ๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ สำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนเดิม ๖ ประเทศ และภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ สำหรับประเทศสมาชิกใหม่ (Cambodia, Myanmar, and Vietnam: CLMV) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔: ๘)

เมื่อการดำเนินการจัดตั้งเขตการค้าอาเซียนหรืออาฟตาบรรลุเป้าหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ อาเซียนยังคงให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๘ เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ณ ประเทศ

กัมพูชา ที่ประชุมได้เห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชาคมเศรษฐกิจยุโรป

### จุดประสงค์ของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จุดประสงค์เริ่มแรกของการรวมตัวก่อตั้งสมาคมอาเซียนนั้นเป็นเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศในยุคที่ลัทธิคอมมิวนิสต์ภายใต้การนำของจีนและรัสเซีย กำลังพยายามขยายอิทธิพลเข้ามาในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ ความพยายามสร้างความมั่นคงทั้งด้านการทหารและการเมือง เพื่อต้านภัยคุกคามคอมมิวนิสต์จึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนในขณะนั้น นอกเหนือจากการพึ่งพาสหรัฐอเมริกาที่มีนโยบายปิดล้อมจีนแล้ว การรวมกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่คาดว่าจะมีผลยั่งยืนในระยะยาว (บัญญัติ ศิริปรีชา,๑ เอกสารอัดสำเนา)

### เป้าหมายหลักของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

อาเซียนมุ่งจะรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) โดยมีเป้าหมายสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. เพื่อเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน คือ ให้มีการเคลื่อนย้ายเสรีทั้งสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือและเงินทุน

๒. เพื่อสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยจะพัฒนาให้เป็น e-ASEAN และปรับปรุงนโยบายภาษี นโยบายการแข่งขัน สิทธิทรัพย์สินทางปัญญา การคุ้มครองผู้บริโภค พัฒนาโครงการพื้นฐาน

๓. เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค โดยลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่า-ใหม่ และสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

๔. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจ สร้างเครือข่ายการผลิตจำหน่าย จัดทำ FTA กับประเทศนอกภูมิภาค

#### ๑.๒ โครงสร้างอาเซียนและประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียน

องค์กรสูงสุดของอาเซียน คือ ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน หรือที่ประชุมของประมุขหรือหัวหน้ารัฐบาลของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจะมีที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศ (ASEAN Ministerial Meeting) และที่ประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Ministers' Meeting) เป็นองค์กรระดับรองและอาจมีที่ประชุมระดับรัฐมนตรีด้านอื่นๆ ด้วย การประชุมระดับผู้นำและรัฐมนตรีถือเป็นองค์กรระดับนโยบายชั้นสูง รองลงมาจะเป็นที่ประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสหรือระดับปลัดกระทรวง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของที่ประชุมระดับผู้นำและระดับรัฐมนตรี

ส่วนที่ประชุมคณะกรรมการประจำอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีอาเซียนของประเทศสมาชิก จะทำหน้าที่กำหนดแนวทางและเร่งรัดการดำเนินการตามมติที่ประชุมสุดยอดอาเซียนและที่

ประชุมระดับรัฐมนตรี รวมทั้งให้ความเห็นชอบโครงการความร่วมมือด้านต่างๆ ภายในอาเซียนและระหว่างอาเซียน กับประเทศคู่เจรจา ตลอดจนรับทราบผลการดำเนินงานของสำนักเลขาธิการอาเซียน ดังนั้น อาเซียนจะตัดสินใจในเรื่องใด โดยใช้ฉันทามติ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการอาเซียนในประเทศที่สามซึ่งประกอบด้วยเอกอัครราชทูตของประเทศสมาชิกอาเซียนในประเทศคู่เจรจาทั้ง ๑๐ ประเทศ และในประเทศอื่นๆ ที่อาเซียนเห็นสมควรให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการอาเซียนในประเทศที่สามจะทำหน้าที่ให้ข้อมูล วิเคราะห์ท่าทีของประเทศที่คณะกรรมการอาเซียนตั้งอยู่

สำนักเลขาธิการอาเซียน ตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานในการดำเนินความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิก มีเลขาธิการอาเซียนเป็นหัวหน้าผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการอาเซียนจะได้รับการเสนอชื่อและแต่งตั้งโดยประเทศสมาชิก (ตามลำดับตัวอักษรภาษาอังกฤษของชื่อประเทศสมาชิก) และมีรองเลขาธิการอาเซียน ๒ คน มาจากประเทศอาเซียนเรียงลำดับตามตัวอักษรชื่อภาษาอังกฤษของประเทศและมีหน่วยงานเฉพาะด้านที่ดำเนินความร่วมมือในด้านต่างๆ ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

### สัญลักษณ์ของอาเซียน



สัญลักษณ์ของอาเซียนเป็นรวงข้าวสีเหลือง ๑๐ มัด หมายถึง ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง ๑๐ ประเทศมารวมกันเพื่อมิตรภาพ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขอบแดงสีขาวและน้ำเงิน แสดงถึงความเป็นเอกภาพ

มีตัวอักษรคำว่า “asean” สีน้ำเงินอยู่ใต้ภาพ อันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความมั่นคง สันติภาพ เอกภาพและความก้าวหน้าของประเทศสมาชิกอาเซียน

สีทั้งหมดที่ปรากฏในสัญลักษณ์ของอาเซียนเป็นสีที่สำคัญที่ปรากฏในธงชาติของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน โดยสีน้ำเงิน หมายถึง สันติภาพและความมั่นคง สีแดง หมายถึง ความกล้าหาญและความก้าวหน้า สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์และ สีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง

### ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

ปัจจุบันประเทศในอาเซียน มีอยู่ ๑๐ ประเทศ โดยมีข้อมูลของแต่ละประเทศดังนี้

( <http://www.thai-aec.com/what-national-in-aec#ixzz20MEnnhq> ออนไลน์สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗)



### ๑. บรูไน ดารุสซาลาม (Brunei Darussalam)

เมืองหลวง : บันดาร์ เสรี เบกาวัน

ภาษา : ภาษามลายู เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษและจีน

ประชากร : ประกอบด้วย มลายู ๖๖%, จีน ๑๑%, อื่นๆ ๒๓%

นับถือศาสนา : อิสลาม ๖๗%, พุทธ ๑๓%, คริสต์ ๑๐%

ระบบการปกครอง : ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์



### ๒. กัมพูชา (Cambodia)

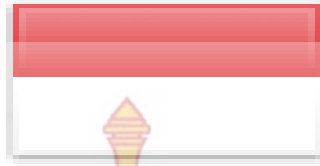
เมืองหลวง : กรุงพนมเปญ

ภาษา : ภาษาเขมร เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษ, ฝรั่งเศส, เวียดนามและจีน

ประชากร : ประกอบด้วย ชาวเขมร ๙๔%, จีน ๔%, อื่นๆ #%

นับถือศาสนา : พุทธ(เถรวาท) เป็นหลัก

ระบบการปกครอง : ประชาธิปไตยแบบรัฐสภา โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญ



### ๓.อินโดนีเซีย (Indonesia)

เมืองหลวง : จาการ์ตา

ภาษา : ภาษาอินโดนีเซีย เป็นภาษาราชการ

ประชากร : ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายกลุ่ม มีภาษามากกว่า ๕๘๓ ภาษา ร้อยละ ๖๑

อาศัยอยู่บนเกาะชวา

นับถือศาสนา : อิสลาม ๘๗%, คริสต์ ๑๐%

ระบบการปกครอง : ประชาธิปไตยที่มีประธานาธิบดีเป็นประมุข และหัวหน้าฝ่ายบริหาร



### ๔.ลาว (Laos)

เมืองหลวง : นครหลวงเวียงจันทน์

ภาษา : ภาษาลาว เป็นภาษาราชการ

ประชากร : ประกอบด้วย ชาวลาวลุ่ม ๖๘%, ลาวเทิง ๒๒%, ลาวสูง ๙%

รวมประมาณ ๖๘ ชนเผ่า

นับถือศาสนา : ๗๕% นับถือพุทธ, นับถือผี ๑๖%

ระบบการปกครอง : สังคมนิยมคอมมิวนิสต์ (ทางการลาวใช้คำว่า ระบบประชาธิปไตยประชาชน)





### ๕.มาเลเซีย (Malaysia)

เมืองหลวง : กรุงกัวลาลัมเปอร์

ภาษา : ภาษามลายู เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษและจีน

ประชากร : ประกอบด้วย มาเลย์ ๔๐%, จีน ๓๓%, อินเดีย ๑๐%, ชนพื้นเมืองเกาะบอร์เนียว ๑๐%

นับถือศาสนา : อิสลาม ๖๐%, พุทธ ๑๙%, คริสต์ ๑๑%

ระบบการปกครอง : ประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา



### ๖.พม่า (Myanmar)

เมืองหลวง : เนปีดอ (Naypyidaw)

ภาษา : ภาษาพม่า เป็นภาษาราชการ

ประชากร : ประกอบด้วยเผ่าพันธุ์ ๑๓๕ มี ๘เชื้อชาติหลักๆ ๘ กลุ่ม คือ พม่า ๖๘%, ไทยใหญ่ ๘%, กระเหรี่ยง ๗%, ยะไข่ ๔% จีน ๓% มอญ ๒% อินเดีย ๒%

นับถือศาสนา : นับถือพุทธ ๙๐%, คริสต์ ๕% อิสลาม ๓.๘%

ระบบการปกครอง : เผด็จการทางทหาร ปกครองโดยรัฐบาลทหารภายใต้สภาสันติภาพและการพัฒนาแห่งรัฐ



### ๗.ฟิลิปปินส์ (Philippines)

เมืองหลวง : กรุงมะนิลา

ภาษา : ภาษาฟิลิปปิโน และภาษาอังกฤษ เป็นภาษาราชการ

รองลงมาเป็น สเปน, จีนฮกเกี้ยน, จีนแต้จิ๋ว ฟิลิปปินส์

มีภาษาประจำชาติคือ ภาษาตากาล็อก

ประชากร : ประกอบด้วย มาเลย์ ๔๐%, จีน ๓๓%, อินเดียน ๑๐%, ชนพื้นเมืองเกาะ  
บอร์เนียว ๑๐%

นับถือศาสนา : คริสต์โรมันคาทอลิก ๘๓% คริสต์นิกายโปรเตสแตนต์, อิสลาม ๕%

ระบบการปกครอง : ประชาธิปไตยแบบประธานาธิบดีเป็นประมุขและหัวหน้าฝ่ายบริหาร

### ๘.สิงคโปร์ (Singapore)

เมืองหลวง : สิงคโปร์

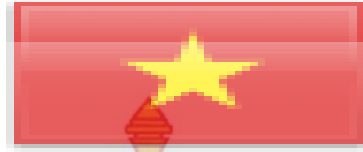
ภาษา : ภาษามาเลย์ เป็นภาษาราชการ รองลงมาคือจีนกลาง ส่งเสริมให้พูดได้ 2 ภาษา  
คือ จีนกลาง และให้ใช้อังกฤษ เพื่อติดต่อกิจการและชีวิตประจำวัน

ประชากร : ประกอบด้วยชาวจีน ๗๖.๕%, มาเลย์ ๑๓.๘%, อินเดีย ๘.๑%

นับถือศาสนา : พุทธ ๔๒.๕%, ๑๔.๘%, คริสต์ ๑๔.๕%, ฮินดู ๔%, ไม่นับถือศาสนา ๒๕%

ระบบการปกครอง : สาธารณรัฐ (ประชาธิปไตยแบบรัฐสภา มีสภาเดียว)

โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุข และนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร



### ๙.เวียดนาม (Vietnam)

เมืองหลวง : กรุงฮานอย

ภาษา : ภาษาเวียดนาม เป็นภาษาราชการ

ประชากร : ประกอบด้วยชาวเวียดนาม ๘๐%, เขมร ๑๐%

นับถือศาสนา : พุทธนิกายมหายาน ๗๐%, คริสต์ ๑๕%

ระบบการปกครอง : ระบบสังคมนิยม โดยพรรคคอมมิวนิสต์เป็นพรรคการเมืองเดียว



### ๑๐.ประเทศไทย (Thailand)

เมืองหลวง : กรุงเทพมหานคร

ภาษา : ภาษาไทย เป็นภาษาราชการ

ประชากร : ประกอบด้วยชาวไทยเป็นส่วนใหญ่

นับถือศาสนา : พุทธนิกายเถรวาท ๙๕%, อิสลาม ๔%

ระบบการปกครอง : ระบบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

### ๑.๓ แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC Blueprint

แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC: Blueprint ได้ถูกจัดทำขึ้นมาให้บรรลุสู่เป้าหมายการเป็นประชาคมอาเซียนในด้านเศรษฐกิจต่างๆ ภายในปี พ.ศ. ๒๐๑๕ อย่างชัดเจน AEC Blueprint เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่จะช่วยบอกร่องประกอบและรูปร่างหน้าตาว่า จะสำเร็จเสร็จสรรพออกมาจะมีหน้าตาเช่นไร เป็นการบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยกรอบเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ จนบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสร้างพันธสัญญา ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน AEC Blueprint จะประกอบไปด้วย ๔ ส่วนหลักที่สำคัญ ดังนี้ (แผนพิมพ์เขียวก่อตั้งประชาคมอาเซียน:๑-๔ เอกสารอัดสำเนา)

#### ๑.๓.๑ การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

- ๑.๓.๒ การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
- ๑.๓.๓ การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
- ๑.๓.๔ การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

#### ๑.๓.๑ การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะทำให้อาเซียนมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยอาเซียนได้กำหนดกลไกและมาตรการใหม่ๆ ที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพการดำเนินมาตรการด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว เร่งรัดการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในสาขาที่มีความสำคัญลำดับแรก อำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายบุคคล แรงงานฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบันในอาเซียน

การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน มี ๕ องค์ประกอบหลัก คือ

๑. การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี
๒. การเคลื่อนย้ายบริการเสรี
๓. การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี
๔. การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรีขึ้น
๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

ทั้งนี้ อาเซียนได้กำหนด ๑๒ สาขาอุตสาหกรรมสำคัญอันดับแรกให้อยู่ภายใต้ตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน ได้แก่ เกษตร ประมง ผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์ไม้ สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ การขนส่งทางอากาศ สุขภาพ e-ASEAN ท่องเที่ยวและโลจิสติกส์ รวมทั้งความร่วมมือในสาขาอาหาร เกษตรและป่าไม้ การตลาดสินค้าและบริการเดียวกันจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการผลิตในภูมิภาคและเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลกและเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานโลก โดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกันดำเนินมาตรการต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียน ได้แก่ การยกเลิกภาษีศุลกากรให้หมดไป ทดยอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มีใช่อายุ ปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรม เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ นักลงทุนอาเซียนสามารถลงทุนได้อย่างเสรีในสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้เป็นต้น

#### ๑.๓.๒ การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

เป้าหมายสำคัญของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียน คือ การสร้างภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความเจริญรุ่งเรืองและมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

ภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันมี ๖ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. นโยบายการแข่งขัน
๒. การคุ้มครองผู้บริโภค
๓. สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

## ๕. มาตรการด้านภาษี

### ๖. พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ประเทศสมาชิกอาเซียนมีข้อผูกพันที่จะนำกฎหมายและนโยบายการแข่งขันมาบังคับใช้ภายในประเทศเพื่อทำให้เกิดการแข่งขันที่เท่าเทียมกันและสร้างวัฒนธรรมการแข่งขันของภาคธุรกิจที่เป็นธรรมนำไปสู่การเสริมสร้าง การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคในระยะยาว

#### ๑.๓.๓ การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกันมี ๒ องค์ประกอบ คือ

๑. การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)

๒. ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (IAI)

ความคิดริเริ่มดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ทั้งระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณี และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

#### ๑.๓.๔ การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

อาเซียนอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูง โดยมีตลาดที่พึ่งพากันและอุตสาหกรรมระดับโลก ดังนั้น เพื่อให้ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศ ทำให้อาเซียนมีพลวัตเพิ่มขึ้นและผู้ผลิตของโลก รวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาค

อาเซียนบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยดำเนิน ๒ มาตรการ คือ

๑. การจัดทำเขตการค้าเสรีและความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิดกับประเทศนอกอาเซียน

๒. การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงลูกโซ่อุปทานโลก

#### ๑.๔ นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน

นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน จะเป็นผลจากการหารือในระดับหัวหน้ารัฐบาลระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียน การประชุมสุดยอดอาเซียน หรือการประชุมของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นการประชุมระดับสูงสุด เพื่อกำหนดแนวนโยบายในภาพรวมและเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนระยะยาวโดยจัดเอกสารในรูปแบบต่างๆ อาทิ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) แถลงการณ์ร่วม (Joint Declaration) ปฏิญญา (Declaration) ความตกลง (Agreement) หรืออนุสัญญา (Convention) ส่วนการประชุมระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสจะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาทั้งนโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้าน (กฤตชญาภัก อุ่นเสรี, ๒๕๕๔: ๗)

**ด้านการเมืองและความมั่นคง** อาเซียนได้จัดทำปฏิญญากำหนดให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นเขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพและความเป็นกลาง ในปี ๒๕๑๔ การจัดทำสนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี ๒๕๑๙ สนธิสัญญาปลอด

อาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี ๒๕๓๘ และการริเริ่มการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก

**ด้านเศรษฐกิจ** อาเซียนได้ลงนามจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนในปี ๒๕๓๕ เพื่อลดภาษีศุลกากรระหว่างกัน เพื่อช่วยส่งเสริมการค้าภายในอาเซียนให้มีปริมาณเพิ่มขึ้นลดต้นทุนการผลิตสินค้า และดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ รวมทั้งได้ขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจเพิ่มเติมเพื่อให้การรวมตัวทางเศรษฐกิจสมบูรณ์แบบและมีทิศทางที่ชัดเจนโดยจัดตั้งเขตลงทุนอาเซียน

**ด้านสังคมและวัฒนธรรม** อาเซียนมีความร่วมมือเฉพาะด้านภายใต้สังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้านเพื่อให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๑.๕ ประเทศไทยกับอาเซียน

ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในการผลักดันการสร้างประชาคมอาเซียน โดยในช่วงที่ไทยดำรงตำแหน่งประธานอาเซียน (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๒) ได้เสนอและผลักดัน ซึ่งข้อเสนอและการดำเนินการต่างๆ ซึ่งมีผลเป็นรูปธรรมในเวลาต่อมา ดังนี้ (กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน, ๒๕๕๕: เอกสารอัดสำเนา)

- การมีผลบังคับใช้ของกฎบัตรอาเซียนและการรับรองแผนงานจัดตั้งประชาคมอาเซียน
- ความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นแผนแม่บทด้วยความเชื่อมโยง

ระหว่างกัน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ใน ๓ ด้าน คือ โครงสร้างด้านพื้นฐาน กฎระเบียบและด้านประชาชน โดยแผนงานเน้นความเชื่อมโยงระหว่างอาเซียนในเบื้องต้นจะเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อมโยงไปภูมิภาคต่างๆ เช่น เอเชียตะวันออกและเอเชียใต้ต่อไป

- กองทุนพหุภาคีภายใต้มาตรการริเริ่มเชียงใหม่ วงเงินลงทุนตั้งต้นจำนวน ๑.๒ แสนล้านบาท

ดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งประเทศ + ๓ (จีน สาธารณเกาหลี ญี่ปุ่น) สมทบร้อยละ ๘๐ (๙.๖ หมื่นล้านบาทดอลลาร์สหรัฐ) ประเทศสมาชิกอาเซียนร้อยละ ๒๐ (๒.๔ หมื่นล้านบาทดอลลาร์สหรัฐ)

- การสร้างอาเซียนให้เป็นศูนย์กลางของสถาปัตยกรรมภูมิภาคและผลักดันให้สหรัฐอเมริกา

เข้าร่วมในสนธิสัญญามิตรภาพและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และให้รัสเซียกับสหรัฐเข้าร่วมในการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก

- ผลักดันการจัดตั้งกลไกสำรองข้าวฉุกเฉินในระดับภูมิภาคแห่งแรกของโลก ซึ่งมีปริมาณสำรอง

ข้าวรวมกัน ๗๘๗,๐๐๐ ตัน (การสำรองข้าวของไทยเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ ตัน)

- การส่งเสริมวาระประชาชน เช่น การผลักดันการจัดตั้งคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่า

ด้วยการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอาเซียน คณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการสร้างอาเซียน โดย

การจัดการพบปะระหว่างผู้นำอาเซียนกับภาคประชาสังคม รวมทั้งการเน้นความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนเพื่อให้อาเซียนเป็นองค์กรสำหรับประชาชน

- ผลักดันการลงนามความตกลงเพื่อใช้แทน AFTA โดยในปัจจุบันอาเซียนได้ลด/เลิกภาษีสินค้า

ระหว่างกันแล้ว โดยอาเซียน ๖ ประเทศ ลดภาษีแล้วเสร็จตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ เช่น ไทยลดภาษีสินค้า ๘๒๘๗ รายการลงเหลือร้อยละ ๐

- ผลักดันบทบาทของประธานอาเซียนและเลขาธิการอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ โดย

นายกรัฐมนตรีในฐานะประธานอาเซียนได้รับเชิญเข้าร่วมประชุม G-๒๐ เมื่อปี ๒๕๕๒ และปีต่อๆ มา ผู้นำเวียดนามและอินโดนีเซียในฐานะประธานอาเซียนได้รับเชิญให้ร่วมประชุมด้วยเช่นกัน อันเป็นการส่งเสริมบทบาทของอาเซียนในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบและบทบาทต่อประชาคมโลก

## ส่วนที่ ๒ กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทย

### ๒.๑ ความเป็นมาของกฎบัตรอาเซียน

กฎบัตรอาเซียน (Asean Charter) เป็นร่างสนธิสัญญาที่ทำร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรของสมาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามประสงค์และเป้าหมาย

อาเซียนก่อตั้งขึ้นโดยตราสารที่เรียกว่า ปฏิญญาอาเซียน หรือที่เรียกว่า ปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) กระบวนการจัดทำกฎบัตรอาเซียนเริ่มขึ้นเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๘ ณ กรุงบาหลี ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ ๑๑ ได้จัดตั้งคณะผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องกฎบัตรอาเซียนเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทิศทางการรวมตัวของอาเซียนและสาระสำคัญที่ควรจะมีปรากฏในกฎบัตรอาเซียน ต่อมาในเดือนมกราคม ๒๕๕๐ ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๑๒ มอบหมายให้คณะทำงานระดับสูงในการยกร่างกฎบัตรอาเซียนทำการยกร่างกฎบัตรอาเซียนให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี และเมื่อการยกร่างแล้วเสร็จ ผู้นำอาเซียนได้ลงนามกฎบัตรอาเซียนในระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๑๓ ณ ประเทศสิงคโปร์ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ และได้ประกาศปฏิญญาเรียกร้องให้รัฐสมาชิกให้สัตยาบันต่อกฎบัตรอาเซียนโดยเร็ว

ในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจัดขึ้นที่สำนักงานเลขาธิการอาเซียน ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ได้ประกาศใช้กฎบัตรอาเซียนอย่างเป็นทางการ (<http://th.wikipedia.org/wiki/กฎบัตรอาเซียน> [ออนไลน์ สืบค้น](#) เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓)

### ๒.๒ โครงสร้าง สาระสำคัญของกฎบัตรอาเซียน

กฎบัตรอาเซียนเป็นเสมือนธรรมนูญของอาเซียนที่จะวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี ๒๕๕๘ ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้

สำหรับโครงสร้างของกฎบัตรอาเซียน นั้น จะประกอบไปด้วยอารัมภบทและข้อบังคับ ๕๕ ข้อใน ๑๓ หมวด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

หมวด ๑ วัตถุประสงค์และหลักการ ซึ่งวัตถุประสงค์ของกฎบัตรฯ คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและเคารพกฎกติกาในการทำงานมากขึ้น

หมวด ๒ สภาพบุคคลตามกฎหมาย จะเป็นการระบุฐานะทางกฎหมายที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลแก่อาเซียนเป็นองค์กรระหว่างรัฐบาล

หมวด ๓ สมาชิกภาพ เป็นการอธิบายถึงสมาชิก และการรับสมาชิกใหม่

หมวด ๔ องค์กร กล่าวถึงองค์กรและทำงานประกอบด้วย ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน คณะรัฐมนตรีประสานงาน คณะมนตรีประชาคมอาเซียนต่างๆ องค์กรรัฐมนตรีเฉพาะสาขา คณะกรรมการถาวรประจำอาเซียน เลขาธิการและสำนักเลขาธิการ องค์กรสิทธิมนุษยชนอาเซียน

หมวด ๕ องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน ซึ่งมีรายชื่อตามภาคผนวก ๒ ของกฎบัตรอาเซียน

หมวด ๖ ความคุ้มกันเอกสิทธิ์ เป็นเอกสิทธิ์ทางการทูตของอาเซียน

หมวด ๗ การตัดสินใจ กล่าวถึงเกณฑ์การตัดสินใจอยู่บนหลักการปรึกษาหารือและฉันทามติ

หมวด ๘ การระงับข้อพิพาท กล่าวถึงวิธีการระงับข้อพิพาทและคนกลาง โดยที่ประชุมสุดยอดอาเซียนเป็นช่องทางสุดท้าย

หมวด ๙ งบประมาณและการเงิน กล่าวถึงการจัดทำงบประมาณของสำนักเลขาธิการ

หมวด ๑๐ การบริหารและขั้นตอนการดำเนินงาน กล่าวถึงประธานอาเซียน พิธีการทางการทูต ภาษาทำงาน

หมวด ๑๑ อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ กล่าวถึงคำขวัญ ธง ดวงตรา วันและเพลงอาเซียน

หมวด ๑๒ ความสัมพันธ์ภายนอก กล่าวถึงแนวทางและขั้นตอนการเจรจาของอาเซียนกับคู่เจรจา

หมวด ๑๓ บทบัญญัติทั่วไปและบทบัญญัติสุดท้าย กล่าวถึงการบังคับใช้

ภาคผนวก ๑ กล่าวถึงองค์กรระดับรัฐมนตรีอาเซียนเฉพาะสาขา

ภาคผนวก ๒ กล่าวถึงองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน คือ รัฐสภา องค์กรภาคธุรกิจ สถาบันวิชาการและองค์กรภาคประชาสังคม

ภาคผนวก ๓ อธิบายรายละเอียดตรงอาเซียน

ภาคผนวก ๔ อธิบายรายละเอียดดวงตราอาเซียน

สาระสำคัญของกฎบัตรอาเซียน (ไชยวัฒน์ ตรีการรัตน์สันธิ, thaiindy.org, กฎบัตรอาเซียน <http://th.wikipedia.org/wiki/กฎบัตรอาเซียน> ออนไลน์ สืบค้น เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗)

ตามกฎบัตรนี้ อาเซียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล

วัตถุประสงค์ของกฎบัตร เป็นการประมวลบรรทัดฐาน (Norm) และค่านิยม (Value) ของอาเซียน สรุปได้ดังนี้



**ภาพรวมของประชาคมอาเซียน** การรักษาและเพิ่มพูนสันติภาพ ความมั่นคง เสถียรภาพ การเพิ่มความร่วมมือด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรม เป็นเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์และอาวุธอานุภาพทำลายล้างสูง

**ด้านเศรษฐกิจ** สร้างตลาดและฐานการผลิตเดียวและความสามารถในการแข่งขันสูง การรวมตัวทางเศรษฐกิจที่มีการเคลื่อนย้ายเสรีของสินค้า/บริการ การลงทุนและแรงงาน การเคลื่อนย้ายทุนเสรียิ่งขึ้น

**ด้านความมั่นคงของมนุษย์** บรรเทาความยากจน และลดช่องว่างการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านความร่วมมือด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีพ

**ด้านสังคม** ส่งเสริมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างสังคมที่ปลอดภัยมั่นคงจากยาเสพติด เพิ่มพูนความกินดีอยู่ดีของประชาชนอาเซียน ผ่านโอกาสที่ทัดเทียมกันในการเข้าถึงการพัฒนา มนุษย์ สวัสดิการและความยุติธรรม

**ด้านสิ่งแวดล้อม** สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คุ้มครองสภาพแวดล้อม ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

**ด้านวัฒนธรรม** ส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียนโดยเคารพความหลากหลายและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม

**ด้านการเมืองความมั่นคง** คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน เสริมสร้างประชาธิปไตย เพิ่มพูนธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม ตอบสนองต่อสิ่งท้าทายความมั่นคง เช่น การก่อการร้าย

**หลักการของกฎบัตรอาเซียน** อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น การไม่แทรกแซงกิจการภายใน การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นหนัก การรวมศูนย์กับความสัมพันธ์ภายนอก จึงทำให้กฎบัตรนี้เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียนและต่อยอดถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียนต่างๆ

**กลไกของอาเซียน** ให้ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนเป็นองค์กรสูงสุดในการกำหนดนโยบายของอาเซียน โดยมีการประชุมสุดยอดปีละ ๒ ครั้ง มีคณะมนตรีประสานงานอาเซียนที่มาจากรัฐมนตรีต่างประเทศเป็นผู้บริหารงานทั่วไป และคณะมนตรีประชาคมอาเซียนดำเนินการตามพันธกรณีในแต่ละสาขา เลขาธิการเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารสำหรับการติดตามความคืบหน้าในกิจการต่าง ๆ ของอาเซียน รวมทั้งมีคณะผู้แทนถาวรประจำอาเซียนเพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะมนตรีประชาคมอาเซียน

**การบริหารงาน** ประธานอาเซียนดำรงตำแหน่งวาระ ๑ ปี และประเทศที่เป็นประธานอาเซียนจะรับตำแหน่งประธานของกลไกของอาเซียน ทุกตำแหน่ง อาทิตี ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนมนตรีอาเซียน มন্ত্রীประชาคมอาเซียนคณะต่างๆ ประธานผู้แทนถาวรประจำอาเซียน

## ๒.๓ ประเทศไทยกับกฎบัตรอาเซียน

ประเทศไทยมีบทบาทนำในการจัดทำกฎบัตรอาเซียนโดยได้ผลักดันประเด็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอาเซียนระหว่างการยกร่างจนปรากฏอยู่ในกฎบัตรอาเซียน (สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์ ๒๕๕๔: ๑๐๗-๑๐๘) เช่น

### ๑. การจัดตั้งองค์กรสิทธิมนุษยชนของอาเซียน

๒. การให้อำนาจเลขาธิการอาเซียนติดตามและรายงานการปฏิบัติตามความตกลงของรัฐสมาชิก

๓. การจัดตั้งกลไกสำหรับการระงับข้อพิพาทต่างๆ ระหว่างประเทศสมาชิก

๔. การระบุให้ผู้นำเป็นผู้ตัดสินว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อรัฐผู้ละเมิดพันธกรณีตามกฎหมายอย่างร้ายแรง

๕. การเปิดช่องให้ใช้วิธีการอื่นในการตัดสินใจหากไม่มีฉันทมติ

๖. การให้ความสำคัญกับการส่งเสริม การปรึกษาหารือระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาที่กระทบผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำให้มีการตีความหลักการห้ามแทรกแซงกิจการภายในที่อาเซียนยึดมั่นอยู่ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๗. การเพิ่มบทบาทของประธานอาเซียนเพื่อให้อาเซียนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที

๘. การเปิดช่องทางให้อาเซียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภาคประชาสังคมมากขึ้น

๙. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ให้มีการประชุมสุดยอดอาเซียน ปีละ ๒ ครั้ง จัดตั้งคณะมนตรีเพื่อประสานความร่วมมือในแต่ละเสาหลัก และมีการจัดตั้งคณะผู้แทนถาวรประจำอาเซียนที่กรุงจาการ์ตา เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการประชุมของอาเซียน

**ประโยชน์ที่ประเทศไทยคาดว่าจะได้รับจากการบังคับใช้ของกฎบัตรอาเซียน มีหลายประการ ได้แก่**

๑. ผลประโยชน์จากความร่วมมือต่างๆ ของอาเซียนมากขึ้นเนื่องจากกฎบัตรจะช่วยสร้างหลักประกันว่าประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ จะปฏิบัติตามพันธกรณีที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว หรือมิฉะนั้นก็จะมีกลไกเพื่อทำให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามความตกลง

๒. ความสามารถรับมือภัยคุกคามระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นไข้หวัดนก โรคระบาด ภัยพิบัติธรรมชาติ ปัญหาโลกร้อนหรือปัญหายาเสพติด เนื่องจากกฎบัตรอาเซียนจะเสริมสร้างกลไกต่างๆ เพื่อให้ไทยและอาเซียนแก้ไขปัญหเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์มากยิ่งขึ้น

๓. กฎบัตรอาเซียนจะช่วยส่งเสริมค่านิยมของประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของประเทศไทย เช่น การไม่ใช้กำลังในการแก้ไขปัญหา การยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม และสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. อำนาจการต่อรองที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกอาเซียนในเวทีโลก เนื่องจากกฎบัตรอาเซียนจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและกติกายให้แก่อาเซียน และให้ประเทศไทยสามารถโน้มน้าวให้ประเทศนอกภูมิภาคช่วยแก้ไขปัญหาในระดับโลกที่กระทบความเป็นอยู่ของประชาชนอาเซียน รวมทั้งประชาชนชาวไทยได้อย่างมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น

## ๒.๕ พันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งอาเซียนมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติตามความตกลงต่างๆ ภายใต้ความเห็นชอบร่วมกันของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะในด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีการเกิดขึ้นของการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี (Free Flow of skilled labour) ของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔: ๒๗) ดังนั้นเพื่อมุ่งเน้นการแสวงหาความร่วมมือในการสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือและอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่อาเซียนร่วมกันกำหนดให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานให้กลุ่มสมาชิกได้ง่ายขึ้น ดังนั้นในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๐๐๓ ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศได้ร่วมลงนามในแถลงการณ์ Bali Concord II โดยในแถลงการณ์ได้มีการกำหนดให้จัดทำความตกลงยอมรับร่วม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement : MRA) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักภายในปี ๒๐๐๘ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ/แรงงานเชี่ยวชาญ/ผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ต่อมารัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนได้มีการลงนามในข้อตกลงสาขาต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนด้านบริการวิศวกรรม ลงนามในปี ๒๐๐๕
๒. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน ลงนามในปี ๒๐๐๖
๓. ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนด้านบริการสถาปัตยกรรม และกรอบข้อตกลงการยอมรับในคุณสมบัติด้านการสำรวจ ลงนามในปี ๒๐๐๗
๔. สำหรับข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียน ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน และกรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน ล่าสุดในการประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๐๐๘ นั้น สามารถตกลงกันได้สาระสำคัญแล้ว และในการประชุม อาเซียนทั้ง ๙ ประเทศ ได้ลงนามในข้อตกลงยอมรับร่วมทั้ง ๓ สาขา จะมีเพียงประเทศไทยเท่านั้นที่ยังไม่ได้ลงนามในข้อตกลงดังกล่าว

สำหรับรายละเอียดของข้อตกลงยอมรับร่วมทั้ง ๗ สาขา สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางสรุป สารสำคัญของข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียนในแต่ละสาขา

ข้อตกลง/สาขา	หลักการ
<p>๑. ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียน ด้านบริการวิศวกรรม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)</p>	<p>เปิดให้วิศวกรที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็น วิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer) ซึ่งการจดทะเบียนจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ทั้งนี้ในบางประเทศรวมทั้งไทยได้กำหนดให้วิศวกรอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับวิศวกรท้องถิ่น ส่วนวิศวกรที่ต้องการจดทะเบียนจะต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ โดยของประเทศไทยจะดำเนินการโดยสภาวิศวกร</p>
<p>๒. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services)</p>	<p>เปิดให้พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียน หรือ ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ โดยพยาบาลต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่น ต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน สำหรับหน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ สภาการพยาบาล</p>
<p>๓. ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียน ด้านบริการสถาปัตยกรรม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services)</p>	<p>เปิดให้สถาปนิกที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน (ASEAN Architect) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวก ในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศอาเซียนอื่น ได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ โดยในบางประเทศรวมทั้งไทยได้กำหนดให้สถาปนิกอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่น และสถาปนิกที่ต้องการจดทะเบียนจะต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล</p>

	(Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ สำหรับหน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ สมาคมนัก
ข้อตกลง/สาขา	หลักการ
๔.กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจของอาเซียน (Asean Framework Arrangement for The Mutual Recognition of Surveying Qualifications)	กำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจาข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจในอนาคตของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจา สองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่อง การศึกษา การสอบ ประสิทธิภาพ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัย และหลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ซึ่งข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจ ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจ หน้าที่ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแล และออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน และต้องไม่สร้างอุปสรรค ที่เกินจำเป็น ส่วนการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของนักสำรวจอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศด้วย นอกจากนี้กรอบข้อตกลงได้กำหนดกรอบการดำเนินการและขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบสาขาการสำรวจไว้ด้วย แม้ว่ากรอบข้อตกลงยอมรับร่วมนี้จะยังไม่ใช่ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของ วิชาชีพสำรวจ แต่ก็เป็นการวางกรอบแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเข้าไปทำงานในวิชาชีพนี้ในอนาคต เมื่อสมาชิกอาเซียนใดมีความพร้อมก็สามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้ โดยใช้กรอบข้อตกลงนี้เป็นพื้นฐานในการเจรจา ซึ่งในระหว่างนี้ประเทศอาเซียนที่ยังไม่พร้อมก็สามารถศึกษากรอบข้อตกลงนี้ และใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของตนทั้งในแง่การส่งบุคลากรออกไป และการรับมือกับบุคลากรจากอาเซียนอาจจะเข้ามาทำงานในไทย

ข้อตกลง/สาขา	หลักการ
<p>๕. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners )</p>	<p>เปิดให้แพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์ในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้น ซึ่งแพทย์ต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องผ่านการประเมินและ อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน ในส่วนของหน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ แพทยสภา และ กระทรวงสาธารณสุข และการดำเนินงานในเรื่องนี้ของอาเซียนจะอยู่ภายใต้การดูแลของ ASEAN Joint Coordinating Committee on Medical Practitioners ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานกำกับดูแลของประเทศสมาชิก</p>
<p>๖. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners )</p>	<p>เปิดให้ทันตแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ซึ่งทันตแพทย์ต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่น ต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแล ในประเทศที่รับให้ทำงาน หน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ ทันตแพทยสภาและกระทรวงสาธารณสุข</p>
<p>๗. กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services)</p>	<p>กำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจาข้อตกลงยอมรับร่วมด้านบัญชีในอนาคตของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่อง การศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัยและหลักจริยธรรมมาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ทั้งนี้ ข้อตกลงยอมรับร่วมที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจ หน้าที่</p>

	ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแลและออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน แต่ต้องไม่สร้างอุปสรรคที่เกินจำเป็น และการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของวิชาชีพปัญญาอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศ
--	--

ที่มา : กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

### ประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับตามพันธกรณีด้านแรงงาน

ประโยชน์ที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจะได้จากการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในแต่ละสาขา จะช่วยให้ผู้ที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยจะช่วยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ ในการรับรองวุฒิการศึกษา หรือความรู้ทางวิชาชีพ แต่ทั้งนี้ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ส่วนการดำเนินงานของทั้ง ๗ สาขา จะอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการประสานงานในแต่ละสาขา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศสมาชิก และหลังจากการลงนามในข้อตกลงแล้ว ประเทศสมาชิกที่พร้อมดำเนินการตามข้อตกลงจะต้องมีหนังสือแจ้งวันที่จะมีผลใช้บังคับให้สมาชิกอื่นทราบ โดยผ่านฝ่ายเลขาธิการอาเซียน ส่วนประเทศสมาชิกที่ยังไม่พร้อมดำเนินการตามข้อตกลงจะต้องมีหนังสือแจ้งให้สมาชิกอื่นทราบโดยผ่านฝ่ายเลขาธิการอาเซียนด้วยเช่นกัน

### ส่วนที่ ๓ สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย

#### ๓.๑ สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย

“แรงงาน” เป็นปัจจัยที่สำคัญของการผลิต แรงงานเป็นสาระสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ แรงงานที่สำคัญและเป็นหลักของสายการผลิต คือ “คน/มนุษย์” เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดการผลิตขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในประเทศ ระหว่างประเทศ แรงงานนั้นในปัจจุบันมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ หรือที่เรียกว่าแรงงานต่างด้าว หรือ แรงงานอพยพข้ามชาติ แรงงานเหล่านี้ล้วนแต่ต้องการความมั่นคงทางแรงงานที่แต่ละประเทศต้องดำเนินการจัดการ ซึ่งหากมีการละทิ้งหรือผลักดันแรงงานดังกล่าวทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังประเทศอื่นๆ ความขาดแคลนแรงงานย่อมเกิดขึ้นในประเทศนั้นได้ อันทำให้ประเทศนั้นๆ ไม่มีความมั่นคงทางแรงงาน ประเทศไทยถือเป็นประเทศหนึ่งที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานในหลายสาขาอาชีพตลอดเวลาที่ผ่านมาและในขณะเดียวกันแรงงานสัญชาติไทยส่วนหนึ่งมีการเดินทางไปสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศอื่นเช่นกัน การเกิดขึ้นดังกล่าวจึงเรียกได้ว่าเป็น “การเคลื่อนย้ายแรงงาน”

ดร.สุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง ผู้แทนการค้าไทย ได้กล่าวบรรยายเรื่องเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๓ โดยระบุว่า จำนวนประชากรในอาเซียนจะ

เพิ่มขึ้นจาก ๕๘๘ ล้านคนในปี ๒๕๕๓ เป็น ๖๒๑ ล้านคนในปี ๒๕๕๘ และจะเพิ่มเป็น ๖๕๑ ล้านคน ในปี ๒๕๖๓ กำลังแรงงานเพิ่มขึ้นจากประมาณ ๒๕๐ ล้านคน เป็นประมาณ ๓๐๐ ล้านคน ด้วยอัตราค่าแรงงานต่อชั่วโมงมีความแตกต่างกันอย่างมากในอาเซียน ย่อมทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ค่าแรงงานที่ถูกกว่าในประเทศพม่า ลาว กัมพูชาและเวียดนาม จะทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเหล่านี้สู่ประเทศที่เจริญกว่าและมีการจ่ายค่าแรงที่สูงกว่า และที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ การเข้ามาของแรงงานจากจีนและอินเดีย ซึ่งมีโอกาสสูงมากในการที่จะเข้ามาเพราะคุณภาพของแรงงานกำลังได้รับการพัฒนาอย่างมากเพราะในประเทศจีน รัฐบาลจีนได้ใช้งบประมาณจำนวนมากปรับปรุงมหาวิทยาลัยและระบบการศึกษาพื้นฐาน ส่วนรัฐบาลอินเดียมีการรื้อฟื้นมหาวิทยาลัยเก่าและลงทุนทางการศึกษาอย่างมากเช่นกัน (บัญญัติ ศิริปรีชา : ๕ เอกสารอัดสำเนา)

สำหรับกรณีแรงงานฝีมือในอาเซียนย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยอันเนื่องมาจากการเปิดเสรี แรงงานฝีมือไทยอาจไม่ส่งผลกระทบต่อในด้านลบจากแรงงานฝีมือต่างชาติที่จะเข้ามาเพราะมีโอกาสที่จะได้รับค่าแรงที่สูงกว่าแรงงานไทย บุคคลที่จะได้รับผลกระทบโดยตรง คือ เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการคนไทยเพราะจะถูกผู้ประกอบการต่างชาติดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปร่วมงานที่มีค่าแรงงานที่สูงกว่า อันเป็นการก่อให้เกิดปัญหาสมองไหล (Brain Drain) ส่วนกรณีแรงงานไทยที่ออกไปทำงานในประเทศอาเซียน การไม่พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้อยู่ในระดับสากลจะทำให้แรงงานไทยไม่เป็นที่น่าสนใจในตลาดต่างประเทศ รวมถึง การที่หลักสูตรการศึกษาหรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยที่ยังไม่ได้รับการยอมรับในระดับสากล อาจทำให้แรงงานฝีมือหรือผู้ประกอบการวิชาชีพของไทยเสียโอกาสที่จะได้ทำงานที่ดีในต่างประเทศ

จากสถานการณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ชัดเจนว่า กลุ่มบุคคลที่จะได้รับประโยชน์สูงสุดคือ บุคคลที่สามารถเข้าถึงโอกาสในการเปิด AEC อันได้แก่ ๑) ผู้มีการศึกษาสูง ๒) ผู้ได้รับการฝึกฝนทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง ๓) เจ้าของกิจการ ส่วนแรงงานส่วนใหญ่กว่า ๕๐-๖๐% โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบแทบจะไม่ได้ประโยชน์จากการเปิด AEC

กล่าวได้ว่าการเปิด AEC จะส่งผลกระทบต่อแรงงานในประเทศไทยทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ในด้านเชิงบวกนั้น การค้าเสรีจะมีผลบวกต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและภาคแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ (อภิญา เลื่อนฉวี:๘ เอกสารอัดสำเนา) เช่น อุตสาหกรรมยาง สิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ ส่งผลให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงานหรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อัญมณีและธุรกิจบริการ เป็นต้น ส่วนผลกระทบด้านเชิงลบนั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือและนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือที่แตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมต่างประเภทกัน กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีปัญหาหนักที่สุดในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป (มากกว่า ๔๐ ปี) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้มีการศึกษาน้อย (ดิเรณ พงศ์มพัฒน์



และคณะ, ๒๕๔๔) ส่วนในกรณีของสาขาวิชาชีพนั้น ผลของการกระทบจะขึ้นอยู่กับว่า วิชาชีพนั้นเป็นสาขาที่มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันจากต่างประเทศหรือไม่ บางสาขาวิชาชีพอาจมีการเสี่ยงต่อการแข่งขันมากกว่าสาขาวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิชาชีพกฎหมายที่นักกฎหมายจำต้องเรียนรู้ระบบกฎหมายของประเทศนั้นและสอบประกาศนียบัตรให้ได้ก่อนจึงจะประกอบวิชาชีพได้ จึงเป็นการยากที่ทนายความของประเทศหนึ่งจะสามารถไปประกอบอาชีพทนายความในอีกประเทศหนึ่งได้ เพราะระบบกฎหมายของแต่ละประเทศนั้นมีความแตกต่างกันหรือกรณีของวิชาชีพบัญชี ที่ต้องสอบใบประกาศนียบัตรเช่นกัน(อภิญา เลื่อนฉวี:๙ เอกสารอัดสำเนา) ดังนั้น จึงไม่ได้เป็นเรื่องที่ง่ายที่จะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานทางวิชาชีพในระยะเริ่มต้นของการรวมเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และคาดว่าจะเกิดผลกระทบในแง่จำนวนการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือในอัตราที่น้อยมาก

### ประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติ

ประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากและมีอัตราเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในช่วงปี ๒๕๕๓ ที่เกิดสถานการณ์ทางการเมืองของพม่าที่มีการปราบปรามประชาชนจนกลายเป็นเหตุจลาจลทางการเมือง ทำให้ประชาชนชาวพม่าหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยนับแสนคน ประกอบกับสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีการพัฒนาและเจริญเติบโตสูงขึ้น โดยเฉพาะภาคการก่อสร้างและภาคประมง จึงทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก รวมถึงการขึ้นค่าแรง ๓๐๐ บาท/วันของไทย การเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานต่างชาติ ทำให้รัฐบาลไทยต้องใช้นโยบายที่ยืดหยุ่นขึ้น โดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่า ลาวและกัมพูชาที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี หรือเพื่อยกเว้นกฎหมายสำคัญ ๒ ฉบับ คือ กฎหมายคนเข้าเมือง กับกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ที่อนุญาตให้มีการจ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจากทั้งสามประเทศให้อาศัยอยู่และทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ ทั้งนี้ กำหนดนโยบายอยู่ในรูปมติคณะรัฐมนตรี ได้วางแนวทางการปฏิบัติการอนุญาตจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นรายปีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ((อภิญา เลื่อนฉวี: ๑๐ เอกสารอัดสำเนา)

*ปัญหาการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย* ก่อให้เกิดปัญหาแก่ประเทศไทยในหลายๆ ประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ใน ๔ มิติ ดังนี้ (รายงานการวิจัยเรื่อง “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ ปัญหาสาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ” วุฒิสภา, ๒๕๔๖)

#### มิติที่ ๑ ด้านความมั่นคง

เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ปัญหาชนกลุ่มน้อย แรงงานเถื่อน กฎหมายและนโยบายแรงงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการวางมาตรการอย่างเป็นระบบ ยืดหยุ่นผ่อนผัน ในนโยบายจนก่อให้เกิดปัญหาที่สะสมอย่างยาวนาน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบการ และความไม่เคร่งครัดของเจ้าหน้าที่ การทุจริตคอร์รัปชัน การขาดการประสานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระบบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันได้

### มิตินี้ ๒ ด้านการสาธารณสุข

ก่อให้เกิดปัญหาด้านการควบคุมโรค การจำกัดผลกระทบร้ายแรง การสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสุขภาพibalสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีระบบ ภาระงบประมาณของประเทศในการให้บริการและรักษาแรงงานต่างด้าว

### มิตินี้ ๓ ด้านสังคม

เป็นปัญหาความปลอดภัยของชีวิตทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม การแบ่งแยกเชิงสังคม ขบวนการลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ การสร้างอิทธิพลกลุ่มชนชาติ ยาเสพติด ปัญหาโสเภณี ภาระของรัฐในการจัดปัจจัยพื้นฐานและสาธารณูปโภค การพึ่งพาบริการโรงเรียนของรัฐ การเลือกปฏิบัติด้านมนุษยธรรม ปัญหาเด็กต่างด้าวและเด็กเลือดผสมที่เกิดในประเทศไทย

### มิตินี้ ๔ ด้านเศรษฐกิจ

เป็นปัญหาต้นทุนค่าแรงงาน การแย่งงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะสูง เกิดธุรกิจนอกระบบ ความต้องการ ความจำเป็นและจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง ที่ทำให้ไม่สามารถสร้างตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ ตลอดจนการไม่สามารถกำหนดนโยบายการจัดสรรทรัพยากรและแรงงานต่างด้าวในประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ เพราะไม่มีตัวเลขที่ชัดเจน

อย่างไรก็ดี แม้ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวจะได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวได้เท่านั้น แต่เมื่อมีการเปิดประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และแนวคิดของอาเซียนประสบความสำเร็จ ย่อมเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้อย่างเสรี โดยเฉพาะแรงงานทักษะฝีมือต่างๆ อันจะส่งผลกระทบต่อสำคัญต่อแรงงานของไทยในอนาคต

### ๓.๒ กระทรวงแรงงานกับอาเซียน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศกับอาเซียนภายใต้กลไกบริหารของอาเซียนที่สำคัญ ๒ กลไก คือ การประชุมรัฐมนตรีเฉพาะด้านอื่นๆ และการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส (กาญจนา พูลแก้ว: ๑๓-๑๔ [www.mfa.go.th](http://www.mfa.go.th) ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗) ดังนี้

๓.๑ การประชุมรัฐมนตรีอาเซียนแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting: ALMM) การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Senior Labour Meeting: SLOM)

การประชุมรัฐมนตรีอาเซียนแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting: ALMM) จัดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ณ ประเทศอินเดีย และมีการประชุม ครั้งที่ ๒๐ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ณ ประเทศไทย และในปี ๒๕๕๓ ณ ประเทศเวียดนาม

วัตถุประสงค์ เพื่อปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและพิจารณาให้ความร่วมมือระหว่างกันในด้านแรงงานและกำลังคนในกลุ่มอนุภาคอาเซียน ทั้งนี้ ที่ประชุมจะกำหนดแนวทางและโครงการด้านแรงงานร่วมกันเกี่ยวกับกิจกรรมด้านต่างๆ

การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Senior Labour Meeting: SLOM)

วัตถุประสงค์ ในการประชุมจะพิจารณาเรื่องที่รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนได้เสนอแนะให้ประเทศสมาชิกนำไปดำเนินการตลอดจนพิจารณาเรื่องที่ควรนำเสนอต่อที่ประชุมระดับรัฐมนตรีอาเซียน

๓.๒ การประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting: ALMM) ร่วมกับรัฐมนตรีประเทศจีน ญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (ALMM+๓) และการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Senior Labour Meeting: SLOM) ร่วมกับผู้แทนประเทศจีน ญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี (SLOM+๓)

จากการที่กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการร่วมมือระหว่างประเทศกับอาเซียน กระทรวงแรงงานจึงต้องมีการจัดทำกรอบภารกิจของกระทรวง โดยได้มีการจัดทำนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานไว้ภายใต้กรอบภารกิจตามยุทธศาสตร์ ดังนี้ (รายงานผลการตรวจราชการแบบบูรณาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประเด็นนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน กระทรวงแรงงาน: ๑ เอกสารอัดสำเนา ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗)

๑.๑ กรอบภารกิจตามยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Strategy) ก่อนการบูรณาการเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ ๓ เสาหลัก โดยกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ๒ เสาหลัก คือ เสาหลัก: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และเสาหลัก: ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) (สำหรับประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เรื่องการค้ามนุษย์และแรงงานต่างชาติดังนี้

(๑) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นเป้าหมายหลัก การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันในการเปิดเสรีการค้าบริการและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี เฉพาะประเด็นการอำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการพัฒนาและยกระดับแรงงานฝีมือ โดยดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติแรงงานฝีมือ การจัดทำข้อตกลงยอมรับวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างขีดความสามารถในด้านการค้าบริการ พัฒนารอบแผนงานมาตรฐานความสามารถและคุณสมบัติของแรงงานหรืออาชีพและความชำนาญของผู้ฝึกอบรมในสาขาบริการสำคัญ และสาขาบริการอื่น รวมทั้งพัฒนารอบแผนงานมาตรฐานความสามารถและคุณสมบัติของงานหรืออาชีพ ความชำนาญของผู้ฝึกอบรมในสาขาบริการที่สำคัญและสาขาบริการอื่นๆ

(๒) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) เป้าหมายหลัก การพัฒนามนุษย์ดำเนินการคุ้มครองและสวัสดิการสังคม ความยุติธรรมและสิทธิ การลดช่องว่างทางการพัฒนาในการเสริมสร้างการจ้างงานที่เหมาะสมไว้ในวัฒนธรรมการทำงานของอาเซียน รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน การเสริมสร้างทักษะในการประกอบการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยเน้นเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่มีผลผลิต การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม และดำเนินการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและคุ้มกันจากผลกระทบด้านลบจากการรวมตัวอาเซียนและโลกาภิวัตน์ รวมทั้งคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ส่งเสริมให้

นโยบายแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานมีการคุ้มครองที่เหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของแต่ละประเทศเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อลดช่องว่างระดับการพัฒนาของการพัฒนาในมิติทางสังคมระหว่างประเทศ

**๑.๒ การบูรณาการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ตามมติ**  
คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เป็นการจัดสรรงบประมาณ ปี ๒๕๕๗ โดยทุกกระทรวงฯ ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ ให้สำนักงานประมาณนำไปใช้ประกอบการพิจารณางบประมาณให้สอดคล้องกับปฏิทินงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยกระทรวงแรงงานรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) ข้อ ๑๔ ด้านแรงงาน ๑๔.๑ การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ๑๔.๒ การจัดการแรงงานต่างด้าว ๑๔.๓ การพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานในระบบและนอกระบบตามกฎหมายอย่างทั่วถึงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อ ๑๗ การสร้างองค์ความรู้เรื่องอาเซียน ๑๗.๓ ภาคแรงงานและผู้ประกอบการและข้อ ๒๙ การแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้และเสริมสร้างความมั่นคงในอาเซียน ๒๙.๑ การประสานบูรณาการงานรักษาความสงบและส่งเสริมการพัฒนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้กรอบนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ๒๕๕๕-๒๕๕๙

จากกรอบความรับผิดชอบดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและรองรับผลกระทบที่จะเกิดจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบ โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ดังนี้ (รายงานผลการตรวจราชการแบบบูรณาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประเด็นนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน กระทรวงแรงงาน: ๒-๔ เอกสารอัดสำเนา ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

##### ข้อ ๑๔ ด้านแรงงาน

#### ๑๔.๑ การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ

(๑) โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมอาเซียน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามองค์ประกอบของระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครบถ้วน (มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้ทดสอบหรือผู้ฝึกสอน ศูนย์ทดสอบหรือศูนย์ฝึกอบรม ระบบประกันคุณภาพ ระบบการออกใบรับรองและระบบข้อมูลสารสนเทศ) และเป็นข้อมูลสารสนเทศตามระบบรับรองพัฒนาระดับทักษะและรับรองมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานอุตสาหกรรม

เป้าหมาย ๑) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามรายอุตสาหกรรม

๒) พัฒนาผู้ทดสอบ

หรือผู้ฝึกสอนและส่งเสริมศูนย์ทดสอบ/ศูนย์ฝึกอบรมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานใน  
อุตสาหกรรมเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ คน ๓) ขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
แห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับในประเทศและสามารถเชื่อมโยงในอาเซียนและ ๔) จัดทำระบบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ

*กำหนดดำเนินการ* เดือนกรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๖

(๒) โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

ปี ๒๕๕๘ (กรม

พัฒนาฝีมือแรงงาน)

*วัตถุประสงค์* เพื่อจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูง ๑๒ แห่ง ภายใต้การ  
บริหารงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ แห่ง เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานด้านเทคโนโลยี  
ขั้นสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีภาคอุตสาหกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อ  
ต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม สังคมผู้สูงอายุ รูปแบบการจ้างงาน การขาดแคลนแรงงานระดับสูง  
และระดับปฏิบัติการ และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ปี ๒๕๕๘

*เป้าหมาย* สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ แห่งได้รับการปรับปรุง  
อาคารสถานที่และจัดหาครุภัณฑ์ที่จำเป็นเพิ่มเติม รวมทั้งซ่อมแซมครุภัณฑ์เดิมรองรับการฝึกอบรม  
เทคโนโลยีขั้นสูงและกำลังแรงงานทั่วประเทศไม่น้อยกว่า ๒๑๐๐๐ คนได้รับการฝึกอบรมยกระดับ  
ฝีมือด้านเทคโนโลยีขั้นสูง และการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม  
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๕๕-๒๕๕๗) ตลอดจนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ปี ๒๕๕๘

*ผลการดำเนินการ* ฝึกอบรมยกระดับฝีมือกำลังแรงงานไทยเพื่อเพิ่มผลิต  
ภาพของแรงงาน ด้านเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับนักศึกษาจบใหม่ กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ ผู้  
ว่างงาน/ผู้ถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่ต้องการพัฒนา  
องค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ๑,๗๕๒ คน จบการฝึก ๑,๔๘๕ คน คิดเป็น  
ร้อยละ ๘๔.๗๖

(๓) โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มเครือข่ายแรงงาน  
นานาชาติ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

*วัตถุประสงค์* เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายการทำงาน  
ระหว่างภาครัฐและเอกชนกับประเทศเพื่อนบ้านในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและอาเซียน พัฒนาความ  
ร่วมมือในการพัฒนาเสริมสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของรัฐ

*เป้าหมาย* ฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชนจากกลุ่มประเทศอนุ  
ภูมิภาคแม่น้ำโขงและบุคลากรภาครัฐและเอกชนไทย

*ผลการดำเนินการ* ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่าย  
แรงงานนานาชาติในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๒๓๙ คน จบฝึก ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๘

(๔) โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตาม  
มาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานและเตรียมความพร้อมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

**เป้าหมาย** แรงงานไทยที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ หรือประชาชนผู้สนใจเข้ารับการยกระดับทักษะฝีมือสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑๐,๖๖๕ คน รongรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

**ผลการดำเนินงาน** ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๕,๙๑๑ คน จบฝึก ๕,๓๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๗

#### ๑๔.๒ การจัดการแรงงานต่างด้าว

(๑) การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ (สำนักงานประกันสังคม)

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษารูปแบบการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคมของประเทศต่างๆ ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประเทศอาเซียน กลุ่มประเทศอาหรับบางประเทศและกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปบางประเทศ ตลอดจนศึกษาการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในชาติเหล่านั้นที่ไปทำงานยังประเทศอื่น โดยเปรียบเทียบกับระบบประกันสังคมของไทย

**เป้าหมาย** งานวิจัย ๑ เรื่อง

**ผลการดำเนินการ** ดำเนินการจัดประชุมเครือข่าย โดยมีหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ตัวแทนกลุ่มแรงงานข้ามชาติและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อแนะนำโครงการวิจัยและสร้างกรอบการเสวนากลุ่มเบื้องต้นเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ณ โรงแรมเดอะสุโกศล กรุงเทพฯ

(๒) โครงการประชุมชี้แจงแรงงานต่างชาติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม)

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้ประชุมมีความรู้ความเข้าใจหลักการและแนวปฏิบัติของการประกันสังคมและการขอรับสิทธิประโยชน์ทั้ง ๒ กองทุน คือ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

**เป้าหมาย** แรงงานต่างชาติ ๑๐ จังหวัด รวม ๑๒ รุ่นๆ ละ ๔๐ คน รวม ๘๘๐ คน

**กำหนดดำเนินการ** เดือนกันยายน ๒๕๕๖

**ปัญหา/อุปสรรค** ปัญหาการจัดหาสามและไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการดังกล่าว

๑๔.๓ การพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานในระบบและนอกระบบตามกฎหมายอย่างทั่วถึงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๑) โครงการการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพลูกจ้างและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพทั้งด้านการแพทย์และการฝึกอาชีพ (สำนักงานประกันสังคม)

**วัตถุประสงค์** เพื่อช่วยให้ลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เหมาะสมให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างอิสระไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้

*เป้าหมาย* ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ

๑๒๘ คน

*ผลการดำเนินการ* ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จบการฟื้นฟูฯ ๑๒๘ คน กลับไปทำงานกับนายจ้างเดิมได้ ๗๔ คน ทำงานกับนายจ้างคนใหม่ ๑๕ คน ออกไปประกอบอาชีพอิสระ ๓๙ คน

(๒) การประชุมระดมสมองเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เตรียมระบบประกันสังคมรองรับประชาคมอาเซียน (สำนักงานประกันสังคม)

*วัตถุประสงค์* เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านประชาคมอาเซียนให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานให้บริการ และเพื่อระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานรองรับประชาคมอาเซียน

*เป้าหมาย* จัดประชุมระดมสมองเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เตรียมระบบประกันสังคมรองรับประชาคมอาเซียน ๑ รุ่น ผู้เข้าร่วมประชุม ๖๗ คน

*ผลการดำเนินการ* จัดประชุมระดมสมองเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เตรียมระบบประกันสังคมรองรับประชาคมอาเซียน ๑ รุ่น เมื่อวันที่ ๑๗-๑๘ มีนาคม ๒๕๕๖ ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมประชุม ๖๗ คน

### ข้อ ๑๗ การสร้างความรู้เรื่องอาเซียน

#### ๑๗.๓ ภาคแรงงานและผู้ประกอบการ

(๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมคนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ (กรมการจัดหางาน)

*วัตถุประสงค์* เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานให้แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และลดช่องว่างความเสียเปรียบกับประเทศคู่แข่งด้านแรงงาน และเตรียมความพร้อมการให้ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบที่จำเป็นและต้องถือปฏิบัติของประเทศที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงาน

*เป้าหมาย* แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศกับสำนักงานจัดหางาน สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ ได้รับการฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ/ภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานและขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบที่จำเป็นและต้องถือปฏิบัติของประเทศที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงาน ๖,๐๐๐ คน

*ผลการดำเนินการ* ฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ/ภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานและขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบที่จำเป็นและต้องถือปฏิบัติของประเทศที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงาน ๒,๑๙๘ คน จบฝึก ๒,๐๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๑๕

(๒) โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตื่นตัวให้ภาคแรงงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ (สำนักงานปลัดกระทรวง)

*วัตถุประสงค์* เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดความเข้าใจ ความสำคัญของประชาคมอาเซียน และเตรียมความพร้อมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่องแรงงาน และการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน

*เป้าหมาย* ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ ภาค ส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ/เอกชน รวมทั้งประชาชนทั่วไป

*ผลการดำเนินการ* ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง ๕ และสถานีโทรทัศน์ดาวเทียมที่มีการเผยแพร่ภาพครอบคลุมภูมิภาคทั่วโลกในลักษณะ Global Network เผยแพร่ระหว่างเวลา ๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น. และช่วงเวลา ๑๗.๐๐-๑๒.๐๐ น. ในวันจันทร์-วันศุกร์ ออกอากาศต่อเนื่องในวัน เวลาเดียวกันเป็นประจำทุกสัปดาห์ เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๕๕- กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

(๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (กรมการจัดหางาน)

*วัตถุประสงค์* เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะข้าราชการ จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญในฐานะผู้มีส่วน ชักเคลื่อนประชาคมอาเซียน ตลอดจนเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองในการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

*เป้าหมาย* ผู้รับการอบรม ๒๕๐ คน จำนวน ๓ รุ่น

*ผลดำเนินการ* ดำเนินการไปแล้ว ๓ รุ่น

(๔) โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเข้มแข็งสู่ประชาคมอาเซียน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) กำหนดกิจกรรมในการดำเนินงาน ๔ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ โครงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรต้นแบบ (ขั้นพื้นฐาน)

*วัตถุประสงค์* เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึง ความสำคัญของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับบุคลากรในองค์กรต้นแบบ และสร้างความปลอดภัยในองค์กรต้นแบบ

*เป้าหมาย* เจ้าหน้าที่สำนักความปลอดภัยแรงงาน สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด (ลำปาง นครสวรรค์ พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี ชลบุรี สมุทรปราการ อุตรดิตถ์ นครราชสีมา สุราษฎร์ธานี สงขลา ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่และ สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) จำนวน ๑๒๐ คน

*ดำเนินการ* เดือนมิถุนายน ๒๕๕๖

กิจกรรมที่ ๒ โครงการประชุมเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของอาเซียนด้านสารสนเทศการจัดทำตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน

*วัตถุประสงค์* เพื่อจัดทำตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของ อาเซียน ที่สามารถสะท้อนสถานการณ์และความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอา ชิวอนามัยของประเทศสมาชิกเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน มีการ



แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระหว่างประเทศสมาชิก  
เครือข่ายฯ

เป้าหมาย ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๓๐ คน

ผลการดำเนินการ ดำเนินการไปเมื่อวันที่ ๒๑-๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

กิจกรรมที่ ๓ โครงการเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะความปลอดภัยและ  
อาชีวอนามัยแก่นักวิชาชีพ ๗ สาขาหลัก

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึง  
ความสำคัญของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแก่นักวิชาชีพ ๗ สาขา ได้แก่ สาขาแพทย์ ทันต  
แพทย์ พยาบาล วิศวกรรม สถาปัตยกรรม นักบัญชี นักสำรวจ

เป้าหมาย ๑๐๐ คน

ผลการดำเนินการ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๖ ผู้เข้ารับอบรม  
๑๑๘ คน

กิจกรรมที่ ๔ โครงการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายความ  
ปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา เสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกที่ดี  
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่กำลัง  
เข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใน  
สถานประกอบกิจการได้อย่างปลอดภัยและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้

เป้าหมาย ๑๗๒ ครั้ง ๑๗,๒๐๐ คน ยังไม่ได้ดำเนินการ

### ๓.๓ อาเซียนกับแรงงาน

#### ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

๓.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช้อย่อยเรื่อง ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม  
โดยส่งเสริมให้รวมหลักการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมไว้ในวัฒนธรรมการทำงานของอาเซียน  
เป็นการทำงานที่มีความปลอดภัยในการทำงานและมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน

๓.๓.๒ ความยุติธรรมและสิทธิ ช้อย่อยเรื่อง การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและ  
สวัสดิการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ โดยการปกป้องผลประโยชน์ สิทธิ รวมทั้ง  
ส่งเสริมโอกาสอย่างเท่าเทียมและยกระดับคุณภาพชีวิตมาตรฐานการดำรงชีพสำหรับสตรี เยาวชน  
ผู้สูงอายุและผู้พิการ และช้อย่อยเรื่อง การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานอพยพ โดยการส่งเสริมให้  
นโยบายแรงงานอพยพมีความครอบคลุมและได้รับความยุติธรรมตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย  
ของแต่ละประเทศสมาชิกโดยให้สอดคล้องกับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมของ  
แรงงานอพยพ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of  
Migrant Workers)

## ส่วนที่ ๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### ๔.๑ มาตรการทางกฎหมาย

ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน “มาตรการ” หมายถึง วิธีการที่ตั้งเป็นกฎ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือกฎหมาย เช่น ใช้มาตรการเด็ดขาด, วางมาตรการในการปราบปราม, วิธีการที่จะปรับเข้าไปสู่ผลสำเร็จ (วางมาตรการในการดำเนินงาน)

ส่วนคำว่า “กฎหมาย” มีผู้ให้นิยามไว้มากมาย (ตุลญา โรจน์ทั้งคำและคณาธิปไตยทอรวีวงศ์, ๒๕๕๔: ๕๔-๕๖) ดังนี้

**พระบรมวงศ์เธอกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์** ทรงอธิบายว่า กฎหมาย คือ คำสั่งทั้งหลายของผู้ปกครองว่าการแผ่นดินต่อราษฎรทั้งหลาย เมื่อไม่ทำแล้วตามธรรมดาย่อมต้องได้รับโทษ (นัยนา เกิดวิชัย, ๒๕๔๙: ๗)

**หยุด แสงอุทัย** อธิบายว่า กฎหมาย คือ ข้อบังคับของรัฐหรือของประเทศ ซึ่งใช้บังคับความประพฤติของพลเมือง ถ้าใครฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามย่อมมีความผิดและย่อมถูกลงโทษ

**พระยานิติศาสตร์ไพศาลย์** อธิบายว่า กฎหมายเป็นคำสั่ง คำบัญชาของผู้มีอำนาจสิทธิขาดสูงสุดในประเทศใดประเทศหนึ่ง การที่ผู้ชนรวบรวมเป็นหมู่ เป็นคณะตั้งเป็นประเทศขึ้นนั้น ย่อมมีผู้เป็นใหญ่ควบคุมบังคับบัญชาเรียกตามศัพท์ว่า รัฐอธิปัตย์ มีอำนาจที่จะออกคำสั่งหรือคำสั่งบังคับแก่ผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า ราษฎร และคำสั่งหรือคำสั่งบังคับนี้ เรียกว่า “กฎหมาย” เมื่อราษฎรไม่กระทำตามก็ต้องเป็นผิด... (พระยานิติศาสตร์ไพศาลย์, ๒๕๐๐-๒๕๐๑: ๒ อ้างถึงในตุลญา โรจน์ทั้งคำ ๒๕๕๒: ๖๘)

**John Austin** อธิบายว่า กฎหมาย คือ คำสั่งคำบัญชาของรัฐอธิปัตย์ ซึ่งบังคับใช้แก่ราษฎรทั้งหลาย ถ้าผู้ใดไม่ปฏิบัติตามโดยปกติแล้ว ผู้นั้นต้องถูกลงโทษ (ตุลญา โรจน์ทั้งคำ ๒๕๕๒: ๖๘)

จากคำนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า กฎหมาย คือ คำสั่ง หรือข้อบังคับของรัฐที่มีขึ้นมาเพื่อกำหนดความประพฤติของคนในสังคม ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนไม่ยอมปฏิบัติตามย่อมได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษโดยกฎหมายนั้นๆ

จากคำจำกัดความของกฎหมายสามารถที่จะแยกลักษณะโดยทั่วๆ ไปของกฎหมายได้ดังนี้

#### ๔.๑.๑ ต้องเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับของรัฐหรือของประเทศ

คำสั่งหรือข้อบังคับของรัฐหรือของประเทศ หมายความว่า ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดเป็นการเฉพาะ หากแต่เกิดจากการที่บุคคลหรือคณะบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดของรัฐหรือของประเทศ โดยใช้อำนาจนิติบัญญัติสร้างกฎหมายขึ้นมาเป็นข้อบังคับแห่งกฎหมายเรียกว่า กฎหมายลายลักษณ์อักษร หรือกฎหมายที่อยู่ในรูปของประมวลกฎหมาย ดังนั้น

บุคคลธรรมดาด้วยกันเองย่อมไม่อาจ หรือย่อมไม่มีอำนาจออกข้อบังคับให้เป็นข้อกฎหมายเพื่อใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปได้

#### ๔.๑.๒ กฎหมายต้องเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับที่ใช้ได้โดยทั่วไป

กฎหมายต้องเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับที่ใช้ได้โดยทั่วไป หมายความว่า เมื่อประกาศใช้บังคับตามกฎหมายใดแล้ว ถือว่ามีผลใช้ได้ทั่วไป ไม่ระบุเฉพาะเจาะจงว่าเพื่อประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือว่ากำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องปฏิบัติตามเท่านั้น คนทั่วไปที่เข้ามาข้องเกี่ยวในกฎหมายนั้นยังจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายเมื่อประกาศมีผลใช้บังคับแล้วใช้ได้ตลอดไปแก่บุคคลทั่วไป และทุกสถานที่โดยเสมอภาคทั่วกัน จนกว่าจะถูกเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกโดยกระบวนการที่ถูกต้อง

#### ๔.๑.๓ กฎหมายต้องเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับที่ใช้ได้เสมอไป

กฎหมายต้องเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับที่ใช้ได้เสมอไป หมายความว่า เมื่อได้มีการประกาศใช้แล้วก็ย่อมใช้ได้เสมอไปจนกว่าจะมีกฎหมายใหม่สำหรับเรื่องนั้นออกมา หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกกฎหมายอันเก่านั้นเสีย แต่หากกฎหมายนั้นยังไม่ได้มีการยกเลิกตรานั้น กฎหมายก็ยังคงมีผลอยู่ แม้จะมีได้นำออกมาใช้ก็ตาม แต่ก็หาได้ทำให้กฎหมายนั้นหมดอายุ หรือหมดสภาพบังคับไปแต่อย่างใด ดังสุภาษิตที่ว่า “กฎหมายนอนหลับบ้างคราว แต่ไม่เคยตาย” (The Laws sometimes sleep, never die.)

#### ๔.๑.๔ กฎหมายต้องมีสภาพบังคับ (Sanction)

การมีสภาพบังคับ หมายความว่า เมื่อประกาศใช้แล้ว ถ้าผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามถือว่าละเมิดต่อกฎหมาย ย่อมได้รับผล คือการลงโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งโทษที่จะลงขึ้นอยู่กับกาลสมัย ในสมัยก่อนอาจถูกขับไล่ออกจากสังคม แต่ในปัจจุบันมีรัฐเกิดขึ้นรัฐได้กำหนดโทษหรือสภาพบังคับไว้กฎหมายนั้นๆ สภาพบังคับทางแพ่ง คือ บังคับให้ชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนต่อกัน สภาพบังคับทางอาญา คือ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ ริบทรัพย์สิน โดยโทษที่จะลงนั้นขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำ กฎหมายจึงสะท้อนให้เห็นถึงระดับต่างๆของการกระทำผิดด้วยและการลงโทษผู้กระทำผิดนั้นจะต้องกระทำโดยองค์กรของรัฐโดยเฉพาะ หากกฎหมายไม่มีสภาพบังคับแล้วก็ไม่เรียกว่ากฎหมาย

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการณ์นั้น ยังไม่ได้ปรากฏมีโดยตรง หากแต่ตามข้อตกลงอาเซียนในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายที่จะมาคุ้มครองด้านแรงงานนั้นยังไม่ได้มีการกล่าวถึงเหตุ เพราะต่างมีข้อตกลงให้ใช้กฎหมายภายในของแต่ละประเทศ จึงเป็นหน้าที่ของแต่ละประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนที่จะทำการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายภายในของตนให้สอดคล้องรองรับกับประชาคมอาเซียน มิฉะนั้น จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมามากมาย

## ๔.๒ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### ๔.๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เนื่องจากการได้มีการประกาศ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ โดยพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าว มีเนื้อหาเป็นการแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งการประกาศใช้ทั้ง ๒ ฉบับในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ส่งผลให้มีผลใช้บังคับดังต่อไปนี้

- พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑  
จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด ๙๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป หรือจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑
- พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑  
จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจาก วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป หรือจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑) แก้ไขนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ นิยาม ของคำว่านายจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้นจะอยู่ในมาตรา ๕ ซึ่งพรบ.แก้ไข ฉบับที่ ๒ ได้ทำการแก้ไขนิยามดังกล่าว โดยทำการตัดข้อความใน (๓) เรื่องเกี่ยวกับการจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงออก อย่างไรก็ตาม การตัดออกดังกล่าว พรบ.แก้ไข ฉบับที่ ๒ ได้ไปกล่าวถึงเรื่องดังกล่าวใน มาตรา ๑๑/๑ โดยอธิบายให้ชัดเจนขึ้นว่าการจ้างเหมาค่าแรงที่จะถือว่าเป็นนายจ้าง มีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง และการฝ่าฝืนมาตราดังกล่าวจะส่งผลให้มีโทษตามมาตรา ๑๔๔/๑ คือ ปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท การบัญญัติแยกออกมาดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้และตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒) แก้ไขการห้ามเรียกหลักประกัน และหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ตามมาตรา ๑๐ แต่ เดิมการห้ามเรียกหลักประกัน และหลักประกันความเสียหายในการทำงาน มาตรา ๑๐ นั้น ห้ามเฉพาะการเรียกที่เป็นเงินเท่านั้น แต่ตาม พรบ.แก้ไข ฉบับที่ ๒ ได้มีการกำหนดการห้ามดังกล่าว ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยห้ามการเรียกดังกล่าว ทั้งที่เป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลของลูกจ้าง แต่การห้ามนั้นก็ยังคงอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา ๕๑ ในการห้ามเรียกหลักประกันจากลูกจ้างที่เป็นเด็ก เหมือนเดิมนอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของกฎหมายในการแก้ไขจึงได้ให้กฎเกณฑ์ และวิธีการที่ประกาศกำหนดโดยรัฐมนตรีนั้น กำหนดประเภทของหลักประกัน และจำนวนของหลักประกันด้วย

๓) เพิ่มบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการทำสัญญาจ้าง ในมาตรา ๑๔/๑ ใน พรบ.แก้ไข ฉบับที่ ๒ ได้ทำการเพิ่มเติม มาตรา ๑๔/๑เข้ามาควบคุมสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้

สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๔) แก้ไขบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศ ในมาตรา ๑๖ ใน มาตรา ๑๖ เดิมได้ทำการบัญญัติไว้เพื่อคุ้มครองการคุกคามทางเพศแก่ลูกจ้างเด็ก และลูกจ้างที่เป็นหญิงเท่านั้น แต่เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการแก้ไขให้การคุ้มครองดังกล่าวครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งรวมถึงลูกจ้างชายด้วย

๕) สัญญาจ้างทดลองงาน ตามมาตรา ๑๗ พร บ. แก้ไขฯ ฉบับที่ ๒ กำหนดให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนด ระยะเวลา ซึ่งต้องทำการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเป็นเวลา ๑ ช่วงค่าจ้าง

๖) เพิ่มเติมการกำหนดในเรื่องเวลาทำงาน ตามมาตรา ๒๓

โดย พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ ๒ ได้เพิ่มเติมรายละเอียดในการตกลงเวลาทำงาน โดยกำหนดให้ในกรณีที่เวลาทำงานวันหนึ่งวันใดมีเวลาทำงานน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างสามารถที่จะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือจาก ๘ ชั่วโมงนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่อย่างไรก็ตาม การรวมดังกล่าวจะต้องไม่ทำให้วันที่ถูกรวมเวลาทำงานนั้นมีเวลาทำงานเกินวัน ละ ๙ ชั่วโมงในกรณีที่มีการตกลงดังกล่าว พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ ๒ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายชั่วโมง ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน และสำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน

#### ๔.๒.๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

##### ๑) ขอบเขตการใช้บังคับ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภทกิจการยกเว้นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาด้วย และไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

โดยหลักพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มีสาระสำคัญ ดังนี้

กำหนดหลักเกณฑ์ในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามมาตรา ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๘, ๒๐, ๒๒, ๓๔, ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘)

๒) ให้สิทธิในการจัดตั้งองค์การทางด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

องค์กรของฝ่ายนายจ้างมี ๓ ระดับ คือ

๑. สมาคมนายจ้าง (มาตรา ๕๗)
๒. สหพันธ์นายจ้าง (มาตรา ๑๑๒)
๓. สภาองค์กรนายจ้าง (มาตรา ๑๑๙)

องค์กรของฝ่ายลูกจ้างมี ๓ ระดับ คือ

๑. สหภาพแรงงาน (มาตรา ๘๙, ๙๕)
๒. สหพันธ์แรงงาน (มาตรา ๑๑๓)
๓. สภาองค์กรลูกจ้าง (มาตรา ๑๒๐)

อำนาจหน้าที่

สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับลูกจ้าง นายจ้างหรือองค์การของอีกฝ่ายหนึ่งได้
๒. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น
๓. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจหรือการจัดงาน
๔. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารและการทำงาน
๕. จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
๖. เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับ ขององค์การนั้น

๔.๒.๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ

และว่างาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

#### ๑) ขอบเขต

ปัจจุบันกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป (ตามมาตรา ๑๐๓ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ พระราชกฤษฎีกา ให้ใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. ๒๕๔๕)

#### ๒) กิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับ

มาตรา ๔ ได้กำหนดยกเว้นกิจการหรือลูกจ้างบางประเภทที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ คือ

๑. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

๒. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

๓. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานใน

ต่างประเทศ

๔. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน

๕. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล

๖. ลูกจ้างงานบ้านซึ่งไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (เป็นไปตามนิยามของ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓)

๗. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๕

๗.๑ ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา

๗.๒ ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

๗.๓ ลูกจ้างของสภาอากาศไทย

๗.๔ รัฐวิสาหกิจ ตามความหมายของคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๗.๕ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

๗.๖ ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล

๗.๗ ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำไม่ได้เกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้าง

๗.๘ นายจ้างในกิจการค้าเร่ และแผงลอย

### ๓) ผู้ประกันตน

ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้วแต่ยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไปแม้ว่าอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ (ตามมาตรา ๓๓๓, ๓๓๔ และมาตรา ๔๐)

### ๔) หลักการคุ้มครอง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีหลักการในการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้ประกันตนในการดำรงชีวิต โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๔ บัญญัติให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน ๗ กรณี กล่าวคือ

๑. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
๒. กรณีคลอดบุตร
๓. กรณีทุพพลภาพ
๔. กรณีตาย
๕. กรณีสงเคราะห์บุตร
๖. กรณีชราภาพ
๗. กรณีว่างงาน

### ๕) หน้าที่ของนายจ้าง

#### ๑. ชำระเบี้ยน

มาตรา ๓๔ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างในกิจการยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง (สปส.๑-๑๐) และยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.๑-๐๓) สำหรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ประกันตนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

#### ๒. จ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง

มาตรา ๔๖ กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ดังนั้น นายจ้างจึงต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนด

#### ๓. หน้าที่หักค่าจ้างของลูกจ้างเท่ากับจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงิน

สมทบ

มาตรา ๔๗ กำหนดว่า ทุกครั้งที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบ ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องหักค่าจ้างของลูกจ้างไว้เพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการหักค่าจ้างของลูกจ้างแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง



#### ๔. หน้าที่ได้รับผิดใช้เงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน

มาตรา ๔๙ วรรคสอง ถ้านายจ้างไม่ได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนไว้หรือหักไว้แต่ไม่ได้นำส่ง นายจ้างต้องรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบเต็มจำนวน

#### ๕. นำส่งเงินสมทบ

มาตรา ๔๗ วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่นายจ้างได้หักไว้แล้วและเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง นำส่งสำนักงานประกันสังคมตามแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ (สปส.๑-๑๐) ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่หักเงินสมทบไว้

##### ๕.๑ วิธีการนำส่งเงินสมทบ

๑. จ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานประกันสังคมที่นายจ้างยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง
๒. โดยสื่อข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (แผ่นดิสเก็ต หรือโดยระบบอินเทอร์เน็ต)
๓. โดยผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

##### ๕.๒ จ่ายเงินเพิ่ม

มาตรา ๔๙ กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของนายจ้างหรือเงินสมทบในส่วนของลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) หรือส่งไม่ครบจำนวน ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่นายจ้างหักเงินสมทบไว้ นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินสมทบที่ยังไม่นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่

##### ๕.๓ แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง

มาตรา ๔๔ กำหนดว่า ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานประกันสังคมเปลี่ยนแปลง ให้นายจ้างแจ้งเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือ ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑. กรณีที่รับผู้ประกันตนเข้าทำงาน ใช้สำหรับผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว
๒. กรณีที่รับผู้ประกันตนลาออกจากงาน
๓. กรณีที่ข้อเท็จจริงของผู้ประกันตนเปลี่ยนแปลง
๔. กรณีที่ข้อเท็จจริงของนายจ้างเปลี่ยนแปลง

##### ๔.๒.๔ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงิน

สมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้างกฎหมายเงินทดแทนที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

เหตุแห่งการจ่ายเงินทดแทน นายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ประสบเคราะห์กรรมจากการทำงานให้แก่นายจ้างซึ่งมีอยู่หลายแบบ ซึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างใน ๓ กรณีคือ กรณีประสบอันตราย กรณีเจ็บป่วย และกรณีสูญหาย ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

#### ๔.๒.๕ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นหนึ่งพระราชบัญญัติที่ถูกเร่งรัดออกมาในช่วงปลายสมัยของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ ร่างกฎหมายฉบับนี้ถูกนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผ่านการพิจารณา ๓ วาระรวดในวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ จากนั้นมีประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงจากกฎหมายฉบับเดิม ๑๕ ประการ ดังนี้

๑. ยกเลิกพ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และจัดโครงสร้างของพ.ร.บ. โดยแบ่งเป็น ๖ หมวด และบทเฉพาะกาล รวม ๖๐ มาตรา

- (๑) หมวด ๑ การทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๗-๒๘
- (๒) หมวด ๒ กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มาตรา ๒๙-๔๐
- (๓) หมวด ๓ คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๔๑-๔๔
- (๔) หมวด ๔ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๔๕-๔๗

(๕) หมวด ๕ การกำกับดูแล มาตรา ๔๘-๕๐

(๖) หมวด ๖ บทกำหนดโทษ มาตรา ๕๑-๕๖

(๗) บทเฉพาะกาล มาตรา ๕๗-๖๐

๒. ปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ จากเดิมซึ่งกำหนดงานที่คนต่างด้าวห้ามทำ โดยมีสาระสำคัญ ๔ ประเด็น

- (๑) พ.ร.บ. นี้ไม่ใช้บังคับคนต่างด้าวตามมาตรา ๔
- (๒) กำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ “งานใดที่คนต่างด้าว อาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของ

ชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและกำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีองค์ประกอบตามมาตรา ๔๑ และหนึ่งในอำนาจหน้าที่คือ การพิจารณาการออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ ให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี ขณะนี้กรมการจัดหางานได้จัดเตรียมบัญชีรายชื่อโดยดูจากสถิติย้อนหลัง ๕ ปี ได้เตรียมไว้ ๑๗๐ กว่รายชื่ออาชีพ และมีการจัดประเภทงานไว้ด้วย นอกจากนี้ยังจะมีการกำหนดจำนวนคนต่างด้าวในการทำงานอีกด้วย

(๓) มีการเปลี่ยนแปลงประเภทคนต่างด้าว ตามมาตรา ๑๓ ที่อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ที่ต้องคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม โดยอนุญาตรวมคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ (ตามมาตรา ๑๓ วรรค ๕) ด้วย

(๔) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน มาตรา ๑๔ “คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับ ประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้...” ตามเงื่อนไขตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓. กำหนดมาตรการการชำระค่าธรรมเนียมการจ้าง (levy) เพื่อจำกัดคนต่างด้าวที่ไม่ใช่ช่างฝีมือเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ในขั้นต้นนี้ กรมการจัดหางานได้เสนอให้จัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างต่ำสุด ๒๐๐ บาทและสูงสุด ๖๐๐ บาท แบ่งตามพื้นที่และประเภทกิจการ เช่น กิจการประมงในทุกพื้นที่เก็บค่าธรรมเนียม ๒๐๐ บาทต่อคน ประเภทงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ชายแดน ๓๐๐ - ๔๐๐ บาทต่อคน แต่งานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตกรุงเทพฯ ๖๐๐ บาทต่อคน เป็นต้น

๔. ปรับปรุงกระบวนการออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐ (BOI) กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒หรือกฎหมายอื่นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ในการออก visa และใบอนุญาตทำงานให้เสร็จใน ๓ ชั่วโมง และอนุญาตให้ทำงานได้ทันทีเมื่อคณะกรรมการ BOI อนุมัติโครงการ และส่งเรื่องมายังกรมจัดหางาน ต้องออกใบอนุญาตให้เสร็จภายใน ๗ วันและเมื่อยังไม่ได้รับใบอนุญาต คนต่างด้าวก็สามารถทำงานไปพลางก่อนได้ โดยใบอนุญาตจะมีระยะเวลาการทำงานเท่ากับที่ BOI อนุมัติโครงการ ไม่ว่าจะมียาอายุก็ปึกก็ตาม นอกจากนี้ในการเก็บค่า Levyจะเก็บเพียงครั้งเดียวเท่านั้น แม้จะมีการต่อใบอนุญาตก็ตาม

๕. ให้ผู้ที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ ตามมาตรา ๑๓ วรรค ๔ และวรรค ๕ เพื่อให้สอดคล้องตามหลักมนุษยธรรม

๖. เพิ่มมาตรการรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน เพื่อส่งเสริมการผลิตไปสู่พื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก ในส่วนนี้อยู่ในระหว่างการเจรจากับประเทศลาวและกัมพูชา

สำหรับพม่าได้มีการเจรจาระดับนายกรัฐมนตรี และระดับรัฐมนตรี ส่วนในรายละเอียดจะมีพูดคุยกับประเทศพม่าต่อไป หลังจากการประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน ในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ MOU และแรงงานไปกลับบริเวณชายแดน

๗. จัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักร กำหนดให้ลูกจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อประกันเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ โดยนายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุน เจ้าหน้าที่ที่จะออกไปรับซึ่งระบุชื่อ เลขประจำตัวของลูกจ้าง และจำนวนเงินให้นายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างเป็นหลักฐาน หากนายจ้างไม่นำเงินส่ง ต้องเสียเงินเพิ่ม ๒ % ต่อเดือน ให้ลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินประกันตน และหากแรงงานเดินทางกลับด้วยตนเองสามารถขอเงินคืนได้ โดยยื่นเอกสารที่ด่าน ตรวจคนเข้าเมือง และจะได้รับคืนเงินโดยเร็วภายใน ๓๐ วัน หากเกินจากนี้จะได้ดอกเบี้ย ๗% ต่อปี หากส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบให้นายจ้างจ่ายให้ครบ (ดูมาตรา ๑๘, ๑๙, ๒๐)

๘. กำหนดให้อายุใบอนุญาตมีอายุไม่เกินสองปี ซึ่งแยกกันโดยเด็ดขาด ไม่อิงกับการอยู่ในราชอาณาจักรตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง แต่ให้ออกใบอนุญาตได้ไม่เกินสี่ปีติดกัน เพื่อป้องกันการโอนหรือแปลงสัญชาติ

นอกจากนี้ในระหว่างการต่อใบอนุญาต แรงงานสามารถทำงานต่อไปได้ จนกว่าจะมีคำสั่งไม่อนุญาต การเปิดให้ต่อใบอนุญาตเป็นไปตามประกาศรอบที่เปิดให้มีการต่ออายุ ๕ ราย

๙. ปรับปรุงให้ผู้รับใบอนุญาตสามารถเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ สถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขได้ โดยให้อำนาจการอนุญาตอยู่ที่นายทะเบียน การออกจากนายจ้างและเลิกจ้างไม่อยู่ในอำนาจของนายจ้าง ไม่ต้องทำการแจ้งเข้าแจ้งออก ไม่ต้องใช้ระบบโควต้าแต่ใช้ระบบเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแทน แต่การย้ายออกนอกพื้นที่โดยไม่แจ้งนั้นผิดพ.ร.บ.คนเข้าเมือง นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังมีปัญหาเรื่อง เอกสารการย้ายออก (ตท ๑๐) ซึ่งหากไม่ต้องทำการแจ้งย้ายออกแล้วจะมีปัญหากับทางการปกครอง โดยที่ทำการเขต/อำเภอจะไม่สามารถรับการแจ้งย้ายจากนายจ้างเก่ามายังนายจ้างใหม่ ซึ่งจะเป็นปัญหาให้ไม่สามารถต่อใบอนุญาตทำงานได้

๑๐. เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน โดยให้อำนาจแก่นายทะเบียน รวมถึงผู้ที่รัฐมนตรีมอบหมายในการเพิกถอนใบอนุญาต ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต มีการกำหนดโทษสำหรับแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานให้สูงขึ้นด้วย

๑๑. ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๔๑ เพื่อให้องค์ประกอบคณะกรรมการครอบคลุมทุกส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมกำกับดูแลคนต่างด้าว รวมทั้งผู้แทนที่มาจากภาคเอกชน โดยการคัดเลือกผู้แทนให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และเพิ่มเติมให้มีหน้าที่เสนอความเห็นในเรื่องต่างๆ แก่คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี รวมทั้งติดตาม กำกับดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามมติกรม.

๑๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ตาม มาตรา ๔๕-๔๗ แยกกันโดยอิสระจากคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพ.ร.บ. เดิมนั้นรวมอยู่ด้วยกัน

๑๓. กำหนดให้เจ้าพนักงานที่มีอำนาจจับและช่วยเหลือพนักงาน สอบสวน มีอำนาจจับคนต่างด้าวที่พบว่าทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตได้ โดยไม่ต้องมีหมายจับและนำผู้ ถูกจับไปยังพนักงานสอบสวนทันที และให้รมต. มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงาน สอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญาได้ โดยกำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิด อ้างอิงจากกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

๑๔. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ เช่น โทษสำหรับนายจ้างคือปรับระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐ บาทต่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ๑ คน โทษสำหรับแรงงานต่างด้าวคือ จำคุก ๕ ปี ปรับระหว่าง ๒,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือหากยินยอมกลับประเทศต้นทาง จะถูกนำส่ง กองตรวจคนเข้าเมืองเพื่อดำเนินการส่งกลับและละเว้นโทษจำคุก นอกจากนี้ยังมีกระบวนการให้ สินบนนำจับแก่ผู้ซ้จับ เช่น มอเตอร์ไซค์รับจ้างสามารถแจ้งจับและได้สินบน ๒๐% ตำรวจได้สินบน ๔๐% ตามระเบียบกระทรวงการคลัง แต่ยังไม่มีความกรรมการเปรียบเทียบปรับในขณะนี้

๑๕. ปรับปรุงอัตราค่าธรรมเนียม โดยกำหนดอัตราสูงสุดไว้ อย่างไรก็ ตาม ในการประกาศใช้จริงจะใช้อัตราที่กำหนดโดยกฎกระทรวงซึ่งต่ำกว่าอัตราสูงสุด อย่างไรก็ตาม ในบทเฉพาะกาล ต้องมีการออกอนุบัญญัติ ได้แก่ กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศต่าง ๆ ประมาณ ๓๐ ฉบับ ซึ่งกรรมการจัดหางานได้ร่างเสร็จแล้ว รอเสนอให้ที่ปรึกษาด้านกฎหมายของ กระทรวงพิจารณา สำหรับกฎกระทรวงต้องเสนอผ่านคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเข้าคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อประกาศในพระราชกฤษฎีกาให้มีผลบังคับใช้ต่อไป หนึ่งในกฎกระทรวงที่มีความสำคัญต่อการจ้าง งานแรงงานข้ามชาติจาก ๓ ประเทศพม่า กัมพูชา และลาว คือ การกำหนดบัญชีรายชื่ออาชีพที่ อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้

#### ๔.๒.๖ พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ สาระสำคัญ

๑. ปรับปรุงเพิ่มเติมคำนิยามศัพท์ที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับหลัก ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น คำว่า "นายจ้าง" "ลูกจ้าง" "สภาพการจ้าง" "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง" "ข้อพิพาทแรงงาน" "ปิดงาน" "นัดหยุดงาน" "สหภาพแรงงาน" และ "สหพันธ์แรงงาน"

๒. ปรับปรุงให้พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่งตาม นิยาม และหากรัฐวิสาหกิจใดจะไม่อยู่ภายใต้บังคับให้กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๓. องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำหนดให้มี องค์กรที่เป็นไตรภาคี ซึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ประกอบด้วย ผู้แทน ฝ่ายรัฐบาล ๕ คน ผู้แทนฝ่าย นายจ้าง ๕ คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีก ๕ คน และให้แต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เกิน ๕ คนเป็นที่ปรึกษาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันกี่คราวก็ได้

๔. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้ปรับปรุง อำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยให้มีอำนาจเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อ กำหนดขอบเขตของสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงินที่นายจ้างกับลูกจ้าง สามารถ ดำเนินการได้

ตลอดจนมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรืออาจแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อไกล่เกลี่ย ก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดได้ รวมทั้งให้อำนาจคณะกรรมการที่จะ วินิจฉัย และออก คำสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งดำเนินการผิดวัตถุประสงค์และการนั้นเป็นภัยอันตราย ต่อความสงบสุขของประชาชน หรือความมั่นคงของประเทศ ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

๕. องค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กำหนดให้มืองค์กรที่เป็นทวิภาคีในแต่ละรัฐวิสาหกิจ เรียกว่า "คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์" ประกอบไปด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและได้เพิ่ม จำนวนของคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ขึ้น เป็นฝ่ายละไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๙ คน พร้อมกับแก้ไขเพิ่มเติม อำนาจหน้าที่ โดยให้มีอำนาจแก้ไขเพิ่มเติมสภาพ การจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ภายในกรอบตามที่ คณะกรรมการ กำหนดได้ และได้เพิ่มบทคุ้มครองผู้ที่เป็นกรรมการกิจการ สัมพันธ์ด้วย

๖. การยื่นข้อเรียกร้อง เจริญต่อรอง และระงับข้อพิพาทแรงงาน กำหนดให้มีหลักการ ที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ ให้ลูกจ้างนายจ้าง มีสิทธิยื่น ข้อเรียกร้องเจริญต่อรอง และกำหนด หลักเกณฑ์การระงับ ข้อพิพาท แรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานภาครัฐวิสาหกิจโดยห้ามมิให้มีการ นัดหยุดงานหรือปิดงาน

๗. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการ ประธานสหภาพแรงงาน จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันก็คราวก็ได้ รวมทั้งการประชุมใหญ่จะประชุม ในวันใดก็ได้ ไม่เฉพาะวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดราชการเท่านั้น

๘. ระยะเวลาของการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้กำหนดระยะเวลา ในการใช้บังคับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่เกิน ๓ ปี ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจา ตกลงกันใหม่ ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ หนึ่งปี

๙. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ไว้จำนวน ๔ ข้อ และได้กำหนด คุณสมบัติของบุคคลที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่ง ต้องมิใช่ฝ่ายบริหารเท่านั้น และกำหนดจำนวน สมาชิก ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างที่มีสิทธิทั้งหมด พร้อมกับ เพิ่มบทคุ้มครองกรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ยังคงให้รัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียวเช่นเดิม

๑๐. การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน กำหนดให้สหภาพแรงงาน ตั้งแต่ ๑๐ สหภาพแรงงานขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทเดียวกันหรือไม่ สามารถรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจได้ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีใน รัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภา องค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์

๑๑. บทกำหนดโทษ ได้แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้มีความเหมาะสม และมีขั้นตอนใน การบังคับใช้ให้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจ

เปรียบเทียบ ปรับผู้ที่กระทำความผิดที่มีโทษ ปรับสถานเดียว หรือมีโทษปรับ หรือโทษ จำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๒. บทเฉพาะกาล เมื่อพระราชบัญญัตินี้มีผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เว้นแต่ สมาคมพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่สมบูรณ์อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ มีผลใช้บังคับ ให้มีฐานะเป็น "สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ" ตาม พระราชบัญญัตินี้ และบรรดาระเบียบ ประกาศ มติคำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึง ที่สุด แล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังใช้ บังคับต่อไปและหากมีบทบัญญัติกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึง พระราชบัญญัติฉบับนี้ และคำว่า "พนักงาน" ตามกฎหมาย ดังกล่าวให้หมายถึง "ลูกจ้าง" ตามพระราชบัญญัตินี้

จากการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยที่ประชาคมอาเซียนมีความประสงค์ประการที่สำคัญบางประการที่กล่าวไว้ใน ข้อ ๑ แห่งกฎบัตรอาเซียน คือ “เพื่อสร้างตลาดและมาตรฐานการผลิต ที่มีเสถียรภาพ เกิดการรวมตัวทางเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งมีการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการเคลื่อนย้ายอย่างมีประสิทธิภาพของสินค้า บริการ และการลงทุน การเคลื่อนย้ายที่ได้รับความสะดวกของนักธุรกิจ ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้มีความพิเศษและแรงงานและการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของเงินทุน” (โครงการเสวนาวิชาการ, ๒๕๕๕: เอกสารอัดสำเนา) ทำให้ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม โดยต้อง “มีมาตรการจำเป็นทุกประการอันรวมถึงการออกกฎหมายภายในที่เหมาะสม เพื่ออนุวัติบทบัญญัติของกฎบัตรนี้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อปฏิบัติตามพันธกรณีทั้งหมด” ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อจะได้ทบทวนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางแรงงานแก่แรงงานไทยและประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์แบบ

## ส่วนที่ ๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานเขียนและงานวิจัยหลายชิ้นของไทยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับเวลาของงานเขียนดังนี้

๕.๑ ไพศาล เสรีदानนท์ (๒๕๔๔) ศึกษาเรื่อง "ปัญหากฎหมายและอุปสรรคในการรวมกลุ่มเศรษฐกิจระดับภูมิภาค : กรณีศึกษา อาเซียน" พบว่าในปัจจุบันกลุ่มประเทศในแต่ละภูมิภาคได้ตระหนักถึงความสำคัญของพลังเศรษฐกิจจึงก่อให้เกิดการรวมกลุ่มประเทศภายในภูมิภาค โดยใช้การรวมกลุ่มเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ เพื่อแสวงหาประโยชน์ร่วมกันภายในกลุ่มประเทศสมาชิกแต่การรวมกลุ่มเศรษฐกิจระหว่างประเทศนั้นมีหลายระดับ ผูกพันลึกซึ้งแตกต่างกัน รวมทั้งมีวิธีดำเนินการ กลไก และมาตรการแตกต่างกันที่ใช้ในการรวมกลุ่มเศรษฐกิจด้วย

ส่วนใหญ่การรวมกลุ่มเศรษฐกิจจะเป็นระดับเขตการค้าเสรีมีเพียงภูมิภาคยุโรปเท่านั้นที่มีการรวมกลุ่มเศรษฐกิจแบบตลาดร่วม(ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป)และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สำหรับวิธีดำเนินการรวมกลุ่มเศรษฐกิจแบบตลาดร่วมยุโรปนั้นพบว่า

๑. ประเทศสมาชิก จะต้องมีการใช้นโยบายการค้าร่วมกันทั้งในระหว่างประเทศสมาชิกและประเทศนอกกลุ่มด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้อำนาจอธิปไตยของรัฐ

๒. ประเทศสมาชิกจะต้องมีกฎหมายของประชาคมที่ใช้บังคับเป็นกฎหมายภายในประเทศสมาชิกได้ทันที

๓. จะต้องมีการจัดตั้งประชาคมที่องค์กรเหนือรัฐเพื่อใช้กฎหมายประชาคมในการบังคับและลงโทษประเทศสมาชิก

สำหรับความสำเร็จของตลาดร่วมยุโรปนั้น เป็นผลจากการมีกฎหมายประชาคมที่มีสภาพบังคับใช้ต่อประเทศสมาชิก และมีองค์กรเหนือรัฐที่มีอำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ

สำหรับอาเซียนนั้นได้มีความพยายามรวมกลุ่มเศรษฐกิจแบบเขตการค้าเสรี แต่เนื่องจากการรวมกลุ่มอย่างหลวม ๆ บทบัญญัติในความตกลงต่าง ๆ จึงมีลักษณะยืดหยุ่น รวมทั้งองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารและประสานงานนั้นไม่มีอำนาจบังคับ ควบคุมและลงโทษประเทศสมาชิก

เมื่ออาเซียนมีวิสัยทัศน์อาเซียน ๒๐๒๐ ที่ประสงค์ให้มีการรวมกลุ่มเศรษฐกิจแบบตลาดร่วม อาเซียนจำเป็นต้องมีกฎหมายประชาคมที่มีสภาพบังคับใช้ต่อประเทศสมาชิกและจัดตั้งองค์กรที่มีอำนาจบังคับประเทศสมาชิกทำให้อาเซียนต้องออกกฎหมายประชาคมที่มีผลใช้ได้ทันทีที่ต้องปรับประสานกฎหมายภายในประเทศสมาชิกให้เป็นอย่างเดียวกันและหรือทำให้กฎหมายภายในประเทศสมาชิกมีความใกล้เคียงสอดคล้องกัน ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของประเทศสมาชิก ดังนั้นเพื่อให้การรวมกลุ่มเศรษฐกิจบรรลุผลตามวิสัยทัศน์อาเซียน ๒๐๒๐ ประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องแสดงเจตนารมณ์อันชัดเจนโดยการจัดทำสนธิสัญญาก่อตั้งประชาคมขึ้นและบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศสมาชิกในการยอมรับให้มีการสละอำนาจอธิปไตยบางส่วนที่เกี่ยวข้องให้แก่ประชาคมหรือองค์กรของประชาคมเพื่อใช้อำนาจนั้นดูแลควบคุม และผลักดันให้ประเทศสมาชิกทั้งหลายมุ่งไปสู่การรวมกลุ่มเศรษฐกิจตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์อาเซียน ๒๐๒๐

๕.๒ ภัทรพล ภูทิพย์ (๒๕๔๗) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "เขตการค้าเสรีอาเซียนสู่มิติอาเซียน ๒๐๒๐: ลู่ทางและปัญหา" ผลการศึกษาพบว่า ความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจของอาเซียนตลอดเวลา ๓ ทศวรรษที่ผ่านมามีพัฒนาการมาโดยลำดับ โดยในปี ค.ศ. ๑๙๙๒ อาเซียนได้จัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการค้าเสรี



ระหว่างกัน โดยมีมาตรการเพื่อมุ่งลดหรือขจัดข้อกีดขวางและอุปสรรคที่เกิดขึ้นทางการค้าระหว่างประเทศให้ลดลง ซึ่งผลของการดำเนินการระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๙๓ - ๒๐๐๒ ที่ผ่านมา มีส่วนสำคัญทำให้เศรษฐกิจของอาเซียนมีการขยายตัวและมีปริมาณการค้าเพิ่มขึ้นโดยลำดับและในขณะเดียวกันได้ก่อให้เกิดความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามมา เช่น ความร่วมมือด้านการลงทุนอาเซียน (AIA) ความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมอาเซียน (AICO) ความร่วมมือทางการค้าบริการอาเซียน (AFAS) และความร่วมมือด้านการอำนวยความสะดวกทางศุลกากรและสินค้าผ่านแดน

๕.๓ อร ชวลิตนิธิกุล (๒๕๔๘) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในการค้าระหว่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย" ผลการศึกษาพบว่าประเทศสหรัฐอเมริกาได้นำประเด็นการคุ้มครองแรงงานเข้ามาผูกโยงกับมาตรการทางการค้าระหว่างประเทศเพื่อเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าแบบแอบแฝง (Disguised Protectionism) ต่อประเทศคู่ค้า โดยแม้แต่ในการทำข้อตกลงเขตการค้าเสรี ก็ยังมีการนำเงื่อนไขการคุ้มครองแรงงานเข้ามาบรรจุไว้ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระแก่ประเทศคู่สัญญาของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมีระดับการคุ้มครองแรงงานไม่ถึงมาตรฐานที่ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดไว้

๕.๔ นันทิ สุวจีจรรย์ (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน" ผลการศึกษาในส่วนของการวิเคราะห์ SWOT พบว่าประเทศในกลุ่มอาเซียนนั้นมีความหลากหลาย โดยที่แต่ละประเทศมีความเหลื่อมล้ำในด้านเทคโนโลยี ทักษะฝีมือแรงงานระบบคมนาคม สาธารณูปโภค และเสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลให้การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนไม่สัมฤทธิ์ผล เพราะฉะนั้นประเทศสมาชิกในอาเซียนควรดำเนินการมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการค้าเสรีอาเซียน เพื่อดึงดูดปริมาณการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

## ส่วนที่ ๖ กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ทำให้สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้



## บทที่ ๓

### วิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เป็นการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่นำมาใช้ในปัจจุบัน และที่ควรจะมีการปรับเปลี่ยนต่อไปในอนาคตเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนในการนำมาวิเคราะห์ถึงมาตรการทางกฎหมายที่เป็นธรรมและเหมาะสม ผู้วิจัยจึงมีวิธีการศึกษาและการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์กฎหมายแรงงานที่มีในปัจจุบันเปรียบเทียบกับกฎบัตรอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

#### ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้อมูลทุติยภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย บทความ และเอกสารจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

#### ๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดหลักตรรกะเทียบเคียงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## บทที่ ๔

### บทวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน และส่วนที่ ๒ กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน ดังนี้

#### ส่วนที่ ๑ กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของประเทศไทยในด้านแรงงาน

กฎบัตรอาเซียน (Asean Charter) เป็นร่างสนธิสัญญาที่ทำร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรของสมาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามประสงค์และเป้าหมาย กฎบัตรอาเซียนเป็นเสมือนธรรมนูญของอาเซียนที่จะวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี ๒๕๕๘ ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้ กฎบัตรอาเซียน ประกอบไปด้วยอารัมภบทและข้อบังคับ ๕๕ ข้อใน ๑๓ หมวด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

หมวด ๑ วัตถุประสงค์และหลักการ ซึ่งวัตถุประสงค์ของกฎบัตรฯ คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและเคารพกฎกติกาในการทำงานมากขึ้น

หมวด ๒ สภาพบุคคลตามกฎหมาย จะเป็นการระบุฐานะทางกฎหมายที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลแก่อาเซียนเป็นองค์กรระหว่างรัฐบาล

หมวด ๓ สมาชิกภาพ เป็นการอธิบายถึงสมาชิก และการรับสมาชิกใหม่

หมวด ๔ องค์กร กล่าวถึงองค์กรและทำงานประกอบด้วย ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน คณะรัฐมนตรีประสานงาน คณะมนตรีประชาคมอาเซียนต่างๆ องค์กรรัฐมนตรีเฉพาะสาขา คณะกรรมการถาวรประจำอาเซียน เลขาธิการและสำนักเลขาธิการ องค์กรสิทธิมนุษยชนอาเซียน

หมวด ๕ องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน ซึ่งมีรายชื่อตามภาคผนวก ๒ ของกฎบัตรอาเซียน

หมวด ๖ ความคุ้มกันเอกสิทธิ์ เป็นเอกสิทธิ์ทางการทูตของอาเซียน

หมวด ๗ การตัดสินใจ กล่าวถึงเกณฑ์การตัดสินใจอยู่บนหลักการปรึกษาหารือและฉันทามติ

หมวด ๘ การระงับข้อพิพาท กล่าวถึงวิธีการระงับข้อพิพาทและคนกลาง โดยที่ประชุมสุดยอดอาเซียนเป็นช่องทางสุดท้าย

หมวด ๙ งบประมาณและการเงิน กล่าวถึงการจัดทำงบประมาณของสำนักเลขาธิการ

หมวด ๑๐ การบริหารและขั้นตอนการดำเนินงาน กล่าวถึงประธานอาเซียน พิธีการทางการทูต ภาษาทำงาน

หมวด ๑๑ อັตลักษณ์และสัญลักษณ์ กล่าวถึงคำขวัญ ธง ดวงตรา วันและเพลงอาเซียน  
 หมวด ๑๒ ความสัมพันธ์ภายนอก กล่าวถึงแนวทางและขั้นตอนการเจรจาของอาเซียนกับ  
 คู่เจรจา

หมวด ๑๓ บทบัญญัติทั่วไปและบทบัญญัติสุดท้าย กล่าวถึงการบังคับใช้  
 ทั้งนี้ได้มีภาคผนวก สี่ส่วนด้วยกัน ดังนี้  
 ภาคผนวก ๑ กล่าวถึงองค์การระดับรัฐมนตรีอาเซียนเฉพาะสาขา  
 ภาคผนวก ๒ กล่าวถึงองค์การที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน คือ รัฐสภา องค์การภาคธุรกิจ  
 สถาบันวิชาการและองค์การภาคประชาสังคม

ภาคผนวก ๓ อธิบายรายละเอียดตรงอาเซียน  
 ภาคผนวก ๔ อธิบายรายละเอียดตรงอาเซียน  
 ตามกฎบัตรนี้ กำหนดให้อาเซียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อการ  
 ประมวลบรรทัดฐาน (Norm) และค่านิยม (Value) ของอาเซียน โดย ภาพรวม ของ ประชาคม  
 อาเซียน คือการรักษาและเพิ่มพูนสันติภาพ ความมั่นคง เสถียรภาพ การเพิ่มความร่วมมือด้าน  
 การเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรม เป็นเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์และอาวุธอานุภาพ  
 ทำลายล้างสูง ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ สร้างตลาดและฐานการผลิตเดียวและความสามารถในการแข่งขันสูง การ  
 รวมตัวทางเศรษฐกิจที่มีการเคลื่อนย้ายเสรีของสินค้า/บริการ การลงทุนและแรงงาน การเคลื่อนย้าย  
 ทุนเสรียิ่งขึ้น

ด้านความมั่นคงของมนุษย์ บรรเทาความยากจน และลดช่องว่างการพัฒนา ส่งเสริม  
 พัฒนาการพยาบาลมนุษย์ผ่านความร่วมมือด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีพ

ด้านสังคม ส่งเสริมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างสังคมที่ปลอดภัยมั่นคงจาก  
 ยาเสพติด เพิ่มพูนความกินดีอยู่ดีของประชาชนอาเซียน ผ่านโอกาสที่ทัดเทียมกันในการเข้าถึงการ  
 พัฒนามนุษย์ สวัสดิการและความยุติธรรม

ด้านสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คุ้มครองสภาพแวดล้อม ความยั่งยืน  
 ของทรัพยากรธรรมชาติ

ด้านวัฒนธรรม ส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียนโดยเคารพความหลากหลายและอนุรักษ์  
 มรดกทางวัฒนธรรม

ด้านการเมืองความมั่นคง คุ้มครองสิทธิมนุษยสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน เสริมสร้าง  
 ประชาธิปไตย เพิ่มพูนธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม ตอบสนองต่อสิ่งท้าทายความมั่นคง เช่น การก่อ  
 การร้าย

หลักการของกฎบัตรอาเซียน คือการอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศ โดยการ  
 ไม่แทรกแซงกิจการภายใน การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นหนักการรวมศูนย์กับความสัมพันธ์  
 ภายนอก จึงทำให้กฎบัตรนี้เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียนและต่อยอดถึงข้อผูกมัดทาง  
 กฎหมายของข้อตกลงอาเซียนต่างๆ

ประโยชน์ที่ประเทศไทยคาดว่าจะได้รับจากการบังคับใช้ของกฎบัตรอาเซียน มีหลาย  
 ประการ ได้แก่

๑. ผลประโยชน์จากความร่วมมือต่างๆ ของอาเซียนมากขึ้นเนื่องจากกฎบัตรจะช่วยสร้างหลักประกันว่าประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ จะปฏิบัติตามพันธกรณีที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว หรือมิฉะนั้นก็จะมีกลไกเพื่อทำให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามความตกลง

๒. ความสามารถรับมือภัยคุกคามระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นไข้หวัดนก โรคระบาด ภัยพิบัติธรรมชาติ ปัญหาโลกร้อนหรือปัญหา ยาเสพติด เนื่องจากกฎบัตรอาเซียนจะเสริมสร้างกลไกต่างๆ เพื่อให้ไทยและอาเซียนแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์มากยิ่งขึ้น

๓. กฎบัตรอาเซียนจะช่วยส่งเสริมค่านิยมของประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของประเทศไทย เช่น การไม่ใช้กำลังในการแก้ไขปัญหา การยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม และสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. อำนาจการต่อรองที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกอาเซียนในเวทีโลก เนื่องจากกฎบัตรอาเซียนจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและกติกายให้แก่อาเซียน และให้ประเทศไทยสามารถโน้มน้าวให้ประเทศนอกภูมิภาคช่วยแก้ไขปัญหาในระดับโลกที่กระทบความเป็นอยู่ของประชาชนอาเซียน รวมทั้งประชาชนชาวไทยได้อย่างมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งอาเซียนมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติตามความตกลงต่างๆ ภายใต้ความเห็นชอบร่วมกันของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะในด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีการเกิดขึ้นของการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี (Free Flow of skilled labour) ของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔: ๒๗) เพื่อมุ่งเน้นการแสวงหาความร่วมมือในการสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือและอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่อาเซียนร่วมกันกำหนดให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มสมาชิกได้ง่ายขึ้น ดังนี้

๑. ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนด้านบริการวิศวกรรม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services) เปิดให้วิศวกรที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็น วิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer) ซึ่งการจดทะเบียนจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ทั้งนี้ในบางประเทศรวมทั้งไทยได้กำหนดให้วิศวกรอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับวิศวกรท้องถิ่น ส่วนวิศวกรที่ต้องการจดทะเบียนจะต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ โดยของประเทศไทยจะดำเนินการโดยสภาวิศวกร

๒. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services) เปิดให้พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียน หรือ ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดย

ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ โดยพยาบาลต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่น ต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน สำหรับหน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ สภาการพยาบาล

๓. ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนด้านบริการสถาปัตยกรรม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services) เปิดให้สถาปนิกที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน (ASEAN Architect) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศอาเซียนอื่น ได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ โดยในบางประเทศรวมทั้งไทยได้กำหนดให้สถาปนิกอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่น และสถาปนิกที่ต้องการจดทะเบียนจะต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ สำหรับหน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ สภาสถาปนิก

๔. กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจของอาเซียน (Asean Framework Arrangement for The Mutual Recognition of Surveying Qualifications) กำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจาข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจในอนุภาคของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจา สองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่อง การศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัยและหลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ซึ่งข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจ ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิอำนาจ หน้าที่ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแล และออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน และต้องไม่สร้างอุปสรรค ที่เกินจำเป็น ส่วนการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของนักสำรวจ อาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศด้วย นอกจากนี้กรอบข้อตกลงได้กำหนดกรอบการดำเนินการและขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบสาขาการสำรวจไว้ด้วย แม้ว่ากรอบข้อตกลงยอมรับร่วมนี้จะยังไม่ใช่ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของวิชาชีพสำรวจ แต่ก็เป็นกรอกรอบแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเข้าไปทำงานในวิชาชีพนี้ในอนาคต เมื่อสมาชิกอาเซียนใดมีความพร้อมก็สามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้ โดยใช้กรอบข้อตกลงนี้เป็นพื้นฐานในการเจรจา ซึ่งในระหว่างนี้ประเทศอาเซียนที่ยังไม่พร้อมก็สามารถศึกษากรอบข้อตกลงนี้ และใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของตนทั้งในแง่การส่งบุคลากรออกไปและการรับมือกับบุคลากรจากอาเซียนอาจจะเข้ามาทำงานในไทย

๕. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners ) เปิดให้แพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแพทย์ในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตาม

กฎระเบียบภายในของประเทศนั้น ซึ่งแพทย์ต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่น ต้องผ่านการประเมินและ อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน ใน ส่วนของหน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ แพทยสภา และ กระทรวงสาธารณสุข และการ ดำเนินงานในเรื่องนี้ของอาเซียนจะอยู่ภายใต้การดูแลของ ASEAN Joint Coordinating Committee on Medical Practitioners ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานกำกับดูแลของ ประเทศสมาชิก

๖. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners) เปิดให้ทันตแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่ กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ซึ่งทันตแพทย์ต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพในประเทศอื่น ต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแล ในประเทศที่รับให้ทำงาน หน่วยงานที่กำกับดูแลของประเทศไทย คือ ทันตแพทยสภาและกระทรวง สาธารณสุข

๗. กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services) กำหนดแนวทางเพื่อใช้ เป็นพื้นฐานในการเจรจาข้อตกลงยอมรับร่วมด้านบัญชีในอนาคตของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจา สองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่อง การศึกษา การสอบ ประสิทธิภาพ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัยและ หลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ทั้งนี้ ข้อตกลงยอมรับร่วมที่จะจัดทำขึ้นในอนาคต จะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจ หน้าที่ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแลและออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน แต่ต้องไม่สร้างอุปสรรคที่เกินจำเป็น และการออกใบอนุญาตและการ ขึ้นทะเบียนของวิชาชีพบัญชีอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศ

การดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในแต่ละสาขา จะช่วยให้ผู้ที่มีใบอนุญาตใน ประเทศเดิมและมีประสิทธิภาพสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้ สะดวกขึ้น โดยจะช่วยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ ในการรับรองวุฒิการศึกษา หรือความรู้ทางวิชาชีพ แต่ทั้งนี้ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ส่วนการดำเนินงานของทั้ง ๗ สาขา จะอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการประสานงานในแต่ละสาขา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก ประเทศสมาชิก และหลังจากการลงนามในข้อตกลงแล้ว ประเทศสมาชิกที่พร้อมดำเนินการตาม ข้อตกลงจะต้องมีหนังสือแจ้งวันที่จะมีผลใช้บังคับให้สมาชิกอื่นทราบ โดยผ่านฝ่ายเลขาธิการอาเซียน ส่วนประเทศสมาชิกที่ยังไม่พร้อมดำเนินการตามข้อตกลงจะต้องมีหนังสือแจ้งให้สมาชิกอื่นทราบโดย ผ่านฝ่ายเลขาธิการอาเซียนด้วยเช่นกัน

## ส่วนที่ ๒ กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน

### ๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่รัฐได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานขึ้น ส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างเป็นสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุด กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑.๑ แก้ไขนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ โดยทำการตัดข้อความใน (๓) เรื่องเกี่ยวกับการจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงออก อย่างไรก็ตาม การตัดออกดังกล่าว พรบ.แก้ไข ฉบับที่ ๒ ได้ไปกล่าวถึงเรื่องดังกล่าวใน มาตรา ๑๑/๑ โดยอธิบายให้ชัดเจนขึ้นว่าการจ้างเหมาค่าแรงที่จะถือว่าเป็นนายจ้าง มีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง และการฝ่าฝืนมาตราดังกล่าวจะส่งผลให้มีโทษตามมาตรา ๑๔๔/๑ คือ ปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท การบัญญัติแยกออกมดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้และตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๑.๒ แก้ไขโดยการห้ามเรียกหลักประกัน และหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ตามมาตรา ๑๐ ซึ่งแต่เดิมการห้ามเรียกหลักประกัน และหลักประกันความเสียหายในการทำงาน มาตรา ๑๐ นั้น ห้ามเฉพาะการเรียกที่เป็นเงินเท่านั้น แต่ตาม พรบ.แก้ไข ฉบับที่ ๒ ได้มีการกำหนดการห้ามดังกล่าว ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยห้ามการเรียกดังกล่าว ทั้งที่เป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลของลูกจ้าง แต่การห้ามนั้นก็ยังคงอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา ๕๑ ในการห้ามเรียกหลักประกันจากลูกจ้างที่เป็นเด็ก เหมือนเดิม นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของกฎหมายในการแก้ไขจึงได้ให้กฎเกณฑ์ และวิธีการที่ประกาศกำหนดโดยรัฐมนตรีนั้น กำหนดประเภทของหลักประกัน และจำนวนของหลักประกันด้วย

๒.๑.๓ เพิ่มบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการทำสัญญาจ้าง ในมาตรา ๑๔/๑ โดยกำหนดให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๒.๑.๔ แก้ไขบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศ ในมาตรา ๑๖ โดยใน มาตรา ๑๖ เดิมได้ทำการบัญญัติไว้เพื่อคุ้มครองการคุกคามทางเพศแก่ลูกจ้างเด็ก และลูกจ้างที่เป็นหญิงเท่านั้น แต่เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการแก้ไขให้การคุ้มครองดังกล่าว ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งรวมถึงลูกจ้างชายด้วย

๒.๑.๕ สัญญาจ้างทดลองงาน ตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งต้องทำการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเป็นเวลาอย่างน้อย ๑ ช่วงการจ่ายค่าจ้าง



๒.๑.๖ เพิ่มเติมการกำหนดในเรื่องเวลาทำงาน ตามมาตรา ๒๓ ได้เพิ่มเติมรายละเอียดในการตกลงเวลาทำงาน โดยกำหนดให้ในกรณีที่เวลาทำงานวันหนึ่งวันใดมีเวลาทำงานน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างสามารถที่จะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือจาก ๘ ชั่วโมงนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่อย่างไรก็ตาม การรวมดังกล่าวจะต้องไม่ทำให้วันที่ถูกรวมเวลาทำงานนั้นมีเวลาทำงานเกินวัน ละ ๙ ชั่วโมงในกรณีที่มีการตกลงดังกล่าว พบ. แก่ไขฯ ฉบับที่ ๒ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายชั่วโมง ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน และสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน

## ๒.๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภทกิจการยกเว้นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยาด้วย และไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยหลักพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มีสาระสำคัญ ดังนี้

กำหนดหลักเกณฑ์ในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามมาตรา ๑๐,๑๒,๑๓,๑๔,๑๖,๑๘,๒๐,๒๒,๓๔,๓๕ แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘) และให้สิทธิในการจัดตั้งองค์การทางด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดให้องค์กรของฝ่ายนายจ้างมี ๓ ระดับ คือ สมาคมนายจ้าง (มาตรา ๕๓) สหพันธ์นายจ้าง (มาตรา ๑๑๒) และสภาองค์กรนายจ้าง (มาตรา ๑๑๙) สำหรับองค์กรของฝ่ายลูกจ้างกำหนดให้มี ๓ ระดับ คือสหภาพแรงงาน (มาตรา ๘๙, ๙๕) สหพันธ์แรงงาน (มาตรา ๑๑๓) และสภาองค์กรลูกจ้าง (มาตรา ๑๒๐)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลงและรับทราบค่าชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับลูกจ้าง นายจ้าง หรือองค์กรของอีกฝ่ายหนึ่งได้
๒. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

๓. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจหรือการจัดงาน
๔. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารและการทำงาน
๕. จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
๖. เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับขององค์กรนั้น

### ๒.๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ปัจจุบันกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป (ตามมาตรา ๑๐๓ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ พระราชกฤษฎีกา ให้ใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. ๒๕๔๕) โดยกำหนดยกเว้นกิจการหรือลูกจ้างบางประเภทที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ คือ

๑. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
๒. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
๓. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ
๔. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน
๕. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล
๖. ลูกจ้างงานบ้านซึ่งไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (เป็นไปตามนิยามของ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓)
๗. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๕
  - ๗.๑ ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
  - ๗.๒ ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
  - ๗.๓ ลูกจ้างของสภาอากาศไทย

๗.๔ รัฐวิสาหกิจ ตามความหมายของคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๗.๕ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

๗.๖ ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล

๗.๗ ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำไม่ได้เกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้าง

๗.๘ นายจ้างในกิจการค้าเร่ และแผงลอย

### ๒.๓.๑ ผู้ประกันตน

ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้วแต่ยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไปแม้ว่าอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ (ตามมาตรา ๓๓๓, ๓๓๔ และมาตรา ๔๐)

### ๒.๓.๒ หลักการคุ้มครอง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีหลักการในการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้ประกันตนในการดำรงชีวิต โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๔ บัญญัติให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน ๗ กรณี กล่าวคือ

๑. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
๒. กรณีคลอดบุตร
๓. กรณีทุพพลภาพ
๔. กรณีตาย
๕. กรณีสงเคราะห์บุตร
๖. กรณีชราภาพ
๗. กรณีว่างงาน

### ๒.๓.๓ หน้าที่ของนายจ้าง

#### ๑. ชำระเบี้ยเงิน

มาตรา ๓๔ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างในกิจการยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง (สปส.๑-๑๐) และยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.๑-๐๓) สำหรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ประกันตนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

#### ๒. จ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง

มาตรา ๔๖ กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ดังนั้น นายจ้างจึงต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. หน้าที่หักค่าจ้างของลูกจ้างเท่ากับจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงิน

#### สมทบ

**มาตรา ๔๗** กำหนดว่า ทุกครั้งที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบ ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องหักค่าจ้างของลูกจ้างไว้เพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการหักค่าจ้างของลูกจ้างแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

#### ๔. หน้าที่รับผิดชอบใช้เงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน

**มาตรา ๔๘ วรรคสอง** ถ้านายจ้างไม่ได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนไว้ หรือหักไว้แต่ไม่ได้นำส่ง นายจ้างต้องรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบเต็มจำนวน

#### ๕. นำส่งเงินสมทบ

**มาตรา ๔๗ วรรคสอง** กำหนดให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่นายจ้างได้หักไว้แล้วและเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง นำส่งสำนักงานประกันสังคมตามแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ (สปส.๑-๑๐) ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่หักเงินสมทบไว้

##### ๕.๑ วิธีการนำส่งเงินสมทบ

๑. จ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานประกันสังคมที่นายจ้างยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง
๒. โดยสื่อข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (แผ่นดิสเก็ต หรือโดยระบบอินเทอร์เน็ต)
๓. โดยผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

##### ๕.๒ จ่ายเงินเพิ่ม

**มาตรา ๔๘** กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของนายจ้างหรือเงินสมทบในส่วนของลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) หรือส่งไม่ครบจำนวน ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่นายจ้างหักเงินสมทบไว้ นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินสมทบที่ยังไม่นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่

##### ๕.๓ แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง

**มาตรา ๔๔** กำหนดว่า ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานประกันสังคมเปลี่ยนแปลง ให้นายจ้างแจ้งเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือ ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑. กรณีที่รับผู้ประกันตนเข้าทำงาน ใช้สำหรับผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว
๒. กรณีที่รับผู้ประกันตนลาออกจากงาน

๓. กรณีที่ข้อเท็จจริงของผู้ประกันตนเปลี่ยนแปลง

๔. กรณีที่ข้อเท็จจริงของนายจ้างเปลี่ยนแปลง

#### ๒.๔ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้างกฎหมายเงินทดแทนที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

**เหตุแห่งการจ่ายเงินทดแทน** นายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ประสบเคราะห์กรรมจากการทำงานให้แก่นายจ้างซึ่งมีอยู่หลายแบบ ซึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างใน ๓ กรณีคือ กรณีประสบอันตราย กรณีเจ็บป่วย และกรณีสูญหาย ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

#### ๒.๕ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

##### สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นหนึ่งพระราชบัญญัติที่ถูกเร่งรัดออกมาในช่วงปลายสมัยของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ร่างกฎหมายฉบับนี้ถูกนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผ่านการพิจารณา ๓ วาระรวดในวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ จากนั้นมีประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นต้นไป

กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงจากกฎหมายฉบับเดิม ๑๕ ประการ ดังนี้

๑. ยกเลิกพ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ และ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และจัดโครงสร้างของพ.ร.บ. โดยแบ่งเป็น ๖ หมวด และบทเฉพาะกาล รวม ๖๐ มาตรา

(๑) หมวด ๑ การทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๗-๒๘

(๒) หมวด ๒ กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มาตรา ๒๙-๔๐

(๓) หมวด ๓ คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๔๑-๔๔

(๔) หมวด ๔ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๔๕-๔๗

(๕) หมวด ๕ การกำกับดูแล มาตรา ๔๘-๕๐

(๖) หมวด ๖ บทกำหนดโทษ มาตรา ๕๑-๕๖

(๗) บทเฉพาะกาล มาตรา ๕๗-๖๐

๒. ปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ จากเดิมซึ่งกำหนดงานที่คนต่างด้าวห้ามทำ โดยมีสาระสำคัญ ๔ ประเด็น

(๑) พ.ร.บ.นี้ไม่ใช้บังคับคนต่างด้าวตามมาตรา ๔

(๒) กำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ “งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และกำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีองค์ประกอบตามมาตรา ๔๑ และหนึ่งในอำนาจหน้าที่คือ การพิจารณาการออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ ให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี ขณะนี้กรมการจัดหางานได้จัดเตรียมบัญชีรายชื่อโดยดูจากสถิติย้อนหลัง ๕ ปี ได้เตรียมไว้ ๑๗๐ กวาร์รายชื่ออาชีพ และมีการจัดประเภทงานไว้ด้วย นอกจากนี้ยังจะมีการกำหนดจำนวนคนต่างด้าวในการทำงานอีกด้วย

(๓) มีการเปลี่ยนแปลงประเภทคนต่างด้าว ตามมาตรา ๑๓ ที่อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ที่ต้องคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม โดยอนุญาตรวมคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ (ตามมาตรา ๑๓ วรรค ๕) ด้วย

(๔) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน มาตรา ๑๔ “คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้...” ตามเงื่อนไขตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓. กำหนดมาตรการการชำระค่าธรรมเนียมการจ้าง (levy) เพื่อจำกัดคนต่างด้าวที่ไม่ใช่ช่างฝีมือเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ในขั้นต้นนี้ กรมการจัดหางานได้เสนอให้จัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างต่ำสุด ๒๐๐ บาทและสูงสุด ๖๐๐ บาท แบ่งตามพื้นที่และประเภทกิจการ เช่น กิจการประมงในทุกพื้นที่เก็บค่าธรรมเนียม ๒๐๐ บาทต่อคน ประเภทงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ชายแดน ๓๐๐ - ๔๐๐ บาทต่อคน แต่งานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตกรุงเทพฯ ๖๐๐ บาทต่อคน เป็นต้น

๔. ปรับปรุงกระบวนการออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างชาติเข้าเมืองถูกกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐ (BOI) กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒หรือกฎหมายอื่นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ในการออก visa และใบอนุญาตทำงานให้เสร็จใน ๓ ชั่วโมง และอนุญาตให้ทำงานได้ทันทีเมื่อคณะกรรมการ BOI อนุมัติโครงการ และส่งเรื่องมายังกรมจัดหางาน ต้องออกใบอนุญาตให้เสร็จภายใน ๗ วันและเมื่อยังไม่ได้รับใบอนุญาต คนต่างด้าวก็สามารถทำงานไปพลางก่อนได้ โดยใบอนุญาตจะมีระยะเวลาการทำงานเท่ากับที่ BOI อนุมัติโครงการ ไม่ว่าจะมียุ่กี่ปีกี่ตาม นอกจากนี้ในการเก็บค่า levyจะเก็บเพียงครั้งเดียวเท่านั้น แม้จะมีการต่อใบอนุญาตก็ตาม

๕. ให้ผู้ที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติสามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ ตามมาตรา ๑๓ วรรค ๔ และวรรค ๕ เพื่อให้สอดคล้องตามหลักมนุษยธรรม

๖. เพิ่มมาตรการรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน เพื่อส่งเสริมการผลิตไปสู่พื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก ในส่วนนี้อยู่ในระหว่างการเจรจากับประเทศลาวและกัมพูชา สำหรับพม่าได้มีการเจรจาระดับนายกรัฐมนตรี และระดับรัฐมนตรี ส่วนในรายละเอียดจะมีพูดคุยกับประเทศพม่าต่อไป หลังจากการประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน ในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ MOU และแรงงานไปกลับบริเวณชายแดน

๗. จัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักร กำหนดให้ลูกจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อประกันเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ โดยนายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุน เจ้าหน้าที่จะออกใบรับซึ่งระบุชื่อ เลขประจำตัวของลูกจ้าง และจำนวนเงินให้นายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างเป็นหลักฐาน หากนายจ้างไม่นำเงินส่ง ต้องเสียเงินเพิ่ม ๒ % ต่อเดือน ให้ลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินประกันตน และหากแรงงานเดินทางกลับด้วยตนเองสามารถขอเงินคืนได้โดยยื่นเอกสารที่ด่าน ตรวจคนเข้าเมือง และจะได้รับคืนเงินโดยเร็วภายใน ๓๐ วัน หากเกินจากนี้จะได้ดอกเบี้ย ๗% ต่อปี หากส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบให้นายจ้างจ่ายให้ครบ (ดูมาตรา ๑๘, ๑๙, ๒๐)

๘. กำหนดให้อายุใบอนุญาตมีอายุไม่เกินสองปี ซึ่งแยกกันโดยเด็ดขาด ไม่อิงกับการอยู่ในราชอาณาจักรตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง แต่ให้ออกใบอนุญาตได้ไม่เกินสี่ปีติดกัน เพื่อป้องกันการโอนหรือแปลงสัญชาติ

นอกจากนี้ในระหว่างการต่อใบอนุญาต แรงงานสามารถทำงานต่อไปได้จนกว่าจะมีคำสั่งไม่อนุญาต การเปิดให้ต่อใบอนุญาตเป็นไปตามประกาศรอบที่เปิดให้มีการต่ออายุ๕ราย

๙. ปรับปรุงให้ผู้รับใบอนุญาตสามารถเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ สถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขได้ โดยให้อำนาจการอนุญาตอยู่ที่นายทะเบียน การออกจากนายจ้างและเลิกจ้างไม่อยู่ในอำนาจของนายจ้าง ไม่ต้องทำการแจ้งเข้าแจ้งออก ไม่ต้องใช้ระบบโควตาแต่ใช้ระบบเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแทน แต่การย้ายออกนอกพื้นที่โดยไม่แจ้งนั้นผิดพ.ร.บ.คนเข้าเมือง นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังมีปัญหาเรื่อง เอกสารการย้ายออก (ตพ ๑๐) ซึ่งหากไม่ต้องทำการแจ้งย้ายออกแล้วจะมีปัญหากับทางกรมการปกครอง โดยที่ทำการเขต/อำเภอจะไม่ยอมรับการแจ้งย้ายจากนายจ้างเก่ามายังนายจ้างใหม่ ซึ่งจะเป็นปัญหาให้ไม่สามารถต่อใบอนุญาตทำงานได้

๑๐. เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน โดยให้อำนาจแก่นายทะเบียน รวมถึงผู้ที่รัฐมนตรีมอบหมายในการเพิกถอนใบอนุญาต ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต มีการกำหนดโทษสำหรับแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานให้สูงขึ้นด้วย

๑๑. ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๔๑ เพื่อให้องค์ประกอบคณะกรรมการครอบคลุมทุกส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับ การควบคุมกำกับดูแลคนต่างด้าว รวมทั้งผู้แทนที่มาจากภาคเอกชน โดยการคัดเลือกผู้แทนให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และเพิ่มเติมให้มีหน้าที่เสนอความเห็นในเรื่อง

ต่างๆ แก่คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี รวมทั้งติดตาม กำกับดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามมติกรม.

๑๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๔๕-๔๗ แยกกันโดยอิสระจากคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพ.ร.บ.เดิมนั้นรวมอยู่ด้วยกัน

๑๓. กำหนดให้เจ้าพนักงานที่มีอำนาจจับและช่วยเหลือพนักงานสอบสวน มีอำนาจจับคนต่างด้าวที่พบว่าทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตได้ โดยไม่ต้องมีหมายจับและนำผู้ถูกจับไปยังพนักงานสอบสวนทันที และให้รมต. มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ โดยกำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดอ้างอิงจากกฎหมายของประเทศสหรัฐฯ

๑๔. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ เช่น โทษสำหรับนายจ้างคือปรับระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐ บาทต่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ๑ คน โทษสำหรับแรงงานต่างด้าวคือจำคุก ๕ ปีปรับระหว่าง ๒,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือหากยินยอมกลับประเทศต้นทาง จะถูกนำส่งกองตรวจคนเข้าเมืองเพื่อดำเนินการส่งกลับและละเว้นโทษจำคุก นอกจากนี้ยังมีกระบวนการให้สินบนนำจับแก่ผู้ชี้จับ เช่น มอเตอร์ไซค์รับจ้างสามารถแจ้งจับและได้สินบน ๒๐% ตำรวจได้สินบน ๔๐% ตามระเบียบกระทรวงการคลัง แต่ยังไม่มียกเว้นการเปรียบเทียบปรับในขณะนี้

๑๕. ปรับปรุงอัตราค่าธรรมเนียม โดยกำหนดอัตราสูงสุดไว้ อย่างไรก็ตาม ในการประกาศใช้จริงจะใช้อัตราที่กำหนดโดยกฎกระทรวงซึ่งต่ำกว่าอัตราสูงสุด อย่างไรก็ตาม ในบทเฉพาะกาล ต้องมีการออกอนุบัญญัติ ได้แก่ กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศต่าง ๆ ประมาณ ๓๐ ฉบับ ซึ่งกรมการจัดหางานได้ร่างเสร็จแล้ว รอเสนอให้ที่ปรึกษาด้านกฎหมายของกระทรวงพิจารณาสำหรับกฎกระทรวงต้องเสนอผ่านคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเข้าคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อประกาศในพระราชกฤษฎีกาให้มีผลบังคับใช้ต่อไป หนึ่งในกฎกระทรวงที่มีความสำคัญต่อการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจาก ๓ ประเทศพม่า กัมพูชา และลาว คือ การกำหนดบัญชีรายชื่ออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้

## ๒.๖ พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ สำคัญ

๒.๖.๑ ปรับปรุงเพิ่มเติมคำนิยามศัพท์ที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับหลักของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น คำว่า "นายจ้าง" "ลูกจ้าง" "สภาพการจ้าง" "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" "ข้อพิพาทแรงงาน" "ปิดงาน" "นัดหยุดงาน" "สหภาพแรงงาน" และ "สหพันธ์แรงงาน"

๒.๖.๒ ปรับปรุงให้พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่งตามนิยาม และหากรัฐวิสาหกิจใดจะไม่อยู่ภายใต้บังคับให้กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๒.๖.๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำหนดให้มีองค์กรที่เป็นไตรภาคี ซึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๕ คน ผู้แทนฝ่าย นายจ้าง ๕ คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีก ๕ คน และให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เกิน ๕ คนเป็นที่ปรึกษาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันกี่คราวก็ได้



๒.๖.๔ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยให้มีอำนาจเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดขอบเขตของสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงินที่นายจ้างกับลูกจ้าง สามารถ ดำเนินการได้ตลอดจนมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรืออาจแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อไกล่เกลี่ย ก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดได้ รวมทั้งให้อำนาจคณะกรรมการที่จะ วินิจฉัย และออก คำสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งดำเนินการผิดวัตถุประสงค์และการนั้นเป็นภัยอันตราย ต่อความสงบสุขของประชาชน หรือความมั่นคงของประเทศ ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

๒.๖.๕ องค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กำหนดให้มืองค์กรที่เป็นทวีภาคีในแต่ละรัฐวิสาหกิจ เรียกว่า "คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์" ประกอบไปด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและได้เพิ่ม จำนวนของคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ขึ้น เป็นฝ่ายละไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๙ คน พร้อมกับแก้ไขเพิ่มเติม อำนาจหน้าที่ โดยให้มีอำนาจแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ภายในกรอบตามที่ คณะกรรมการ กำหนดได้ และได้เพิ่มบทคุ้มครองผู้ที่เป็นกรรมการกิจการ สัมพันธ์ด้วย

๒.๖.๖ การยื่นข้อเรียกร้อง เจริญต่อรอง และระงับข้อพิพาทแรงงาน กำหนดให้มีหลักการ ที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ ให้ลูกจ้างนายจ้าง มีสิทธิยื่น ข้อเรียกร้องเจริญต่อรอง และกำหนด หลักเกณฑ์การระงับ ข้อพิพาท แรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานภาครัฐวิสาหกิจโดยห้ามมิให้มีการ นัดหยุดงานหรือปิดงาน

๒.๖.๗ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการ ประธานสหภาพแรงงาน จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันกี่คราวก็ได้ รวมทั้งการประชุมใหญ่จะประชุม ในวันใดก็ได้ ไม่เฉพาะวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดราชการเท่านั้น

๒.๖.๘ ระยะเวลาของการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้กำหนดระยะเวลา ในการใช้บังคับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่เกิน ๓ ปี ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับตั้งแต่ วันที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจา ตกลงกันใหม่ ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ หนึ่งปี

๒.๖.๙ การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ไว้จำนวน ๔ ข้อ และได้กำหนด คุณสมบัติของบุคคลที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่ง ต้องมิใช่ฝ่ายบริหารเท่านั้น และกำหนดจำนวน สมาชิก ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างที่มีสิทธิทั้งหมด พร้อมกับ เพิ่มบทคุ้มครองกรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ยังคงให้รัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียวเช่นเดิม

๒.๖.๑๐ การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน กำหนดให้สหภาพแรงงาน ตั้งแต่ ๑๐ สหภาพแรงงานขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทเดียวกันหรือไม่ สามารถรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจได้ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีใน

รัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภา องค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์

๒.๖.๑๑ บทกำหนดโทษ ได้แก่แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้มีความเหมาะสมและมี ขั้นตอนใน การบังคับใช้ให้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบ ปรับผู้ที่กระทำความผิดที่มีโทษ ปรับสถานเดียว หรือมีโทษปรับ หรือโทษ จำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือมี โทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒.๖.๑๒ บทเฉพาะกาล เมื่อพระราชบัญญัตินี้มีผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เว้นแต่ สมาคมพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่สมบูรณ์อยู่ก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ มีผลใช้บังคับ ให้มีฐานะเป็น "สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ" ตาม พระราชบัญญัตินี้ และบรรดาระเบียบ ประกาศ มติคำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ ถึง ที่สุด แล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังใช้ บังคับต่อไปและหากมีบทบัญญัติกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายว่า ด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึง พระราชบัญญัติฉบับนี้ และคำว่า "พนักงาน" ตาม กฎหมาย ดังกล่าวให้หมายถึง "ลูกจ้าง" ตามพระราชบัญญัตินี้



## บทที่ ๕

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการทบทวนวรรณกรรม การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผล การศึกษาและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๑. บทสรุป

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งอาเซียนมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติตามความตกลง ต่างๆ ภายใต้ความเห็นชอบร่วมกันของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะในด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีการเกิดขึ้น ของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้ในแถลงการณ์ Bali Concord II ได้มีการกำหนดให้จัดทำความตกลงยอมรับร่วม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement : MRA) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักภายในปี ๒๐๐๘ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพแรงงานเชี่ยวชาญ และผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี โดยประเทศไทยได้มีการลงนามในข้อตกลงสาขาด้านบริการวิศวกรรม ในปี ๒๐๐๕ สาขาวิชาชีพ การพยาบาลของอาเซียน ในปี ๒๐๐๖ สาขาด้านบริการสถาปัตยกรรมและด้านการสำรวจ ในปี ๒๐๐๗ ทั้งนี้ในบางประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้กำหนดให้วิศวกรและสถาปนิกอาเซียนต้อง ปฏิบัติงานร่วมกับวิศวกรและสถาปนิกท้องถิ่น ส่วนวิศวกรและสถาปนิกที่ต้องการจดทะเบียนจะต้อง ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ โดย ของประเทศไทยจะดำเนินการโดยสภาวิศวกรและสภาสถาปนิก ตามลำดับ ประโยชน์ที่ประเทศ สมาชิกอาเซียนจะได้จากการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในแต่ละสาขา จะช่วยให้ผู้ที่มี ใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศ อาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยจะช่วยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ ในการรับรองวุฒิการศึกษา หรือ ความรู้ทางวิชาชีพ แต่ทั้งนี้ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มีผลบังคับใช้ใน ปัจจุบันนั้น ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีมาตรฐานในระดับสากลมากขึ้น โดยได้มีการแก้ไขคำนิยาม “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” กำหนดการห้ามเรียกหลักประกันจากลูกจ้าง กำหนดให้สัญญาจ้างหรือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง เกินสมควร แก้ไขบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศ กำหนดให้ถือว่าสัญญาจ้าง ทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งต้องทำการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเป็น เวลา ๑ ช่วงการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งเรื่องของการกำหนดเวลาการทำงานในแต่ละวันและการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง ในเบื้องต้นยังไม่พบว่า มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ไม่สอดคล้องรองรับกับพันธกิจของประเทศไทยตามกฎหมายบัตร อาเซียนด้านกฎหมายแรงงาน จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายแต่อย่างใด

#### ๒. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมีหลายฉบับด้วยกัน จึงควรทำการศึกษาวิเคราะห์ กฎหมายแรงงานฉบับอื่นโดยละเอียดในโอกาสต่อไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กาญจนา พูนแก้ว. ASEAN กับแรงงาน . กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนา มาตรฐานแรงงาน. เอกสารอัดสำเนา.

กฤตชญาภัค อุ่นเสรี, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๔.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคน รองรับบริการเปิดเสรีด้านการสินค้า ๘๙ สาขาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ๒๕๕๔.

ตุลญา โรจน์ทั้งคำและคณาธิป ทองรวีวงศ์, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของผู้ถูกรบกวนจากการติดต่อทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ . วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๔.

ติรณ พงศ์มพัฒน์ รศ.ดร., รศ.ดร จุฑา มนต์ไพบูลย์, ผศ. สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, ผศ. ดร.ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์. โครงการวิจัย ผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ๒๕๕๔.

สมใจ กงเต็ม. การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ๒๕๕๕

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์ “โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน”

สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์ พฤษภาคม ๒๕๕๔.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

### บทความ

รายงานผลการตรวจราชการแบบบูรณาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประเด็นนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน กระทรวงแรงงาน: เอกสารอัดสำเนาออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

รายงานการวิจัยเรื่อง “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ ปัญหาสาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ” วุฒิสภา ๒๕๕๖.

กาญจนา พูนแก้ว: ๑๓-๑๔ [www.mfa.go.th](http://www.mfa.go.th) ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

<http://th.wikipedia.org/wiki/กฏบัตรอาเซียน> ออนไลน์ สืบค้น เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

ไชยวัฒน์ ตระการรัตน์สันธิ,thaiindy.org,กฏบัตรอาเซียน<http://th.wikipedia.org/wiki/กฏบัตรอาเซียน> [ออนไลน์ สืบค้น](http://www.thai-aec.com/what-national-in-aec#ixzz20MEnnhq) เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

<http://www.thai-aec.com/what-national-in-aec#ixzz20MEnnhq> [ออนไลน์ สืบค้น](http://www.thai-aec.com/what-national-in-aec#ixzz20MEnnhq) เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

บัญญัติ ศิริปรีชา.ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการคุ้มครองแรงงานในอนาคต.เอกสารอัดสำเนา. กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน กระทรวงต่างประเทศ. พัฒนาการของประชาคมอาเซียน สิงหาคม ๒๕๕๕:

เอกสารอัดสำเนา.

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และกระทรวงแรงงาน.โครงการเสวนาวิชาการ เรื่อง การ ทบทวนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน.กระทรวงแรงงาน ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

เว็บไซต์ประชาไท วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ ในชื่อ [TDRI: โอกาสของแรงงานไทยใน AEC](#)

สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์.ประเทศไทยกับอาเซียน. พฤษภาคม ๒๕๕๖. อภิญา เลื่อนฉวี. เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย.

