



ความคิดเห็นที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้เป็นของผู้เขียน ไม่จำเป็นต้องสะท้อนมุมมองขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) การกำหนดรูปแบบและการนำเสนอเนื้อหาในรายงานนี้ ไม่ได้แสดงถึงความเห็นใดของไอโอเอ็มต่อสถานะทางกฎหมายในประเทศ เขตแดน เมืองหรือพื้นที่ใด

ไอโอเอ็มยึดถือหลักการที่ว่าโยกย้ายถิ่นฐานที่มีมนุษยธรรมและเป็นระเบียบเรียบร้อยจะเป็นประโยชน์กับทุกคน ในฐานะองค์การระหว่างรัฐบาล ไอโอเอ็มทำหน้าที่ร่วมกับพันธมิตรในชุมชนระหว่างประเทศเพื่อช่วยเหลือในการตอบสนองต่อความท้าทายในการดำเนินงานด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา ส่งเสริมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจผ่านการโยกย้ายถิ่นฐาน และรักษาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน

คู่มือฉบับนี้จัดทำโดยนายอดิสร เกิดมงคล และ นางสาวสุธาวี วรรณศิริ ซึ่งได้รับข้อมูลและความช่วยเหลือจาก นางสาวอเล็กซานดร้า ลาโซตานายเจมส์ โอเดล นางสาวนิสรา สเปนท์ นางสาวภัทรดา ฤทธิ์แดง และ นางสาวเชลลี บาร์เบอร์

คู่มือฉบับนี้จัดทำสำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนจาก IKEA Supply AG และ Laudes Foundation โดยความเห็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในคู่มือฉบับนี้เป็นของผู้เขียน และไม่ได้สะท้อนความเห็นของ IKEA Supply AG และ Laudes Foundation.

Laudes — — Foundation

ผู้จัดพิมพ์ : องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน
ชั้น 18 อาคารจักรนาการ
3 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา
เขตสาทร กรุงเทพฯ ประเทศไทย
Tel.: +66 2 343 9300
Fax: +66 2 343 9399
Email: iomthailand@iom.int
Website: www.thailand.iom.int

สิ่งพิมพ์ฉบับนี้มีได้ผ่านการบรรณาธิกรรอย่างเป็นทางการจากไอโอเอ็ม

Cover photo: ©IOM 2006/Thierry FALISE | ©IOM 2017/Benjamin SUOMELA | ©IOM 2018/Visarut SANKHAM

ISBN 978-92-9268-027-5 (PDF)

© IOM 2021



สงวนลิขสิทธิ์เป็นบางส่วน สิ่งพิมพ์ฉบับนี้สามารถเข้าถึงได้ภายใต้ Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดอ่าน **Copyright and Terms of Use.**

ห้ามมิให้มีการนำสิ่งพิมพ์ฉบับนี้ไปใช้ จัดพิมพ์ หรือส่งต่อโดยมีจุดมุ่งหมายในการค้าหรือแสวงหาผลกำไร ทั้งโดยทางตรงหรือโดยตั้งใจ ยกเว้นการนำไปใช้เพื่อการศึกษา เช่น นำไปใช้ในหนังสือเรียน เป็นต้น

การอนุญาต: สำหรับการขออนุญาตเพื่อการค้า หรือเพื่อใช้สิทธิเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

PUB2021/066/R

2564

คู่มือการพัฒนานุคลากรเกี่ยวกับหน้าที่
ของผู้ว่าจ้างและการเคารพความหลากหลาย
ทางวัฒนธรรม



© IOM 2017/Benjamin SUOMELA

สารบัญ

บทนำ	1
ระเบียบวิธีวิจัย	2
ความท้าทายและข้อจำกัด	3
บทที่ 1	
สิทธิและหน้าที่ของผู้ว่าจ้างและแรงงานภายใต้กฎหมายไทย	4
ก: การรับสมัครและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ	6
ข: การห้ามการบังคับใช้แรงงาน	8
ค: มาตรฐานในสถานประกอบการและสภาพการจ้างงาน	13
ง: สิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม	20
จ: สิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน	22
ฉ: สิทธิเสรีภาพในสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	23
บทที่ 2	
ทำความเข้าใจการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมในสถานประกอบการ	25
ช. คำแนะนำสำหรับการเป็นผู้ว่าจ้างที่เคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม	27
ซ. วัฒนธรรมของประเทศกัมพูชาและสิ่งที่ควรทราบ	29
ฌ. วัฒนธรรมของประเทศเมียนมาและสิ่งที่ควรทราบ	33
สรุป	37

แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง รวมถึงการพัฒนาแบบบูรณาการที่หลากหลายและมีความเป็นสากลมากขึ้น วาระการพัฒนายั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ขององค์การสหประชาชาติได้เน้นย้ำว่า การโยกย้ายถิ่นฐานที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย และมีความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการทำให้การพัฒนาดังกล่าวเกิดขึ้นได้จริง

ด้วยแรงงานข้ามชาติ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10 ของแรงงานในประเทศ¹ สถานประกอบการทั่วประเทศไทยจึงมีความหลากหลายมากขึ้น แรงงานและผู้นำจ้างมีเพศวิถี อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ อายุ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และการศึกษาที่แตกต่างกัน

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) และแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 1 ของประเทศไทย (National Action Plan on Business and Human Rights) ซึ่งเป็นกรอบสำคัญระดับประเทศและระหว่างประเทศสำหรับรัฐบาลและภาคธุรกิจทุกประเภทในการทำงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ ได้รับผลกระทบจากความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของตน พันธะดังกล่าวจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้นำจ้างไม่มีความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน และไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานของตนอย่างให้เกียรติซึ่งกันและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ความหลากหลายในสถานประกอบการสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นได้ หากปัจเจกบุคคล ซึ่งมีทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่แตกต่างกันได้รับการยอมรับและให้คุณค่า ผู้นำจ้างควรตระหนักว่า การโยกย้ายถิ่นฐานและสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่เป็นความท้าทายต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญอุปสรรคด้านภาษา ความยากลำบากในการเข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานที่สลับซับซ้อน และพวกเขาอาจหลีกเลี่ยงที่จะแสดงความไม่พอใจเนื่องจากความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างแรงงานและผู้นำจ้าง

แรงงานและผู้นำจ้างควรเรียนรู้ที่จะสื่อสารระหว่างกันและเคารพวัฒนธรรมของกันและกันภายในองค์กร หากแรงงานและผู้นำจ้างสามารถทำเช่นนี้ได้ในทุกระดับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำจ้างและแรงงานจะพัฒนาดีขึ้น และจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่รองรับความหลากหลาย นำพึงพอใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อแรงงานรู้ว่าตนเองได้รับการเคารพ และทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติของตนได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า พวกเขามักมีผลการทำงานที่ดีขึ้น² นอกจากนี้ แรงงานจะเลือกที่จะอยู่กับบริษัทหนึ่ง ๆ เมื่อพวกเขารู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมของบริษัทนั้น³

ดังนั้น ผู้นำจ้าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และลุ่มจึงจำเป็นต้องทำให้มั่นใจว่า แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงความคุ้มครองรวมถึงสิทธิและสวัสดิการของพวกเขาจะได้รับการเคารพตามกฎหมาย ขณะเดียวกันพวกเขาก็ควรช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่คนงานทุกคนไม่ว่าจะสัญชาติใดก็ตามต่างได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า

จุดประสงค์

จุดประสงค์ของคู่มือฉบับนี้ ได้แก่

- 1) สนับสนุนผู้นำจ้าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และลุ่มในการทำความเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของผู้นำจ้างต่อแรงงานข้ามชาติตามข้อกำหนดของกฎหมายไทย การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน ซึ่งเป็นขั้นแรกที่สุดที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของภาคธุรกิจในการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี เมื่อแรงงานพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ พวกเขามีแนวโน้มที่จะอยู่กับบริษัทนั้น ๆ นานยิ่งขึ้น⁴

¹ คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย, ed., เบเนจามิน ฮาร์ดินส์, รายงานการย้ายถิ่นในประเทศไทย ฉบับปี 2562, ค้นจาก https://thailand.iom.int/sites/thailand/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_LowRes.pdf.

² กัลลุป, เจื่อนไซตามข้อของวัฒนธรรมที่หลากหลายและยอมรับความแตกต่างของทุกคน และทำไมจึงมีความสำคัญต่อองค์กรของคุณ, 2561 ค้นจาก www.gallup.com/workplace/242138/requirements-diverse-inclusive-culture.aspx.

³ วินเซนต์ เอส ฟลาวเวอร์ส และชาร์ลส์ แอล ฮิวจ์, ทำไมแรงงานอยู่ต่อ, Harvard Business Review, กรกฎาคม 2516, ค้นจาก <https://hbr.org/1973/07/why-employees-stay>.

⁴ Ibid.

- 2) สนับสนุนผู้ว่าจ้าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และล่าม ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีการแนะนำวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติที่หลากหลายในสถานประกอบการ
- 3) สนับสนุนภาคธุรกิจในการปรับปรุงการสื่อสารระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน และในหมู่แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความไว้วางใจ รวมถึงลดปัญหาและความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการ

เค้าโครง

คู่มือนี้แบ่งเป็น 2 บท

บทแรกจะพูดถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้ว่าจ้างตามที่ระบุในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561

ส่วนบทที่สองจะสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการระหว่างกลุ่มแรงงานชาวกัมพูชา เมียนมา และไทย พร้อมเกร็ดความรู้สำหรับผู้ว่าจ้างและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการปรับปรุงการสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น

วิธีการใช้คู่มือนี้

ผู้เขียนเสนอแนะให้อ่านเนื้อหาทั้งสองบทในคู่มือฉบับนี้ซึ่งมีเนื้อหาสัมพันธ์และส่งเสริมกัน

คู่มือฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนผู้ว่าจ้างไทย เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ล่าม และพนักงานในบริษัทที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง ในการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงการทำความเข้าใจและการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการดำเนินงานทางธุรกิจให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสร้างสภาพการทำงานที่ดีและส่งเสริมสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน

คู่มือนี้มีประโยชน์อย่างไร

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและจ้างงาน รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารและการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม คู่มือฉบับนี้จะช่วยเสริมสร้างธุรกิจให้ดียิ่งขึ้นในฐานะผู้ว่าจ้างที่เป็นตัวเลือกอันดับต้น ๆ ของกลุ่มแรงงานและลูกค้า นอกจากนี้ธุรกิจจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เสมอภาค และพึงปรารถนาขึ้นได้ โดยผลจากการที่ธุรกิจแสดงความสามารถในการปรับตัวและปรับใช้ตามกรอบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงส่งเสริมความหลากหลายในสถานประกอบการจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ธุรกิจด้วย

ภาคธุรกิจทั่วโลกได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะปรับปรุงค่านิยมองค์กรของตนมากให้มากขึ้น โดยมุ่งให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงทำงานเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายไม่เพียงแต่เพื่อผู้ถือหุ้นเท่านั้น⁵ ธุรกิจที่สามารถแสดงให้เห็นว่าตนได้นำนโยบายและมีมาตรการเพื่อบรรลุสิ่งเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะดำเนินธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงได้ดีกว่า

ระเบียบวิธีวิจัย

ข้อค้นพบต่าง ๆ ในคู่มือฉบับนี้มาจากการทำการวิจัยเอกสารและการประเมินภาคสนาม ซึ่งได้แก่การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่สำคัญ คู่มือนี้นำเสนอการทบทวนนโยบายและกรอบกฎหมายระดับประเทศที่ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิและความรับผิดชอบต่อผู้ว่าจ้างและแรงงานภายใต้กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและการย้ายถิ่นของแรงงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามที่จังหวัดปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ในบริเวณภาคกลางของประเทศไทย โดยมีผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลทั้งหมด 36 คน ซึ่งการประเมินภาคสนามสำหรับคู่มือนี้ประกอบด้วยการสัมภาษณ์

⁵ เอริกา ไวลลิน และคณะ, ทำความรู้จัก: การทำงานของกิจการเพื่อสังคม: ความขัดแย้งในฐานะหนทางสู่อนาคต, ใน Deloitte Insights, 15 พฤษภาคม 2563, ค้นจาก www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html.

เชิงลึกทั้งหมด 8 ครั้งกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและล่ามจำนวน 9 คนจากบริษัทที่ได้รับการคัดเลือกจำนวน 5 บริษัท และกับเจ้าหน้าที่องค์กรภาคประชาสังคม 2 องค์กร จำนวน 3 คน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แบบกลุ่มกับแรงงานข้ามชาติจำนวน 24 คนจากประเทศกัมพูชาและเมียนมา การสัมภาษณ์และกระบวนการสนทนากลุ่มกับแรงงานข้ามชาตินี้ได้ดำเนินการซึ่งหน้าพร้อมล่ามตลอดกิจกรรมเพื่อลดอคติที่อาจเกิดขึ้นในการวิจัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่า แรงงานข้ามชาติเพศชายและเพศหญิงที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์แบบกลุ่มมีความสมดุลกัน โดยได้เชิญแรงงานข้ามชาติเพศหญิงและชายมาเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนเท่ากัน

กลุ่มตัวแทนผู้ว่าจ้างจำนวน 9 คนจาก 5 บริษัทที่ให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบด้วยชาวไทย 8 คน และชาวเมียนมา 1 คน โดยเป็นเพศหญิง 7 คน และเพศชาย 2 คน ส่วนตัวแทนจากภาคประชาสังคม 2 องค์กรที่ให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้เป็นชาวไทย 1 คน และชาวเมียนมา 2 คน ตัวแทนจากภาคประชาสังคมเป็นเพศหญิง 1 คน และเพศชาย 2 คน องค์กรภาคประชาสังคมทั้งสองตั้งอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและสมุทรสาคร

สุดท้าย ในหมู่แรงงานข้ามชาติทั้งหมด 24 คน (หญิง 12 คน ชาย 12 คน) จำนวนครึ่งหนึ่งมาจากประเทศกัมพูชา ส่วนอีกครึ่งหนึ่งมาจากประเทศเมียนมา และล้วนได้รับคัดเลือกมาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (snowball sampling) แรงงานดังกล่าวมีกลุ่มอายุ (ตั้งแต่ 19-45 ปี) เพศ และมีพื้นเพชุมชนที่หลากหลาย แรงงานเหล่านี้ทำงานในโรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนรถยนต์ ชิ้นส่วนโลหะ อาหารทะเลแปรรูป เฟอรินเจอร์ ผู้ช่วยร้านค้าปลีก และบริการทำความสะอาด แรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมในงานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้ทำงานในโรงงานของบริษัทที่เข้าร่วมในงานวิจัย



ความท้าทายและข้อจำกัด

ผู้วิจัยได้เผชิญความท้าทายและข้อจำกัดต่าง ๆ ขณะทำวิจัยสำหรับคู่มือนี้ การวิจัยริเริ่มและดำเนินการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19 ซึ่งจำกัดโอกาสในการดำเนินการสัมภาษณ์และกระบวนการสนทนาแบบกลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบบซึ่งหน้า ด้วยเหตุผลดังกล่าว การสัมภาษณ์กับตัวแทนบริษัททั้งหมดจึงเกิดขึ้นทางโทรศัพท์หรือช่องทางออนไลน์ อย่างไรก็ตาม สำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติยังมีความจำเป็นต้องทำการสัมภาษณ์ซึ่งหน้าเพื่อลดอุปสรรคด้านภาษาและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสารต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การวิธีการสัมภาษณ์พร้อมล่ามแปลภาษาสำหรับแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งปฏิบัติตามมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม ได้แก่ การใส่หน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคม และการจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด วิธีดังกล่าวมีประโยชน์ในด้านช่วยลดช่องว่างทางภาษา ลดความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ผ่านโทรศัพท์อีกด้วย สุดท้าย เนื่องจากการดำเนินธุรกิจหยุดชะงักจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงแรงงานข้ามชาติผ่านสถานประกอบการได้ การติดต่อแรงงานข้ามชาติจึงเกิดขึ้นผ่านเครือข่ายภาคประชาสังคมและการทำงานกับชุมชน

บทที่ 1

สิทธิและหน้าที่ของผู้ว่าจ้าง
และแรงงานภายใต้กฎหมายไทย

สิทธิและหน้าที่ของผู้นำจ้างและแรงงานภายใต้กฎหมายไทย

ในประเทศไทย ผู้นำจ้างต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายด้านแรงงาน ซึ่งรวมถึง

- พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

กฎหมายและข้อกำหนดที่ระบุในคู่มือฉบับนี้มาจากบทบัญญัติที่ระบุในกรอบกฎหมายข้างต้นเพื่อให้ข้อมูลที่สัมพันธ์กับประเด็นด้านการสรรหาและจ้างงานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมากที่สุด กฎระเบียบที่คู่มือฉบับนี้กล่าวถึงมีผลบังคับใช้กับแรงงานทุกคนซึ่งหมายถึง ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

บทสรุปภาระหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญจะมีการนำเสนอในส่วนถัดไป ซึ่งองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) คัดเลือกมาจากกรอบกฎหมายที่ระบุข้างต้นโดยอ้างอิงจากประเด็นเฉพาะที่ องค์การฯ มักได้รับเรื่องมาจากภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม การที่องค์การฯ นำเสนอกฎระเบียบเหล่านี้ในบทสรุป ไม่ได้แสดงว่า องค์การฯ รับรองการใช้กฎหมายในบทสรุปนี้

คู่มือฉบับนี้มุ่งเน้นประเด็นด้านหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายระเบียบดังต่อไปนี้

กฎระเบียบ	บทบัญญัติ
พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533	กฎหมายหลักว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน
พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	กฎหมายหลักที่ระบุสิทธิและความรับผิดชอบระหว่างผู้นำจ้างและแรงงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ กฎหมายฉบับนี้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด ความเท่าเทียมทางเพศ สวัสดิการ ความปลอดภัย คณะกรรมการ ค่าชดเชย ความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงาน กลไกการร้องเรียน และแก้ไขข้อร้องเรียน
พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551	กฎหมายหลักว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งระบุว่า แรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง ไม่ว่าจะมีใบอนุญาตการทำงานหรือสถานะทางเอกสารอย่างไร
พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560	กฎหมายหลัก ซึ่งระบุสิทธิและหน้าที่ของผู้นำจ้างในการสรรหาและจ้างงานแรงงานข้ามชาติ รวมถึงกระบวนการติดตามและตรวจสอบต่าง ๆ

บทนี้แบ่งออกเป็น



ก. การรับสมัครและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ



ข. การห้ามการบังคับใช้แรงงาน



ค. มาตรฐานสถานประกอบการและสภาพการจ้างงาน



ง. สิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม



จ. สิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน



ฉ. สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง



© IOM 2018/Visarut SANKHAM



ก

การรับสมัครและ การจ้างงานแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจำเป็นต้องมีเอกสารประจำตัว 2 ชนิด เพื่อทำงานและพำนักอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

- ก.1 เอกสารแสดงสถานะการพำนักในราชอาณาจักรอย่างถูกกฎหมาย เช่น หนังสือเดินทางที่ได้รับการตรวจลงตราวิซ่า
- ก.2 เอกสารแสดงสถานะการทำงานในราชอาณาจักรอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งได้แก่ใบอนุญาตทำงานหนึ่งในสามประเภทดังต่อไปนี้

- ใบอนุญาตทำงานอิเล็กทรอนิกส์
- บัตรประจำตัวผู้ไม่มีสัญชาติไทยและใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยรัฐบาลไทยสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติมาแล้วในอดีต (มักรู้จักกันในชื่อ “บัตรชมพู”)
- ใบอนุญาตทำงานเล่มสีน้ำเงิน

ใบอนุญาตทำงานมีอายุ 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ออก ก่อนวันหมดอายุที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน แรงงานข้ามชาติสามารถยื่นต่ออายุได้อีก 2 ปี ระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องไม่สามารถเกิน 4 ปี ยกเว้นคณะรัฐมนตรีระบุไว้เป็นอย่างอื่น หลังจากระยะเวลาทำงานต่อเนื่องกัน 4 ปีแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องกลับบ้านเป็นเวลา 30 วัน หรือ “ช่วงเวลาพัก” ซึ่งในระยเวลาดังกล่าว แรงงานข้ามชาติไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้⁶

ใบอนุญาตทำงานเล่มสีน้ำเงิน คืออะไร

ใบอนุญาตทำงานเล่มสีน้ำเงิน คือ ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งถูกจ้างผ่านระบบ MOU และได้รับการต่ออายุอีก 2 ปีเพื่อทำงานในประเทศไทยหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้างงานระยะเวลา 2 ปีแรกแล้ว

⁶ ตั้งแต่ปี 2558 จำนวนวันบังคับสำหรับช่วงเวลาพักถูกปรับลดลงจาก 3 ปี เหลือ 30 วัน

การสรรหาแรงงานและการจ้างงาน

ผู้ว่าจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีข้อกำหนดในกระบวนการสรรหาแรงงานดังนี้

- ก.3 ผู้ว่าจ้างต้องมั่นใจว่าได้ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น
- ก.4 ผู้ว่าจ้างต้องมั่นใจว่า แรงงานข้ามชาติได้รับการว่าจ้างและได้รับอนุญาตให้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ตรงกับที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน
- ก.5 ผู้ว่าจ้างต้องมั่นใจว่า แรงงานข้ามชาติจะไม่ทำงานในประเภทงานที่กฎหมายไทยห้าม⁷
- ก.6 ผู้ว่าจ้างต้องแจ้งชื่อ สัญชาติ และประเภทงานของแรงงานข้ามชาติต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วันหลังจากแรงงานข้ามชาติเริ่มทำงาน
- ก.7 ผู้ว่าจ้างต้องแจ้งชื่อ สัญชาติ และเหตุผลของการเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วันหลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง

สัญญาจ้าง MOU

สัญญาจ้าง MOU คือ ข้อตกลงระหว่างแรงงานที่หางานและ ผู้ว่าจ้างชาวไทยที่มีการลงลายมือชื่อก่อนแรงงานเดินทางออกจากประเทศต้นทาง กระบวนการจ้างงานผ่าน MOU มีผลผูกพันทางกฎหมายระหว่างผู้ว่าจ้าง แรงงาน และตัวแทนจัดหางาน (ถึงแม้ว่าตัวแทนจัดหางานจะไม่ได้ลงนามก็ตาม) สัญญาจ้าง MOU จะจัดทำทั้งในภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ซึ่งมีผลบังคับใช้ทั้งทุกภาษา สัญญาจ้าง MOU มีความแตกต่างจากสัญญาจ้างงานทั่วไป ซึ่งเป็นข้อตกลงที่กำหนดความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานและ ผู้ว่าจ้าง โดยระบุสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายไทยและ ข้อปฏิบัติของภาคเอกชน หากผู้ว่าจ้างมี

- ก.8 สัญญาจ้าง MOU จะเขียน ลงนาม และแปลเป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่แรงงานเข้าใจ
- ก.9 จะต้องมีการจัดเตรียมสัญญาจ้าง MOU ที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ ณ สถานประกอบการ

- ก.10 สัญญาจ้าง MOU จะต้องระบุความรับผิดชอบ ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสิทธิของแรงงานอย่างชัดเจน

หมายเหตุ: ตามกฎหมายไทย ไม่ได้มีการบังคับให้มีการจัดทำสัญญาจ้างงานทั่วไป (ซึ่งมีความแตกต่างจากสัญญาจ้าง MOU) อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดทำสัญญาจ้างงานแล้ว สัญญานั้นมีผลผูกพันทางกฎหมายระหว่างนายจ้างไทย และแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น สัญญาจ้างงานดังกล่าวควรจัดทำในภาษาไทย และในภาษาที่แรงงานเข้าใจเพื่อให้แน่ใจว่าสัญญาจ้างงานฉบับแปลนั้นมีเนื้อหาและข้อความตรงกับสัญญาจ้างงานฉบับภาษาไทย อย่างไรก็ตาม มีเพียงสัญญาจ้างงานฉบับภาษาไทยเท่านั้นที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย



⁷ ในเดือนเมษายน 2563 รัฐมนตรีแรงงานได้ประกาศรายชื่อประเภทงานใหม่ที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำ หรือสามารถทำได้ภายใต้เงื่อนไขพิเศษ งานต้องห้ามนี้แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ งาน 27 อาชีพที่สำรองไว้สำหรับผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น และงานบางประเภทให้อนุญาตนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนเท่านั้น อาทิ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ งานประมง งานก่อสร้าง งานที่ใช้แรงงาน และผู้ช่วยร้านค้า รายละเอียดเพิ่มเติม ดู กระทรวงแรงงาน “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ”, 21 เมษายน 2563 ค้นจาก www.ratchakit-cha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/092/T_0014.PDF.



© IOM 2017/Benjamin SUOMELA



ข

การห้ามการบังคับใช้แรงงาน

ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และฉบับปรับปรุงแก้ไขปี พ.ศ. 2561 การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หมายถึง การข่มขืนใจให้บุคคลทำงานหรือให้บริการด้วยวิธีการ

- ทำให้บุคคลผู้นั้นกลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น
- ใช้เชืบุคคลนั้นด้วยวิธีการใด ๆ
- ใช้กำลังประทุษร้ายบุคคลนั้น
- ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้
- นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ เพื่อบังคับให้ทำงานหรือให้บริการ
- ทำด้วยวิธีการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความดังกล่าข้างต้น

ดังนั้น ผู้ว่าจ้างจะต้องปฏิบัติตามแนวทางต่อไปนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับใช้แรงงาน แนวทางที่ระบุนี้มาจากบทบัญญัติใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และ พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

⁸ มาตรา 6/1 ของ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 แก้ไขเพิ่มเติม ในพระราชกฤษฎีกาปี 2562, 6 เมษายน 2562 www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/045/T_0001.PDF?fbclid=IwAR3OlPM3B-tEFA-Aapx06y_I5xvMf5q6lJOtpxW42MXuwg6N8oT-GGJ7V_DU.

⁹ แนวทางนี้ถูกพัฒนาจากกฎหมายในประเทศและแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี 2562 <https://shiptoshorerights.org/wp-content/uploads/good-labour-practices-english.pdf>.

การสรรหาแรงงานและการจ้างงาน

ตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ผู้ว่าจ้างอาจเลือกสรรหาแรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MOU ได้สองแนวทาง

- แนวทางที่หนึ่ง: ผู้ว่าจ้างรับสมัคร คัดกรอง และจ้างแรงงานข้ามชาติผ่านบริการของตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนกับรัฐบาลประเทศต้นทางโดยตรง ในกรณีนี้ผู้ว่าจ้างไม่ใช้บริการของตัวแทนจัดหางานในประเทศปลายทาง
- แนวทางที่สอง: ผู้ว่าจ้างรับสมัคร คัดกรอง และจ้างแรงงานข้ามชาติผ่านบริการของตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนกับรัฐบาลประเทศต้นทางและปลายทาง

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ในกระบวนการสรรหาแรงงานและจ้างงานดังต่อไปนี้เพื่อรับประกันความคุ้มครองจากการบังคับใช้แรงงานสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ

- ข.1 ไม่ใช้ความรุนแรง และ/หรือ การข่มขู่ด้วยความรุนแรงเพื่อบังคับให้แรงงานทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง
- ข.2 ไม่ใช้การข่มขู่ด้วยการแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐหรือข่มขู่ด้วยการส่งกลับประเทศเพื่อบังคับให้แรงงานทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง
- ข.3 แรงงานต้องมีอิสระในการเดินทางเข้าออกสถานประกอบการหรือหอพักตามนโยบายบริษัท (โดยนโยบายดังกล่าวของบริษัทต้องสอดคล้องกับกฎหมายไทย)
- ข.4 แรงงานต้องสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวและทรัพย์สินส่วนตัวได้ตลอดเวลา แรงงานต้องสามารถแสดงเอกสารประจำตัวและใบอนุญาตทำงานต่อเจ้าหน้าที่เมื่อมีการขอตรวจ
- ข.5 ผู้ว่าจ้างต้องไม่ยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัวของแรงงานไว้
- ข.6 ผู้ว่าจ้างต้องไม่เรียกวงเงินประกันงานหรือประกันความเสียหายที่เกิดขึ้นในการทำงาน เว้นแต่ลักษณะหรือเงื่อนไขของงานดังกล่าวกำหนดให้แรงงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สิน

- ข.7 ผู้ว่าจ้างต้องไม่เรียกเก็บเงินหรือเรียกเก็บเงินล่วงหน้าเพื่อผูกมัดให้แรงงานทำงานกับตน
- ข.8 ผู้ว่าจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายในการนำแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมถึงการตรวจสุขภาพ การสนับสนุนในการกรอกแบบฟอร์มขอรับการตรวจลงตรา การรับการตรวจลงตรา และใบอนุญาตทำงาน

การใช้ตัวแทนจัดหางาน¹⁰

เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากแนวปฏิบัติที่ผิดศีลธรรม เมื่อใช้บริการตัวแทนจัดหางาน ผู้ว่าจ้างควรปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีดังต่อไปนี้ แม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม

- ข.9 ผู้ว่าจ้างควรคำนึงถึงแนวปฏิบัติและนโยบายในการสรรหาแรงงานของตัวแทนจัดหางานที่ตนใช้บริการ
- ข.10 ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบว่า ตัวแทนจัดหางานมีใบอนุญาตการดำเนินการในประเทศที่ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง
- ข.11 ผู้ว่าจ้างควรตระหนักถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานที่ตัวแทนจัดหางานได้แจ้งต่อแรงงาน และต้องมั่นใจว่า ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงกับแรงงานก่อนเดินทางมาประเทศไทย ไม่แตกต่างจากข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเมื่อมาถึงประเทศไทยแล้ว

ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานและการหักค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย¹¹

คู่มือส่วนนี้ จะระบุถึงหน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมถึงการหักค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย

- ข.12 แรงงานข้ามชาติจะต้องไม่ถูกกำหนดให้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมใด ๆ จากตัวแทนจัดหางาน ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างใช้บริการตัวแทนจัดหางานในประเทศไทย

¹⁰ แนวทางนี้ถูกระบุอยู่ใน พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

¹¹ Ibid.

ข.13 ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างสรรหาแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางโดยตรง ห้ามผู้ว่าจ้างเรียกเก็บหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด ๆ เพื่อเป็นค่าบริการที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในการสรรหาและย้ายถิ่นมายังประเทศไทยจากแรงงานข้ามชาติ

ข.14 ห้ามผู้ว่าจ้างเรียกเก็บหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด ๆ จากแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานในประเทศไทย ยกเว้นค่าธรรมเนียมสำหรับหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่กฎหมายระบุไว้ หากผู้ว่าจ้างเป็นผู้ออกค่าธรรมเนียมสำหรับหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่กฎหมายระบุไว้ล่วงหน้า ผู้ว่าจ้างสามารถหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด ประจำสัปดาห์ หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือนของแรงงาน

หมายเหตุ: กฎหมายของประเทศไทยกำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานน้อยกว่าที่มาตรฐานสากลกำหนด เช่น หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment) และระบบการสรรหาแรงงานแบบบูรณาการสากล (International Recruitment Integrity System: IRIS) ผู้ว่าจ้างควรพิจารณากระดับแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง¹²

ผู้ว่าจ้างและแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิดังต่อไปนี้ ในการยกเลิกสัญญาจ้างได้

ข.15 หากแรงงานปฏิบัติตามเงื่อนไขในการยกเลิกสัญญาที่ระบุในสัญญาจ้าง แรงงานสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่มีบทกำหนดโทษ

ข.16 แรงงานที่ยกเลิกสัญญาจ้างหรือสิ้นสุดการจ้างงานจะต้องได้รับเอกสารและทรัพย์สินส่วนตัวที่อยู่กับผู้ว่าจ้างหรือบริษัท ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ภายในเวลา 3 วันนับจากวันทำงานวันสุดท้าย

หมายเหตุ:

- แรงงานต้องไม่ถูกบังคับให้ฝากเอกสารหรือทรัพย์สินส่วนตัวไว้กับผู้ว่าจ้าง เว้นแต่เป็นระยะเวลาชั่วคราวช่วงใดช่วงหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐาน ยกตัวอย่างเช่น ผู้ว่าจ้างอาจขอเอกสารประจำตัวจากแรงงานเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการต่ออายุการตรวจตรา/ใบอนุญาตทำงาน หรือการรายงานสถานะสำหรับแรงงานทุก 90 วัน
- แรงงานต้องสามารถเข้าถึงเอกสารและทรัพย์สินส่วนตัวได้ตลอดเวลา

ข.17 แรงงานต้องได้รับค่าจ้างที่ติดค้างภายในเวลา 3 วันหลังจากวันทำงานวันสุดท้าย โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลของการยกเลิกสัญญาจ้าง

ข.18 แรงงานอาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ หากผู้ว่าจ้างย้ายสถานประกอบการ และหากการย้ายนี้มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของแรงงานอย่างมีนัยยะสำคัญ

ข.19 แรงงานอาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ หากผู้ว่าจ้างควบรวมกิจการของบริษัท/องค์กร/ธุรกิจของตน กับอีกบริษัท/องค์กร/ธุรกิจหนึ่ง และแรงงานไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับผู้ว่าจ้างคนใหม่หรือนิติบุคคลใหม่

ข.20 ผู้ว่าจ้างสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ หากแรงงานฝ่าฝืนนโยบายของบริษัทหรือข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง และได้รับการตักเตือนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วสองครั้งสำหรับการกระทำเดียวกันภายในหนึ่งปี และยังไม่ได้ปฏิบัติตามการตักเตือนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งที่หนึ่ง (ตราบไต่ทนายนโยบาย และ/หรือ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมาย) ในกรณีที่เป็นการฝ่าฝืนอย่างร้ายแรง สามารถละเว้นการตักเตือนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรได้

ข.21 ผู้ว่าจ้างอาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ หากแรงงานถูกตัดสินจำคุกตามข้อกล่าวหาที่กฎหมายกำหนด

¹² แนวทางนี้ถูกระบุอยู่ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน

- ข.22 ผู้ว่าจ้างอาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และไม่อาจต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้
- ข.23 สัญญาจ้างถือว่าสิ้นสุด เมื่อแรงงานข้ามชาติทำงานภายใต้ระบบ MOU ครบ 4 ปี และผู้ว่าจ้างไม่ต่อสัญญา

สภาพการทำงาน¹³

ส่วนต่อไปนี้อธิบายถึงหน้าที่ของผู้ว่าจ้างและข้อกำหนดของสถานประกอบการภายใต้กฎหมายไทย บทบัญญัติเหล่านี้สอดคล้องกับกฎหมายไทยและมีผลบังคับใช้กับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติเหล่านี้มิได้สะท้อนจุดยืนหรือการรับรองขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน IKEA และ/หรือ Laudes Foundation

- ข.24 ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอตามที่ระบุในสัญญาจ้าง การจ่ายค่าจ้างจะต้องไม่ล่าช้า ไม่มีการยึดหรือไม่สม่ำเสมอ
- ข.25 ผู้ว่าจ้างจะต้องปฏิบัติตามแรงงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียม เว้นแต่ข้อกำหนดไทยส่วนที่ระบุว่า ลักษณะงานห้ามไม่ให้แรงงานหญิงทำ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง)
- ข.26 หากแรงงานได้รับเงินล่วงหน้า ผู้ว่าจ้างจะต้องไม่ใช้เงินจ่ายเงินล่วงหน้านั้นในการบังคับแรงงาน เช่น บังคับให้ทำงาน¹⁴
- ข.27 ห้ามผู้ว่าจ้างให้แรงงานทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากแรงงาน
- ข.28 การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจ และผู้ว่าจ้างต้องเก็บหลักฐานความยินยอมในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวจากแรงงานโดยมีลายมือชื่อของแรงงาน ผู้ว่าจ้างต้องจัดเก็บและเตรียมให้พร้อมสำหรับการตรวจสอบโดยพนักงานตรวจแรงงาน
- ข.29 ห้ามไม่ให้บุคคลทั้งที่มีสัญชาติไทยและไม่มีสัญชาติไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย รวมทั้งผู้ว่าจ้าง ใช้อำนาจทั้งในและนอกสถานประกอบการในการกระทำละเมิดการคุกคามและ/หรือ สร้างความรำคาญทางเพศต่อแรงงาน การละเมิดในข้อนี้ถือเป็นความผิดทางอาญาภายใต้กฎหมายไทย

แรงงานหญิง¹⁵

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต่อไปนี้อยู่เมื่อมีการจ้างแรงงานหญิง รวมถึงแรงงานข้ามชาติหญิง ส่วนนี้ยังระบุถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับหญิงมีครรภ์ และแรงงานที่เพิ่งคลอดบุตร

- ข.30 ภายใต้กฎหมายไทย ห้ามผู้ว่าจ้างให้แรงงานหญิงทำงานต่อไปนี้อยู่

- งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของแรงงานนั้น
- งานยก แบก หาม โยน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 25 กิโลกรัม
- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
- งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ว่าวัตถุเหล่านั้นมีความปลอดภัย
- งานอันตรายอื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวันและชั่วโมงทำงาน)

- ข.31 ห้ามผู้ว่าจ้างให้แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ทำงานระหว่าง 22:00 น. ถึงเวลา 6:00 น. หรือทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานดังต่อไปนี้

- งานที่มีความเสี่ยงสูง
- งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- งานยก แบก หาม โยน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- งานที่ทำในเรือ
- งานอันตรายอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวันและชั่วโมงทำงาน)

¹³ Ibid.

¹⁴ เงื่อนไขข้อนี้ถูกระบุอยู่ใน พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

¹⁵ แนวทางนี้ถูกระบุอยู่ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

- ข.32 ผู้ว่าจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในการเปลี่ยน และ/หรือ ลดชั่วโมงทำงานของแรงงานหญิงที่ต้องทำงานระหว่าง 24:00 น. ถึงเวลา 6:00 น. หากงานดังกล่าวเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานนั้น
- ข.33 แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 98 วันรวมวันหยุดตามประเพณีที่รัฐกำหนดให้เป็นวันหยุด โดยผู้ว่าจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 45 วัน โดยค่าจ้างอีก 45 วันกองทุนประกันสังคมเป็นผู้จ่าย (ในกรณีที่แรงงานมีสิทธิและเป็นผู้ประกันตน) ส่วนอีก 8 วันที่เหลือไม่ได้ค่าจ้าง



- ข.34 แรงงานมีครรภ์หรือแรงงานที่เพิ่งคลอดบุตรที่ได้ไปรับรองแพทย์มาแสดงว่าตนไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปมีสิทธิเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด และผู้ว่าจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนเป็นงานที่เหมาะสมให้แก่แรงงานมีครรภ์หรือแรงงานที่เพิ่งคลอดบุตรนั้น
- ข.35 ห้ามผู้ว่าจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราะเหตุมีครรภ์





© IOM 2020/Visarut SANKHAM



ค

มาตรฐานในสถานประกอบการ และสภาพการจ้างงาน

นอกเหนือจากแนวทางในการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและ
มาตรการต่าง ๆ สำหรับแรงงานหญิงที่ระบุในข้อ ๓.30 - 35 แล้ว
ส่วนต่อไปนี้จะกล่าวถึงมาตรฐานในสถานประกอบการและ
สภาพการจ้างงานสำหรับแรงงาน ซึ่งระบุอยู่ใน พ.ร.บ.คุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และ พ.ร.ก. การ
บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง

ผู้ว่าจ้างมีความรับผิดชอบต่อไปนี้ขณะการจ้างงานแรงงาน
ทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ

- ค.1 จ่ายค่าจ้างแก่แรงงานตลอดระยะเวลาที่แรงงาน
ทำงานให้ผู้ว่าจ้าง
- ค.2 ออกหนังสือรับรองการทำงานให้แก่แรงงาน ในวันสุดท้าย
ที่เป็นพนักงาน
- ค.3 ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศต้นทางให้แก่
แรงงาน ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างให้ออกหรือสัญญาจ้างครบ
กำหนดสองปีหรือสี่ปี หรือตามที่กฎหมายไทยระบุ¹⁶
- ค.4 รับผิดชอบร่วมกับแรงงานในการกระทำผิดที่แรงงานได้ทำ
ระหว่างการจ้างงาน

¹⁶ ดูมาตรา 50-58 ของ พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

วันและชั่วโมงทำงาน¹⁷

ส่วนต่อไปนี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงและวันทำงานสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ตามที่กฎหมายไทยกำหนด รวมทั้งให้คำอธิบายเกี่ยวกับชนิดของงานที่เป็นอันตราย

- ค.5 ผู้ว่าจ้างต้องกำหนดตารางการทำงานปกติสำหรับแรงงาน พร้อมระบุเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน
- ค.6 จำนวนชั่วโมงทำงานปกติในงานแต่ละประเภทจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงที่เกินมาจะนับเป็นการทำงานล่วงเวลา
- ค.7 ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยหนึ่งวัน (24 ชั่วโมงติดต่อกัน) สำหรับแรงงาน จำนวนวันระหว่างวันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 6 วัน
- ค.8 ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 2 งานชนิดต่อไปนี้จะถือว่า เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และต้องมีชั่วโมงทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- งานที่ทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในสถานที่ที่มีการระบายอากาศจำกัด
 - งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
 - งานเชื่อม
 - งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
 - งานที่ทำกับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือน และอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของแรงงาน
 - งานที่ทำในภูมิอากาศที่หนาวหรือร้อนจัด และอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของแรงงาน

ค่าจ้างและการจ่ายเงิน¹⁸

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ตามที่กฎหมายไทยกำหนด ดังต่อไปนี้

- ค.9 ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง แต่ต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายไทยกำหนด เว้นแต่กฎหมายได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น

- ค.10 ค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้กับแรงงานทุกคนถ้วนหน้า โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- ค.11 ผู้ว่าจ้างจะต้องไม่หักค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย
- ค.12 ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นสกุลเงินไทย ยกเว้นแรงงานยินยอมให้จ่ายเป็นสกุลเงินต่างประเทศ
- ค.13 ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ ณ สถานที่ประกอบการ ยกเว้นแรงงานตกลงให้จ่ายที่สถานที่อื่นด้วยวิธีอื่น
- ค.14 ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ ในอัตราตามที่ตกลงกันระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน และจะต้องเป็นไปตามข้อบังคับขั้นต่ำที่กำหนดในกฎหมาย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด)
- ค.15 ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่สิ้นสุดการจ้างงาน¹⁹ ตามจำนวนวันหยุดพักผ่อนที่แรงงานมีสิทธิได้รับ
- ค.16 ในกรณีที่แรงงานถูกให้หยุดงานเนื่องจากการปิดกิจการชั่วคราว แรงงานต้องได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างรายวันในวันทำงานปกติ
- ค.17 ผู้ว่าจ้างต้องเตรียมบันทึกและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ และให้แรงงานแต่ละคนลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบรายการจ่ายนั้น

¹⁷ แนวทางนี้ถูกระบุอยู่ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน

¹⁸ Ibid.

¹⁹ มีผลกับทั้งกรณีถูกเลิกจ้างและการลาออก

หมายเหตุ: แม้กฎหมายไทยจะไม่ได้กำหนดให้ผู้ว่าจ้างจัดทำเอกสารรายการการจ่ายเงินค่าจ้างในภาษาที่แรงงานเข้าใจ โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับ ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา การหัก ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แต่แนวทางการปฏิบัติดังกล่าว นับเป็นสิ่งที่ควรกระทำเนื่องจากจะช่วยสร้างความโปร่งใสในสถานประกอบการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งแรงงานและผู้ว่าจ้างเอง

การหักค่าจ้าง²⁰

ส่วนนี้อธิบายการหักค่าจ้างตามกฎหมายและเงื่อนไขในการหักค่าจ้างสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ตามที่กฎหมายไทยกำหนด

ค.18 ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างหักค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ประจำสัปดาห์ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- ชำระภาษีเงินได้และค่าอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่แรงงาน เช่น ค่ากองทุนประกันสังคม
- ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน (ต้องได้รับความยินยอมจากแรงงาน)
- ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ (ต้องได้รับความยินยอมจากแรงงาน)
- ค่าเสียหายต่อผู้ว่าจ้างที่พิสูจน์ได้ว่าเกิดจากความประมาทเลินเล่อของแรงงาน (ต้องได้รับความยินยอมจากแรงงาน)
- หักเพื่อเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ถ้ามี)

ค.19 ผู้ว่าจ้างจะต้องไม่หักค่าจ้างของแรงงานตามวัตถุประสงค์รายการใน ค.18 รวมกันเกินร้อยละ 20 ยกเว้นการชำระภาษีเงินได้และค่าอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของแรงงาน โดยแต่ละรายการผู้ว่าจ้างจะหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 เท่านั้น ยกเว้นการชำระภาษีเงินได้และค่าอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่แรงงานที่สามารถหักเกินร้อยละที่กำหนดได้ ผู้ว่าจ้างสามารถหักเงินค่าใช้จ่ายส่วนอื่น ๆ ที่จ่ายไปก่อนได้จากแรงงาน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด แต่การหักรวมทุกรายการใน ค.18 (ยกเว้นการชำระภาษีเงินได้และค่าอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของแรงงาน) และค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน

และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด ต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนค่าจ้างที่แรงงานมีสิทธิได้รับ

ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างหักค่าจ้างของแรงงานเกินร้อยละ 20 เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
- หนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์
- ค่าเสียหายต่อผู้ว่าจ้างที่พิสูจน์ได้ว่าเกิดจากความประมาทเลินเล่อของแรงงาน
- ค่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดและในกรณีที่ผู้ว่าจ้างออกค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้แรงงานก่อน

อัตราค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด²¹

ส่วนนี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการทำให้มั่นใจว่าการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดและวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นไปโดยสมัครใจ ส่วนนี้ยังระบุเกี่ยวกับการคำนวณอัตราค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและวันหยุดประจำสัปดาห์ ที่แรงงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ

ค.20 นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานหากต้องมีการทำงานล่วงเวลา และต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ค.21 ห้ามผู้ว่าจ้างให้แรงงานทำงานในวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่มีความจำเป็นและได้รับความยินยอมจากแรงงานก่อน

ค.22 ห้ามผู้ว่าจ้างให้แรงงานทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดตามประเพณี หรือทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์ในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวันและชั่วโมงทำงาน)

²⁰ แนวทางนี้ถูกระบุอยู่ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

²¹ Ibid.

ค.23 จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดตาม ประเพณี และทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์จะต้อง ไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่ประกาศกระทรวงกำหนด

ค.24 สำหรับการ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้ผู้ว่า จ้างจ่ายค่าจ้างในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง

ค.25 สำหรับการให้ทำงานในชั่วโมงทำงานปกติในวันหยุดตาม ประเพณี ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างพนักงานรายเดือนและ พนักงานรายวันในอัตราค่าจ้างหนึ่งวันของแรงงาน หารเฉลี่ยตามชั่วโมงที่ทำงานจริง แต่ถ้าให้ทำงานใน ชั่วโมงทำงานปกติในวันหยุดประจำสัปดาห์ จะต้อง จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ไม่เท่ากัน ได้แก่ แรงงานรายเดือน จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างรายวันเฉลี่ยตามชั่วโมง ที่ทำงานจริง ในขณะที่เดียวกัน แรงงานรายวันจะได้รับ ค่าจ้างมากกว่า โดยคำนวณจากค่าจ้างรายวันเฉลี่ย ตามค่าจ้างรายชั่วโมงที่ทำงานจริงแล้วนำไปคูณสอง

ค.26 สำหรับการ ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ผู้ว่าจ้างจ่ายค่าจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ค.27 ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุดตามประเพณี ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม ประเพณี ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์แก่แรงงานชาย และหญิงอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานประเภทเดียวกัน

เวลาพัก²²

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ในการจัดเวลาพักดังต่อไปนี้แก่แรงงาน รวมถึง แรงงานข้ามชาติ ระหว่างการจ้างงาน

ค.28 ผู้ว่าจ้างจะต้องจัดให้มีเวลาพักระหว่างทำงานไม่น้อย กว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน หลังจากแรงงานทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ผู้ว่าจ้างและแรงงานอาจตกลงกัน ให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่รวมกัน แล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน

ค.29 เวลาพักที่มากกว่า 2 ชั่วโมงจะไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน

ค.30 ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากการทำงานปกติ เกินกว่า 2 ชั่วโมง ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้แรงงานมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนแรงงานเริ่มทำงานล่วงเวลา

วันหยุด²³

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ในการจัดให้มีวันหยุดต่าง ๆ ตามที่กฎหมายไทย กำหนดสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ดังต่อไปนี้

ค.31 ผู้ว่าจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปีให้แรงงานทราบ ล่วงหน้า รวมถึงวันแรงงาน ซึ่งต้องมีการจ่ายค่าจ้าง แก่แรงงานในวันหยุดตามประเพณีทั้งหมด วันหยุด ตามประเพณี หมายถึง วันหยุดราชการและวันหยุด อื่น ๆ ตามประเพณีสำคัญทางศาสนาและในท้องถิ่น

ค.32 หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ แรงงานมีสิทธิได้วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป แรงงานอาจตกลงที่จะทำงานใน วันหยุดตามประเพณีได้โดยสมัครใจ ซึ่งผู้ว่าจ้างจะต้อง ได้รับความยินยอมเป็นคราว ๆ ไป และต้องจ่ายค่าทำงาน ล่วงเวลาด้วย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด)

ค.33 แรงงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีมีสิทธิขอวันหยุด พักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี โดยช่วงเวลา วันหยุดดังกล่าวต้องตกลงกับนางจ้างก่อนล่วงหน้า และแรงงานจะต้องได้ค่าจ้างเต็มอัตราในวันหยุดพัก ผ่อนประจำปีนี้

การลาป่วย²⁴

ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ในการให้แรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้าม ชาติ ลาป่วยโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ค.34 แรงงานมีสิทธิลาป่วยตามจำนวนวันป่วยจริง โดยได้รับ ค่าจ้างเต็มอัตราสูงสุด 30 วันต่อปี แรงงานต้องแสดง ใบรับรองแพทย์ หากต้องขาดงาน 3 วัน ติดต่อกันหรือ มากกว่า

ค.35 แรงงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและได้ค่าจ้างตาม ระยะเวลาที่แพทย์แนะนำในใบรับรองแพทย์

²² Ibid.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

การลาอื่น ๆ²⁵

ส่วนนี้อธิบายการลาอื่น ๆ ที่แรงงานมีสิทธิได้รับนอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี และการลาป่วย

- ค.36 แรงงานมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระส่วนตัวที่จำเป็นอย่างน้อย 3 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้าง
- ค.37 แรงงานมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมโดยได้รับค่าจ้าง โดยให้ตกลงระยะเวลากับผู้ว่าจ้างล่วงหน้า

ค่าชดเชย²⁶

ส่วนนี้สรุปค่าชดเชยในระดับต่าง ๆ ซึ่งแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิได้ เมื่อผู้ว่าจ้างยกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

- ค.38 แรงงานมีสิทธิได้ค่าชดเชย เมื่อผู้ว่าจ้างยกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับกรณีที่ผู้ว่าจ้างสามารถยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย) ในกรณีอื่น ๆ ทุกกรณี หากผู้ว่าจ้างยกเลิกสัญญาจ้าง แรงงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังต่อไปนี้

- ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 30 วัน ในกรณีที่แรงงานทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่น้อยกว่า 1 ปี
- ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 90 วัน ในกรณีที่แรงงานทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี
- ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 180 วัน ในกรณีที่แรงงานทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี
- ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 240 วัน ในกรณีที่แรงงานทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี
- ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 300 วัน ในกรณีที่แรงงานทำงานติดต่อกันมากกว่า 10 ปี
- ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 400 วัน ในกรณีที่แรงงานทำงานติดต่อกันมากกว่า 20 ปี

แรงงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ดังต่อไปนี้

1	120 วัน แต่น้อยกว่า 1 ปี	→	ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 30 วัน
2	ครบ 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	→	ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 90 วัน
3	ครบ 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	→	ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 180 วัน
4	ครบ 6 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี	→	ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 240 วัน
5	มากกว่า 10 ปี	→	ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 300 วัน
6	มากกว่า 20 ปี	→	ค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเป็นเวลาเท่ากับ 400 วัน

ต้องเป็น
ในอัตราค่าจ้าง
สุดท้ายของแรงงาน

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

ค่าชดเชยพิเศษ ในกรณีการปรับองค์กร/บริษัท

ในกรณีที่มีการยกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากการปรับองค์กร/บริษัท ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยดังต่อไปนี้ โดยแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในระดับต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน

ค.39 ผู้ว่าจ้างที่ดำเนินการปรับองค์กร/บริษัทในกระบวนการผลิตหรือการนำเครื่องจักรมาใช้ ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างแรงงาน มีหน้าที่ต้องจ่าย

- ค่าชดเชย เนื่องจากการยกเลิกสัญญาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าชดเชย)
- สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมตามที่ระบุในสัญญาจ้าง
- ค่าชดเชยพิเศษสำหรับแรงงานที่ทำงานติดต่อกันนานกว่า 6 ปี ค่าชดเชยพิเศษเริ่มคำนวณจากปีที่ 6 ของการจ้างงาน จากปีที่ 6 และปีต่อไป แรงงานจะได้รับค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเทียบเท่าค่าจ้าง 15 วันต่อปี แต่รวมกันแล้วไม่เกิน 360 วัน ตัวอย่างเช่น หากแรงงานทำงานติดต่อกัน 7 ปีเต็ม ค่าชดเชยพิเศษจะถูกคำนวณดังต่อไปนี้: ระยะเวลาทำงาน 2 ปี (ปีที่ 6 และปีที่ 7) คูณ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน

ค.40 ผู้ว่าจ้างจะต้องแจ้งแรงงานให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วันก่อนการเลิกจ้าง ผู้ว่าจ้างที่ไม่ได้แจ้งแรงงานล่วงหน้า หรือแจ้งน้อยกว่า 60 วันก่อนการเลิกจ้าง จะต้องจ่ายค่าชดเชยเทียบเท่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วันแก่แรงงาน

ค่าชดเชยพิเศษในกรณีเปลี่ยนแปลง โอน หรือ ควบรวมกิจการ

เมื่อกิจการถูกเปลี่ยนมือ โอน หรือควบรวมกับอีกบริษัท/องค์กร/กิจการหนึ่ง และแรงงานไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับผู้ว่าจ้างหรือนิติบุคคลใหม่ รวมถึงแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชย

ค.41 ในกรณีการเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบรวมกิจการกับอีกบริษัท/องค์กร/กิจการหนึ่ง ผู้ว่าจ้างต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานที่จะเปลี่ยนผู้ว่าจ้าง (หรือนิติบุคคลขององค์กร) หากแรงงานไม่ยินยอมที่จะทำงานกับผู้ว่าจ้างใหม่ และ/หรือ นิติบุคคลรายใหม่ แรงงานมีสิทธิยกเลิกสัญญาโดยยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ว่าจ้างภายใน 30 วัน ตั้งแต่วันที่ประกาศการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมายเหตุ: นิติบุคคล คือกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่ร่วมจัดตั้งเป็นบริษัทเอกชน บริษัทมหาชน บริษัทจำกัด สมาคม มูลนิธิ ตามวิธีการที่กฎหมายไทยกำหนด นิติบุคคล มีสิทธิหน้าที่ ซึ่งแยกจากตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของ และ/หรือ ตัวบุคคลที่ดำเนินกิจการ

ค่าชดเชยพิเศษในกรณีย้ายสถานประกอบกิจการ

เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบรวมกิจการกับอีกบริษัท/องค์กร/กิจการหนึ่ง หากผู้ว่าจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ และแรงงานไม่ประสงค์จะย้ายตาม แรงงานรวมถึงแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชยตามเงื่อนไขต่อไปนี้

ค.42 หากผู้ว่าจ้างต้องการย้ายสถานประกอบการไปยังสถานที่ใหม่ ผู้ว่าจ้างจะต้องแจ้งแรงงานให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน มิเช่นนั้น ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่แรงงานที่ไม่ยินยอมย้ายไปทำงานยังสถานประกอบการใหม่เทียบเท่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องจ่ายภายใน 7 วันหลังจากการยกเลิกสัญญาจ้าง

ค.43 ในกรณีที่แรงงานไม่ประสงค์จะย้ายตาม เนื่องจากการย้ายนั้นส่งผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของแรงงาน แรงงานมีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างโดยยื่นจดหมายเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ว่าจ้างภายใน 30 วัน หลังจากวันที่ประกาศย้าย นอกเหนือจากค่าชดเชยที่ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายแก่แรงงานเทียบเท่าค่าจ้าง 30 วัน หากผู้ว่าจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้าแล้ว ผู้ว่าจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยแก่แรงงานเนื่องจากการยกเลิกสัญญาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอีกด้วย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าชดเชย)

ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย²⁷

กรณีที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ผู้ว่าจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่แรงงานได้แก่

ค.44 ผู้ว่าจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยแก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- แรงงานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้ว่าจ้าง
- จงใจทำให้ผู้ว่าจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ผู้ว่าจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ผ่าฝืนนโยบายบริษัท หรือข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หลังจากผู้ว่าจ้างได้ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วสองครั้งสำหรับการกระทำเดียวกันภายในหนึ่งปี และแรงงานไม่ได้ปฏิบัติตามการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรก (ตราบเท่าที่นโยบายและ/หรือข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างสอดคล้องกับกฎหมาย) เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง ผู้ว่าจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันควร ไม่ว่าจะในวันหยุดประเภทใด ๆ คั่นหรือไม่ก็ตาม
- แรงงานได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด

ค.45 ตามกฎหมายไทย ผู้ว่าจ้างอาจเลิกจ้างแรงงาน ในกรณีที่ตำรวจมีการยื่นฟ้องร้องความผิดทางอาญาต่อแรงงาน ถึงแม้ว่าผู้ว่าจ้างจะสามารถใช้แนวปฏิบัตินี้ได้ แนวปฏิบัตินี้ถือว่าเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ในกรณีดังกล่าว แรงงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม โดยจะอยู่ในสถานะถูกเลิกจ้างจนกว่าศาลออกคำสั่งให้ผู้ว่าจ้างรับแรงงานนั้นกลับเข้าทำงาน ซึ่งอาจใช้เวลานาน

เอกสารการทำงาน²⁸

ผู้ว่าจ้างต้องแสดงนโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ของบริษัท และรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานที่เปิดเผย เมื่อมีการจ้างงานแรงงานมากกว่า 10 คน รวมทั้งเก็บบันทึกข้อมูลการจ้างงานและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานด้วย

ค.46 ผู้ว่าจ้างที่จ้างแรงงานมากกว่า 10 คน ต้องจัดทำเอกสารต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ผู้ว่าจ้างต้องส่งนโยบายและระเบียบของบริษัทเป็นภาษาไทยให้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเปิดเผยประกาศในสถานที่เปิดเผยที่แรงงานเห็นได้โดยง่าย เอกสารนี้ต้องระบุชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันลา การทำงานล่วงเวลา วันและสถานที่ในการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณี ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณี ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ กฎและมาตรการทางวินัย กระบวนการร้องทุกข์ การยกเลิกสัญญาจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ค.47 ผู้ว่าจ้างต้องจัดทำทะเบียนแรงงานสำหรับแรงงานทุกคนเป็นภาษาไทย ซึ่งระบุชื่อ นามสกุล เพศ สัญชาติ วันเกิดหรืออายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มการจ้างงาน ตำแหน่งหรือหน้าที่งาน อัตราค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ และวันสิ้นสุดการจ้างงาน พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานขอตรวจได้

ค.48 ผู้ว่าจ้างต้องยื่นแบบ คร.11 เพื่อแสดงรายละเอียดสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานแก่อธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเดือนมกราคมของทุกปี หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ให้ผู้ว่าจ้างแจ้งแก่อธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ภายในเดือนถัดไป

ค.49 ผู้ว่าจ้างต้องจัดทำบันทึกและเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณี ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณี ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ และให้แรงงานลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบรายการจ่ายเงินดังกล่าว

ค.50 ผู้ว่าจ้างต้องเก็บรักษาข้อมูลของแรงงานแต่ละคนเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปีหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง และเก็บบันทึกการจ่ายค่าจ้างเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปีหลังจากวันที่จ่าย

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.



© IOM 2006/Thierry FALISE



ง

สิทธิประโยชน์ของกองทุน ประกันสังคม

ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แรงงานทุกคน รวมถึง
แรงงานข้ามชาติ ที่ส่งเงินสมทบให้กับกองทุนประกันสังคมมีสิทธิ
ได้รับสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้



1. บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย



2. คลอดบุตร



3. ทุพพลภาพ



4. สงเคราะห์บุตร



5. วางงาน



6. เกษียณอายุ/ชราภาพ



7. เสียชีวิต

ในการที่จะเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากแผนประกันสังคม แรงงานข้ามชาติจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- ทำงานเต็มเวลา
- เดินทางเข้ามายังประเทศไทยผ่านกระบวนการจ้างงาน MOU หรือผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้ว
- ผู้ว่าจ้างไทยยื่นสมัครเข้าระบบประกันสังคมให้
- อายุระหว่าง 18 ถึง 55 ปี

แรงงานในระบบ MOU ทุกคนมีสิทธิสมัครเข้าระบบประกันสังคม ยกเว้น แรงงาน MOU ภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ที่ไม่มีการจ้างงานทั้งปี และแรงงาน MOU ประเภททำงานในบ้าน แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคมหลังจากจ่ายเงินสมทบรายเดือนเป็นเวลาอย่างน้อยสามเดือน

ง.1 ผู้ว่าจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติที่มีสิทธิสมัครเข้าระบบประกันสังคมตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมภายใน 30 วันหลังจากจ้างแรงงานนั้น

ง.2 ผู้ว่าจ้างต้องขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมให้แรงงานข้ามชาติทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 55 ปี

ง.3 ผู้ว่าจ้างต้องยื่นชื่อ ค่าจ้างหรือเงินเดือน และรายละเอียดอื่น ๆ ของแรงงานข้ามชาติที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดภายใน 30 วันหลังจากวันที่แรงงานข้ามชาตินั้นเป็นผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมจะออกหนังสือสำคัญให้แก่บริษัทและบัตรประกันสังคมให้แก่แรงงานข้ามชาติ

ง.4 อัตราเงินสมทบที่แรงงานส่งให้กองทุน คือ ร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายเดือนของแรงงานแต่ไม่เกิน 750 บาท และให้ผู้ว่าจ้างส่งเงินสมทบจำนวนเท่ากัน และรัฐบาลส่งเพิ่มอีกร้อยละ 2.75

ง.5 ผู้ว่าจ้างต้องส่งจำนวนเงินที่หักไว้ให้กับสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วันหลังจากสิ้นเดือน ทุกเดือน โดยทำรายการหักจากค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว



© IOM 2017/Benjamin SUOMELA



© IOM 2020/Visarut SANKHAM



๑

สิทธิประโยชน์ของ กองทุนเงินทดแทน

ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
แรงงานทุกคนไม่ว่ามีสัญชาติใดหรือถือเอกสารประเภทใด รวมถึง
แรงงานข้ามชาติ ซึ่งได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
ซึ่งสูญหาย²⁹ หรือเสียชีวิตขณะหรืออันเนื่องจากการทำงาน
มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ยกเว้นแรงงานข้ามชาติที่ทำงานเป็น
แรงงานทำงานในบ้านหรือแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน³⁰
สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนแบ่งเป็น 4 กรณี ดังนี้

- 1) ค่าทดแทนในกรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ
ทุพพลภาพถาวร ตาย หรือสูญหาย
- 2) ค่ารักษาพยาบาล
- 3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
- 4) ค่าทำศพ

เนื้อหาในส่วนต่อไปนี้จะสรุปความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างในการ
ทำให้มั่นใจว่า แรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ สามารถ
เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน

- ๑.1 ผู้ว่าจ้างที่มีแรงงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปต้องขึ้นทะเบียน
กองทุนทดแทนภายใน 30 วันหลังจากจ้างแรงงาน
คนแรก และส่งทะเบียนรายชื่อแรงงานต่อสำนักงาน
ประกันสังคมทุกปี
- ๑.2 ผู้ว่าจ้างต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในกิจการของตน
 อาทิ ที่อยู่ ประเภทอุตสาหกรรม ต่อกองทุนทดแทน
ภายใน 30 วัน
- ๑.3 ผู้ว่าจ้างต้องส่งเงินสมทบกองทุนทดแทนทุกปีในอัตรา
ที่กฎหมายไทยกำหนด อัตราเงินสมทบกองทุนทดแทน
ที่ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายขึ้นอยู่กับความเสี่ยงจากการทำงาน
ซึ่งแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม
- ๑.4 ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้แรงงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย
ได้รับการรักษาพยาบาลโดยเร็วที่สุด และแจ้งกองทุนเงิน
ทดแทนภายใน 15 วันหลังจากเกิดการบาดเจ็บหรือ
เจ็บป่วยนั้น

²⁹ 'สูญหาย' หมายถึง แรงงานได้สูญหายขณะปฏิบัติงานหรือขณะทำตามคำสั่งของนายจ้าง และนายจ้างมีเหตุผลให้เชื่อว่า แรงงานนั้นเสียชีวิตแล้ว เนื่องจากได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน
หรือเนื่องจากคำสั่งดังกล่าวของนายจ้าง

³⁰ ดูกระทรวงแรงงาน, "ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียก
เก็บเงินสมทบ," 21 กุมภาพันธ์ 2562, ค้นจาก www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/E/067/T_0019.PDF.



© IOM 2020/Visarut SANKHAM



๑

สิทธิเสรีภาพในสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง

สิทธิในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองถูกระบุอยู่ในสนธิสัญญาและมาตรฐานระหว่างประเทศและได้รับการคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญของประเทศไทยและ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แรงงานข้ามชาติสามารถสมัครเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานในประเทศไทยได้ แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายไทยยังไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งหรือดำรงตำแหน่งคณะกรรมการหรือพนักงานของสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้

สหภาพแรงงานและองค์กรแรงงาน คืออะไร

สหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นกระบวนการเจรจาระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

การร่วมเจรจาต่อรอง คืออะไร

กระบวนการที่แรงงานเจรจาผ่านสหภาพแรงงานกับผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน วันลา นโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัย และอื่น ๆ

ผู้ว่าจ้างต้องคำนึงถึงเงื่อนไขต่อไปนี้เป็นแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายไทย

- ๑.1 แรงงานมีอิสระในการเข้าร่วมการประชุมของสหภาพ โดยไม่มีฝ่ายบริหารของบริษัทเข้าร่วม
- ๑.2 แรงงานมีอิสระในการพบปะและติดต่อตัวแทนจากสหภาพแรงงาน และ/หรือ องค์กรของแรงงานในสถานประกอบการได้

- ๑.3 ผู้ว่าจ้างต้องไม่ใช้ระบบบัญชีดำในการเลี้ยงจ้างงาน นักสหภาพแรงงาน
- ๑.4 ผู้ว่าจ้างต้องไม่ทำโทษ ช่มชู้ หรือคุกคามแรงงาน เนื่องจากการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เข้าร่วมกิจกรรม ของสมาคมแรงงาน หรือเป็นตัวแทนในการเรียกร้อง ผลประโยชน์ร่วมของแรงงาน
- ๑.5 ผู้ว่าจ้างต้องไม่จู่โจมแรงงานให้งดการเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
- ๑.6 ผู้ว่าจ้างต้องไม่ทำโทษแรงงานจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับข้อพิพาทร่วมหรือการนัดหยุดงานตามกฎหมายไทย
- ๑.7 ผู้ว่าจ้างต้องไม่บอกเลิกสัญญาจ้างของแรงงาน ในกรณี ที่แรงงานเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการร่วมเจรจา ต่อรอง สหภาพแรงงาน หรือองค์กรแรงงาน
- ๑.8 ผู้ว่าจ้างต้องเจรจากับสหภาพหรือตัวแทนแรงงาน ด้วยความสุจริตใจ หากมีการทำข้อตกลงร่วม ผู้ว่าจ้าง ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ระบุไว้
- ๑.9 การเป็นตัวแทนและการดำเนินกิจกรรมของแรงงาน อย่างสันติสามารถกระทำได้
- ๑.10 มาตรการทางวินัยใด ๆ หรือทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ สมาชิกสหภาพแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรอง และองค์กร แรงงานต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย
- ๑.11 ผู้ว่าจ้างต้องแก้ไขข้อร้องทุกข์และข้อพิพาทให้เป็นไป ตามกฎหมาย
- ๑.12 ผู้ว่าจ้างที่จ้างแรงงานมากกว่า 50 คนขึ้นไปจะต้อง จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของตน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนแรงงานอย่างน้อย 5 คน และสนับสนุนให้เกิดการเลือกตั้งตัวแทนแรงงานอย่าง อิสระและยุติธรรม คณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการมีความรับผิดชอบในการให้แนวทาง และคำปรึกษาแก่ผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ของแรงงาน
- ๑.13 ผู้ว่าจ้างต้องจัดการประชุมกับคณะกรรมการสวัสดิการ อย่างน้อยหนึ่งครั้ง ทุกสามเดือน หรือเมื่อสมาชิกสหภาพ แรงงานจำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งร้องขอ
- ๑.14 ผู้ว่าจ้างต้องเปิดเผยเกี่ยวกับสวัสดิการของแรงงาน ในสถานประกอบการอย่างชัดเจน



© IOM 2017/Benjamin SUOMELA

บทที่ 2

ทำความเข้าใจการเครพความหลากหลายทาง
วัฒนธรรมและพฤติกรรมในสถานประกอบการ

ทำความเข้าใจการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมในสถานประกอบการ

ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และเวียดนามคิดเป็นร้อยละ 10 ของแรงงานในประเทศไทยทั้งหมด³¹ แรงงานเหล่านี้ไม่เพียงแต่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยเท่านั้น แต่ยังนำอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์อันยาวนานของตนติดตัวมาด้วย ดังนั้น ความหลากหลายที่เกิดขึ้นจากพวกเขาอาจเป็นประโยชน์ต่อทุกคน โดยไม่เพียงแต่ช่วยกระตุ้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ยังช่วยเพิ่มความหลากหลายทางวัฒนธรรมอีกด้วย³²

ผู้ว่าจ้างควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้แรงงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสามารถมีปฏิสัมพันธ์และเติบโตไปด้วยกัน เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายดังกล่าวในสถานประกอบการของตน การปรับใช้มาตรการเชิงรุกและเปิดกว้างในการเรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานช่วยให้ผู้ว่าจ้างสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร/บริษัทของตนได้ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการถนอมความเชื่อใจและสานความสัมพันธ์ในสถานประกอบการอย่างเคารพซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกันนั้นยังไม่เพียงพอ ผู้ว่าจ้างยังต้องรับประกันว่าสิทธิขั้นพื้นฐานขั้นต่ำของแรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองตามที่กรอบกฎหมายของประเทศกำหนด การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมจะสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงานได้ก็ต่อเมื่อแรงงานมีสภาพการทำงานที่ดีได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติเท่านั้น

ข้อแนะนำในการอ่านเนื้อหาบทนี้

เนื้อหาในบทนี้เขียนขึ้นสำหรับตัวแทนของบริษัทที่ทำหน้าที่สื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น จึงเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ผู้จัดการ และหัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ล่าม และพนักงานอื่นที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง ควรใช้เนื้อหา

ในบทนี้เป็นแนวทางพื้นฐานในการคำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรมเมื่อมีการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชาและเมียนมา อย่างไรก็ตาม แนวทางนี้ไม่ใช่แนวทางที่เด็ดขาดและสมบูรณ์ที่สุด และถูกออกแบบเพื่อเป็นกรอบในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในสถานประกอบการเท่านั้น ดังนั้น ผู้ว่าจ้างจึงควรกระตุ้นในการทำความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานด้วยตนเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน

หมายเหตุ: ทั้งประเทศกัมพูชาและเมียนมาต่างมีประวัติศาสตร์อันยาวนานรวมถึงมีประชากรที่หลากหลายซึ่งอาจมีความแตกต่างระหว่างกันอยู่บ้าง โดยประเทศดังกล่าวมีกลุ่มชาติพันธุ์ศาสนาที่แตกต่างกันอาศัยอยู่ ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นการยกข้อพึงพิจารณาโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมของทั้งสองประเทศสำหรับผู้ว่าจ้าง และอาจไม่ครอบคลุมถึงสมาชิกจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์และศาสนา ผู้ว่าจ้างจึงควรใช้แนวทางนี้ด้วยความระมัดระวัง

โครงสร้างของบทนี้

บทนี้แบ่งออกเป็น



ช. คำแนะนำสำหรับการเป็นผู้ว่าจ้างที่เคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม



ข. วัฒนธรรมของประเทศกัมพูชาและสิ่งที่ควรทราบ



ณ. วัฒนธรรมของประเทศเมียนมาและสิ่งที่ควรทราบ

³¹ คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย, เบนจามิน ฮาร์ดินส์, รายงานการย้ายถิ่นในประเทศไทย ฉบับปี 2562, ค้นจาก https://thailand.iom.int/sites/thailand/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_LowRes.pdf.

³² ข้อ 1 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Universal Declaration on Cultural Diversity) ขององค์การสหประชาชาติ www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CulturalDiversity.aspx.



© IOM 2020/Visarut SANKHAM



๗

คำแนะนำสำหรับการเป็นผู้ว่าจ้าง ที่เคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม

เนื้อหาส่วนนี้ให้คำแนะนำสำหรับผู้ว่าจ้างในการทำงานกับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วยการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับทุกคน เคารพซึ่งกันและกัน และมีประสิทธิภาพ



๗.1 ใช้เวลาเพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมของแรงงาน ทำความเข้าใจว่าคุณค่า แนวปฏิบัติ และความเชื่อต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในแต่ละวันของแรงงานอย่างไร รวมถึงทำความเข้าใจพลวัตในการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชายหญิงในสถานประกอบการ



๗.2 รับฟังความคิดเห็นของแรงงาน ก่อนเริ่มปรับเปลี่ยนหรือทำการตัดสินใจใดที่จะกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ ให้ขอความคิดเห็นจากแรงงานต่อประเด็นนั้น ๆ ก่อน การกระทำดังกล่าวจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่แรงงาน ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน จัดการประชุมพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การถ่ายทอดข้อมูลระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงานมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย เป้าการผลิต และความคาดหวังขององค์กรร่วมกัน



๗.3 พยายามสร้างความเข้าใจ จ้างล่ำที่มีคุณสมบัติทำหน้าที่ในการแปลภาษา ณ สถานประกอบการและสายการผลิต รวมถึงในการปฐมนิเทศน์ การประชุมสรุปงาน ให้คำแนะนำ

และคำสั่งต่าง ๆ ทำให้แน่ใจว่าล่ำมีความเป็นกลางและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ จัดแปลประกาศ กฎระเบียบ คู่มือ ป้ายความปลอดภัย ข้อแนะนำในการทำงาน และเอกสารที่จำเป็นอื่น ๆ เป็นภาษาที่แรงงานทุกคนเข้าใจอย่างถูกต้อง ใช้ภาษาที่ง่ายและไม่ใช้ศัพท์เฉพาะทางในการสื่อสารกับแรงงาน



๗.4 ให้ความเคารพ คิดหาวิธีการแสดงให้เห็นว่าคุณเคารพวัฒนธรรม บทบาท และหน้าที่ของพวกเขา หลีกเลี่ยงทัศนคติเชิงลบหรือภาษาเชิงเหยียด พูดคุยในประเด็นที่เกี่ยวกับศาสนาด้วยความเคารพและระมัดระวังเมื่อพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นทางการเมือง เรียนรู้ที่จะออกเสียงชื่อของแรงงานอย่างถูกต้อง และแสดงให้เห็นถึงความสนใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงาน รวมถึงแบ่งปันเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเอง

³³ กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ, แนวทางการทำงานจากภายใน, เกร็ดความรู้ 24 ข้อสำหรับการดำเนินแผนงานที่มีความอ่อนไหวต่อวัฒนธรรม, ค้นจาก www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/24tips_eng.pdf, มอนต์เซอร์รัต, ฟอนเซกา เอสตราดา, ความตระหนักต่อวัฒนธรรมในสถานประกอบการ, 6 พฤษภาคม 2558, ค้นจาก <https://extension.psu.edu/cultural-sensitivity-in-the-workplace>, และ รัฐบาลของรัฐนิวฟาวนด์แลนด์และลาบราดอร์, กระทรวงการศึกษาและพัฒนาการเด็กเล็ก, การนำเสนอเกี่ยวกับความตระหนักต่อวัฒนธรรม, 2552, ค้นจาก www.gov.nl.ca/education/files/k12_curriculum_guides_esl_cultural_sensitivity.pdf.



ข.5 มีความอดทน ใช้เวลาอย่างพอเหมาะในการทำความเข้าใจความกังวลของแรงงาน พร้อมอธิบายคำถามและข้อสงสัยต่าง ๆ ของแรงงานให้กระจ่าง ปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไข มีแนวโน้มที่จะปะทุและส่งผลกระทบต่องานในภายหลัง



ข.6 มีความเสมอภาค สร้างความเชื่อใจกับแรงงาน ด้วยการแสดงความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะใด สนับสนุนกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรม และศาสนาที่แรงงานเป็นผู้ริเริ่ม จัดการ และเข้าร่วมโดยสมัครใจ



ข.7 ใช้แหล่งข้อมูลและหลักฐานที่เชื่อถือได้ เมื่อพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นเกี่ยวกับงานหรือคำถามที่แรงงานถาม ควรมีหลักฐานประกอบหรือแสดงคำให้การที่น่าเชื่อถือเพื่อสนับสนุนคำพูดของคุณ แสดงผลลัพธ์ให้เห็นว่าคุณได้ปฏิบัติตามสิ่งที่คุณพูดไว้แล้ว



ข.8 ไม่ด่วนตัดสิน หลีกเลี่ยงการตัดสินแรงงานจากพฤติกรรมหรือความเชื่อของเขา พยายามวางทัศนคติหรืออคติส่วนตัวของคุณเอาไว้ก่อน และทำความเข้าใจมุมมองและวัฒนธรรมของแรงงาน เวลาพูด พยายามแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงและความเห็น การตีความส่วนตัว ขาวลือ หรือเรื่องซุบซิบนินทาให้ชัดเจน



ข.9 ใช้ภาษาด้วยความระมัดระวัง ใช้คำพูดและวาจาด้วยความระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นขุ่นเคือง เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและอวัจนภาษาที่แรงงานพึงปรารถนา และสื่อสารต่อกันและกันด้วยความสุภาพและให้เกียรติ พูดช้า ๆ ชัดถ้อยชัดคำ ถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานแบ่งปันความคิดเห็น ความกังวล ถามคำถามหรือถกเถียงในหัวข้อต่าง ๆ



ข.10 ทำงานผ่านตัวแทนแรงงาน ทำงานกับตัวแทนแรงงานข้ามชาติเพื่อทำความเข้าใจกฎ กาลังใจของแรงงานข้ามชาติและหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการมีปฏิสัมพันธ์ ทำให้แน่ใจว่า

ได้รับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเพศ ชชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และสัญชาติที่แตกต่างอย่างเสมอภาค



ข.11 แสดงบทบาทผู้อำนวยความสะดวก เมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รวมไปถึงปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับหลากหลายทางวัฒนธรรม ให้แสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกก่อนอื่นให้รับฟังเพื่อทำความเข้าใจอีกฝ่าย หลังจากนั้นค่อยพยายามทำให้อีกฝ่ายเข้าใจ และอนุญาตให้แรงงานแสดงความคิดเห็น ก่อนแสดงความคิดเห็นของตนเอง



ข.12 รักษาความสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามสิ่งที่พูดและรักษาความสัตย์สุจริตที่ให้กับแรงงาน



ข.13 หากยุติร่วมกัน ทำความเข้าใจความคล้ายคลึงระหว่างวัฒนธรรม ความเชื่อ และทัศนคติของแรงงานในประเทศและแรงงานข้ามชาติ และใช้เป็นฐานในการสร้างสถานประกอบการที่ยอมรับความแตกต่างของทุกคน



ข.14 ตระหนักถึงความสำเร็จ ประกาศเผยแพร่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งความสนใจของแรงงานไปที่ผลของการทำงานและเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ



ข.15 สร้างเสริมศักยภาพ จัดฝึกอบรมให้แรงงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ไม่ว่าแรงงานจะมีตำแหน่งหรือสถานะการย้ายถิ่นฐานแบบใด ลงทุนในกิจกรรมและด้านวัฒนธรรมและการฝึกอบรมด้านภาษาสำหรับแรงงานข้ามชาติ



ข.16 ไม่ย่อท้อ การทำงานในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรมมีความคุ้มค่า แต่ก็อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดได้เช่นกัน อย่าคาดหวังที่จะเข้าใจวัฒนธรรม ความคิดเห็น และทัศนคติของแรงงานในทันที การสร้างสถานประกอบการที่มีการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมถือเป็นกระบวนการระยะยาว



© IOM 2020/Visarut SANKHAM



๒

วัฒนธรรมของประเทศกัมพูชา และสิ่งที่ควรทราบ

เนื้อหาส่วนนี้ให้ข้อมูลสำคัญที่ควรคำนึงถึง เมื่อมีการจ้างแรงงานจากประเทศกัมพูชา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสื่อสารอย่างเคารพซึ่งกันและกันและอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน และระหว่างแรงงานด้วยกันเอง ซึ่งจะนำไปสู่สถานประกอบการที่มีผลผลิตภาพดียิ่งขึ้น

ข้อมูลสำคัญ

- ๒.1 ราชอาณาจักรกัมพูชามีประชากร 16.2 ล้านคน
- ๒.2 ราชอาณาจักรกัมพูชามีกลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา และเชื้อชาติหลากหลาย เช่น จาม จีน เขมร เวียดนาม และกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ³⁴

- ๒.3 คาดว่าประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และส่วนน้อยลงมานับถือศาสนาอิสลาม คริสต์ และอื่น ๆ³⁵
- ๒.4 ปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชนมีบทบาทสำคัญในวัฒนธรรมกัมพูชา

³⁴ ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย, ชนพื้นเมือง, ชนกลุ่มน้อยและการจัดความยากจน, 2545, หน้า 3 www.adb.org/sites/default/files/publication/28021/indigenous-peoples-cambodia.pdf.

³⁵ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐ, รายงานด้านเสรีภาพในการนับถือศาสนาระหว่างประเทศปี 2562: กัมพูชา. ค้นจาก www.state.gov/reports/2019-report-on-international-religious-freedom/cambodia/.

1. การทักทายและชื่อ

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการทักทายและเรียกชื่อของชาวกัมพูชา

- ข.5 ชาวกัมพูชาหลายคนได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธ จึงทักทายกันด้วยการโค้งคำนับ พร้อมประนมมือไว้ที่อก ขณะที่ยืนห่างจากอีกฝ่ายประมาณครึ่งเมตร วิธีการทักทายดังกล่าวเรียกว่า “ซัมเปียะห์” ในภาษากัมพูชา³⁶ ผู้ว่าจ้างควรสังเกตว่าแรงงานทักทายกันอย่างไรและเรียนรู้วิธีการดังกล่าวเพื่อแสดงการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้ว่าจ้างเป็นผู้ที่ใส่ใจความซับซ้อนทางวัฒนธรรมที่อาจมีในกลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา และเชื้อชาติต่าง ๆ ของประเทศกัมพูชา
- ข.6 ชาวกัมพูชาบางคนอาจทักทายกันด้วยการจับมือ
- ข.7 เพื่อเป็นการแสดงการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมในมิติด้านเพศ เมื่อทักทายผู้หญิง ฝ่ายชายควรรอให้ฝ่ายหญิงเป็นฝ่ายยื่นมือออกมาก่อน ผู้หญิงบางคนอาจไม่ชอบจับมือกับผู้ชาย ในกรณีดังกล่าวให้ใช้การยิ้มและพยักหน้า ซึ่งถือเป็นกิริยาที่สุภาพแทน
- ข.8 ชาวกัมพูชาหลายคนใช้ชื่อของตนเอง ตามด้วยนามสกุล ซึ่งตั้งตามชื่อของพ่อตนเอง (ตามระบบปิตานิยม)
- ข.9 ชาวกัมพูชาหลายคนเรียกอีกฝ่ายตามระดับความสัมพันธ์และความอาวุโส (แก่กว่าหรือเด็กกว่า)
- ข.10 ในการพบปะกันครั้งแรก ผู้ว่าจ้างอาจถามแรงงานว่าเขาต้องการให้เรียกชื่อหรือคำนำหน้าอย่างไรในการสนทนา
- ข.11 ชาวกัมพูชาหลายคนถือว่า การตั้งชื่อหรือชื่อเล่นให้แก่ชาวกัมพูชาเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมและไม่เคารพบุคคลนั้น
- ข.12 ในการสนทนา หลายคนถือว่า การถามไถ่ถึงครอบครัวงาน และประเทศบ้านเกิดของอีกฝ่ายเป็นมารยาทที่เหมาะสม

2. ภาพลักษณ์ทางสังคมและการสื่อสาร³⁷

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับภาพลักษณ์ทางสังคมของชาวกัมพูชาและวิธีสื่อสารกับแรงงานกัมพูชาอย่างมีประสิทธิภาพ

- ข.13 วัฒนธรรมส่วนใหญ่ให้คุณค่าการมีภาพลักษณ์ทางสังคมในเชิงบวก ชาวกัมพูชาหลายคนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีภาพลักษณ์ทางสังคมที่ดี ดังนั้น เพื่อเป็นการแสดงการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้ว่าจ้างควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ในสถานการณ์ปกติที่ไม่เกี่ยวข้องกับภัยอันตรายหรือการเอาตัวเปรียบ
- ให้คำติชมต่อแรงงานเป็นการส่วนตัวและอย่างสร้างสรรค์ โดยที่แรงงานไม่ต้องกลัวว่าจะรู้สึกขายหน้า
 - ใช้ภาษาที่ไม่ก้าวร้าว ไม่รุนแรง และสร้างสรรค์เมื่อสื่อสารกับแรงงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การหาทางออกมากกว่าการวิจารณ์หรือชี้ข้อผิดพลาด
 - ชื่นชมแรงงานที่มีผลงานดีทั้งต่อหน้าคนอื่นและแจ้งแก่พนักงานเป็นการส่วนตัว
 - แสดงความพยายามในการมีสัมพันธไมตรีและความสนใจในความคิดเห็นของแรงงานแต่ละคนอย่างจริงจัง
- ข.14 บุคคลหลายคน รวมทั้งชาวกัมพูชา อาจรู้สึกอึดอัดที่จะยอมรับว่า ตัวเองขาดความเข้าใจในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ผู้ว่าจ้างควรทำสิ่งต่อไปนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า การสื่อสารในหัวข้อใด ๆ จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ใช้ภาษาง่าย ไม่ใช้ศัพท์เฉพาะทาง
 - ยกตัวอย่างเพื่อช่วยให้แรงงานเข้าใจบริบทในการนำไปปรับใช้
 - ใช้คำถามปลายเปิด (อย่างไร อะไร ทำไม เมื่อใด ใคร) ถามแรงงาน เพื่อสรุป/จับใจความสิ่งที่พูด
 - ลองเปลี่ยนรูปแบบการสนทนาเป็นคำถามเพื่อตรวจสอบว่าฝ่ายตรงข้ามได้เข้าใจสมบูรณ์หรือไม่

³⁶ รัฐบาลแคนาดา, ศูนย์การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม, ข้อมูลประเทศ: กัมพูชา, 2561, ค้นจาก www.international.gc.ca/cil-cai/country_insights-aper-cus_pays/ci-ic_kh.aspx?lang=eng.

³⁷ คลารา สกรูปี, วัฒนธรรมกัมพูชา, 2560, ค้นจาก <https://culturalatlas.sbs.com.au/cambodian-culture/>.

- หลีกเลียงคำถาม “ใช่หรือไม่ใช่” เนื่องจากแรงงานอาจรู้สึกอึดอัดที่จะไม่เห็นด้วยกับผู้ว่าจ้างในส่วนตัวหรือต่อหน้าคนอื่น³⁸
 - ไม่นับรวมการยิ้มเป็นการตอบตกลงหรือแสดงความยินดีเสมอไป
 - ไม่นับรวมคำตอบรับว่า “ใช่” ว่าเป็นการตอบตกลงหรือแสดงความเข้าใจเสมอไป
- ข.15 เมื่ออยู่เป็นกลุ่ม ผู้ว่าจ้างไม่ควรเจาะจงให้แรงงานคนใดคนหนึ่งตอบคำถาม แต่หลังจากถามคำถามแล้ว ให้ผู้ว่าจ้างรอสักครู่ เพื่อให้แรงงานตอบคำถามด้วยความสมัครใจด้วยตนเอง
- ข.16 ผู้ว่าจ้างควรตระหนักว่า ชาวกัมพูชาหลายคนอาจยับยั้งการแสดงความคิดเห็น เพื่อไม่ให้เป็นการทำร้ายหรือทำให้ผู้อื่นขุนเคือง³⁹ แต่จะเลือกที่จะใช้คำพูดอ่อน ๆ หรือคลุมเครือ เพื่อหลีกเลียงความขัดแย้ง เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน อาจทำให้เป็นการยากที่จะได้ความคิดเห็นที่แท้จริงจากแรงงาน ดังนั้น เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคนี้ ผู้ว่าจ้างอาจใช้คำถามปลายเปิดถามแรงงานก่อนที่จะแสดงความเห็นของตัวเอง ยกตัวอย่างเช่น คุณคิดว่าเราจะปรับปรุงกระบวนการนี้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร คุณคิดว่าเราจะปรับปรุงการทำงานในโรงงานของเราให้ดีขึ้นได้อย่างไร อะไรจะทำให้คุณรู้สึกสบายใจขึ้น เป็นต้น
- ข.17 หลายคนมองว่า การมองตาเป็นครั้งคราวเป็นการแสดงความสนใจต่อผู้พูด
- ข.18 หลายคนมองว่า การจ้องตาผู้พูดเป็นเวลานานอาจถือเป็นการท้าทายผู้พูด
- ข.19 เมื่อผู้อาวุโสหรือบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าออกคำสั่งหรือพูดด้วย ชาวกัมพูชาบางคนอาจเลือกที่จะก้มมองต่ำเพื่อเป็นการแสดงความเคารพต่อผู้พูด
- ข.20 หลายวัฒนธรรมให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส เช่นเดียวกัน ชาวกัมพูชาหลายคนที่อาจปรับภาษา ท่าทาง หรือพฤติกรรมของตนเมื่อพูดคุยกับผู้สูงอายุมากกว่าเพื่อเป็นการแสดงความเคารพ⁴⁰

- ข.21 ก่อนการจัดกิจกรรมทางสังคม และ/หรือ กิจกรรมในสถานประกอบการสำหรับทั้งเพศหญิงและชาย แนะนำให้สอบถามแรงงานชาวกัมพูชาทั้งชายและหญิงก่อนว่า พวกเขาสนใจที่จะเข้าร่วมไหม และพวกเขาอยากจัดกิจกรรมอย่างไร
- ข.22 ในการแก้ไขความขัดแย้ง ชาวกัมพูชาหลายคนชอบที่จะมีคนกลางในการสื่อสารมากกว่าการปะทะกันโดยตรง
- ข.23 การพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นเขมรแดงอาจกระตุ้นบาดแผลในใจของชาวกัมพูชาหลายคน

3. การตะแฉะเนื้อตัว⁴¹

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการตะแฉะเนื้อตัวของชาวกัมพูชาและการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในที่สาธารณะ

- ข.24 การจับศีรษะ แก้ม ฝ่ามือ หรือส้นของขามือหรือส้นเท้า โดยเฉพาะผู้อาวุโส ถือเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรม
- ข.25 การชี้หรือจับสิ่งของด้วยเท้า รวมถึงการยกเท้ามาวางบนโต๊ะ หมอน หรือใกล้ศีรษะอาจถือเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรม
- ข.26 หลายคนมองว่า การชี้นิ้วเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรม ชาวกัมพูชาหลายคนใช้ปากในการชี้สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งไม่ถือว่าเป็นท่าทางที่ไม่เหมาะสม
- ข.27 หลายคนมองว่าการรักษาระยะห่างหนึ่งฟุตระหว่างคนสองคนกับการสนทนากับบุคคลแปลกหน้าเป็นสิ่งที่เหมาะสม

³⁸ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังและความสัมพันธ์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ, สำนักงานคณะกรรมการการคลังและการบริหารบริษัท, ศูนย์ธุรกิจที่มีความรับผิดชอบแห่งเมียนมา, “เคารพวัฒนธรรมเมียนมาในสถานประกอบการ”, มิถุนายน 2562, ค้นจาก www.dica.gov.mm/sites/dica.gov.mm/files/news-files/culture_guide_e_0.pdf.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ รัฐบาลแคนาดา, ศูนย์การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม, ข้อมูลประเทศ: กัมพูชา, 2561, ค้นจาก www.international.gc.ca/cil-cai/country_insights-aperpus_pays/ci-ic_kh.aspx?lang=eng.

⁴¹ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังและความสัมพันธ์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ, เรื่องเดิม และคลาร่า สกรู๊ป, เรื่องเดิม.

- ข.28 การก้าวข้ามสิ่งของ โดยเฉพาะหนังสือ หนังสือพิมพ์ หรือนิตยสารอาจถือว่าการไม่เคารพต่อความรู้
- ข.29 หลายคนมองว่า การตะแคงเนื้อต้องตัวกันระหว่างบุคคล เพศเดียวกัน เช่น การจับมือหรือการกอด เป็นที่ยอมรับได้ แต่ก็พบเห็นได้ไม่บ่อยในที่สาธารณะ

4. การแต่งกาย

ส่วนนี้สรุปวิธีการที่ผู้ว่าจ้างสามารถสร้างสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการที่ให้คุณค่าทุกคนเท่าเทียมกันและ ให้การเคารพซึ่งกันและกัน ผ่านเครื่องแต่งกายหรือแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการแต่งกาย

- ข.30 ผู้ว่าจ้างควรอนุญาตให้แรงงานแต่งกายตามที่ต้องการ เว้นแต่แรงงานจำเป็นต้องใส่ชุดป้องกันความปลอดภัย ในการทำงาน
- ข.31 ผู้ว่าจ้างอาจอนุญาตให้แรงงานใส่ชุดตามประเพณี ในวันสำคัญทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมความ หลากหลาย
- ข.32 การถอดรองเท้าก่อนเข้าไปยังสำนักงานของผู้ว่าจ้าง อาจถือเป็นการแสดงความเคารพ เช่นเดียวกันกับที่ ผู้ว่าจ้างควรสังเกตว่าแรงงานถอดรองเท้าของตนหรือไม่ ก่อนเข้าไปยังที่พักของแรงงาน หากไม่แน่ใจ ผู้ว่าจ้าง สามารถถามแรงงานอย่างสุภาพ

5. การรับประทานอาหารและการเข้าสังคม

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการรวมตัวทางสังคมและ การรับประทานอาหารร่วมกัน

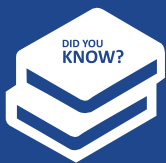
- ข.33 ชาวกัมพูชาหลายคนมองว่า การนั่งรับประทานอาหาร บนพื้นเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ
- ข.34 ในการรับประทานอาหาร ผู้อาวุโสอาจได้รับอาหาร ก่อนคนอื่น
- ข.35 หลายคนมองว่า การใช้มือขวาหรือทั้งสองมือในการรับ สิ่งของเป็นสิ่งที่เหมาะสม
- ข.36 ชาวกัมพูชาหลายคนอาจเลือกรับประทานอาหารด้วยมือ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทของอาหารและคนที่รับประทาน อาหารร่วมกัน
- ข.37 ก่อนตนเองเริ่มรับประทาน ชาวกัมพูชาหลายคนอาจชวนอีกคนทานเพื่อเป็นการแสดงไมตรีจิต การแบ่งอาหารเป็นการกระทำที่พบได้ทั่วไป



© IOM 2018/Visarut SANKHAM



© IOM 2006/Thierry FALISE



ณ

วัฒนธรรมของประเทศเมียนมา และสิ่งที่ควรทราบ

ส่วนนี้ให้ข้อมูลสำคัญที่ควรคำนึงถึง เมื่อมีการจ้างแรงงานจากประเทศเมียนมา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสื่อสารอย่างเคารพซึ่งกันและกันและอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน และระหว่างแรงงานด้วยกันเอง ซึ่งจะนำไปสู่สถานประกอบการที่มีผลิตภาพดียิ่งขึ้น

ข้อมูลสำคัญ

- ณ.1 สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเป็นประเทศที่มีขนาดพื้นที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- ณ.2 เมียนมามีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ 51.5 ล้านคน⁴²
- ณ.3 เมียนมามีกลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา และเชื้อชาติหลากหลาย กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ พม่า ชิน คะฉิ่น กะยา กะหยิ่น มอญ ยะไข่ และไทยใหญ่⁴³

ณ.4 กลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา และเชื้อชาติชาวพม่า นับเป็นประชากรร้อยละ 70 ของประชากรเมียนมา⁴⁴ ในประวัติศาสตร์ ชาวพม่าส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ได้แปลว่าในปัจจุบันชาวพม่าทุกคนเป็นชาวพุทธ

⁴² กรมประชากร, กระทรวงแรงงาน, การย้ายถิ่นฐานและประชากร, “ประชากรเมียนมาปี 2557 และสามะโนครัวเรือน,” 2557, ค้นจาก <http://themimu.info/census-data>.

⁴³ กระทรวงต่างประเทศและการค้า, รัฐบาลออสเตรเลีย, “รายงานข้อมูลประเทศเมียนมาของกระทรวงต่างประเทศและการค้า,” 2562, ค้นจาก www.dfat.gov.au/sites/default/files/country-information-report-myanmar.pdf.

⁴⁴ สถานทูตสาธารณรัฐสหภาพเมียนมาในประเทศบราซิล, ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเทศเมียนมา, ค้นจาก http://myanmarbsb.org/_site/221/.

- ฅ.5 แม้ว่าประชากรเมียนมาร์ร้อยละ 80 รายงานว่านับถือศาสนาพุทธ แต่ประเทศเมียนมามีประชากรที่นับถือศาสนาคริสต์ อิสลาม วิทยาศาสตร์ และศาสนาอื่น ๆ อีกด้วย⁴⁵
- ฅ.6 ประเทศเมียนมาบางครั้งรู้จักกันในชื่อ พม่า คำว่า “พม่า” และ “เมียนมา” แตกต่างกัน โดยคำว่า “เมียนมา” เป็นชื่ออย่างเป็นทางการของประเทศ ขณะที่ “พม่า” เป็นชื่อกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มใหญ่ ซึ่งอาศัยอยู่ทางตอนล่างของประเทศเป็นหลัก
- ฅ.7 คำว่า “เมียนมา” อาจหมายถึงทั้งสัญชาติหรือภาษา แต่บางครั้งผู้คนก็ใช้คำว่า “ภาษาเมียนมา”
- ฅ.8 ประชากรชาติพันธุ์กลุ่มน้อย อาทิ ชิน คะฉิ่น ยะไข่ หรือไทยใหญ่อาจไม่ชอบที่จะถูกเรียกว่าคนพม่า เพราะคำนี้หมายถึงกลุ่มชาติพันธุ์อื่น

1. การทักทายและชื่อ

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการทักทายและเรียกชื่อของชาวเมียนมา

- ฅ.9 ชาวเมียนมาหลายคนได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธ จึงทักทายกันด้วยการโค้งคำนับ พร้อมประนมมือไว้ที่ท้อง อย่างไรก็ตาม ผู้ว่าจ้างควรสังเกตว่าแรงงานทักทายกันอย่างไรและเรียนรู้วิธีการดังกล่าวเพื่อแสดงการเคารพ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้ว่าจ้างเป็นผู้ที่ใส่ใจในความซับซ้อนทางวัฒนธรรมที่อาจมีในกลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา และเชื้อชาติต่าง ๆ ของประเทศเมียนมา
- ฅ.10 ชาวเมียนมาบางคนอาจทักทายอีกฝ่ายด้วยการจับมือด้วยมือขวา และขณะที่จับมือ ก็อาจจะใช้มือซ้ายประคองศอกขวาไปด้วย⁴⁶
- ฅ.11 เพื่อเป็นการแสดงการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมในมิติด้านเพศ เมื่อทักทายผู้หญิง ฝ่ายชายควรขอให้ฝ่ายหญิงเป็นฝ่ายยื่นมือออกมาก่อน ผู้หญิงบางคนอาจไม่ยอมจับมือกับผู้ชาย ในกรณีดังกล่าวให้ใช้การยิ้มและพยักหน้า ซึ่งถือเป็นกิจวัตรที่สุภาพแทน

- ฅ.12 ชาวเมียนมาหลายคนมีแต่ชื่อต้นและไม่มีชื่ออื่น ๆ
- ฅ.13 บ่อยครั้งชื่อของชาวเมียนมาจะบ่งบอกถึงความอาวุโส (แก่กว่าหรือเด็กกว่า) และสถานะทางสังคม เช่น อาชีพไว้ด้วย⁴⁷
- ฅ.14 ในการพบปะกันครั้งแรก ผู้ว่าจ้างอาจถามแรงงานว่าเขาต้องการให้เรียกชื่อหรือคำนำหน้าอย่างไรในการสนทนา
- ฅ.15 ชาวเมียนมาหลายคนถือว่า การตั้งชื่อหรือชื่อเล่นให้แก่ชาวเมียนมาเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมและไม่เคารพบุคคลนั้น
- ฅ.16 ในการสนทนา หลายคนถือว่า การถามไถ่ถึงครอบครัวงาน และประเทศบ้านเกิดของอีกฝ่ายเป็นมารยาทที่เหมาะสม

2. ภาพลักษณ์ทางสังคมและการสื่อสาร

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับภาพลักษณ์ทางสังคมของชาวเมียนมาและวิธีสื่อสารกับแรงงานเมียนมาอย่างมีประสิทธิภาพ

- ฅ.17 วัฒนธรรมส่วนใหญ่ให้คุณค่าการมีภาพลักษณ์ทางสังคมในเชิงบวก ชาวเมียนมาหลายคนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีภาพลักษณ์ทางสังคมที่ดี ดังนั้น เพื่อเป็นการแสดงการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้ว่าจ้างควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ ในสถานการณ์ปกติที่ไม่เกี่ยวข้องกัภัยอันตรายหรือการเอาเปรียบ

⁴⁵ กรมประชากร, เรื่องเดิม.

⁴⁶ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังและความสัมพันธ์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ, สำนักงานคณะกรรมการด้านการลงทุนและการบริหารบริษัท, ศูนย์ธุรกิจที่มีความรับผิดชอบแห่งเมียนมา, “เคารพวัฒนธรรมเมียนมาในสถานประกอบการ”, มิถุนายน 2562, ค้นจาก www.dica.gov.mm/sites/dica.gov.mm/files/news-files/culture_guide_e_0.pdf.

⁴⁷ ชารอน ฟัน, “ความหมายเบื้องหลังชื่อเมียนมา,” ฟรอนเทียร์เมียนมา, 4 สิงหาคม 2561, ค้นจาก <https://frontiermyanmar.net/en/the-meaning-behind-myanmar-names>.

- ให้คำติชมต่อแรงงานเป็นการส่วนตัวและอย่างสร้างสรรค์ โดยที่แรงงานไม่ต้องกลัวว่าจะรู้สึกขายหน้า
- ใช้ภาษาที่ไม่ก้าวร้าว ไม่รุนแรง และสร้างสรรค์ เมื่อสื่อสารกับแรงงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การหาทางออกมากกว่าการวิจารณ์หรือชี้ข้อผิดพลาด
- ชื่นชมแรงงานที่มีผลงานดีทั้งต่อหน้าคนอื่นและส่วนตัว
- แสดงความพยายามในการมีสัมพันธไมตรีและความสนใจในความคิดเห็นของแรงงานแต่ละคนอย่างจริงจัง

ฅ.18 บุคคลหลายคน รวมทั้งชาวเมียนมา อาจรู้สึกอึดอัดที่จะยอมรับว่า ตัวเองขาดความเข้าใจในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ผู้ว่าจ้างควรทำสิ่งต่อไปนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการสื่อสารในหัวข้อใด ๆ จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- ใช้ภาษาง่าย ไม่ใช้คำศัพท์เฉพาะทาง
- ยกตัวอย่างเพื่อช่วยให้แรงงานเข้าใจบริบทในการทำไปปรับใช้
- ใช้คำถามปลายเปิด (อย่างไร อะไร ทำไม เมื่อใด ใคร) ถามแรงงาน เพื่อสรุป/จับใจความสิ่งที่พูด
- ลองเปลี่ยนรูปแบบการสนทนาเป็นคำถามเพื่อตรวจสอบว่าฝ่ายตรงข้ามได้เข้าใจสมบูรณ์หรือไม่
- หลีกเลี่ยงคำถาม “ใช่หรือไม่ใช่” เนื่องจากแรงงานอาจรู้สึกอึดอัดที่จะไม่เห็นด้วยกับผู้ว่าจ้างในส่วนตัวหรือต่อหน้าคนอื่น⁴⁸
- ไม่นับรวมการยิ้มเป็นการตอบตกลงหรือแสดงความยินดีเสมอไป
- ไม่นับรวมคำตอบรับว่า “ใช่” เป็นการตอบตกลงหรือแสดงความเข้าใจเสมอไป

ฅ.19 เมื่ออยู่เป็นกลุ่ม ผู้ว่าจ้างไม่ควรเจาะจงให้แรงงานคนใดคนหนึ่งตอบคำถาม แต่หลังจากถามคำถามแล้ว ให้ผู้ว่าจ้างรอสักครู่ เพื่อให้แรงงานตอบคำถามด้วยความสมัครใจด้วยตนเอง

ฅ.20 ผู้ว่าจ้างควรคำนึงถึงวิธีคิดแบบ “อ้า หน้า แต่” ของชาวเมียนมา ซึ่งเป็นการยับยั้งการแสดงความเห็นที่อาจทำร้ายหรือทำให้ผู้อื่นท้อแท้ใจ⁴⁹ (คล้ายกับความเกรงใจในวัฒนธรรมไทย) เนื่องจากแนวคิด ดังกล่าว ประกอบกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน อาจทำให้เป็นการยากที่จะได้ความคิดเห็นที่แท้จริง

จากแรงงาน ดังนั้น เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคนี้ ผู้ว่าจ้างอาจใช้คำถามปลายเปิดถามแรงงานก่อนที่จะแสดงความเห็นของตัวเอง ยกตัวอย่างเช่น คุณคิดว่าเราจะปรับปรุงกระบวนการนี้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร คุณคิดว่าเราจะปรับปรุงการทำงานในโรงงานของเราให้ดีขึ้นได้อย่างไร อะไรจะทำให้คุณรู้สึกสบายใจขึ้น เป็นต้น

ฅ.21 หลายคนมองว่า การถอดออกขณะฟังผู้อื่นพูดเป็นการแสดงความสนใจต่อผู้พูด

ฅ.22 หลายคนมองว่า การมองตาเป็นครั้งคราวเป็นการแสดงความสนใจต่อผู้พูด

ฅ.23 หลายคนมองว่า การจ้องตาผู้พูดเป็นเวลานานอาจถือเป็นการท้าทายผู้พูด

ฅ.24 เมื่อผู้อาวุโสหรือบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าออกคำสั่งหรือพูดด้วย หลายคนอาจเลือกที่จะก้มมองต่ำเพื่อเป็นการแสดงความเคารพต่อผู้พูด

ฅ.25 คนเมียนมามักถามเป็นปกติว่าคุณกำลังจะไปไหน ทานข้าวไปเมื่อไร และกำลังทำอะไร

ฅ.26 วัฒนธรรมหลายแห่งเคารพต่อผู้อาวุโส เช่นเดียวกับชาวเมียนมาหลายคนที่อาจปรับภาษา ท่าทาง หรือพฤติกรรมของตนเมื่อพูดคุยกับผู้ที่อายุมากกว่าเพื่อเป็นการแสดงความเคารพ

ฅ.27 ก่อนการจัดกิจกรรมทางสังคม และ/หรือ กิจกรรมในสถานประกอบการสำหรับทั้งเพศหญิงและชาย แนะนำให้สอบถามแรงงานชาวเมียนมาทั้งชายและหญิงก่อนว่า พวกเขาสบายใจที่จะเข้าร่วมไหม และพวกเขาอยากจัดกิจกรรมอย่างไร

ฅ.28 ในการแก้ไขความขัดแย้ง ชาวเมียนมาหลายคนชอบที่จะให้มีคนกลางในการสื่อสารมากกว่าการปะทะกันโดยตรง

⁴⁸ ดัดแปลงจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการลงทุนและความสัมพันธ์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ

⁴⁹ Ibid.

3. การตะแเนื้อต้องตัว

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการตะแเนื้อต้องตัวของชาวเมียนมาและการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในที่สาธารณะ

ฅ.29 การจับศีรษะ แก้ม ผม หรือส้งของข้ามศีรษะบุคคล โดยเฉพาะผู้อาวุโส ถือเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรม

ฅ.30 การชี้หรือจับสิ่งของด้วยเท้า รวมถึงการยกเท้ามาวางบนโต๊ะ หมอน หรือใกล้ศีรษะอาจถือเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรม

ฅ.31 ชาวเมียนมาหลายคนจะใช้มือซ้ายประคองมือขวาขณะจับถือวัตถุ หรืออาจใช้สองมือพร้อมกันก็ได้

ฅ.32 การก้าวข้ามสิ่งของ โดยเฉพาะหนังสือ หนังสือพิมพ์ หรือนิตยสารอาจถือว่าการไม่เคารพต่อความรู้

ฅ.33 ชาวเมียนมาหลายคนแสดงความรักใคร่อย่างเปิดเผยกับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานเพศเดียวกันที่สนิท เช่น การจับมือ ชาวเมียนมาบางคนอาจถือว่า การแสดงความรักระหว่างเพศตรงข้ามในที่สาธารณะเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

4. การแต่งกาย

ส่วนนี้สรุปวิธีการที่ผู้ว่าจ้างสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่ให้คุณค่าทุกคนเท่าเทียมกันและให้การเคารพซึ่งกันและกัน ผ่านเครื่องแต่งกายหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งกาย

ฅ.34 ผู้ว่าจ้างควรอนุญาตให้แรงงานแต่งกายตามที่ต้องการเว้นแต่แรงงานจำเป็นต้องใส่ชุดป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน

ฅ.35 ผู้ว่าจ้างอาจอนุญาตให้แรงงานใส่ชุดตามประเพณีในวันสำคัญทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมความหลากหลาย

ฅ.36 การถอดรองเท้าก่อนเข้าไปยังสำนักงานของผู้ว่าจ้าง อาจถือเป็นการแสดงความเคารพ เช่นเดียวกันกับที่ผู้ว่าจ้างควรสังเกตว่าแรงงานถอดรองเท้าของตนหรือไม่ก่อนเข้าไปยังที่พักของแรงงาน หากไม่แน่ใจ ผู้ว่าจ้างสามารถถามแรงงานอย่างสุภาพ

5. การรับประทานอาหารและการเข้าสังคม⁵⁰

ส่วนนี้สรุปหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการรวมตัวทางสังคมและการรับประทานอาหารร่วมกัน

ฅ.37 ชาวเมียนมาหลายคนมองว่า การนั่งรับประทานอาหารบนพื้นเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

ฅ.38 ในการรับประทานอาหาร ผู้อาวุโสอาจได้รับอาหารก่อนคนอื่น

ฅ.39 ชาวเมียนมาบางคนอาจชอบทานอาหารด้วยมือ ซึ่งจะใช้แต่่มือขวาเท่านั้น

ฅ.40 ก่อนตนเองเริ่มรับประทานอาหาร ชาวเมียนมาหลายคนอาจชวนอีกคนทานเพื่อเป็นการแสดงไมตรีจิต การแบ่งอาหารเป็นการกระทำที่พบได้ทั่วไป

ฅ.41 ชาวเมียนมาบางคนอาจมองว่า การดื่มแอลกอฮอล์เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

⁵⁰ ดัดแปลงจาก การเข้าสังคมและการรับประทานอาหาร ใน นิโนา เอวาตัน, วัฒนธรรมเมียนมา (พม่า), 2560, ค้นจาก <https://culturalatlas.sbs.com.au/burmese-myanmar-culture>.

ด้วยแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และเวียดนามมีจำนวน 3.9 ล้านคน⁵¹ ความหลากหลายในแรงงานในประเทศไทยจึงเป็นข้อเท็จจริงที่ปฏิเสธไม่ได้ แรงงานเหล่านี้ไม่เพียงแต่มีส่วนในการกระตุ้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังนำอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์อันยาวนานติดตัวมา และเพิ่มสีสันให้แก่สังคมไทยอีกด้วย หากผู้ว่าจ้างสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายนี้ในสถานประกอบการของตน ผู้ว่าจ้างจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้แรงงานที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีปฏิสัมพันธ์และเติบโตไปด้วยกันได้

ในการสร้างสถานประกอบการที่เคารพซึ่งกันและกัน เหนือสิ่งอื่นใด ผู้ว่าจ้างจะต้องทำให้มั่นใจว่า สิทธิขั้นพื้นฐานขั้นต่ำของแรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองตามที่กรอบกฎหมายในประเทศกำหนด ความเปิดกว้างและความเต็มใจในการเรียนรู้

วัฒนธรรมของแรงงานเป็นหัวใจของการสร้างความไว้วางใจในองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เห็นความสำคัญของทุกคนอย่างเท่าเทียม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการถนอมความเชื่อใจนี้และสานความสัมพันธ์ในสถานประกอบการด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน

การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมจะสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงานได้ก็ต่อเมื่อแรงงานมีสภาพการทำงานที่ดี ได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติเท่านั้น

⁵¹ คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย, ed., เบนจามิน ฮาร์ตินส์, รายงานการย้ายถิ่นในประเทศไทย ฉบับปี 2562, ค้นจาก https://thailand.iom.int/sites/thailand/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_LowRes.pdf.



© IOM 2017/Benjamin SUOMELA



คู่มือการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้ว่าจ้าง
และการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม