

บทที่ 4

การคุ้มครองแรงงานต่างชาติตามอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ทั้งหลายต่างมีสัญชาตญาณ ในการต่อสู้เพื่อให้ชีวิตดำรงคงอยู่ต่อไปได้ สิทธิในการมีชีวิตอยู่จึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเกิดจากธรรมชาติ นอกจากสิทธิในการดำรงชีวิตแล้ว มนุษย์ยังมีสิทธิอื่น ๆ ที่ได้มาจากการเป็นมนุษย์ของตนหลายประการ เช่น สิทธิในการเคลื่อนย้าย เป็นต้น สิทธิเหล่านี้เรียกว่า สิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็ชนเชื้อชาติใด ศาสนา สีผิว เพศ หรืออายุ แตกต่างกันหรือไม่ ต่างมีสิทธิมนุษยชนเสมอภาคกัน ถือเป็นสิทธิสากล ซึ่งได้รับรองโดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 ข้อ 1 ว่า "มนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระ และเท่าเทียมในศักดิ์ศรี และสิทธิต่าง ๆ แห่งความเป็นมนุษย์"

แรงงานต่างชาติก็เป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน จึงมีสิทธิมนุษยชนดังกล่าวเช่นเดียวกันกับผู้อื่นโดยทั่วไป นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติยังมีสิทธิมนุษยชนในฐานะผู้ใช้แรงงานอีกด้วย ซึ่งจากการศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างชาติ ฉบับต่าง ๆ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ แล้ว พบว่าแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในด้านต่าง ๆ เท่าเทียมกับแรงงานที่เป็นคนในประเทศซึ่งแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน แต่สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายนั้นมีการให้ความคุ้มครองในระดับที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. สิทธิของแรงงานต่างชาติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในด้านการคุ้มครองแรงงานทั่วโลกให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมีสภาพการทำงานที่ดีโดยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ตลอดจนได้รับความมั่นคงในการทำงาน นั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การระหว่างประเทศ ที่ได้รับการยอมรับจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกว่า เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานภายในประเทศที่เป็นสมาชิก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ภายหลังกสงครามโลกครั้งที่หนึ่งยุติลง ประเทศไทยเป็นประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ลำดับที่ 55 ซึ่งนับเป็นก้าวแรกที่ประเทศไทยเริ่มมีบทบาทในด้านความสัมพันธ์ทางแรงงานระหว่างประเทศ โดยการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผลมาจากการปฏิรูป

ด้านสังคมและแรงงาน ซึ่งมีแนวคิดว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้สร้างปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานราคาถูก การใช้แรงงานเด็กและสตรี ซึ่งมีสภาพการทำงานที่เลวร้าย องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงก่อตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคมโดยรับรองและเคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานยกระดับมาตรฐานการทำงานของผู้จ้าง และสนับสนุนช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยในระยะแรกการดำเนินการขององค์การส่วนใหญ่เป็นการตรานอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะ (Recommendations) กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีหลักประกันการทำงานตลอดจนรายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรม อนุสัญญาและข้อแนะฉบับต่าง ๆ ได้ใช้เป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกรับไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานในประเทศของตนโดยเมื่อประเทศสมาชิกใดได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับใดแล้ว ประเทศสมาชิคนั้นเป็นอันรับรองว่าจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ส่วนข้อแนะจะเป็นส่วนที่เป็นการขยายอนุสัญญาให้ชัดเจนขึ้น โดยไม่ต้องมีการให้สัตยาบันเหมือนอนุสัญญา ซึ่งในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็ได้มีการปรับปรุงและประกาศใช้กฎหมายแรงงานในประเทศต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการเริ่มต้นขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติองค์การแรก และมีสมาชิกถึง 170 กว่าประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองหลักการมีสิทธิมนุษยชนของแรงงาน โดยยืนยันถึงความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) ตามปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Philadelphia Declaration) โดยเฉพาะในเรื่อง "แรงงานมิใช่สินค้า" (Labour is not commodity) ซึ่งเป็นหลักการขั้นมูลฐานที่ประเทศสมาชิกจะต้องถือถือเป็นนโยบายและนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังได้รับรองว่ามนุษยชาติไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ลัทธิ ศาสนา หรือ เพศใด ย่อมมีสิทธิได้รับความผาสุกทั้งด้านวัตถุและจิตใจโดยเสรี และมีเกียรติ รวมทั้งมีสิทธิจะได้รับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีโอกาสเท่าเทียมกัน

ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตรานอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานต่างชาติไว้หลายฉบับ ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในประเทศสมาชิกหลายประเทศแต่ไม่ได้มีการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาเหล่านี้ทุกฉบับ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมาตรฐานแรงงานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดสูงกว่าที่ประเทศสมาชิกสามารถยอมรับ และนำไปปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น จึงมีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติ ในระดับที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามโดยหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว แรงงานต่างชาติควรมีสหสิทธิ ดังนี้

1) สิทธิที่ได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการรับรองสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมของแรงงานต่างชาติไว้ในอนุสัญญาและข้อแนะนำหลายฉบับ ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการจ้างแรงงานอพยพ ค.ศ. 1989 (Convention concerning Migration for Employment) มาตรา 6(1) กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติต่อแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายอย่างเท่าเทียมกับคนในชาติของตนเองในเรื่องต่างๆ ที่กำหนดไว้ นอกจากอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ยังมีข้อแนะนำฉบับที่ 86 ว่าด้วยการจ้างแรงงานอพยพ (Recommendation concerning Migration for Employment) ยืนยันสิทธิดังกล่าวเช่นเดียวกับอนุสัญญาฉบับที่ 97 ซึ่งหากพิจารณาตามอนุสัญญาฉบับที่ 97 และข้อแนะนำฉบับที่ 86 แล้ว การรับรองสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันมีเฉพาะแต่แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น มิได้รวมถึงแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายด้วยแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี ในส่วนของแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายนั้น ข้อแนะนำ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอพยพในประเทศคือยพัฒนาและอาณาบริเวณ (Recommendation concerning the Protection of Migrant Workers in Underdevelopment Countries and Territories) มาตรา 1(5) กำหนดว่า การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติจะต้องถูกขจัดให้หมดไป และรับรองว่าสภาพการจ้างรวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างชาติจะต้องมีความเท่าเทียมกับแรงงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามแนวทางที่ปฏิบัติกันในการจ้างงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งน่าจะหมายความว่า แรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายย่อมมีสิทธิได้รับความเสมอภาคในการจ้างงานเช่นเดียวกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation) มาตรา 1 กำหนดว่า "การเลือกปฏิบัติ" หมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำลงบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือสถานภาพทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้าง หรือเสื่อมเสียต่อความเสมอภาคในโอกาสหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ประเทศสมาชิกจะต้องรับรองที่จะประกาศและดำเนินนโยบายแห่งชาติ ซึ่งมุ่งหมายส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาส และการปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ โดยขจัดการเลือกปฏิบัติใดเกี่ยวกับเรื่องนั้นด้วยวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและการปฏิบัติภายในประเทศของตน อนุสัญญาฉบับนี้มีเจตนารมณ์ให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันห้ามการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานในทุก ๆ ด้าน เช่น สีผิว เพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น ข้อมอบหมายความว่างานต่างชาติมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายหรือผิดกฎหมาย

อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยความเสมอภาคของโอกาส และการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพ ค.ศ.1975 (Convention concerning Migration in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers) บัญญัติให้ประเทศสมาชิกมีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติดังกล่าวอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเอาเปรียบแรงงานต่างชาติ

โดยในส่วนของแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมาย มาตรา 10 บัญญัติว่า ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องประกาศนโยบายแห่งชาติซึ่งสนับสนุน และรับรองความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายและครอบครัวไม่ว่าจะเป็นในด้านอาชีพ การประกันสังคม ฯลฯ โดยมีข้อแนะนำฉบับที่ 151 ว่าด้วยแรงงานอพยพ ค.ศ.1975 (Recommendation concerning Migrant Workers) มาตรา 2 บัญญัติรับรองสิทธิเช่นว่านี้ของแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกัน

สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 143 ได้บัญญัติรับรองสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันของแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายไว้ในมาตรา 1 ซึ่งบัญญัติว่า ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้จะต้องดำเนินการใด ๆ โดยเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติทุกคน นอกจากนี้ยังได้บัญญัติไว้ในมาตรา 9(1) ว่า ประเทศสมาชิกต่างรับรองว่าแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับการจ้างงานที่ผ่านมาแล้วไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าจ้าง การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

จากบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติทั้งที่ชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเดียวกันกับแรงงานภายในประเทศบนพื้นฐานแห่งศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ โดยปราศจากการแบ่งแยกทางเชื้อชาติ ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติในด้านต่าง ๆ

2) สิทธิที่ได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน

ในสมัยโบราณ สังคมของมนุษย์เป็นสังคมเกษตรกรรม โดยระยะแรกมนุษย์ทำงานเพื่อตนเองและครอบครัว ผลผลิตที่ได้ก็นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตต่อมาได้วิวัฒนาการมาเป็นการทำงานเพื่อผู้อื่น โดยมีสิ่งตอบแทนเป็นสิ่งของและพัฒนามาเป็นเงินตราแทนสิ่งของในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน โดยวัตถุประสงค์ในการจ้างแรงงานของนายจ้าง คือ ผลประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันวัตถุประสงค์ในการทำงานของลูกจ้างก็คือ ค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานจากนายจ้าง ค่าจ้างจึงถือเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

คำว่า " ค่าจ้าง (Wage) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วย การคุ้มครองค่าจ้าง (Convention concerning the Protection of Wages) มาตรา 1 หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ ไม่ว่าจะเรียกชื่อหรือคำนวณอย่างไรในรูปของเงินตราที่ถูกกำหนดโดยข้อตกลงร่วม หรือข้อบังคับ หรือกฎหมาย ซึ่งจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง สำหรับงานที่ลูกจ้างได้กระทำหรือจะกระทำ หรือสำหรับบริการที่ลูกจ้างได้กระทำหรือจะได้กระทำ

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองสิทธิของแรงงานต่างชาติ ในการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับการทำงานที่เท่าเทียมกันไว้ ดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการจ้างแรงงานอพยพ มาตรา 6(1) (i) ได้บัญญัติรับรองสิทธิของแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมาย ในส่วนของค่าจ้างว่า ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายอย่างเท่าเทียมกับคนในชาติของตนเอง ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งมีข้อแนะ ฉบับที่ 151 มาตรา 2 (e) รับรองสิทธิดังกล่าวไว้เช่นกัน โดยบัญญัติว่า แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมาย และครอบครัวในประเทศสมาชิกมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนในชาติของประเทศสมาชิกในด้านค่าตอบแทนการทำงานสำหรับงานประเภทเดียวกัน

ส่วนแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย ตามอนุสัญญาฉบับที่ 143 ได้รับรองสิทธิของแรงงานต่างชาติประเภทนี้ไว้ในมาตรา 9(1) โดยบัญญัติว่าแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย มีสิทธิที่จะ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจากประเทศสมาชิกในด้านค่าตอบแทนการทำงานสำหรับการจ้างงานที่ผ่านมา

ค่าตอบแทนการทำงาน (Remuneration) ซึ่งแรงงานต่างชาติมีสิทธิได้รับตามอนุสัญญาฉบับที่ 97 และฉบับที่ 143 นั้น หมายถึง เงินเดือน หรือค่าจ้างขั้นต่ำ หรือค่าจ้างปกติและรวมถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะ เป็นเงินสด หรือสิ่งของ โดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะเห็นว่าค่าตอบแทนการทำงานตามความหมายดังกล่าว มีความหมายที่กว้างกว่าคำว่า "ค่าจ้าง" ดังนั้น สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเท่ากัน สำหรับการทำงานที่เท่าเทียมกันของแรงงานต่างชาติ ตามอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงหมายความรวมถึง เงินเดือนและเงินอื่น ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานต่างชาติด้วย

3) สิทธิที่ได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกัน

ในส่วนของสภาพการจ้างนั้นเป็นส่วนที่กว้างและครอบคลุมการทำงานของลูกจ้างเกือบทุกด้าน ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ไม่ได้ให้ความหมายของสภาพการจ้างไว้ อย่างไรก็ตาม พอจะเทียบเคียงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน¹

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองสิทธิของแรงงานต่างชาติในเรื่องนี้ ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 97 มาตรา 6(1) (i) กำหนดว่า ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายอย่างทัดเทียมคนในชาติของตนเอง ในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุดตามประเพณี ฯลฯ

นอกจากนี้ ยังมีข้อแนะนำฉบับที่ 151 มาตรา 2(f) บัญญัติรับรองสิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกันว่าแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายในประเทศสมาชิกจะได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนในชาติ ในเรื่องสภาพการจ้าง ซึ่งรวมถึง ชั่วโมงทำงาน ระยะเวลาพัก วันหยุดพักผ่อนประจำปีมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

สำหรับแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกันได้มีการบัญญัติรับรองไว้เช่นเดียวกันโดยอนุสัญญาฉบับที่ 143 มาตรา 12(g) ซึ่งกำหนดว่า ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องรับรองว่าจะปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในด้านสภาพการจ้างสำหรับแรงงานต่างชาติทุกคน ทั้งนี้ โดยไม่ได้แยกแยะว่าเป็นแรงงานต่างชาติประเภทใด ข้อมอบหมายความว่าแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายก็มีสิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกับแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายด้วย

4) สิทธิที่ได้รับความมั่นคงในการทำงานเท่าเทียมกัน

ในการทำงานให้แก่ นายจ้างนั้น นอกเหนือจากค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมซึ่งลูกจ้างต้องการแล้ว ความมั่นคงในการทำงานก็เป็นเรื่องสำคัญต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก หากลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานก็จะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5.

แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างก็อาจจะมีเหตุผลและความจำเป็นบางประการที่ทำให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นจะมีสาเหตุประการใดก็ตาม ลูกจ้างเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง ดังนั้น เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควรจึงต้องมีการจำกัด หรือกำหนดเงื่อนไขบางประการในการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างเป็นทางการไว้ ซึ่งตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการบอกเลิกจ้างโดยนายจ้าง เป็นฝ่ายบอกเลิก ค.ศ.1982 มาตรา 4 ได้วางหลักการคุ้มครองลูกจ้างไว้ว่า นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรเกี่ยวกับความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือมีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานไว้ ข้ออ้างบางประการจะนำมาใช้ในการเลิกจ้างไม่ได้ เช่น การเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน เป็นต้น ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เข้าเงื่อนไขที่กำหนด ลูกจ้างควรมีสติพิธิ ดังต่อไปนี้²

ก. ค่าชดเชย หรือผลประโยชน์อื่น ซึ่งคำนวณตามอายุงาน และอัตราค่าจ้างจากนายจ้าง หรือกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยนายจ้าง หรือ

ข. สิทธิประโยชน์จากการประกันการว่างงาน หรือเงินช่วยเหลือ หรือเงินประกันสังคมในรูปแบบอื่น เช่น เงินประกันผู้สูงอายุ หรือการทศพลภาพ ภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้

หลักการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในกรณีของแรงงานต่างชาติ ได้มีการรับรองไว้ ดังนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 97 มาตรา 6 บัญญัติว่า ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ต่อแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเท่าเทียมกับคนในชาติของตนเอง

อนุสัญญา ฉบับที่ 143 มาตรา 1 กำหนดว่า ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการโดยเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติ

อนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว ได้รับรองสิทธิของแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกันกับคนในชาติ หากประเทศสมาชิกมีการกำหนดรับรองสิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างไว้อย่างไร แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายย่อมได้รับสิทธิเช่นนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างที่เป็นคนในชาติซึ่งมีข้อแนะ ฉบับที่ 151 มาตรา 8(2) ยืนยันเพิ่มเติมว่า แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายจะได้รับประโยชน์ตามสิทธิที่พึงปวง ซึ่งรวมถึงสิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงานภายในอาณาเขตของประเทศสมาชิก

² อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 มาตรา 12(1).

สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายนั้น เมื่อพิจารณาจากอนุสัญญา ฉบับที่ 143 มาตรา 1 ซึ่งบัญญัติให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการ โดยเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติทุกคน และมาตรา 9(1) ซึ่งบัญญัติว่า แรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน สำหรับการจ้างงานที่ผ่านมาในด้านค่าจ้าง ประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่า แรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย ควรจะได้รับการคุ้มครองจากการเลิกจ้าง หากว่าอยู่ในเงื่อนไข หรือเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้ อนุสัญญาฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขจัดการใช้แรงงานต่างชาติที่ไม่เป็นธรรม³

นอกจากอนุสัญญา ฉบับที่ 143 แล้ว ข้อแนะฉบับที่ 151 มาตรา 8(3) ได้บัญญัติรับรองสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย ในทำนองเดียวกับอนุสัญญา ฉบับที่ 143 ดังกล่าว

5) สิทธิอื่น ๆ ที่ควรได้รับโดยเท่าเทียมกัน

นอกเหนือจากสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองในด้านต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แรงงานต่างชาติ ยังมีสิทธิในด้านอื่น ๆ ซึ่งสมควรได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกันหลายประการ สิทธิที่จะได้รับการประกันสังคม ก็เป็นสิทธิในทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งแรงงานต่างชาติควรจะได้รับเป็นหลักประกันในการทำงาน ให้ชีวิตยามเมื่อเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย หรือเหตุอื่น เพื่อให้การดำรงชีพสามารถดำเนินต่อไปได้ตามศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

สิทธิที่จะได้รับการประกันสังคมดังกล่าวของแรงงานต่างชาติได้มีการบัญญัติรับรองในอนุสัญญา และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับ ดังนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 97 มาตรา 6(1)(b) บัญญัติว่าแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย จะได้รับการปฏิบัติโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในด้านการประกันสังคม ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ชราภาพ หรือตาย เป็นต้น เสมอภาคกับแรงงานภายในประเทศสมาชิก

ส่วนแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย ตามข้อแนะ ฉบับที่ 151 มาตรา 8 (3) แรงงานต่างชาติประเภทนี้ แม้ว่าจะทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็มีสิทธิที่จะได้รับการประกันสังคม สำหรับการจ้างงานที่ผ่านมาแล้ว ด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

สิทธิของแรงงานต่างชาติในด้านต่าง ๆ ตามที่อนุสัญญา และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติรับรองไว้ดังกล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า โดยหลักการและ

³ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 143 มาตรา 3(6)

เจตนารมณ์แล้ว แรงงานต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่ชอบ หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ล้วนแต่มีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ แม้จะมีผล บังคับผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันแล้วก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาประกอบกับกระแส ทางเศรษฐกิจของโลกที่กำลังใช้เรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานมาเป็นมาตรการกีดกันทางการ ค้าแล้ว ก็มีแนวโน้มว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติกำลังกลายเป็นเรื่องสำคัญที่ นานาประเทศต้องให้ความสนใจมากขึ้นในอนาคตอันใกล้

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาอนุสัญญา ฉบับที่ 143 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการ ใช้แรงงานต่างชาติฉบับล่าสุดแล้วจะพบว่า แม้จะมีการบัญญัติรับรองปกป้องสิทธิประโยชน์ ของแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายไว้ก็ตาม แต่ก็ไม่นับสนุน ให้มีการลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างชาติ ดังจะสังเกตได้จากบทบัญญัติ ในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว มาตรา 3 (a) ซึ่งบัญญัติว่า ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องยอมรับ มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมภายในเขตอำนาจของตน รวมทั้งต้องร่วมมือกับประเทศสมาชิก อื่น ๆ ในการระงับการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และการจ้างแรงงานต่างชาติที่ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย ทั้งนี้การที่นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติอย่างไม่เป็นธรรมนั้นมีสาเหตุมาจาก ปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติเป็นสำคัญ เพราะการที่มีฐานะเป็นผู้กระทำผิดฐาน ลักลอบเข้าเมืองจึงเป็นช่องทางให้นายจ้างถือโอกาสเอาเปรียบแรงงานต่างชาติเหล่านี้ ถ้าประเทศ ปลายทางจริงจังก่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็จะทำให้การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติ ลดน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้การเอาเปรียบแรงงานต่างชาติลดน้อยลงตามไปด้วย ดังนั้น จึงได้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกต่างๆ ต้องมีมาตรการในการป้องกันแก้ไขรวมทั้งต้องมีการร่วมมือกัน ระหว่างประเทศสมาชิกในการดำเนินการดังกล่าวไว้ด้วยในอนุสัญญา

2. สิทธิของแรงงานต่างชาติตามกฎหมายต่างประเทศ

ในปัจจุบัน ปัญหาแรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิด ผลเสียแก่ประเทศปลายทางอย่างมากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความมั่นคง หรือปัญหา การแย่งงานของคนงานในประเทศ ในส่วนของแรงงานต่างชาติเองก็มักจะประสบกับปัญหาการถูก เอาเปรียบจากนายจ้าง และจากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ อันได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และได้หวัน ซึ่งประสบปัญหาการใช้แรงงานต่างชาติอย่างผิดกฎหมาย พบว่า ประเทศเหล่านี้ได้ให้การคุ้มครองแรงงานต่างชาติตามกฎหมายแตกต่างกันไป ซึ่งจะได้นำมาศึกษาเป็นลำดับไปดังนี้

2.1 ประเทศญี่ปุ่น

(1) สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศในเอเชียที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตลาดแรงงานในประเทศมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่ตามกฎหมายแล้วแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้จะเป็นอาชีพที่ใช้ฝีมือ ทักษะและความรู้พิเศษ เช่น อาจารย์ วิศวกร แพทย์ ฯลฯ เท่านั้น แรงงานไร้ฝีมือไม่สามารถขออนุญาตทำงานได้ ดังนั้นจึงมีแรงงานต่างชาติจำนวนไม่น้อยลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นโดยงานส่วนใหญ่จะเป็นงานประเภทงานอันตราย งานสกปรก หรืองานดำที่คนญี่ปุ่นไม่ยอมทำ เช่น กรรมกร ก่อสร้าง ยาม เป็นต้น

อย่างไรก็ดี แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมายเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่ชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม ทั้งนี้ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 14 ซึ่งบัญญัติว่า บุคคลทุกคนย่อมเสมอภาคกันภายใต้กฎหมายโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพราะเชื้อชาติ ศิพ พิศ สถานภาพทางสังคม หรือครอบครัว ซึ่งจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกายืนยันรับรองว่าแรงงานต่างชาติมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากรัฐโดยเท่าเทียมกัน ทั้งแรงงานต่างชาติที่ชอบและไม่ชอบด้วยกฎหมาย⁴

(2) สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานในการทำงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standard Law) ค.ศ. 1947 มาตรา 11 กล่าวว่า ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ โบนัส และเงินอื่นที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

สิทธิที่แรงงานต่างชาติจะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับการทำงานที่เท่าเทียมกันตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อแรงงานด้วยเหตุผลในด้านสัญชาติ ความเชื่อถือและฐานะทางสังคมที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการจ้างอื่น ๆ ซึ่งหมายความว่า แรงงานต่างชาติทุกคนมีสิทธิได้รับการคุ้มครองในด้านค่าจ้าง ดังต่อไปนี้

ก. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราโดยตรงเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น หรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกา เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน ค.ศ. 1962 และคำพิพากษาศาลฎีกา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม ค.ศ. 1950 อ้างถึงในเออิชิโร คิมูระ, "การคุ้มครองแรงงานต่างชาติ : กรณีศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535) หน้า 111-112

ข. การหักค่าจ้างจะทำได้กรณีที่มีกฎหมาย หรือมีคำสั่งหรือข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานประกอบการหรือตัวแทนของลูกจ้างซึ่งมีเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน⁵

ค. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง⁶

ง. นายจ้างซึ่งปิดกิจการด้วยเหตุผลใดที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ จะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยตลอดระยะเวลาที่ปิดกิจการ⁷

จ. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราซึ่งไม่ต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ ถ้า นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ ข้อตกลงนั้นถือเป็นโมฆะ และให้บังคับเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁸

ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยการพิจารณาจากค่าครองชีพของลูกจ้าง ค่าจ้างของลูกจ้างในระดับเดียวกัน และความสามารถของประเภทอุตสาหกรรม ในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดเป็นต่อชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน⁹ โดยอำนาจของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานผ่านการหารือจากคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Council) ซึ่งเป็นองค์การลักษณะไตรภาคี¹⁰

ฉ. ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา และทำงานในเวลา 20.00 - 05.00 น. ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ¹¹

(3) สิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียม

ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานในการทำงาน มาตรา 1 ในด้านสภาพการจ้างนั้น นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้มีสภาพการจ้างที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

สภาพการจ้างตามกฎหมายโดยทั่วไป กำหนดไว้ดังนี้

ก. ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹²

⁵ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานในการทำงาน (Labour Standard Law) ค.ศ. 1947 มาตรา 24

⁶ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 24(2).

⁷ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 26.

⁸ กฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages Law) ค.ศ. 1959 มาตรา 5(2)

⁹ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 3.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 4(2).

¹¹ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานในการทำงาน (Labour Standard Law) ค.ศ. 1947 มาตรา 37

¹² เรื่องเดียวกัน , มาตรา 32(1).

ในกรณีที่นายจ้างร้องขอตามระเบียบข้อบังคับหรือมีความจำเป็นอย่างอื่น จะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้ โดยชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์นั้น ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์¹³ ถ้าเป็นเรื่องจำเป็นชั่วคราว จะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าที่กำหนด หรือทำงานในวันหยุดก็ได้¹⁴

ข. นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 45 นาทีต่อการทำงาน 6 ชั่วโมงในหนึ่งวัน หรือไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อการทำงาน 8 ชั่วโมงในหนึ่งวัน¹⁵

ค. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์¹⁶

ง. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 10 วันทำงาน และหากลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 2 ปีขึ้นไป ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มอีกปีละ 1 วัน ตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้น แต่รวมแล้วไม่เกิน 20 วัน¹⁷

(4) สิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

ในส่วนของกรคุ้มครองแรงงานต่างชาติเกี่ยวกับการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้มีบัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

ก. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในระหว่างที่ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล และภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่การรักษาพยาบาลเสร็จสิ้นลง¹⁸

ข. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงเพราะเหตุที่มีครรภ์ หรือในระหว่างที่ใช้สิทธิเพื่อคลอดบุตร หรือภายในเวลา 30 วันหลังจากนั้น¹⁹

ข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ 2 กรณี คือ

1. ลูกจ้างไม่สามารถหายจากอาการเจ็บป่วยได้เกินกว่า 3 ปี นับแต่เริ่มรักษาพยาบาล และนายจ้างจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างจำนวน 1,200 วัน ให้แก่ลูกจ้าง²⁰

¹³ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 32(2).

¹⁴ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 33(1).

¹⁵ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 34.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 35.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 39.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 19.

¹⁹ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 65.

²⁰ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 81.

2. กิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยภัยทางธรรมชาติ หรือ เหตุสุดวิสัย²¹

3. ในกรณีที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วัน ยกเว้นในกรณีต่อไปนี้²²

ก. กิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ เพราะภัยทางธรรมชาติ หรือ เหตุสุดวิสัย

ข. การเลิกจ้างเพราะความผิดของลูกจ้าง

ค. ลูกจ้างรายวัน ซึ่งทำงานไม่ครบ 1 เดือน ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาแน่นอนไม่เกิน 2 เดือน ลูกจ้างงานฤดูกาลที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนไม่เกิน 4 เดือน หรือ ลูกจ้างทดลองงาน ทำงานไม่ครบ 14 วัน²³

(5) สิทธิอื่น ๆ ที่ควรจะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

นอกจากสิทธิต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว แรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่นยังมีสิทธิที่จะได้รับการประกันสังคมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในกรณีที่แรงงานต่างชาติประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน (Workmen's Accident Compensation Law) แรงงานต่างชาติไม่ว่าจะเป็แรงงานประเภทที่ชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็มีสิทธิได้รับการคุ้มครองโดยเท่าเทียมกันเช่นเดียวกับแรงงานที่เป็นคนญี่ปุ่น เนื่องจากตามมาตรา 3 ของกฎหมายฉบับนี้บัญญัติให้มีผลใช้บังคับกับผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด ดังนั้น แรงงานต่างชาติจึงมีสิทธิดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.2 ประเทศสิงคโปร์

(1) สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

สำหรับประเทศสิงคโปร์ เดิมมีการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเท่านั้นเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือไม่สามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้ แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ในระยะหลังรัฐบาลจึงมีนโยบายให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือมาทำงานในประเทศได้ในสาขาอาชีพบางประเภท เช่น อุตสาหกรรม ก่อสร้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีแรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์จำนวนมาก โดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงาน

²¹ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 19.

²² เรื่องเดียวกัน , มาตรา 20.

²³ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 21.

จากประเทศไทย อินเดีย อินโดนีเซีย บังคลาเทศ ฯลฯ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาตินั้น ไม่ได้มีบัญญัติไว้เป็นพิเศษ โดยทั่วไปแล้ว แรงงานต่างชาตินั้นก็อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานภายในประเทศสิงคโปร์ ทั้งนี้ตามกฎหมายการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ (Employment Act) ค.ศ. 1968 ข้อ 2 ได้ให้คำนิยามของคำว่า "ลูกจ้าง" หมายถึงผู้ซึ่งทำงานกับนายจ้าง รวมถึงเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของรัฐบาล ดังนั้น แรงงานต่างชาติที่มีฐานะเป็นลูกจ้างตามความหมายดังกล่าว จึงมีสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานให้กับนายจ้างตามกฎหมายเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้ว แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับกับแรงงานที่เป็นคนสิงคโปร์ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย แรงงานต่างชาติประเภทนี้มีสิทธิเรียกร้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการกับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนได้²⁴ ส่วนแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายไม่มีสิทธิเช่นว่านี้ เนื่องจากประเทศสิงคโปร์มีนโยบายไม่ต้อนรับแรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย หากถูกจับกุมจะได้รับโทษจำคุก และเขียนด้วยหยาบไฟฟ้า เมื่อพ้นโทษแล้วจะถูกส่งตัวกลับประเทศของเขาต่อไป ดังนั้นสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานต่างชาติจะได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไปจึงจำกัดเฉพาะแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์

(2) สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

ตามกฎหมายการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ (Employment Act) ค.ศ. 1968 ข้อ 2 ได้ให้ความหมายคำว่า "ค่าจ้าง" (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับ และรวมถึงเงินทั้งหมดที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาบริการแต่จะไม่รวมถึง

ก. ค่าที่พักอาศัย ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ หรือค่าอำนวยความสะดวก หรือค่าบริการอื่นๆ ที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไป หรือคำสั่งเฉพาะของรัฐมนตรีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข. เงินช่วยเหลือที่นายจ้างจ่ายแก่กองทุนบำเหน็จบำนาญ หรือกองทุนเงินสะสม

ค. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ง. เงินทศรองจ่ายของลูกจ้าง

จ. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง หรือลูกจ้างออกจากงาน

²⁴ Pang Eng Fong, "Labour Migration to the Newly-Industrialising Economies of South Korea, Taiwan, Hong Kong and Singapore" in *International Migration*, ed. Reginald Appleyard (Switzerland : IOM, 1993), p.308

สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองด้านค่าจ้างของแรงงานต่างชาติตามกฎหมายที่ใช้บังคับในประเทศสิงคโปร์ ได้มีการบัญญัติไว้ดังนี้

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับจากวันครบกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ในกรณีที่มิกำหนดเวลาสิ้นสุดของสัญญาให้จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเมื่อครบกำหนดเวลาในสัญญา²⁵

2. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันและเวลาทำงาน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน²⁶

3. นอกจากกฎหมายจะเปิดช่องให้ทำได้ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างเว้นแต่จะมีคำสั่งศาล หรือหน่วยงานที่มีอำนาจ ซึ่งตามกฎหมายแล้วการหักค่าจ้างต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขหลายประการ เช่น ลูกจ้างขาดงาน หรือทำความเสียหายแก่สินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง หรือหักค่าจ้างสำหรับการจ่ายภาษีเงินได้²⁷ ฯลฯ

4. ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาที่ทำเกินในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ²⁸

ส่วนการทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงาน²⁹

(3) สิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายการจ้างแรงงานของประเทศสิงคโปร์ (Employment Act) ข้อ 8 สัญญาจ้างแรงงานที่มีสภาพการจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายนี้กำหนดให้ถือว่าเป็นโมฆะและไม่มีผลบังคับ ซึ่งสภาพการจ้างที่แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิได้รับตามที่กฎหมายกำหนด มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยไม่มีเวลาพัก หรือทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ แต่จะกำหนดให้เวลาทำงานในวันใดหรือหลายวันในหนึ่งสัปดาห์ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวันก็ได้ ทั้งนี้ รวมแล้วต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์³⁰

²⁵ กฎหมายการจ้างงาน (Employment Act) ค.ศ. 1968 ข้อ 21(1)

²⁶ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 25.

²⁷ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 27(1).

²⁸ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 38(3).

²⁹ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 41(3).

³⁰ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 38.

ในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาที่กำหนดไว้ข้างต้นก็ได้³¹

- ก. มีอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ร้ายแรง
- ข. งานที่จำเป็นต่อความเป็นอยู่ของชุมชน
- ค. งานเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ
- ง. งานฉุกเฉินเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือโรงงาน
- จ. เกิดปัญหาที่ขัดขวางการทำงาน ซึ่งไม่อาจสังเกตเห็นได้ล่วงหน้า
- ฉ. งานที่สำคัญทางอุตสาหกรรมที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจของสิงคโปร์ หรือการ

บริการที่จำเป็นซึ่งกฎหมายกำหนดไว้

ทั้งนี้ การทำงานเกินเวลาที่กำหนดมาแล้วนั้นต้องไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน³²

2. นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี 1 วันต่อสัปดาห์ซึ่งเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด³³

3. ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนี้³⁴

ก. 7 วันต่อการทำงานติดต่อกัน 12 เดือนกับนายจ้างรายเดียวกัน สำหรับลูกจ้างที่มีอายุนานน้อยกว่า 10 ปี

ข. 14 วัน ต่อการทำงานติดต่อกันทุก 12 เดือนกับนายจ้างรายเดียวกัน สำหรับลูกจ้างที่มีอายุนานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

(4) สิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงานเท่าเทียมกัน

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

1. สัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงตามความสำเร็จของงานหรือตามกำหนดเวลา สัญญานั้นเป็นอันสิ้นสุด โดยที่นายจ้างไม่ต้องบอกเลิกเมื่องานนั้นแล้วเสร็จ หรือครบกำหนดเวลาตามสัญญา³⁵

2. สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะต้องบอกกล่าว

³¹ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 38(2).

³² เรื่องเดียวกัน , ข้อ 38(4).

³³ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 36(1).

³⁴ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 42.

³⁵ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 9(1).

ล่วงหน้าตามระยะเวลาดังนี้³⁶

- ก. หนึ่งวัน ในกรณีที่มิมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์
- ข. หนึ่งสัปดาห์ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาทำงาน 26 สัปดาห์ แต่ไม่ถึงสองปี
- ค. สองสัปดาห์ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาทำงานสองปีแต่ไม่ถึงห้าปี
- ง. สี่สัปดาห์ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาทำงานห้าปีขึ้นไปและการบอกกล่าวล่วงหน้า

หน้าต้องทำเป็นหนังสือ

3. ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจนถึงวันครบกำหนดเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า³⁷

4. ในกรณีที่ลูกจ้างขาดงานเกินกว่าสองวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง³⁸ นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

5. ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ หรือจะลดระดับของลูกจ้างหรือส่งพนักงานไม่เกินหนึ่งสัปดาห์โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้³⁹

(6) สิทธิอื่น ๆ ที่ควรจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายยังมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังในกรณีที่แรงงานต่างชาติประสบอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างชาติมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง ทั้งนี้ เงินทดแทนดังกล่าว หมายถึง เงินดังต่อไปนี้⁴⁰

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. ค่าทดแทน
 - 2.3 ค่าทดแทนการขาดรายได้
 - 2.4 ค่าทดแทนการทุพพลภาพ
 - 2.5 ค่าทดแทนการตาย

³⁶ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 9(3).

³⁷ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 11(1).

³⁸ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 13(2).

³⁹ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 14(1).

⁴⁰ วิจิตรา พุ่งลัดดา " ระบบประกันสังคมของประเทศสหพันธมาเลเซียและสิงคโปร์" , วารสาร

2.3 ประเทศไต้หวัน

(4) สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ประเทศไต้หวันประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าและงานก่อสร้าง จึงทำให้มีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1991 รัฐบาลไต้หวันต้องอนุญาตให้มีการใช้แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยมีสัญญาจ้างเป็นหลักฐานภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปีภายใต้การควบคุมอย่างเข้มงวดของรัฐบาล แต่ถึงกระนั้นก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ จึงปรากฏว่ายังมีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือหลบหนีเข้าไปทำงานในประเทศไต้หวันอย่างต่อเนื่อง

ในประเทศไต้หวัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard Law) ค.ศ. 1985 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานโดยทั่วไปในด้านค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น และโดยที่ไม่ได้มีบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติไว้โดยเฉพาะ บทบัญญัติใดที่เป็นการคุ้มครองผู้ที่เป็นลูกจ้างโดยทั่วไป ย่อมใช้บังคับแก่แรงงานต่างชาติด้วยโดยเสมอภาคเช่นเดียวกัน แต่ก็จำกัดเฉพาะแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นที่จะมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายจะไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นนี้ เนื่องจากประเทศไต้หวันมีนโยบายควบคุมแรงงานต่างชาติไร้ฝีมืออย่างเข้มงวด โดยมีการกำหนดโทษอย่างรุนแรงทั้งแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือและนายจ้าง

(2) สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างที่แรงงานต่างชาติมีสิทธิจะได้รับตามกฎหมายของไต้หวัน มีดังนี้

ก. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่ตกลงกันแต่ต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานซึ่งทางราชการกำหนด⁴¹

ข. ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างโดยตรงและเต็มจำนวน เว้นแต่ในสัญญาจ้างจะระบุไว้เป็นอย่างอื่น⁴²

⁴¹ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard Law) ค.ศ. 1985 มาตรา 21

⁴² เรื่องเดียวกัน , มาตรา 22.

ค. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่สัญญาจ้างกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น⁴³

ง. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับผลงานและปริมาณที่ลูกจ้างทำได้เท่า ๆ กัน⁴⁴

จ. นายจ้างจะต้องไม่หักค่าจ้างของลูกจ้างล่วงหน้า⁴⁵

ฉ. หากกิจการของนายจ้างขาดทุนหรือถูกยึด หรือล้มละลาย ลูกจ้างจะได้รับสิทธิพิเศษก่อนในการรับค่าจ้างที่ค้างอยู่ไม่ต่ำกว่า 6 เดือน⁴⁶

ช. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ในอัตรา 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ⁴⁷

(3) สิทธิที่จะได้รับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกัน

ในส่วนสภาพการจ้างโดยทั่วไป แรงงานต่างชาติมีสิทธิได้รับสภาพการจ้างตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

ก. ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่จะมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน และได้รับอนุญาตจากทางราชการ⁴⁸

ข. ลูกจ้างต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที ถ้าทำงานติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมง นอกจาก กรณีเป็นงานกะหรืองานเร่งด่วน⁴⁹

ค. ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี 1 วันต่อสัปดาห์⁵⁰

ง. ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้หยุดงานในวันหยุดตามประเพณี วันแรงงาน และวันอื่น ๆ ตามที่ทางราชการกำหนด⁵¹

⁴³ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 23.

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 25.

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 26.

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 28.

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 39.

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 30.

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 35.

⁵⁰ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 36.

⁵¹ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 37.

จ. ลูกจ้างซึ่งทำงานให้นายจ้างติดต่อกันมาระยะเวลาหนึ่ง มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนี้⁵²

1. อายุงาน 1-3 ปี มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน
2. อายุงาน 3 ปีขึ้นไปถึง 5 ปี มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน
3. อายุงาน 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 14 วัน
4. อายุงานเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีเพิ่มอีกปีละ 1 วัน แต่ไม่เกิน 30 วัน

(5) สิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

แรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ภายในประเทศได้หวัน มีสิทธิได้รับการคุ้มครองในกรณีเลิกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ก. นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาพยาบาลไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างนั้นไม่สามารถทำงานต่อไปได้⁵³

ข. นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีต่อไปนี้⁵⁴

1. ลูกจ้างแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จในขณะที่ทำสัญญาจ้าง ซึ่งอาจเป็นผลเสียต่อนายจ้าง
2. ลูกจ้างกระทำการรุนแรงใดๆ หรือถูกลงโทษต่อนายจ้าง หรือครอบครัวของนายจ้าง หรือตัวแทนของนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน
3. ลูกจ้างต้องคำพิพากษาให้จำคุก
4. ลูกจ้างฝ่าฝืนสัญญาจ้าง หรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
5. ลูกจ้างจงใจทำให้เสียหายต่อเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุดิบ ผลผลิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือจงใจเปิดเผยความลับทางธุรกิจ หรือเทคโนโลยีของนายจ้าง ซึ่งทำให้นายจ้างเสียหาย
6. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน หรือ 6 วันใน 1 เดือน

⁵² เรื่องเดียวกัน , มาตรา 38

⁵³ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 13.

⁵⁴ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 12.

ค. ในกรณีเลิกจ้างนายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามระยะเวลาดังต่อไปนี้⁵⁵

1. 10 วัน ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี
2. 30 วัน ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินกว่า 3 ปีขึ้นไป

แต่หากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ง. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนี้⁵⁶

1. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมา 1 ปีขึ้นไป จ่ายค่าชดเชยตามอายุงาน เท่ากับ อัตราค่าจ้างปีละ 1 เดือน

จำนวนเดือนที่ไม่ครบ 1 ปี ให้คำนวณจ่ายตามส่วน เศษของวันที่ไม่ครบ 1 เดือน ให้คำนวณเป็น 1 เดือน

(5) สิทธิอื่น ๆ ที่ควรจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน

สิทธิที่แรงงานต่างชาตินจะได้รับนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ตามกฎหมายของประเทศได้วัน ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ป่วย หรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้⁵⁷

1. หากลูกจ้างบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง

2. ในระหว่างการรักษาพยาบาล ซึ่งลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่หากรักษาตัวเกินกว่า 2 ปีแล้ว ยังไม่หายเป็นปกติ และแพทย์มีความเห็นว่าสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานบางส่วน นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างจำนวน 40 เดือน

3. ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตจากอาการบาดเจ็บ หรืออันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินค่าทำศพเท่ากับค่าจ้าง จำนวน 5 เดือน และเงินทดแทนเท่ากับค่าจ้างอีก 40 เดือน

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 16.

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 17.

⁵⁷ เรื่องเดียวกัน , มาตรา 59.

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างชาติไว้โดยเฉพาะ ซึ่งน่าจะหมายความว่า แรงงานต่างชาติไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายก็ดี แรงงานต่างชาติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ดี ต่างมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองในด้านต่าง ๆ ในฐานะลูกจ้างตามที่กฎหมายในแต่ละประเทศดังกล่าวบัญญัติไว้อย่างเสมอภาคกับแรงงานที่เป็นคนในประเทศเหล่านั้น ทั้งในด้านสภาพการจ้างทั่วไป ค่าจ้างตลอดจนสิทธิที่จะได้รับการประกันสังคมอีกด้วย แต่โดยความเป็นจริงแล้ว แรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองเช่นว่านั้น หากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย แรงงานต่างชาติประเภทนี้ก็มีสิทธิที่จะร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการตามกฎหมายกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายได้ สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือนั้น ไม่ว่าจะเป็นประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน หรือสิงคโปร์ มีนโยบายที่เข้มงวดต่อแรงงานต่างชาติเหล่านี้ หากถูกจับกุมก็จะได้รับโทษอย่างรุนแรง จึงทำให้แรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายไม่กล้าร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานจากนายจ้าง เพราะเกรงว่าจะได้รับโทษ และถูกส่งตัวกลับประเทศของตนเช่นเดียวกับแรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งจะได้ทำการศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในบทต่อไป