

ปัญหากฎหมายแรงงานไทยต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

The Legal Problem of Thai Labor Law on ASEAN Economic Community

เพ็ญจิต ดันติจรัสโรตม และ บุญยกร พนมอุปการ

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Email : bunyalovetax@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหากฎหมายแรงงานไทยต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์ (Legal Research) ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษพบว่า ปัญหากฎหมายแรงงานไทยต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ปัญหาด้านกฎหมายแรงงานไทยในการเปิดเสรีแรงงาน ปัญหาแรงงานอาเซียนในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และปัญหาแรงงานไทยในการทำงานประเทศอาเซียน ดังนั้น บทความวิจัยนี้จึงได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่แท้จริง

คำสำคัญ: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ประชาคมระหว่างประเทศ, กฎหมายแรงงาน

Abstract

This research aimed to analyze the problems of Thai labor law in the ASEAN Economic Community and to find the correct and appropriate solutions for such problems according to the intention of Thai law. The research tools included the legal research methodology through documents and the content analysis. This study indicated that the problems of Thai labor law in the ASEAN Economic Community were the labor liberalization, the labors from other ASEAN countries and Thai labors in the other ASEAN countries. Therefore, this research article proposed some solutions to improve Thai labor law to be truly comply with the intention for establishing the ASEAN Economic Community.

Keyword: ASEAN Economic Community, international community, Labour Law

วันที่รับบทความ : 12 กันยายน พ.ศ. 2561

วันที่แก้ไขบทความ : 14 มกราคม พ.ศ. 2562

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 18 มกราคม พ.ศ.2562

1. บทนำ

ประเทศไทยมีการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง แต่จากการประเมินรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNI per capital) [1], [2] พบว่า ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-

income Trap) รัฐบาลปัจจุบันจึงได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้การบริหารการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ขึ้น [3] เพื่อให้ประเทศไทยมีรายได้สูงขึ้นและกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีขึ้น ตามหลักการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มี

ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน [2] นอกจากนั้นรัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศ ดำเนินการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยชาติ ฉบับที่ 9 ให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อใช้ในปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศ [4] เพื่อให้เป็นประเทศไทย 4.0 และการที่จะเป็นประเทศไทย 4.0 ได้นั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การดำเนินงานด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการปฏิรูประบบการวิจัยตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นการปฏิรูปด้านการวิจัย พัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

แต่ถึงกระนั้นประเทศไทยยังคงพบปัญหาและข้อจำกัดของการวิจัยและพัฒนา อาทิเช่น จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาในภาคส่วนของเอกชนที่มีอัตราสูงขึ้นเมื่อเทียบกับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร [5] ค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาประเทศที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมถึงองค์ความรู้พื้นฐานในการทำการวิจัยและพัฒนา [6] เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่ประเทศไทยจะเป็นประเทศไทย 4.0 มีรายได้สูงขึ้นและกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ คือ การให้ความสำคัญกับงานด้านการวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การวิจัยพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ตอบสนองการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรมจากผลงานการวิจัยและพัฒนาสู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน ผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม [7] ซึ่งภารกิจหลักดังกล่าวเป็นการดำเนินงานภายใต้นโยบายยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติที่ว่า “ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการวิจัยและนวัตกรรมในระดับโลก เพื่อขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจ

สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน” [4] แต่จากการสำรวจข้อมูลงานวิจัยของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2560 พบว่า จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2555 - 2559 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปี พ.ศ. 2560 กลับมีจำนวนลดลง [7] อาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยด้วยกันที่ทำให้จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการลดลง อาทิเช่น งบประมาณสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ แนวทางองค์ความรู้ที่ยั่งยืนน้อยไป เวลาในการทำวิจัยที่ค่อนข้างมีจำกัด ขาดที่ปรึกษาและผู้ช่วย และปัญหาด้านเจตคติต่อการทำงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งบางคนทำเพียงเพื่อการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่ในทางกลับกันยังมีนักวิจัยที่อยากทำงานวิจัย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ต้องการผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและนำไปวางแผนพัฒนา สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงานวิจัย นอกจากนี้การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน หรือที่เรียกว่าการสนับสนุนจากองค์กร [8] หากได้รับไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับการสนับสนุน ก็อาจจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้านจิตใจ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล [9] ทำให้มีในโลกแห่งการค้าการลงทุน อำนาจในการต่อรองของประเทศในการทำการค้ายอมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการค้าและอุตสาหกรรมของประเทศตน ประเทศที่พัฒนาแล้วจะได้เปรียบประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีความพร้อม ดังนั้นเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับประเทศที่มีอำนาจต่อรองมากกว่า ประเทศต่างๆ จึงรวมกลุ่มกันเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองแก่กลุ่มประเทศของตน เช่น สหภาพยุโรป อาเซียน สำหรับประเทศไทยนั้น ได้มีการรวมตัวกับประเทศในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการค้าการลงทุนและอำนาจต่อรองของกลุ่มประเทศตน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็น 1 ใน 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) จัดตั้งขึ้นภายในปี 2558 เพื่อให้อาเซียนมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมืออย่างเสรี และต่อไปในอนาคต AEC จะเป็นอาเซียน+3 โดยจะเพิ่มประเทศ จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น เข้ามาอยู่ด้วย และต่อไปก็จะมีการเจรจาอาเซียน+

6 จะมีประเทศ จีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และ อินเดีย [3]

ยุทธศาสตร์ด้านการแข่งขันของอาเซียนในการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันนั้น มาตรการสำคัญทางด้านแรงงาน คือ การเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนสามารถไปทำงานในประเทศอื่นได้ง่ายขึ้น โดยสาขาอาชีพที่มีการเปิดเสรีแรงงานในปี 2558 คือ (1) วิศวกรรม (2) การสำรวจ (3) สถาปัตยกรรม (4) แพทย์ (5) ทันตแพทย์ (6) พยาบาล (7) บัญชี (8) การบริการ/การท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามแรงงานใน 8 สาขาอาชีพนั้นในการไปทำงานยังกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันจะต้องมีคุณสมบัติ คือ (1) มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพที่ได้มีการรับรองจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามข้อตกลงการยอมรับคุณสมบัติของนักวิชาชีพที่สำคัญร่วมกัน Mutual Recognition Agreement (MRA) ซึ่งปัจจุบันมีการลงนามร่วมกันใน MRA 7 สาขาอาชีพ คือ วิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล และบัญชี ส่วนการท่องเที่ยวและบริการประเทศไทยยังไม่มี การลงนาม [4] (2) มีคุณสมบัติพิเศษตามมาตรฐานวิชาชีพของประเทศอาเซียนที่จะไปทำงาน

อย่างไรก็ตาม แม้การรวมกลุ่มดังกล่าวมีประโยชน์หลายด้านก็ตาม แต่ผู้วิจัยเห็นว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะไม่ได้ประโยชน์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเท่าที่ควร เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองและทำงานในสาขาวิชาชีพที่ไม่ได้เปิดเสรีทางด้านแรงงาน ผู้วิจัยจึงเห็นควรศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหากฎหมายแรงงานต่างด้าวเมื่อเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะมุ่งศึกษาวิจัยแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และแรงงานต่างด้าว ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์ (Legal Research) ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตัวบทกฎหมายของประเทศ ไทยที่เกี่ยวข้อง ทั้งศึกษาหาข้อมูลจาก เอกสารต่าง ๆ หนังสือ บทความ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประเทศไทยและต่างประเทศ

5. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการเปิดเสรีแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาพบว่าในปี 2550 อาเซียนได้จัดทำแผน จัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) เพื่อ เป้าหมายในปี 2558 [8] ยุทธศาสตร์ของประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน คือการเป็นตลาดและฐานการผลิต เดียวกัน การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขัน การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียม กัน และการเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับ เศรษฐกิจโลก ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยหลักแล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองมาตรฐานแรงงาน ขั้นต่ำมิได้บัญญัติแยกสิทธิของแรงงานต่างด้าวไว้แตกต่าง จากแรงงานไทย ประกอบกับบทนิยาม ลูกจ้าง ยัง หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงมีสิทธิ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อย่างไรก็ตาม สำหรับการเข้าเป็นคณะกรรมการ ไตรภาคี เช่น คณะกรรมการค่าจ้างคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานและคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทน ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ผู้สมัครเข้าเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ต้องมีสัญชาติไทย ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่มีสิทธิเข้า เป็นกรรมการไตรภาคีได้

2. ปัญหากฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีการบัญญัติสิทธิของแรงงานต่างด้าวไว้แตกต่างจากแรงงานไทย โดยแม้แรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีการจัดตั้งแล้วได้ แต่ไม่อาจจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากตามมาตรา 88 ต้องมีสัญชาติไทย และไม่สามารถเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากตามมาตรา 101 (2) กรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิดซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้ คือ การที่แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างจากแรงงานไทย ซึ่งขัดต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ และขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1) ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน

(1) สถานประกอบการที่จ้างงานเฉพาะแรงงานต่างด้าว หรือจ้างงานแรงงานไทยน้อยกว่าสิบคนจะไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน

(2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองประเภทและลูกจ้างคนไทยไม่ประสงค์จัดตั้งสหภาพแรงงานจะทำให้ลูกจ้างสถานประกอบการดังกล่าวไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2) ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการไม่มีสิทธิเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

(1) ทำให้สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิเป็นประธานและกรรมการสหภาพแรงงาน แม้สมาชิกสหภาพที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะมีจำนวนมากเพียงใด ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย

(2) ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิเป็นกรรมการไตรภาคี ที่เลือกจากกรรมการสหภาพแรงงาน

3. ปัญหากฎหมายการห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ

ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ได้กำหนดงานที่

คนต่างด้าวห้ามทำไว้ทั้งสิ้น 39 ประเภท เช่น งานขับชียานยนต์ งานทำเครื่องลงหิน งานทำมิด เป็นต้น โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวมุ่งสงวนคุ้มครองอาชีพที่สำคัญไว้แก่คนสัญชาติไทย โดยไม่จำแนกระดับทักษะของตำแหน่งในแต่ละอาชีพ ย่อมไม่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของประชาคมอาเซียนได้ ซึ่งถ้าหากจะแก้ปัญหาคอร์แก้ไขมาตรา 7 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งพระราชกำหนดนี้กำหนดให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้งานบางประเภทเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำได้ ทั้งนี้จะห้ามโดยเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ โดยทำเป็นบทยกเว้นหรือกำหนดเงื่อนไขไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำเพื่อให้แรงงานบางประเภทสามารถรับใบอนุญาตเข้าเมืองให้แก่คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Standard Classification of Occupations : ISCO 1988) ได้จัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากล โดยนำเอาทักษะ (skill) มาพิจารณาโดยดูถึงระดับของทักษะ (skill level) และทักษะเฉพาะด้าน (skill specialization) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแบ่ง [1] ซึ่งการกำหนดระดับดังกล่าวจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนสะดวกยิ่งขึ้น

อีกทั้งเมื่อพิจารณาพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กฎหมายดังกล่าวไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 ที่ห้ามไม่ให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ ฯลฯ

4. ปัญหามาตรฐานวิชาชีพเฉพาะในแต่ละประเภท

สำหรับมาตรฐานทางวิชาชีพเฉพาะในแต่ละประเทศนั้น เนื่องจากแต่ละประเทศอาจมีระบบการศึกษา และการเข้าสู่วิชาชีพเฉพาะ เช่น วิศวกรรม สถาปัตยกรรม แพทย์ พยาบาล บัญชี กฎหมาย แตกต่างกันไป แม้ปัจจุบันนี้ประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำ Mutual Recognition Agreement (MRA) [2] เพื่ออำนวยความสะดวกในการยอมรับคุณสมบัติของนักวิชาชีพร่วมกัน 7 สาขาอาชีพ คือ วิศวกรรม [2] การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ทันตแพทย์ พยาบาล และ

บัญชี ซึ่งการมีมาตรฐานทางวิชาชีพของแต่ละประเทศ ย่อมทำให้เกิดปัญหาแก่แรงงานบางประเภทที่มีวิชาชีพ รับรองและถือว่าเป็นอุปสรรคในการเปิดเสรีแรงงาน วิชาชีพอย่างหนึ่ง ทั้งบางสาขาวิชาชีพทั้ง 7 สาขา ดังกล่าวยังมีรูปแบบการทำงานบางประเทศที่ประเทศไทยห้ามคนต่างด้าวทำงาน

นอกจากนี้ สำหรับบางสาขาวิชาชีพทางด้าน สังคมศาสตร์ เช่น หนายความ หรือสาขาวิชาชีพที่พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่าคนต่างด้าวยังไม่ได้รับสิทธิประกอบอาชีพเช่นเดียวกับแรงงานไทย ซึ่งหากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเปิดเสรีแรงงานทุกประเทศจะมีปัญหาว่าบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวขัดแย้งกับการเปิดเสรีแรงงาน และเป็นการกีดกันการเปิดเสรีแรงงาน

5. ปัญหามาตรการในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

การเปิดเสรีแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปัจจุบันนี้ ตามข้อตกลงของกลุ่มประเทศอาเซียน แรงงานต่างด้าวที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนด้วยกันนั้นยังต้องมีการเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย และจะต้องขอใบอนุญาตทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานนอกกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้น ตามข้อตกลงของกลุ่มประเทศอาเซียนดังกล่าวจึงทำให้แม้เกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองก็ยังคงเกิดขึ้น จึงควรศึกษาปัญหาสิทธิของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6. ปัญหาการแปลงสัญชาติจากคนประเทศนอกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเข้ามาใช้สิทธิในฐานะคนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัญหาการแปลงสัญชาติจากคนประเทศนอกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเข้ามาใช้สิทธิในฐานะคนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น เป็นปัญหาสำคัญเนื่องจากเมื่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดขึ้นการให้สิทธิพิเศษของประชากรในอาเซียนจะสูงกว่าคนในประเทศนอกกลุ่มอาเซียน จึงอาจทำให้คนนอกกลุ่มประเทศอาเซียนแปลงสัญชาติเข้ามาเป็นคนในกลุ่มประเทศอาเซียน [9] เพื่อต้องการให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะคนในประเทศอาเซียน แต่การกระทำ

ดังกล่าวนี้จะส่งผลเสียแก่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวมเนื่องจากผู้ประกอบการที่แปลงสัญชาติจากคนประเทศนอกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น เมื่อทำธุรกิจค้าขายแล้วจะส่งผลกำไรกลับประเทศตนเองทำให้ผลกำไรดังกล่าวไม่มีการหมุนเวียนอยู่ในระบบเศรษฐกิจอาเซียน จึงไม่ส่งผลดีแก่เศรษฐกิจของอาเซียนอย่างแท้จริง

7. ปัญหาการผสมกลมกลืนระหว่างวัฒนธรรม และปัญหาสังคม

การเปิดเสรีทางด้านแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นจะส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจำนวนมากนั้น จะก่อให้เกิดปัญหาการผสมกลมกลืนระหว่างวัฒนธรรมของคนในกลุ่มประเทศอาเซียนที่มีเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมทั้ง ปัญหาสังคม เช่น การค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์มากขึ้น [6]

แนวทางแก้ไขปัญหามาให้เกิดความเหมาะสมต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาเชิงเอกสารผู้วิจัยได้แนวทางพัฒนากฎหมายแรงงานในประเทศไทยให้เหมาะสมแก่การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนี้

1. ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้มีการปรับปรุงระบบไตรภาคีดังต่อไปนี้

1.1 การให้แรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับคัดเลือกเพื่อเป็นกรรมการไตรภาคีในระบบแรงงานไทย ซึ่งการมีตัวแทนแรงงานต่างด้าวในคณะ กรรมการไตรภาคีทางด้านแรงงาน นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการไตรภาคีทางด้านแรงงานของประเทศไทยทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น จึงควรมีที่ปรึกษาซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวในคณะกรรมการไตรภาคีของประเทศไทย

1.2 การกำหนดคณะกรรมการไตรภาคีในระบบแรงงานต่างด้าวควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีดังนี้

1.2.1 การจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานแรงงานต่างด้าว โดยคณะกรรมการประสานงานแรงงานต่างด้าว ควรเป็นคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่กระทรวงแรงงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อให้คณะกรรมการประสานงานแรงงานต่างด้าวเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าว

คณะกรรมการประสานงานแรงงานต่างด้าวจึงควรประกอบไปด้วยตัวแทนสามฝ่าย คือ (1) ฝ่ายรัฐบาล (2) ฝ่ายแรงงานไทยและนายจ้าง (3) ฝ่ายแรงงานต่างด้าว ซึ่งต้องประกอบด้วยตัวแทนแรงงานต่างด้าวจากชาติต่างๆ ตามสัดส่วนโดยประมาณการของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด

1.2.2 การมีตัวแทนแรงงานต่างด้าวในคณะกรรมการไตรภาคีแรงงาน การมีตัวแทนแรงงานต่างด้าวในคณะกรรมการไตรภาคีแรงงาน นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการไตรภาคีของประเทศไทยทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น จึงควรมีที่ตัวแทนแรงงานต่างด้าวดังนี้คือ (1) มีที่ปรึกษาซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวในคณะกรรมการไตรภาคีของประเทศไทย (2) มีคณะกรรมการไตรภาคีเป็นแรงงานต่างด้าวร่วมด้วย

2. ปัญหากฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ผู้วิจัยเสนอให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

2.1 การให้แรงงานต่างด้าวมีสหิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2.2 การให้แรงงานต่างด้าวมีสหิทธิเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

3. ปัญหากฎหมายการห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อลดการกีดกันการเปิดเสรีแรงงาน ดังนั้นควรทำเป็นบทยกเว้นหรือกำหนดเงื่อนไขไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 เพื่อให้แรงงานบางประเภทสามารถขอรับใบอนุญาตเข้าเมืองให้แก่คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยจะต้องสอดคล้องกับประเภทมาตรฐานอาชีพสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Standard Classification of Occupations : ISCO 1988) อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวไม่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 ที่ห้ามไม่ให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ ฯลฯ

4. ปัญหามาตรฐานวิชาชีพเฉพาะในแต่ละประเภท

แนวทางแก้ไขปัญหามาตรฐานวิชาชีพเฉพาะนั้น การที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเปิดเสรีด้านแรงงาน แต่กำหนดให้การทำงานของแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหากจะทำงานในประเทศไทยในกลุ่มอาเซียนด้วยกันยังต้องมี

การผ่านมาตรฐานวิชาชีพในประเทศที่ไปทำงานอยู่นั้น หลักการดังกล่าวจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพไม่อาจทำได้จริงโดยเสรี ดังนั้น เพื่อให้การเปิดเสรีทางด้านแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงต้องมีการกำหนดสถาบันรับรองวิชาชีพอาเซียนขึ้น ซึ่งพัฒนาจากข้อตกลงยอมรับร่วมกันของสมาคมวิชาชีพอาเซียนเพื่อสร้างสถาบันที่จะกำหนดมาตรฐานวิชาชีพกลางสำหรับทุกประเทศในกลุ่มอาเซียน และออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพแก่แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนโดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ต้องมีการพัฒนาสถาบันวิชาชีพอาเซียนโดยสถาบันวิชาชีพอาเซียนจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1) สถาบันวิชาชีพอาเซียนจะต้องประกอบด้วยสมาชิกเป็นสมาคมวิชาชีพที่จะรับรองจากทุกประเทศในกลุ่มอาเซียน

2) สถาบันวิชาชีพอาเซียนจะต้องประกาศมาตรฐานวิชาชีพที่รับรองอย่างชัดเจน

3) สถาบันวิชาชีพอาเซียนจะต้องดำเนินการทดสอบความรู้และออกใบรับรองความรู้ให้แก่กวีวิชาชีพ ซึ่งวิธีการทดสอบอาจใช้การทดสอบผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เช่นเดียวกับการสอบ TOEFL (The Test of English as a Foreign Language)

4.2 การจัดทำมาตรฐานวิชาชีพและการศึกษาของอาเซียน

การจัดทำมาตรฐานวิชาชีพและการศึกษาของอาเซียนให้อันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้ประชาชนในอาเซียนมีระดับมาตรฐานการศึกษาที่เท่าเทียมกันและสามารถไปทำงานหรือดำรงตำแหน่งในสาขาวิชาชีพได้ทุกประเทศ

5. ปัญหามาตรการในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ประเทศไทยพบปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวในแต่ละปีจำนวนมาก ซึ่งเมื่อศึกษาประเทศเพื่อนบ้านก็พบว่ามีปัญหาในลักษณะเดียวกัน เช่น ในประเทศเวียดนามมีความพยายามส่งออกแรงงานไปยังต่างประเทศเพื่อนำรายได้เข้าสู่ประเทศแต่เกิดปัญหาในการส่งออกแรงงานได้เฉพาะแรงงานที่มีหนังสือแรงงานเท่านั้น จึงมีความพยายามที่จะหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเสมอ [5]

หากมีการแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้น ในกรณีที่เกิดประชคมอาเซียนเต็มรูปแบบ มีการเปิดเสรีทางด้านแรงงานเต็มรูปแบบกับแรงงานทุกประเภทรวมทั้งเปิดให้การเข้าเมืองระหว่างประชากรอาเซียนสามารถกระทำได้โดยอิสระนั้น จะทำให้ปัญหาแรงงานหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาทำงานในประเทศไทยหมดไป เนื่องจากแรงงานประเทศอาเซียนจะโยกย้ายไปทำงานในแต่ละประเทศได้โดยอิสระ จึงไม่มีการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเพื่อทำงานอีกต่อไป

กรณีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่สามารถเปิดเสรีทางด้านแรงงานได้ทุกอาชีพ หากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่สามารถเปิดเสรีทางด้านแรงงานได้ทุกอาชีพ การแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้น จะต้องดำเนินการควบคู่ระหว่างนโยบายของรัฐบาลควบคู่ไปกับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน

ทั้งนี้ ประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนวิธีนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากวิธีการออกใบอนุญาตทำงานแบบการพิสูจน์สัญชาติมาเป็นแบบรัฐต่อรัฐหรือจีทูจี (government to government) ซึ่งแม้ว่าวิธีดังกล่าวจะสะดวกและมีมาตรฐานตามที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้านกำหนด แต่อาจจะส่งผลให้อาจมีแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหรือใบอนุญาตการทำงานหมดอายุตกค้างในประเทศไทยและลักลอบทำงานจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีแรงงานที่ไม่เข้าสู่ระบบจีทูจีหลบหนีเข้าเมืองมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางแก้ไขในอนาคตประเทศไทยอาจต้องเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติเพื่อออกใบอนุญาตทำงานหรือใบอนุญาตการทำงานอีกครั้ง

6. ปัญหาการแปลงสัญชาติจากคนประเทศนอกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเข้ามาใช้สิทธิในฐานะคนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กรณีปัญหาการแปลงสัญชาติจากคนประเทศนอกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเข้ามาใช้สิทธิในฐานะคนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น ประชาคมอาเซียนจะต้องออกกฎระเบียบว่า บุคคลที่แปลงสัญชาติในประเทศไทยในระยะเวลาใดจึงจะมีสิทธิในฐานะของคนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งระยะเวลาอาจพิจารณาได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลกระทบการให้สิทธิบุคคลแปลงสัญชาติ

ระยะเวลาการให้สิทธิ	ผลกระทบการให้สิทธิ
สิทธิเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติโดยการเกิด	หลักเกณฑ์การให้สิทธิเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติโดยการเกิดในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลต่างด้าวที่แปลงสัญชาติมากเกินไปจนสมควร จึงไม่ควรใช้หลักเกณฑ์นี้
การให้สิทธิบุคคลที่แปลงสัญชาติทันที	หลักเกณฑ์การให้สิทธิบุคคลที่แปลงสัญชาติเป็นคนในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนทันทีอาจส่งผลให้มีแรงงานนอกประเทศอาเซียนแปลงสัญชาติเป็นคนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำนวนมาก ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง เพราะบุคคลดังกล่าวแปลงสัญชาติมาเพื่อต้องการสิทธิประโยชน์เท่านั้น หากได้มีความต้องการพัฒนาประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง และเมื่อได้กำไรจากการทำกิจการในอาเซียนก็มักจะโอนกำไรออกไปให้ประเทศต้นกำเนิดของตน
การให้สิทธิบุคคลที่แปลงสัญชาติครบระยะเวลา 5 ปี	หลักเกณฑ์การให้สิทธิบุคคลที่แปลงสัญชาติครบระยะเวลา 5 ปี นั้น บุคคลที่แปลงสัญชาติมาครบห้าปีจะมี ความมั่นคงในสัญชาติที่ตนแปลงมา โดยอาจถือว่าเป็นประชากรประชาคมอาเซียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การให้สิทธิแก่บุคคลดังกล่าวจะเป็นการสมควร

7. ปัญหาการผสมกลมกลืนระหว่างวัฒนธรรม และ ปัญหาสังคม

การเปิดเสรีทางด้านแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้แรงงานจำนวนมากหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาการผสมกลมกลืนระหว่างวัฒนธรรม และ ปัญหาสังคมได้ ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ มีดังนี้

7.1 การแก้ไขปัญหาการผสมกลมกลืนระหว่างวัฒนธรรม เช่น ลดความเป็นชาตินิยม ส่งเสริมให้ประชาชนยอมรับวัฒนธรรมอื่นที่หลากหลาย เป็นต้น

7.2 การแก้ไขปัญหาสังคม

การแก้ไขปัญหาสังคมที่จะติดตามแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทยนั้น สามารถกระทำได้โดยการเพิ่มการตรวจสอบในช่วงการตรวจคนเข้าเมือง การตรวจตราการนำเงินเข้าออกราชาอาณาจักร การตรวจสอบการฟอกเงิน รวมทั้งในการทำงานของแรงงานต่างด้าว นายจ้างจะต้องให้ความร่วมมือแก่ภาครัฐในการตรวจสอบสารเสพติด และการตรวจสอบการกระทำผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว เช่น การเล่นการพนัน การปล่อยเงินกู้ในระบบ และการรวมกลุ่มกันกระทำผิดกฎหมายอื่น

ทั้งนี้การแก้ปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination- ICERD) ซึ่งรัฐจะต้องพยายามมีมาตรการในการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมต่อไป [7]

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ผู้วิจัยขอเสนอให้หน่วยงานของรัฐผู้มีหน้าที่นิติบัญญัติสามารถนำข้อเสนอของงานวิจัยชิ้นนี้ไปแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาโดยร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่หลากหลาย

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ, กรมการจัดหางาน, (มปป.)
- [2] คนไทยไปอย่างไรในอาเซียน. (21 กรกฎาคม 2561). สืบค้นจาก http://www.pim.ac.th/mba/re/application_form/AEC2.pdf.
- [3] ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (20 สิงหาคม 2561). สืบค้นจาก <http://www.thai-aec.com>.

- [4] มาตรฐานวิชาชีพที่ได้มีการรับรองจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (21 สิงหาคม 2561). สืบค้นจาก http://www.cmemployment.org/newtopic/pohots.asp?po_noticeidpk=90.
- [5] วชิร ศรีคำ, “แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี,” วารสารลุ่มน้ำโขง, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1, หน้า 139-162, 2557.
- [6] สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. AEC เปิดเสรี ไทยได้เปรียบเสียเปรียบอย่างไร. (10 กันยายน 2561). สืบค้นจาก http://www.oae.go.th/zone10/index.php?option=com_content&view=article&id=1133:aec-5-&catid=32:news&Itemid=89
- [7] อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination-ICERD), กระทรวงการต่างประเทศ. (ม.ป.ป.).