

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาคู่ครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี ในบทนี้จะแบ่งผลการศึกษาออกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 สภาพการทำงาน และสภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี

4.1.1 สภาพการทำงาน และสภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

1) แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย อาจจำแนกได้ 2 ประเภท คือ (1) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายและ (2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

(1) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย อันได้แก่คนต่างด้าวประเภทพิสูจน์สัญชาติ ประเภททั่วไป ประเภทนำเข้าตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ประเภทส่งเสริมการลงทุน และประเภทตลอดชีพ โดยกลุ่มคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร ณ เดือนธันวาคม 2555 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 940,531 คน¹

(2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เป็นกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ อันหมายถึง คนต่างด้าวประเภทชนกลุ่มน้อย ซึ่งข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 มีจำนวน 193,320 คน ประกอบไปด้วย ชนกลุ่มน้อย และแรงงานหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตผ่อนผันให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี²

¹ ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักรประจำปี 2555 กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

² ปี 2547 คณะรัฐมนตรีมีมติกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ตามแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบแบบบูรณาการภายใต้ข้อเสนอของ “คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.)” โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้แรงงานต่างด้าวฯ เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และมีมาตรการในการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

หากพิจารณาข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ปรากฏในฐานข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวของแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศ และแยกตามรายภูมิภาค ในช่วง 3 ปี ได้แก่ ปี 2553 2554 และ 2555 จะพบข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั้งราชอาณาจักร (แบ่งตามภูมิภาคในระหว่างปี 2553-2555)

พื้นที่	2555	2554	2553
ทั่วราชอาณาจักร	1,133,851	1,950,650	1,335,155
กรุงเทพมหานคร	125,514	468,647	337,886
ปริมณฑล	218,820	416,182	294,383
ภาคกลาง	328,384	422,314	240,310
ภาคเหนือ	139,958	218,187	158,185
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30,502	43,605	28,968
ภาคใต้	290,673	381,715	275,423

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ เดือนธันวาคมของแต่ละปี (ข้อมูลจำนวนคนต่างด้าวเป็นข้อมูลสะสมและหักจำนวนคนต่างด้าวที่ใบอนุญาตหมดอายุออกแล้ว)

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

หากพิจารณาแรงงานต่างด้าวโดยแยกตามประเภทการเข้าเมืองถูกกฎหมายและถูกกฎหมายของภาพรวมทั้งประเทศเช่นกัน ดังปรากฏในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง รายมาตรา รายภาค (ณ เดือนธันวาคม 2553 2554 และ 2555)

พื้นที่/พ.ศ.	รวมทั้งสิ้น (คน)	เข้าเมืองถูกกฎหมาย						เข้าเมืองผิดกฎหมาย		
		รวมเข้าเมือง ถูกกฎหมาย (คน)	มาตรา 9				มาตรา 12	รวม เข้าเมือง ผิดกฎหมาย (คน)	มาตรา 13	
			ตลอดชีพ	ทั่วไป	MOU		ส่งเสริม การลงทุน BOI		ชนกลุ่มน้อย	มติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)
					พิสูจน์สัญชาติ	นำเข้า				
ที่ราชอาณาจักร (2555)	1,133,851	940,531	983	82,833	733,603	93,265	29,847	193,320	25,439	167,881
ที่ราชอาณาจักร(2554)	1,950,650	678,235	983	73,841	505,238	72,356	25,817	1,272,415	24,351	1,248,064
ที่ราชอาณาจักร(2553)	1,335,155	379,560	14,423	70,449	228,411	43,032	23,245	955,595	23,341	932,255
กรุงเทพมหานคร(2555)	125,514	97,533	10	46,000	26,166	6,815	18,542	27,981	2,798	25,183
กรุงเทพมหานคร(2554)	468,647	260,074	10	42,032	186,467	16,300	15,265	208,573	2,674	205,899
กรุงเทพมหานคร(2553)	337,886	169,444	7,306	40,263	99,049	9,363	13,463	168,442	2,792	165,650
ภาคที่เหลือ(2555)	1,008,337	842,998	973	36,833	707,437	86,450	11,305	165,339	22,641	142,698
ภาคที่เหลือ(2554)	1,482,003	418,161	973	31,809	318,771	56,056	10,552	1,063,842	21,677	1,042,165
ภาคที่เหลือ(2553)	997,269	210,116	7,117	30,186	129,362	33,669	9,782	787,153	20,548	766,605

หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือเป็นข้อมูลสะสมและตัดใบอนุญาตที่หมดอายุออกแล้ว

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้รวบรวมข้อมูลสถิติของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามลักษณะการเข้าเมืองว่าเข้าเมืองถูกต้องตามพระราชบัญญัติการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ใช้บังคับอยู่หรือไม่ ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือการเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และการเข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย

สำหรับงานที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้อย่างถูกกฎหมายตามมาตรา 9 ประเภทตลอดอาชีพและทั่วไป รวมทั้งมาตรา 12 อาจพิจารณาจัดเป็นแรงงานประเภทมีฝีมือ โดยมีตำแหน่งงานเป็นประเภทผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ช่างเทคนิคและวิศวกรรมศาสตร์ด้านต่างๆ ครู/อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน ประธานกรรมการ กรรมการผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น ส่วนงานตามมาตรา 9 ประเภทพิสูจน์สัญชาติและนำเข้าตาม MOU เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน มี 2 ประเภทคืองานกรรมกร และงานรับใช้ตามบ้าน

สำหรับแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายซึ่งมี 2 ประเภท คือ (1) **ชนกลุ่มน้อย** ได้แก่ ไทยใหญ่ กะเหรี่ยง และชนเผ่าพม่าซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ตามชายแดนและเป็นกลุ่มที่มีบัตรประจำตัวบุคคลบนพื้นที่สูงไม่ใช่คนต่างด้าวสัญชาติพม่าที่อยู่ในกลุ่มมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (2) **ตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)** โดยงานที่ชนกลุ่มน้อยได้รับอนุญาตให้ทำงานได้แก่ งานกรรมกร งานทำสวนผักและผลไม้ งานขายปลีกสินค้า ส่วนงานที่แรงงานผิดกฎหมายตามมติ ครม. 3 สัญชาติ ได้รับอนุญาตให้ทำมี 2 งาน ได้แก่ งานกรรมกรในกิจการต่างๆ และงานรับใช้ตามบ้าน

จากตารางที่ 4.1 และ 4.2 จะเห็นได้ว่า กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาคือพื้นที่รอบๆ กรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วยพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร โดยมีข้อมูลในตารางที่ 4.3 ดังนี้

**ตารางที่ 4.3 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ 10 อันดับแรกของประเทศ
(ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)**

จังหวัด	2555	2554	2553
ชลบุรี	111,339	114,410	58,487
สุราษฎร์ธานี	98,687	80,864	62,941
ภูเก็ต	84,596	38,652	56,733
ปทุมธานี	62,877	80,870	39,731
นครปฐม	47,086	31,928	30,847
นนทบุรี	46,110	56,130	36,704
ระนอง	40,609	48,993	42,160
สมุทรสาคร	37,300	172,251	124,849
ระยอง	35,082	58,707	29,003
สมุทรปราการ	25,447	75,003	62,252

หมายเหตุ : 10 อันดับแรกเป็นอันดับที่ใช้ข้อมูลในปี 2555 เป็น ตัวตั้ง
ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

ในกรณีจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษาข้อมูลตัวเลขแรงงานต่างด้าวหากจำแนกตามประเภทของการเข้าเมือง (ที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย) ตามพระราชบัญญัติการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 จะได้ข้อมูลรายละเอียดตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือของจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองรายมาตรา

พ.ศ.	รวมทั้งสิ้น (คน)	เข้าเมืองถูกกฎหมาย						เข้าเมืองผิดกฎหมาย		
		รวมเข้าเมือง ถูกกฎหมาย (คน)	มาตรา 9				มาตรา 12	รวม เข้าเมือง ผิดกฎหมาย (คน)	มาตรา 13	
			ตลอด ชีพ	ทั่วไป	MOU				ส่งเสริม การลงทุน BOI	ชนกลุ่มน้อย
					พิจูจน์ สัญชาติ	นำเข้า				
2555	46,110	40,086	-	1,696	35,093	3,292	5	6,024	551	5,473
2554	56,130	18,730	-	1,296	16,645	782	7	37,400	254	37,146
2553	36,704	10,135	24	604	9,141	361	5	26,569	56	26,513

หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือเป็นข้อมูลสะสมและหักจำนวนคนต่างด้าวที่ใบอนุญาตหมดอายุออกแล้ว ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553-2555

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลสถิติของจังหวัดนนทบุรีในตารางที่ 4.4 พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายในปี 2555 ลดลง เมื่อเทียบกับปี 2554 ก่อนหน้า คือในปี 2555 มีจำนวนเพียง 6,024 คน จากเดิมในปี 2554 มีจำนวน 37,400 คน ในขณะที่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายประเภทพิจูจน์สัญชาติได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ คือจากปี 2554 จำนวน 16,645 คน เพิ่มขึ้นเป็น 35,093 คน และการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เพิ่มขึ้นจากปี 2554 จำนวน 782 คน เป็น 3,292 คน ในปี พ.ศ. 2555 ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายของภาครัฐที่เร่งรัดการดำเนินการปรับสถานะของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายผ่านกระบวนการพิจูจน์สัญชาติและตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ที่ไทยทำกับพม่า ลาว และกัมพูชา

2) สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะพิจารณามุมมองการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตามกฎหมายของไทยจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐส่วนหนึ่งกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติและนักวิชาการอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้ ส่วนหนึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2556 และข้อมูลทุติยภูมิที่ปรากฏในที่ต่างๆ ดังนี้

(1) มุมมองของเจ้าหน้าที่รัฐ

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคนจะได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะทำหน้าที่ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามต่อกฎจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกเหนือจากนี้แล้วสิทธิด้านอื่นๆ เป็นภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทไหน เช่น การให้การศึกษา เป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะดำเนินการตามหลักมนุษยธรรม และสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะได้รับการศึกษา หรือกรณีเจ็บป่วยแรงงานต่างด้าวก็สามารถใช้สิทธิประกันสังคม หากเป็นกรณีไม่เข้าข่ายประกันสังคม กระทรวงสาธารณสุขจะให้การรักษาตามหลักมนุษยธรรม เป็นต้น

ในมุมมองของเจ้าหน้าที่รัฐกฎหมายบังคับนายจ้างต้องปฏิบัติตามต่อแรงงานต่างด้าว เช่นเดียวกับแรงงานไทย แต่ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น การจ่ายค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องมีสวัสดิการต่างๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในเรื่องของความไม่เข้าใจในข้อกฎหมาย และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ที่ผ่านมามีกรณีแรงงานต่างด้าว นำบุตรของตนที่อายุไม่ถึง 15 ปี มาเลี้ยงในบริเวณสถานที่ทำงาน ซึ่งโดยวิสัยของเด็กก็มีการเล่นซุกซน สนุกสนาน บางครั้งเด็กอาจช่วยเหลือบิดา หรือมารดาของตนโดยคิดว่าเป็นเรื่องสนุก แต่เมื่อมีผู้พบเห็นจึงเกิดความเข้าใจผิดทำให้ภาพลักษณ์ของประเทศเสียหายเนื่องจากถูกกล่าวหาว่าใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทย สำหรับแนวทางที่จะช่วยให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเกิดประสิทธิภาพ นั้น เห็นว่า

(1.1) ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจข้อกฎหมาย และแนวทางในการดำเนินการตามกฎหมายรวมถึงโทษที่นายจ้างจะได้รับ หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย สำหรับ

แรงงานต่างด้าว ให้สื่อสารข้อมูลโดยตรงไปยังแรงงานต่างด้าว อาจดำเนินการโดยผ่านแรงงานต่างด้าวที่รู้และเข้าใจภาษาไทย หรือล่ามให้มีความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ของตนตามกฎหมาย

(1.2) การเสริมสร้างจิตสำนึก ทักษะที่ดี และความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมไทย และประเทศไทยของนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันปัญหาจากการค้ามนุษย์

(1.3) บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเข้มข้น ไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับประชาชนโดยทั่วไป ให้ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชนในการสอดส่อง เฝ้าระวัง และรับผิดชอบต่อแก้ปัญหาการละเมิดแรงงานต่างด้าวร่วมกับภาครัฐ

(2) ในมุมมองขององค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการ

สำหรับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยหลักแล้วเมื่อแรงงานต่างด้าวได้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องแล้วย่อมได้รับสิทธิในการคุ้มครองต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานไทย แต่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้กลับไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ซึ่งอาจประมวลปัญหาต่างๆ ได้ดังนี้

(2.1) สภาพการจ้างงานไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ การไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ค่าล่วงเวลาถ้าทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนด ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานและค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุ อีกทั้งการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างที่เป็นคนไทยสำหรับงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน

(2.2) การยึดใบอนุญาตทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มักเก็บบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวไว้เอง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างควบคุมได้ง่ายขึ้น เสี่ยงต่อการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจเนื่องจากไม่มีเอกสารติดตัว เกิดความลำบากในการเดินทางทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องส่วนตัว เช่น การไปรับบริการในสถานพยาบาล เป็นต้น

(2.3) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านเป็นการทำงานที่การถูกแยกให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว แรงงานรับใช้ในบ้านทั้งหมดพักอยู่ในบ้านของนายจ้างตลอดเวลาทั้งเวลาทำงานและเวลาพักผ่อน จึงมีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดมากขึ้น เนื่องจากงานที่ถูกแยกโดดเดี่ยวและห่างไกลจากญาติมิตร ขาดพื้นที่ส่วนตัวและต้องพักร่วมกับคนอื่นๆ ในบ้าน นอกจากนี้แรงงานรับใช้ในบ้านบางคนเคยถูกนายจ้างกักขังอีกด้วย มิให้มีการติดต่อกับโลกภายนอก อีกทั้งแรงงานประเภทนี้ ตามกฎหมายประกันสังคมมีข้อยกเว้นไม่บังคับใช้กับ “คนทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย”

(2.4) แรงงานต่างด้าวไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรองได้ ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิเพื่อการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม อีกทั้งการดำเนินการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานมักจะใช้เวลายาวนาน บาง

กรณีใช้ระยะเวลายาวนานเกือบสองปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีระยะเวลาในการอนุญาตทำงาน รวมทั้งยังง่ายต่อการถูกเลิกจ้างและผลักดันกลับประเทศในระยะเวลาอันสั้น การไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานของแรงงานข้ามชาตินั้น มิได้เกิดผลกระทบต่อตัวแรงงานข้ามชาติเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังคงก่อให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการคุ้มครองแรงงานทั้งระบบ เพราะจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และยังเป็นโอกาสให้นายจ้างใช้ช่องโหว่เหล่านี้จ้างงานแบบกดขี่แรงงาน

(2.5) ข้อจำกัดเกี่ยวกับเงื่อนไขการอยู่อาศัยในราชอาณาจักรของแรงงานที่ต้องมีนายจ้าง แม้แรงงานได้ขึ้นทะเบียนแรงงานแล้ว แต่ต่อมาเมื่อถูกเลิกจ้าง แรงงานก็ต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายใน 7 วัน มิเช่นนั้นก็ต้องถูกเนรเทศออกจากประเทศไทยและถูกส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง ดังนั้นในกรณีที่แรงงานตกเป็นผู้ถูกละเมิดสิทธิไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือตกเป็นผู้เสียหายในกรณีถูกละเมิดสิทธิในชีวิตและร่างกาย หากแรงงานยังไม่สามารถหานายจ้างใหม่ได้ก็จะถูกเนรเทศทันทีก่อนที่จะสามารถดำเนินการเรียกร้องสิทธิหรือเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ซึ่งกฎหมายเช่นนี้ทำให้แรงงานต้องตกอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบนายจ้าง เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกกลั่นแกล้งเพราะนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้หากแรงงานมีการลุกขึ้นมาเรียกร้องสิทธิ

(2.6) ปัญหาการเข้าสู่การคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเพื่อรับรองความเป็นพลเมืองของประเทศต้นทางเรียบร้อยแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องเข้าสู่การคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม ณ ธันวาคม 2555 แรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมจำนวน 249,961 คน ในขณะที่จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในช่วงเวลาเดียวกันมีจำนวนถึง 940,531 คน แสดงให้เห็นถึงว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการขึ้นทะเบียนประกันตนของแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาของบัณฑิตยส์ เป้นวิเศษที่ได้ปรากฏในคู่มือพบปัญหาที่เป็นผลมาจากการเข้าไม่ถึงการคุ้มครองถึง 6 ประการ ดังนี้

1. มีหลายบริษัทที่นายจ้างส่งเงินสมทบล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งเมื่อครบกำหนดการชำระแล้วต้องนำเงินสมทบมาจ่ายภายใน 15 วัน หากเลยกำหนดจะโดนปรับดอกเบี้ย ทำให้มีนายจ้างบางคนที่นายจ้างแรงงานจำนวนมากจึงแก้ปัญหาด้วยการไม่ส่งเงินสมทบเลย เพราะไม่อยากเสียค่าปรับจำนวนมากทำให้แรงงานจึงเสียสิทธิแม้ว่านายจ้างจะหักเงินแรงงานไปแล้วก็ตาม

2. ข้อจำกัดในการเข้ารับการรักษาพยาบาลระหว่างรอบัตรประกันสังคมพบว่าในระหว่างที่แรงงานรอบัตรนั้น ต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะในโรงพยาบาลรัฐเท่านั้น จึงจะสามารถเบิกคืนเงินย้อนหลังที่จ่ายไปได้ทั้งหมด มีแรงงานบางคนที่ไม่ทราบและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชน ทำให้สามารถเบิกคืนย้อนหลังได้เพียงบางส่วนเท่านั้น นอกจากนั้นแล้วในช่วงก่อน 3 เดือนที่จะมีสิทธิ แรงงานก็จะไม่สามารถนำใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลมาเบิกย้อนหลังได้ ถึงแม้จะ

ทำงานอยู่ในประเภทงานที่มีความเสี่ยงและเป็นอันตรายต่อสุขภาพสูง รวมถึงการเข้าไม่ถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและการอยู่อาศัยที่ดี ดังนั้นแรงงานต้องส่งเงินสมทบมาแล้วอย่างน้อย 3 เดือน จึงจะสามารถใช้สิทธิกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินอันมิใช่เนื่องจากการทำงานได้

3. แรงงานไม่สามารถตรวจสอบสิทธิประกันสังคมได้ เนื่องจากในระหว่างที่สำนักงานประกันสังคมยังไม่สามารถออกบัตรประกันสังคมให้แรงงานได้ การตรวจสอบสิทธิจะทำได้ยากมากเพราะการออกบัตรประกันสังคมจะขึ้นอยู่กับเลขที่ใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งประกันสังคมจะอ้างอิงเลขที่ใบอนุญาตทำงานในการบ่งบอกสิทธิของผู้ประกันตน แต่ในความเป็นจริงแล้วกระทรวงแรงงานจะออกใบอนุญาตทำงานล่าช้ามาก แรงงานจึงไม่สามารถนำเลขที่ใบอนุญาตทำงานมาใช้ยืนยันสิทธิในการเบิกจ่ายสิทธิประกันสังคมได้ แม้ว่าทางสำนักงานประกันสังคมจะกำหนดมาตรการแก้ไข โดยการสร้างฐานทะเบียนผู้ประกันตนชั่วคราวไว้ แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคในทางปฏิบัติ เพราะชื่อของแรงงานข้ามชาตินั้นคล้ายคลึงกันและไม่มีนามสกุล และการบันทึกทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมก็ไม่ได้แยกกลุ่มแรงงานข้ามชาติไว้ต่างหาก ทำให้เกิดความสับสน ล่าช้า เสียเวลามากยามต้องตรวจสอบสิทธิประกันสังคม

4. มีบางโรงพยาบาลในระบบประกันสังคม มีข้อจำกัดทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่และขนาดของโรงพยาบาล ทำให้ความสามารถของการบริการสาธารณสุขในบางพื้นที่ไม่เพียงพอที่จะรองรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่และมีจำนวนมาก รวมทั้งยังทำให้คนในพื้นที่ต้องรอรับบริการล่าช้ามากขึ้น จึงส่งผลต่ออคติเชิงชาติพันธุ์ การกีดกัน การไม่ยอมรับการอยู่ร่วมกันในชุมชนเดียวกันติดตามมา

5. ตัวแรงงานข้ามชาติเองมักจะไม่ทราบสิทธิต่างๆ ที่พึงมีพึงได้ ขาดความเข้าใจในกฎเกณฑ์ ระเบียบเงื่อนไขต่างๆ ที่จำเป็นและยังเป็นแรงงานที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ นายจ้างไม่สนใจดูแลยิ่งทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเบิกจ่ายสิทธิทดแทนอย่างมาก มีแรงงานจำนวนมากที่นายจ้างยึดบัตรไว้แรงงานจึงถือเฉพาะใบเสร็จเพื่อมารับการรักษาแทน จึงเป็นอุปสรรคต่อการรักษาอย่างยิ่ง เพราะแรงงานก็จะมีทั้งบัตรโรงพยาบาล บัตรประกันสังคม และใบอนุญาตทำงานโรงพยาบาลจึงต้องใช้เวลาตรวจสอบเป็นระยะเวลาานาน

6. มีบางกรณีที่แรงงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินนอกสถานที่ทำงานและถูกส่งตัวเข้ารับการรักษาส่วนใหญ่แรงงานจะไม่มีเอกสารพดติดตัวมา เนื่องจากนายจ้างยึดเก็บไว้ เพราะกลัวแรงงานหลบหนีทำให้การรักษาพยาบาลเกิดความล่าช้า เพราะโรงพยาบาลต้องติดต่อกับบริษัทที่แรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่เพื่อยืนยันสิทธิการเบิกจ่ายในการรักษาจริง รวมถึงแรงงานมักจะมีชื่อที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ยิ่งทำให้การตรวจสอบสิทธิล่าช้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ไม่นับว่าถ้าเป็นแรงงาน

หมดสติเข้ามารักษา ทางโรงพยาบาลก็มักจะแก้ปัญหาด้วยการทำทะเบียนผู้ป่วยใหม่ ไม่ตรวจสอบประวัติเดิม แรงงานก็จะเสียประโยชน์ในประวัติการรักษาที่เคยมีมาก่อนหน้านั้น

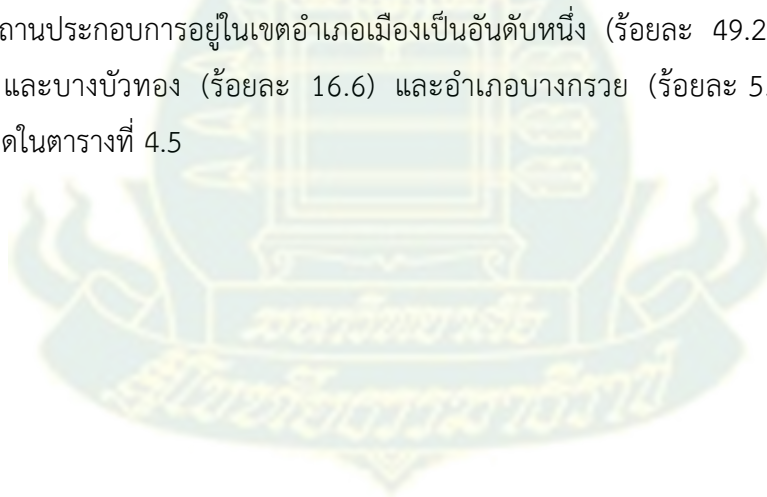
4.1.2 สภาพการทำงานและสภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี

ผลการศึกษาจากกลุ่มแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย (ร้อยละ 54.3) มากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 45.7) เป็นสัญชาติพม่า (ร้อยละ 61.3) รองลงมาสัญชาติลาว (ร้อยละ 26.6) และสัญชาติกัมพูชา (ร้อยละ 9.5) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 51.8) มีพื้นฐานการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 78.4) และรองลงคือไม่ได้เรียนหนังสือ (ร้อยละ 15.6)

ส่วนประเภทของงานที่ทำอันดับแรกคืองานก่อสร้าง (ร้อยละ 74.4) รองลงมาคืองานให้บริการในร้านอาหาร/ร้านค้า/ปั้มน้ำมัน (ร้อยละ 10.6) และผู้รับใช้ในบ้าน (ร้อยละ 7.5) ตามลำดับ และมีจำนวนแรงงานต่างด้าวของกิจการมีจำนวน 1-10 คน และ 31-40 คน (ร้อยละ 25.1) รองลงมา คือ 51 คน ขึ้นไป (ร้อยละ 16.6) และ จำนวน 21-30 คน (ร้อยละ 13.1) ตามลำดับ และจำนวนแรงงานของไทยของกิจการ อันดับแรกจำนวน 11-20 คน (ร้อยละ 34.7) รองลงมาจำนวน 21-30 คน (ร้อยละ 28.6) และ จำนวน 1-10 คน (ร้อยละ 28.1) ตามลำดับ

สถานประกอบการอยู่ในเขตอำเภอเมืองเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 49.2) รองลงมา อำเภอปากเกร็ด และบางบัวทอง (ร้อยละ 16.6) และอำเภอบางกรวย (ร้อยละ 5.0) ตามลำดับ ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (N = 398 คน)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	216	54.3
หญิง	182	45.7
รวม	398	100.0
2. สัญชาติ		
พม่า	244	61.3
กัมพูชา	38	9.5
ลาว	106	26.6
ไม่ตอบ	10	2.5
รวม	398	100.0
3. อายุ		
10-20 ปี	34	8.5
21-30 ปี	206	51.8
31-40 ปี	104	26.1
41-50 ปี	42	10.6
51 ปี ขึ้นไป	2	0.5
ไม่ตอบ	10	2.5
รวม	398	100.0
4. พื้นฐานการศึกษา		
ประถมศึกษา	312	78.4
มัธยมศึกษา	-	-
ปริญญาตรี	4	1.0
ไม่ได้เรียนหนังสือ	62	15.6
ไม่ตอบ	20	5.0
รวม	398	100.0

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
5. ประเภทของงาน		
เกษตรกรรม	-	-
โรงงานอุตสาหกรรม	26	6.5
ให้บริการในร้านอาหาร/ร้านค้า/ปั้มน้ำมัน	42	10.6
ผู้รับใช้ในบ้าน	30	7.5
งานก่อสร้าง	296	74.4
ไม่ตอบ	4	1.0
รวม	398	100.0
6. จำนวนแรงงานต่างด้าวของกิจการ		
1-10 คน	100	25.1
11-20 คน	30	7.5
21-30 คน	52	13.1
31-40 คน	100	25.1
41-50 คน	50	12.6
51 คน ขึ้นไป	66	16.6
รวม	398	100.0
7. จำนวนแรงงานของไทยของกิจการ		
ไม่มีแรงงานไทย	34	8.5
1-10 คน	112	28.1
11-20 คน	138	34.7
21-30 คน	114	28.6
รวม	398	100.0
8. สถานประกอบการอยู่ในเขตอำเภอ		
อำเภอไทรน้อย	14	3.5
อำเภอเมือง	196	49.2
อำเภอบางใหญ่	36	9.0
อำเภopakเกร็ด	66	16.6
อำเภอบางบัวทอง	66	16.6
อำเภอบางกรวย	20	5.0
รวม	398	100.0

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย อันดับแรกคือญาติพี่น้อง/เพื่อนฝูงแนะนำ (ร้อยละ 57.8) รองลงมาคือนายหน้า/บริษัทจัดหางานของไทยไปติดต่อ (ร้อยละ 38.7) และ นายหน้า/บริษัทจัดหางานในประเทศ (ร้อยละ 3.5) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว (N = 398)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ (%)
การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
ญาติพี่น้อง/เพื่อนฝูงแนะนำ	230	57.8
นายหน้า/บริษัทจัดหางานในประเทศ	14	3.5
นายหน้า/บริษัทจัดหางานของไทยไปติดต่อ	154	38.7
รวม	398	100.0

การมีสัญญาจ้างของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีสัญญาจ้าง (ร้อยละ 97.5) และมีการทำหนังสือสัญญา (ร้อยละ 2.0) นายจ้างไม่หักค่าจ้างบางส่วน (ร้อยละ 100.0) และค่าจ้างที่กลุ่มตัวอย่างได้รับส่วนใหญ่วันละ 300 บาท (ร้อยละ 97.5) และได้รับเป็นรายเดือนละ 9,000 บาท (ร้อยละ 3.5) ข้อตกลงในการเลิกจ้างพบว่า ร้อยละ 99.0 ไม่มีข้อตกลงในการเลิกจ้าง ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลการทำสัญญาจ้างงาน (N = 398)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การมีสัญญาจ้าง		
มี	8	2.0
ไม่มี	388	97.5
ไม่ตอบ	2	0.5
รวม	398	
- เป็นหนังสือสัญญา	8	2.0
- เป็นข้อตกลงด้วยวาจา	0	0
2. นายจ้างหักค่าจ้างบางส่วน (ประกันต่างๆ)		
หัก	-	-
ไม่หัก	398	100.0
รวม	398	100.0
3. ค่าจ้างที่ได้รับ		
วันละ 300 บาท	384	97.5
เดือนละ 9,000 บาท	14	3.5
รวม	398	100.0
4. ข้อตกลงในการเลิกจ้าง		
มี	0	0
ไม่มี	394	99.0
ไม่ตอบ	4	1.0
รวม	398	100.0

ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการหยุดทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อันดับแรกทำงาน 9 ชั่วโมง (ร้อยละ 84.4) รองลงมาคือไม่แน่นอน (ร้อยละ 15.1) และ 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 0.5) ตามลำดับ เวลาพักระหว่างทำงานอันดับแรก 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 99.0) และรองลงมาคืออื่นๆ (ไม่แน่นอน) (ร้อยละ 1.0)

การหยุดพักในในระหว่างสัปดาห์ อันดับแรกหยุดทุกวันอาทิตย์ (ร้อยละ 81.6) รองลงมาคืออื่นๆ (หมุนเวียน) (ร้อยละ 17.6) สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดพักผ่อน

ประจำปี (ร้อยละ 99.5) และวันหยุดตามประเพณี เช่น วันสงกรานต์ ปีใหม่ ตรุษจีน ส่วนใหญ่พบว่ามิให้หยุด (ร้อยละ 93.7) และอื่นๆ (ไม่แน่นอน (ร้อยละ 5.8) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการหยุดทำงานของแรงงานต่างด้าว (N = 398)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน		
8 ชั่วโมง	2	0.5
9 ชั่วโมง	336	84.4
ไม่แน่นอน	60	15.1
รวม	398	100.0
2. เวลาพักระหว่างการทำงาน		
½ ชั่วโมง	0	0
1 ชั่วโมง	394	99.0
อื่นๆ	4	1.0
รวม	398	100.0
3. วันหยุดพักในระหว่างสัปดาห์		
ทุกวันอาทิตย์	326	81.6
ทุกวันเสาร์-อาทิตย์	2	0.5
อื่นๆ (หมุนเวียน)	70	17.6
รวม	398	100.0
4. วันหยุดพักผ่อนประจำปี		
มี	2	0.5
ไม่มี	396	99.5
รวม	398	100.0
5. วันหยุดตามประเพณี		
มี (เช่น วันสงกรานต์ ปีใหม่ ตรุษจีน ฯลฯ)	373	93.7
อื่นๆ (ไม่แน่นอน)	23	5.8
ไม่ตอบ	2	0.5
รวม	398	100.0

ข้อมูลสวัสดิการและสิทธิในการลาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าสวัสดิการอื่นๆ ที่นายจ้างจัดให้อันดับแรกคือ ที่พักอาศัย (ร้อยละ 99.5) รองลงมาคือ รถรับส่ง (ร้อยละ 30.7) และอาหาร (ร้อยละ 18.6)

สิทธิในการลาประเภทต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีสิทธิลาป่วย (ร้อยละ 98.0) และถูกหักค่าจ้างวันละ 300 บาท (ร้อยละ 97.0) การลาภักจรูระ พบว่า ไม่มีสิทธิลาภักจรูระ (ร้อยละ 54.8) และมีสิทธิลา (ร้อยละ 44.7) และถูกหักค่าจ้างวันละ 300 บาท (ร้อยละ 99.0) การลาคลอดบุตร ไม่มีสิทธิลาคลอดบุตร (ร้อยละ 100.0) การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ เท่าเทียมกับแรงงานไทยที่มีในสถานประกอบการ พบว่า ไม่เท่าเทียม แรงงานไทยได้รับมากกว่า (ร้อยละ 99.0) และแรงงานที่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการมากกว่าแรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการ (อาทิ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี ฯลฯ) (ร้อยละ 99.0) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลสวัสดิการและสิทธิในการลาของแรงงานต่างด้าว (N = 398)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. สวัสดิการอื่นๆ ที่นายจ้างจัดให้ *		
ที่พักอาศัย	396	99.5
รถรับส่ง	122	30.7
อาหาร	74	18.6
ค่ารักษาพยาบาล	-	-
เสื้อผ้า	12	3.0
เงินโบนัสพิเศษ	-	-
หมายเหตุ * ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ		
2. สิทธิในการลาประเภทต่างๆ		
ลาป่วย		
มี	390	98.0
ไม่มี	6	1.5
ไม่ตอบ	2	0.5
รวม	398	100.0

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
การหักค่าจ้าง		
ถูกหัก	386	97.0
ไม่ถูกหัก	10	2.5
ไม่ตอบ	2	0.5
รวม	398	100.0
ลาไปกิจธุระ		
มี	178	44.7
ไม่มี	218	54.8
ไม่ตอบ	2	0.5
รวม	398	100.0
การหักค่าจ้าง		
ถูกหัก	394	99.0
ไม่ถูกหัก	4	1.0
รวม	398	100.0
ลาคลอดบุตร		
มี		
ไม่มี	398	100.0
รวม	398	100.0
3. การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ เท่าเทียม กับแรงงานไทยที่มีในสถานประกอบการ		
เท่าเทียมกัน	2	0.5
ไม่เท่าเทียม แรงงานไทยได้รับมากกว่า	394	99.0
ไม่ตอบ	2	0.5
รวม	398	100.0

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. แรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการมากกว่าแรงงานต่างด้าว		
ค่าจ้าง	-	-
สวัสดิการ (อาทิ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี ฯลฯ)	394	99.0
การประกันสุขภาพ	-	-
ไม่ตอบ	4	1.0
รวม	398	100.0

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ด้านค่าจ้าง

- ต้องการให้มีค่าจ้างเท่ากับคนไทย

ด้านสวัสดิการต่างๆ (ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ)

- ต้องการให้มีที่พักสะอาด
- ต้องการให้ดูแลเหมือนคนไทย
- ต้องการให้มีประกันสังคม

ด้านวันลาพักผ่อน/วันหยุดตามเทศกาล

- ต้องการให้มีตามกฎหมาย

อื่นๆ

- ต้องการสิทธิเหมือนคนไทย
- ไม่ต้องการให้เจ้าหน้าที่รีดไถ
- ต้องการเข้า-ออกประเทศได้สะดวกขึ้น
- กรณีเลิกจ้างอยากให้จ่ายเงินชดเชย
- ต้องการใบอนุญาตตลอดชีพ

ผลการศึกษาจากนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมีที่ตั้งสถานประกอบการ อันดับแรกตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง (ร้อยละ 60) รองลงมาคืออำเภอปากเกร็ด (ร้อยละ 20) อำเภอบางใหญ่ (ร้อยละ 8) อำเภอไทรน้อย อำเภอบางกรวย อำเภอบางบัวทอง มีสถานประกอบการเท่ากัน (ร้อยละ 4) และประเภทของกิจการที่ดำเนินการมากที่สุดคือ ให้บริการในร้านอาหาร/ร้านค้า/ปั้มน้ำมัน (ร้อยละ 36)

รองลงมาคือผู้รับใช้ในบ้าน (ร้อยละ 32) งานก่อสร้าง (ร้อยละ 16) ตามลำดับ จำนวนการจ้างแรงงานของกิจการ อันดับแรกคือ 1-10 คน (ร้อยละ 60) รองลงมาคือ 11-20 คน (ร้อยละ 20) และ 41-50 คน (ร้อยละ 12.0) จำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการ อันดับแรกคือ 1-10 คน (ร้อยละ 68.0) รองลงมาคือ 11-20 คน และ 21-30 คน (ร้อยละ 12.0) และสัญชาติแรงงานต่างด้าวมาทำงานมากที่สุดคือ สัญชาติลาว (ร้อยละ 80.0) รองลงมาคือสัญชาติพม่า (ร้อยละ 52.0) สัญชาติกัมพูชา (ร้อยละ 28.0) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างและการจ้างแรงงานต่างด้าว (N = 50)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ที่ตั้งสถานประกอบการ		
อำเภอไทรน้อย	2	4.0
อำเภอเมือง	30	60.0
อำเภอบางใหญ่	4	8.0
อำเภopakเกร็ด	10	20.0
อำเภอบางบัวทอง	2	4.0
อำเภอบางกรวย	2	4.0
รวม	50	100.0
2. ประเภทกิจการ		
เกษตรกรรม	4	8.0
โรงงานอุตสาหกรรม	4	8.0
ให้บริการในร้านอาหาร/ร้านค้า/ปั้มน้ำมัน	18	36.0
ผู้รับใช้ในบ้าน	16	32.0
งานก่อสร้าง	8	16.0
รวม	50	100.0

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. จำนวนการจ้างแรงงานของกิจการ		
1-10 คน	30	60.0
11-20 คน	10	20.0
21-30 คน	2	4.0
31-40 คน	-	-
41-50 คน	6	12.0
51 คน ขึ้นไป	2	4.0
รวม	50	100.0
4. จำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการ		
1-10 คน	34	68.0
11-20 คน	6	12.0
21-30 คน	6	12.0
31-40 คน	2	4.0
41-50 คน	2	4.0
รวม	50	100.0
5. สัญชาติแรงงานต่างด้าวมาทำงาน		
พม่า	26	52.0
กัมพูชา	14	28.0
ลาว	40	80.0

หมายเหตุ ในข้อ 5 นี้ นายจ้างส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวหลายสัญชาติในแต่ละสถานประกอบการ จึงทำให้ตัวเลขในช่องร้อยละรวมกันแล้วเกิน 100

ข้อมูลการให้สวัสดิการการให้เงินจ้างที่นายจ้างให้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการหักเงินค่าจ้างบางส่วนไว้ (เช่น หักเป็นเงินประกัน และอื่นๆ) (ร้อยละ 96.0) และอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่ วันละ 300 บาท (ร้อยละ 84.0) และช่วงเวลาในการจ่ายอันดับแรกจ่ายทุก 2 สัปดาห์ (ร้อยละ 52.0) รองลงมาคือ ทุกเดือน (ร้อยละ 36.0) ทุกสัปดาห์ (ร้อยละ 12.0) ตามลำดับ หากมีการทำงานล่วงเวลา/ทำงานในวันหยุด ได้รับค่าจ้างเพิ่ม (ร้อยละ 52.0) และไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม (ร้อยละ 24.0) และไม่มีเงินชดเชยในกรณีเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว (ร้อยละ 96.0) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลการให้สวัสดิการการให้เงินค่าจ้างที่นายจ้างให้แรงงานต่างด้าว (N = 50)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. มีการหักเงินค่าจ้างบางส่วนไว้ (เช่น หักเป็นเงินประกัน และอื่นๆ)		
ไม่มี	48	96.0
มี	2	4.0
รวม	50	100.0
2. อัตราค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา		
อัตราค่าจ้าง วันละ 300 บาท	42	84.0
อัตราค่าจ้าง เดือนละ 9,000 บาท	8	16.0
รวม	50	100.0
3. ช่วงเวลาในการจ่าย		
ทุกสัปดาห์	6	12.0
ทุก 2 สัปดาห์	26	52.0
ทุกเดือน	18	36.0
รวม	50	100.0
4. หากมีการทำงานล่วงเวลา/ทำงานในวันหยุด		
ได้รับค่าจ้างเพิ่ม	26	52.0
ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม	12	24.0
ไม่ตอบ	12	24.0
รวม	50	100.0
5. เงินชดเชยในกรณีเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว		
มี	2	4.0
ไม่มี	48	96.0
รวม	50	100.0

วิธีการในการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าวิธีการนายหน้า (ร้อยละ 100.0) และเหตุผลที่ใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ คือหาคนไทยไม่ได้ (ร้อยละ 72.0) การทำสัญญาจ้าง พบว่า มีการทำสัญญาจ้าง (ร้อยละ 100.0) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงาน (N = 50)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. วิธีการในการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงาน		
นายหน้า	50	100.0
รวม	50	100.0
2. เหตุผลที่ใช้แรงงานต่างด้าว		
หาคนงานไทยไม่ได้	36	72.0
แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงกว่าคนไทย	4	8.0
ไม่ตอบ	10	20.0
รวม	50	100.0
3. มีการทำสัญญาจ้าง		
มี	50	100.0
ไม่มี	-	-
รวม	50	100.0

ข้อมูลสวัสดิการและสิทธิในการลาต่างๆ ที่นายจ้างให้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สวัสดิการที่ให้อันดับแรกคือ ที่พัก (ร้อยละ 100.0) รองลงมาคือ อาหาร (ร้อยละ 64.0)

สิทธิในการลาต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว พบว่ามีสิทธิลาป่วย (ร้อยละ 100.0) และถูกหักค่าจ้าง (ร้อยละ 88.0) และไม่มีสิทธิลาคลอด (ร้อยละ 100.0) และหากลาถูกหักค่าจ้าง (ร้อยละ 100.0) การลา กิจ มีสิทธิลา (ร้อยละ 60) ไม่มีสิทธิลา (ร้อยละ 40) และหากลาถูกหักค่าจ้าง (ร้อยละ 56)

การให้วันหยุดแก่แรงงานต่างด้าว ให้หยุดเฉพาะวันนักขัตฤกษ์ วันหยุดเทศกาล (ร้อยละ 56.0) และให้หยุดทุกสัปดาห์ (ร้อยละ 44.0) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลสวัสดิการและสิทธิในการลาต่างๆ ที่นายจ้างให้แรงงานต่างด้าว (N = 50)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. สวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ*		
ที่พัก	50	100.0
อาหาร	32	64.0
ค่ารักษาพยาบาล	2	4.0
หมายเหตุ * ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ		
2. สิทธิในการลาต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว		
ลาป่วย		
มี	50	100.0
ไม่มี	-	-
รวม	50	100.0
ลากิจ		
ถูกหักค่าจ้าง	44	88.0
ไม่ถูกหักค่าจ้าง	4	8.0
ไม่ตอบ	2	4.0
รวม	50	100.0
ลาคลอด		
มี	-	-
ไม่มี	50	100.0
รวม	50	100.0
ลาคลอด		
ถูกหักค่าจ้าง	50	100.0
ไม่ถูกหักค่าจ้าง	-	-
รวม	50	100.0
ลากิจ		
มี	30	60.0
ไม่มี	20	40.0
รวม	50	100.0

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ถูกหักค่าจ้าง	28	56.0
ไม่ถูกหักค่าจ้าง	2	4.0
ไม่ตอบ	20	40.0
รวม	50	100.0
3. การให้วันหยุดแก่แรงงานต่างด้าว		
ทุกสัปดาห์	22	44.0
เฉพาะวันนักขัตฤกษ์ วันหยุดเทศกาล	28	56.0
รวม	50	100.0

หากนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ของกลุ่มแรงงานต่างด้าวและกลุ่มนายจ้างมาพิจารณาร่วมกันจะพบข้อมูลที่น่าสนใจของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) ข้อมูลการทำสัญญาจ้างของแรงงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.5) แจ้งว่าไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ในขณะที่นายจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแจ้งว่ามีการทำสัญญาจ้าง

(2) การจ่ายค่าจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายคือวันละ 300 บาท หรือเดือนละ 9,000 บาท ซึ่งทั้งกลุ่มลูกจ้างและนายจ้างทั้งหมดให้ข้อมูลที่ตรงกันทั้งหมด

(3) การหักค่าจ้างไว้บางส่วน เช่น การประกันสังคม การประกันการทำงานต่างๆ พบว่ากลุ่มลูกจ้างทั้งหมดให้ข้อมูลว่านายจ้างไม่หักค่าจ้างไว้เพื่อการนี้ ในขณะที่กลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 96 ให้ข้อมูลว่าไม่หักค่าจ้างเช่นกัน

(4) สิทธิในการลาต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวทั้งกลุ่มลูกจ้างและกลุ่มนายจ้างให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันคือส่วนใหญ่ได้รับสิทธินี้แต่จะต้องถูกหักค่าจ้าง เช่น การลาป่วย ลูกจ้างร้อยละ 98 ให้ข้อมูลว่ามีสิทธิลา แต่ถูกหักค่าจ้างในขณะที่กลุ่มนายจ้างทั้งหมดก็ให้ข้อมูลว่าให้สิทธิในการลา และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88) หักค่าจ้างแรงงานที่ลานั้น

การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายในจังหวัดนนทบุรี

จากการสำรวจข้อมูลแรงงานต่างด้าวในด้านกฎหมาย มีข้อค้นพบในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) ผลการสำรวจลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี

ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้าง สวัสดิการ สิทธิการหยุดและการลา

(1) ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้างของแรงงานต่างด้าว

การสำรวจข้อมูลการทำสัญญาจ้างแรงงานพบว่า นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับแรงงานต่างด้าวเพียง 8 คนจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 398 คิดเป็นร้อยละ 2 ของทั้งหมด แสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ต้องการผูกพันกับแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสัญญาจ้าง³ ประกอบหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน⁴ ถือเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ ตกลงด้วยวาจาสัญญาก็เกิดและมีผลผูกพัน เมื่อมีการผิดสัญญาคู่สัญญาไม่ต้องอาศัยหลักฐานในการฟ้องร้อง ดังนั้นแม้นายจ้างไม่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือเมื่อมีการผิดสัญญาสามารถฟ้องร้องต่อศาลได้ นอกจากนี้กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสงบเรียบร้อย นายจ้างจะตกลงหรือทำสัญญา(แม้ด้วยวาจา) ให้ผิดไปจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไม่ได้ เพราะจะมีผลเป็นโมฆะกรรม

จากการสำรวจค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรีได้รับเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องค่าแรงขั้นต่ำรายวันที่รัฐบาลประกาศกำหนดปัจจุบัน (พ.ศ. 2556) คือ 300 บาท แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้ค่าแรงวันละ 300 บาทถึงร้อยละ 97.5 ที่เหลือร้อยละ 3.5 ได้เดือนละ 9,000 บาท แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับค่าแรงเดือนละ 9,000 บาท เป็นลูกจ้างรายวันที่ได้รับค่าแรงวันละ 300 บาท แต่นายจ้างรวมจ่ายครั้งเดียวคือสิ้นเดือนจึงได้รับค่าจ้าง 9,000 บาท ในการสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ถูกหักค่าจ้างและแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คือร้อยละ 99.0 เป็นลูกจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง เพราะไม่ขอตกลงในการเลิกจ้างว่าจ้างกันสิ้นสุดเมื่อใด

(2) ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิในการหยุดของแรงงานต่างด้าว

จากการสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ร้อยละ 84.4 ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง มีเวลาพัก 1 ชั่วโมง แสดงให้เห็นว่านายจ้างปฏิบัติตามแรงงานต่างด้าวในเรื่องเวลาทำงานและเวลาพักถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง⁵ และพัก 1 ชั่วโมง เวลาพักระหว่างวันไม่นับเป็นเวลาทำงาน⁶

เกี่ยวกับวันหยุดสำหรับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี จากการสำรวจนายจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือ ให้มีวันหยุดประจำปีคือ วันอาทิตย์ร้อยละ 81.6 ตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดให้มีวันหยุดประจำปีอย่างน้อย 1 วัน⁷ ส่วนผลการสำรวจกรณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่คือร้อยละ 99.5 ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือว่านายจ้างปฏิบัติผิดกฎหมายตามมาตรา 30 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องให้

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นิยาม คำว่า “สัญญาจ้าง”

⁴ ประมวลแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 575-586

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานมาแล้วครบ 1 ปี และถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องกำหนดและให้สิทธิและลูกจ้างในการลาหยุด การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจึงเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายของนายจ้าง ส่วนวันหยุดตามประเพณี ส่วนใหญ่คือร้อยละ 93.7 มีวันหยุดตามประเพณีตามที่กฎหมายกำหนด

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิในการลาของแรงงานต่างด้าว

จากการสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง ถือว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง โดยส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยร้อยละ 99.5 รองลงมา เป็นรถรับส่งร้อยละ 30.7 อาหารร้อยละ 18.6 และเสื้อผ้าร้อยละ 3.0 ถือว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรีได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามสมควร

สำหรับสิทธิในการลา จากการสำรวจพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ได้สิทธิในการลาป่วย ตามกฎหมาย โดยลาป่วยร้อยละ 98.0 แต่ลูกจ้างถูกหักค่าจ้างแสดงว่าลูกจ้างมีสิทธิลาแต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ถือว่านายจ้างปฏิบัติผิดกฎหมายเพราะสิทธิการลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 32 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงานตามมาตรา 57 ดังนั้นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาแต่ไม่จ่ายค่าจ้างจึงผิดกฎหมาย

ในส่วนของวันลา กิจ ร้อยละ 54.8 ไม่มีสิทธิลา กิจ และการลาคลอดไม่มีถึงร้อยละ 100 โดยหากลูกจ้างลา กิจ และหยุดไปจะถูกหักค่าจ้างวันละ 300 กล่าวคือ ลูกจ้างหยุดไปทำ กิจ ธุระจะไม่ได้ค่าจ้าง จากการสำรวจแสดงให้เห็นว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิลา กิจ และจ่ายค่าจ้าง โดยกำหนดให้ตามข้อบังคับในการทำงาน และการลาคลอดนายจ้างต้องให้แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ครรภ์ละ 90 วันได้ค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ตามมาตรา 41 ประกอบมาตรา 59 การที่นายจ้างไม่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาดังกล่าว จึงเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

จากการสำรวจข้อมูลการได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในภาพรวม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะได้รับไม่เท่าเทียมกับแรงงานไทยถึงร้อยละ 99.0 ดังนั้น นายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายหรือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผัน ต้องได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน

2) ผลการสำรวจนายจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนนทบุรี

ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้าง สวัสดิการ สิทธิการหยุดและการลา ดังนี้

(1) ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้างของแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลการสำรวจนายจ้างจำนวน 50 คนในประชากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มา การทำสัญญาจ้างแรงงานร้อยละ 100

(2) ข้อมูลการให้สวัสดิการและค่าจ้างของนายจ้าง

จากการสำรวจพบว่าการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่องค่าแรงขั้นต่ำรายวันที่รัฐบาลประกาศกำหนดปัจจุบัน (พ.ศ. 2556) คือ 300 บาท ร้อยละ 84.0 และไม่มีการหักค่าจ้างไว้เป็นเงินประกันร้อยละ 96.0 การจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่จ่ายทุก 2 สัปดาห์ร้อยละ 52.0 ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง และให้จ่ายตามกำหนดเวลานั้น กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ร้อยละ 52.0 แต่ผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายร้อยละ 24.0 คือไม่จ่ายค่าจ้างเพิ่มในการทำงานล่วงเวลาและวันหยุด

สำหรับการจ่ายค่าชดเชยนายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.0 ไม่จ่ายค่าชดเชยแก่แรงงานต่างด้าว ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาและลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ดังนั้น หากนายจ้างบอกเลิกสัญญากับแรงงานต่างด้าว โดยที่แรงงานนั้นไม่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยด้วย

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิในการลาของแรงงานต่างด้าว

จากผลการสำรวจด้านสวัสดิการของนายจ้างที่ให้กับลูกจ้างพบว่า นายจ้างให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเช่น ที่พักร้อยละ 100 อาหารร้อยละ 64 ส่วนสวัสดิการการรักษาพยาบาลมีน้อยมากผลการสำรวจมีแค่เพียงร้อยละ 4 เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงการดูแลแรงงานต่างด้าวด้านสุขภาพมีน้อยมากเปรียบเทียบกับนโยบายของรัฐตามมติคณะรัฐมนตรี จึงเห็นได้ชัดเจนว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากการทำงาน

สิทธิในการลาป่วยจากผลการสำรวจนายจ้างให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาร้อยละ 100 แต่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในการลาป่วยร้อยละ 88.0 สิทธิในการลาคลอดไม่มีร้อยละ 100 หากหยุดไปเพื่อคลอดบุตรถูกหักค่าจ้างร้อยละ 100 กรณีลาคลอดส่วนใหญ่ร้อยละ 30 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาจตั้งแต่เมื่อลูกจ้างลาจะถูกหักค่าจ้างถึงร้อยละ 28 แสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าว ในเรื่องของสิทธิการลาและการจ่ายค่าจ้าง สอดคล้องกับผลการสำรวจของฝ่ายลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว

สำหรับวันหยุดที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานส่วนใหญ่เป็นวันหยุดนักขัตฤกษ์ หยุดเทศกาลร้อยละ 56.0 ส่วนหยุดประจำสัปดาห์ผลการสำรวจนายจ้างมีเพียงร้อยละ 44.0 แสดงให้เห็นว่านายจ้างให้แรงงานต่างด้าวทำงานมากให้หยุดน้อย และหยุดเฉพาะช่วงเทศกาลเพื่อให้ไปประกอบกิจกรรมตามเทศกาลนั้นๆ

โดยสรุปจากผลการสำรวจแรงงานต่างด้าวและนายจ้างผู้ใช้แรงงานต่างด้าวพบว่า นายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยเฉพาะสิทธิในการหยุดและการลา ได้แก่ การหยุดพักผ่อนประจำปี การหยุดประจำสัปดาห์ การลาป่วย การลากิจ การลาคลอด

4.2 สถานการณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : วิเคราะห์ในระดับมหภาคจากกฎระเบียบและข้อตกลงต่างๆ ในระดับระหว่างประเทศ และภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่าประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวหลายฉบับ กฎหมายแม่บทคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2550 ให้ความสำคัญกับสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค ของบุคคลสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่กำหนดถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคโดยปราศจากการแบ่งแยก และการเลือกปฏิบัติ ในด้านการประกอบอาชีพ กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดสิทธิในการประกอบอาชีพของบุคคลไว้ คือเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การได้รับหลักประกัน ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 23 กำหนดให้สิทธิในการทำงาน การเลือกงาน การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยุติธรรม เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้บทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO) ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศพบว่า ข้อกำหนดด้านแรงงานที่สำคัญปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กฎบัตรสหประชาชาติที่กำหนดให้รัฐภาคีมีความผูกพันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่อ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights-ICESCR) ซึ่งเป็นกติกาที่ให้รัฐภาคีปฏิบัติโดยไม่เลือกปฏิบัติในเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่น ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ครอบคลุมถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ สิทธิที่จะทำงาน การทำงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม สิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การประกันสังคม สิทธิครอบครัว มาตรฐานอาชีพ สุขภาพ การศึกษา และสิทธิทางวัฒนธรรม

กติกาว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองได้รับรองและกำหนดหลักประกันสิทธิและความเท่าเทียมกันในทางแพ่งและในทางการเมือง สิทธิและเสรีภาพของพลเมืองได้แก่ สิทธิในชีวิต การไม่ถูกทรมาน การไม่เป็นทาส การไม่ถูกลงโทษย้อนหลัง สิทธิในความเป็นบุคคล สิทธิทางความคิด และทางศาสนา นอกจากนี้อนุสัญญาที่ไทยเป็นภาคีได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติ

ทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ เป็นอนุสัญญาที่จัดการจำแนก หรือกีดกันด้านเชื้อชาติ สีผิว ชาติกำเนิด เผ่าพันธุ์ การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่เป็นพลเมืองและไม่ใช่พลเมือง และอนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี เป็นอนุสัญญาที่ระงับและยับยั้งการทรมานทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคล

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จากการศึกษาได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ พ.ศ. 2538 – ปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงนโยบายแห่งรัฐที่ให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวโดยการกำหนดนโยบาย การกำหนดกฎหมายควบคุม ดูแล ให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยคำนึงถึงความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานเป็นสำคัญ

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดให้ความคุ้มครองกับแรงงานคนไทย สัญชาติไทย แต่งานบางอย่างเป็นลักษณะของงานที่คนไทยให้ความสนใจทำงานน้อยมาก หรือเป็นลักษณะงานที่ขาดแคลนและคนไทยส่วนใหญ่ไม่ทำ แต่นายจ้างสามารถจัดหาแรงงานต่างด้าว อาทิ สัญชาติลาว กัมพูชา และพม่ามาทดแทนแรงงานไทยได้ ทำให้การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการเดินหน้าต่อไปได้ รัฐบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในประเทศไทยได้ พร้อมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมายไทย เทียบเท่ากับคนไทย และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักสิทธิมนุษยชน รัฐจึงกำหนดวิธีปฏิบัติสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว รวมถึงประเภทงานของงานที่ให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานแทนแรงงานไทยได้

จากการศึกษากฎหมายแต่ละฉบับที่กำหนดเกี่ยวกับการเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว วิเคราะห์ได้ดังนี้

1) วิเคราะห์การทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวกำหนดลักษณะของคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยต้องเป็นบุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย กล่าวคือเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานให้ทำงานโดยมีคุณสมบัติได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ไม่วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่เจ็บป่วยเรื้อรัง และไม่เคต้องโทษจำคุก สามารถทำงานได้ยกเว้นงานบางประเภทตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา และงานบางประเภทที่เป็นงานจำเป็นเร่งด่วน คนต่างด้าวสามารถยื่นขออนุญาต

ทำงานได้ ได้แก่ งานบริหาร งานวิชาการ งานด้านเทคนิค งานจัดหางานต่างประเทศ และงาน เบ็ดเตล็ด

จากการศึกษาเหตุผลและความจำเป็นของการใช้แรงงานต่างด้าวพบว่า ตามมติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 มีแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานสัญชาติพม่า เข้ามาอยู่ในประเทศไทยชั่วคราวเป็นจำนวนมาก คณะรัฐมนตรีจึงมีมติกำหนดเขตพื้นที่ควบคุมและผ่อนผันให้ทำงานได้ชั่วคราวตามความจำเป็นเพื่อบรรเทาความขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจากมติคณะรัฐมนตรีฉบับนี้ทำให้เห็นว่า รัฐบาลเริ่มให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และพยายามดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย บางส่วนก็ดำเนินการส่งกลับประเทศ ซึ่งต่อมามติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2539 เน้นมาตรการป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาใหม่ รวมถึงผ่อนผันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ยังอยู่ในประเทศไทยในงานที่ขาดแคลน โดยกำหนดพื้นที่ผ่อนผันและประเภทของงานเฉพาะกิจการที่จำเป็น

ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างจริงจังและเข้มข้นมากขึ้น ด้วยเหตุผลทางด้านความมั่นคงของประเทศ ในปี พ.ศ. 2541 ไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองและทำงานโดยผิดกฎหมายอีก แต่ภายหลังได้มีการยกเว้นแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนที่สามารถเข้ามาทำงานแบบมาเข้า กลับเย็นเพราะอยู่ใกล้บริเวณรอยต่อของชายแดนไทย และประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ลาว พม่า และกัมพูชา มีการกำหนดเขตพื้นที่และอาชีพที่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวจะทำงานได้

มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 มีความเข้มงวดกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากขึ้น โดยกำหนดกฎหมายเพื่อเอาผิดกับนายจ้างและเจ้าพนักงานของรัฐ และพยายามสนับสนุนให้คนไทยเข้าทำงานในกิจการที่มีความจำเป็นและขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2544 รัฐบาลกำหนดแนวทางและยกระดับแรงงาน จึงกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของภาคเอกชนและความมั่นคงภายในประเทศ กำหนดให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรายงานตัวขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานกับทางราชการให้ถูกต้อง พ.ศ. 2545 จัดให้มีการขึ้นทะเบียนและอนุญาตแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน และให้มีการจัดทำระบบทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าว โดยประสานงานกันระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2547 ให้มีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา เป็นรายครัวเรือนและรายบุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศทุกพื้นที่ เพื่อเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายทะเบียนราษฎรตามยุทธศาสตร์ของชาติที่กำหนดไว้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2548 เห็นชอบให้ทุกฝ่ายเร่งรัดปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเร่งรัดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตาม

กฎหมาย พ.ศ. 2550 กำหนดให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ผ่อนผันสำหรับผู้ติดตาม พ.ศ. 2555 มติคณะรัฐมนตรีได้เร่งรัดให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวและอยู่ได้ไม่เกิน 2 ปี

จากการศึกษากฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีจึงเห็นได้ว่า ประเทศไทยกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ ส่วนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรัฐบาลของไทยได้มีนโยบาย ข้อกำหนด และเงื่อนไขที่ยืดหยุ่นให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ภายใต้การบริหารจัดการระเบียบแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล พร้อมๆ กับการเร่งรัดปราบปราม ควบคุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย อีกทั้งความพยายามให้คนไทยทำงานในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานและคำนึงถึงความมั่นคงในราชอาณาจักรเป็นสำคัญ แต่มีข้อสังเกตคือ การดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่ชัดเจน มีเพียงมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ดำเนินการในด้านต่างๆ สำหรับแรงงานต่างด้าว จึงก่อให้เกิดปัญหาคือ ขาดความชัดเจนของมาตรการทางกฎหมายในการควบคุม ป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอย่างจริงจัง และยังขาดความชัดเจนในมาตรการทางกฎหมายที่คุ้มครองหรือยืดหยุ่นสำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่พิสูจน์สัญชาติและได้รับการผ่อนผัน

2) วิเคราะห์การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี

จากการศึกษากฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง ถูกกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและขึ้นทะเบียนทำงานอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เงินทดแทน ประกันสังคม ในส่วนของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันนั้นยังมิได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์โดยเฉพาะด้านสุขภาพเท่าที่ควร แรงงานดังกล่าวจะได้รับการดูแลสุขภาพในการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยทั่วไปแต่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทนและประกันสังคม กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างของแรงงานต่างด้าวนั้นต้องเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้โดยตรง ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงและแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการดูแล ทำให้เกิดการร้องเรียนจนกระทั่งองค์กรสิทธิมนุษยชนเข้ามาดำเนินการเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้ได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้วย รัฐบาลจึงได้จัดระบบดูแลแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนี้ได้รับสิทธิประโยชน์โดยใช้ระบบประกันภัยแต่เทียบเท่าสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทนตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2554 ต่อมามติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2555 ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว

กัมพูชา โดยให้แรงงานต่างด้าวชำระค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพตามอัตราที่กำหนด และส่วน
ของสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้เข้าสู่ระบบ
ประกันสังคม

จากการศึกษาจึงเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่าง
ด้าวตามกฎหมายและขยายการให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2555 ที่ให้
แรงงานต่างด้าวที่พิสูจน์สัญชาติได้รับการตรวจลงตราและอยู่ชั่วคราวในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี
ได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพตามกฎหมายประกันสังคมและการประกันสุขภาพ
เทียบเท่ากับกฎหมายเงินทดแทน

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่ารัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะให้ความคุ้มครองและให้
สิทธิประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวแต่ก็สามารถทำได้เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเท่านั้น ส่วน
แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ด้วย
เหตุผลของการให้ความสำคัญกับแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ การคุ้มครองแรงงานต่าง
ด้าวและสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้จึงเป็นเพียงมาตรการตามแนวนโยบายของรัฐ ทำให้ขาดความชัดเจน
เพราะนโยบายของรัฐสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามแนวคิดและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลในแต่ละยุคสมัย

3) วิเคราะห์ความสอดคล้องกันของแรงงานต่างด้าวกฎหมายระหว่างประเทศและตาม กฎหมายไทย

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยพบว่า ในกฎหมาย
ระหว่างประเทศให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน จากกฎบัตรสหประชาชาติที่กำหนดให้รัฐภาคี
ต้องผูกพันอย่างเคร่งครัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศ และอนุสัญญา
ระหว่างประเทศ รวมถึงหลักการอันเป็นมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เน้นการให้
ความสำคัญกับสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคในฐานะประชาชน พลเมือง โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะมี
ความแตกต่างของเชื้อชาติ สีผิว ชาติกำเนิด เผ่าพันธุ์ รวมถึงสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การ
ทำงาน ประกอบกับอนุสัญญาจัดการเลือกปฏิบัติและต่อต้านการทรมาณหรือการลงโทษที่โหดร้าย
อย่างร้ายมนุษยธรรม โดยรัฐภาคีต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์
เป็นสำคัญ

ประเทศไทยให้สัตยาบันต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศตาม
กฎบัตรฯ และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง และอนุสัญญาหลักฉบับที่ 98 100 และ 105 ขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกฎหมายไทยรับหลักการของกฎหมายระหว่างประเทศดังกล่าวมาบัญญัติ
อยู่ในกฎหมายภายในและให้การคุ้มครองกับประชาชนและพลเมือง ตลอดถึงแรงงานต่างด้าวถูก
กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน แต่ประเทศไทย ยังไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการ

เลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) และอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน แต่จากการศึกษากฎหมายประกอบมติคณะรัฐมนตรีในข้อกำหนดด้านแรงงานต่างด้าว พบว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ส่วนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หรือลักลอบเข้ามาทำงาน ยังได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมด้วยเหตุผลความมั่นคงของประเทศและการรักษาไว้ซึ่งการประกอบอาชีพสำหรับคนไทย ทำให้กฎหมายไทยยังไม่ยอมรับต่อแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร โดยเฉพาะหลักการความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหากพิจารณาจากกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวมีการกำหนดอาชีพที่คนต่างด้าวทำไม่ได้ไว้ และหากเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรัฐบาลจะใช้วิธีการผ่อนผันให้ทำงานตามความจำเป็นและระยะเวลาที่จำกัด

ความไม่สอดคล้องของกฎหมายไทยและนโยบายของรัฐด้านแรงงานต่างด้าวประการสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแต่ได้รับการผ่อนผัน จะไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบเพื่อสิทธิประโยชน์ด้านความเป็นอยู่และสุขภาพได้ จนกระทั่งองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนเข้าแทรกแซงเพื่อให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสิทธิมนุษยชนและกติการะหว่างประเทศที่ประเทศไทยผูกพันอยู่

ด้านการประกันสังคมแรงงานต่างด้าวจะเข้าสู่ระบบได้ต้องเป็นแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันและอยู่ในประเทศไทยไม่เกิน 2 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาอันสั้นสำหรับการดูแลแรงงานที่รอการส่งกลับ ซึ่งทำให้เห็นว่านโยบายของรัฐไม่ประสงค์จะให้การคุ้มครองต่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในหลักประกันสังคม เป็นการทั่วไป เป็นการดำเนินการเฉพาะเรื่องและเฉพาะกลุ่มโดยยังไม่มีหลักการหรือมาตรฐานด้านแรงงานต่างด้าวและการประกันต่อสุขภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเพียงพอ

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่ากฎหมายแรงงานไทยในส่วนของแรงงานต่างด้าวยังไม่สอดคล้องกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการแรงงานระหว่างประเทศ และหลักการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ

4.3 วิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของการใช้แรงงานต่างด้าว และการวิเคราะห์

SWOT ของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การใช้แรงงานต่างด้าวของประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อยของผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

ของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือ SWOT ของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้ดังนี้

4.3.1 ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของการใช้แรงงานต่างด้าว

1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

(1) เศรษฐกิจไทยยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะในงานประเภท 3D อันได้แก่งานที่ยากลำบาก งานที่สกปรก และงานที่อาจเกิดอันตรายได้ง่าย ซึ่งมีการขาดแคลนแรงงานอยู่มาก เป็นการช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานของประเทศทำให้ต้นทุนด้านค่าจ้างของผู้ประกอบการไม่สูงขึ้นมากนัก การได้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทำให้การผลิตต่างๆ ของไทยดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจมีการขับเคลื่อนขยายตัวได้มากขึ้น รวมทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเมื่อเข้ามาทำงานร่วมกับแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน และสู้งาน อันจะช่วยสร้างความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงให้ยังไม่สูงนักเพราะการจ้างแรงงานต่างด้าวแม้ส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแต่ก็มักจะไม่ได้รับสวัสดิการอื่นใด

ตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ดังในกรณีที่นายสมมาตร ขุนเศรษฐ รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้เปิดเผยว่าสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้เสนอรัฐบาลแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลน (คมชัดลึกออนไลน์ : 7 มิถุนายน 2554) โดยแก้ไขกฎระเบียบของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่ห้ามบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ยกเว้นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีทุนจดทะเบียนนับหมื่นล้านบาท อันส่งผลให้กิจการที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมอาหาร เสื้อผ้า รองเท้า สิ่งทอซึ่งมีการจ้างงานแรงงานรวมกว่า 1 ล้านคน ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานกว่า 1 แสนคน

จากงานศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศเมื่อปี 2550 พบว่า แรงงานต่างด้าวได้ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับประเทศไทยประมาณปีละ 60,000 ล้านบาท โดยส่งผลตอบแทนค่าในภาคอุตสาหกรรมประมาณร้อยละ 7-10 และในภาคเกษตรกรรมประมาณร้อยละ 4-5 นอกจากนี้ผลทางอ้อมแรงงานเหล่านี้ยังมีส่วนร่วมในการจ่ายภาษีมูลค่าเพิ่มในทุกสินค้าและบริการด้วย

(2) แม้ผลดีในเชิงเศรษฐกิจจะมีมากแต่ก็ทำให้โอกาสสำหรับแรงงานไทยในระดับล่างมีโอกาสด้านได้น้อยลง โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้การที่ผู้ประกอบการพิจารณาไปที่ต้นทุนค่าแรงต่ำเป็นหลัก อาจทำให้ละเลยการเพิ่มประสิทธิภาพการ

ผลิตที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน อันทำให้เกิดผลเสียต่อการยกระดับศักยภาพการผลิตของประเทศในระยะยาว

(3) ในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ที่มีการกระทำอันเป็นการกดขี่แรงงานต่างด้าว ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล อาจเป็นข้ออ้างให้ประเทศพัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา โดยอาศัยข้อบัญญัติภายใต้องค์การการค้าโลก (WTO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ใช้เป็นเหตุผลในการออกมาตรการที่เป็นการกีดกันต่อการส่งออกสินค้าของไทยได้

กลุ่มประเทศพัฒนาแล้วซึ่งสนับสนุนการค้าเสรี มองว่าการที่ประเทศกำลังพัฒนาผลิตสินค้าด้วยค่าจ้างแรงงานต่ำ ไม่มีมาตรฐานแรงงาน และแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่งออกมายังประเทศพัฒนาแล้ว จะสร้างแรงกดดันให้มาตรฐานแรงงานในประเทศผู้นำเข้าต่ำลงไปด้วย จึงมีความพยายามนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้ามาผูกพันกับเรื่องการค้าระหว่างประเทศ โดยให้ประเทศผู้นำเข้าควรใช้มาตรการที่จำกัดหรือกีดกันการค้า สินค้าที่เป็นผลผลิตจากประเทศที่ไม่มีมาตรฐานแรงงาน เพราะมองว่าเป็นการเอาเปรียบมนุษย์ที่เป็นแรงงาน

2) ผลกระทบต่อสังคม

(1) หากมองผลในเชิงบวกที่มีต่อสังคมของการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวอาจมีอยู่บ้างในเรื่องของการเรียนรู้ การคุ้นเคยของการอยู่ร่วมกับคนต่างชาติพันธุ์ของคนไทยที่ทำให้คุ้นเคยกับการปรับตัวในสังคมที่หลากหลายในโลกยุคโลกาภิวัตน์และการเป็นประชาคมอาเซียนที่จะทำให้ประเทศต่างๆ ในอาเซียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความเป็นพลเมืองอาเซียนร่วมกัน

(2) ผลกระทบต่อสังคมในเรื่องของอาชญากรรม ยาเสพติด เมื่อแรงงานต่างด้าวอยู่รวมกลุ่มกันเป็นชุมชน ที่บางครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา หรือมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้เกิดความหวาดระแวงแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไม่มีการจัดทำประวัติเพื่อยืนยันตัวบุคคลได้จึงมีแนวโน้มที่จะก่อปัญหาต่างๆ ขึ้นโดยไม่เกรงกลัวกฎหมายเพราะเมื่อก่อเหตุแล้วก็สามารถหลบหนีออกนอกประเทศไปได้ แม้ว่า ปัญหาเหล่านี้ อาจจะมีไม่มากนักเมื่อคิดเป็นสัดส่วนเทียบกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจำนวนนับล้านคนแต่สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนคือปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ชยะความไม่เป็นระเบียบต่างๆ ปัญหาด้านการศึกษา โอกาสของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะที่ผิดกฎหมายที่มีจำนวนมากจะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยก็เป็นไปได้ยาก เนื่องจากปัญหา

เด็กไม่มีสัญชาติไทย การศึกษาที่เด็กเหล่านี้จะได้รับจึงเป็นการศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่มีการจัดทำขึ้นมาเอง

ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิงและเด็กก็มีความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ แรงงานเหล่านี้ส่วนหนึ่งได้เข้ามาด้วยขบวนการค้ามนุษย์หรือการค้าแรงงานที่ผิดกฎหมายผ่านนายหน้าเถื่อนซึ่งมีปรากฏความรุนแรงที่กระทำต่อแรงงานเหล่านี้ อันเป็นสาเหตุให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยในสายตาของโลก และประเทศพัฒนาแล้วที่เป็นคู่ค้าสำคัญของไทยโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการค้ามนุษย์ที่ใช้เป็นแรงงานอยู่มาก

จากรายงานการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2556 ที่เผยแพร่โดยสถานทูตสหรัฐอเมริกาประเทศไทย (<http://thai.bangkok.usembassy.gov>) แจ้งว่า “ประเทศไทยเป็นประเทศต้นทางปลายทาง และทางผ่านสำหรับการค้าผู้ชาย ผู้หญิงและเด็กเพื่อการบังคับใช้แรงงานและการบังคับค้าประเวณี เหยื่อจากประเทศเพื่อนบ้านอพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยอย่างเต็มใจด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น หนีปัญหาความยากจน มีแรงงานอพยพประมาณสองถึงสามล้านคนในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นชาวพม่า เหยื่อค้ามนุษย์ที่พบในไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านที่ถูกบังคับขู่เข็ญหรือล่อลวงมาเพื่อการแสวงประโยชน์บังคับใช้แรงงานหรือในธุรกิจทางเพศ หรือเป็นเด็กที่ทำงานในวงการค้าประเวณี มีการประมาณการอย่างต่ำว่า จำนวนประชากรกลุ่มนี้น่าจะมีหลายหมื่นคน เหยื่อการค้ามนุษย์เพื่อการบังคับใช้แรงงานในไทยจำนวนมากมักถูกแสวงประโยชน์ในอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการประมง การผลิตเสื้อผ้าราคาถูก โรงงานต่างๆ และงานรับใช้ตามบ้าน และบางคนถูกบังคับให้ขอลาตามถนน”

“รัฐบาลไทยไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเต็มที่ในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ และยังไม่ได้แสดงหลักฐานให้เห็นชัดเจนเพียงพอว่า ได้เพิ่มความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ดังนั้น ประเทศไทยจึงยังคงถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่มที่ 2 บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามองเป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน ประเทศไทยได้รับการยกเว้นจากการถูกลดระดับเป็นกลุ่มที่ 3 เนื่องจากรัฐบาลได้เสนอแผนเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งหากได้รับการดำเนินการจะถือว่าเป็นการแสดงความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ และรัฐบาลได้จัดสรรทรัพยากรพอควรในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว รัฐบาลได้ใช้งบประมาณประมาณ 3.7 ล้านเหรียญสหรัฐในการดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์ในปี พ.ศ. 2555 และรายงานว่า มีการสอบสวนคดีค้ามนุษย์ทั้งหมด 305 คดี เมื่อเทียบกับ 83 คดีในปี พ.ศ. 2554 แต่ได้ดำเนินคดีเพียง 27 คดีและมีการพิพากษาว่ากระทำผิดเพียง 10 รายในช่วงปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้ออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้เหยื่อค้ามนุษย์ที่ร่วมมือในการดำเนินคดีเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เหยื่อเต็มใจให้การในศาล ในช่วงปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้จดทะเบียนผู้อพยพที่ไม่มีเอกสารไปกว่า 800,000 คน แต่ไม่สามารถกำกับดูแลนายหน้าจัดหาแรงงานและลดค่าใช้จ่ายที่สูงมากที่เกี่ยวกับการลงทะเบียนได้

อย่างเพียงพอ หรืออนุญาตให้แรงงานอพยพที่ขึ้นทะเบียนสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ การทุจริตอันเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ที่แพร่หลายไปทั่วและการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ยังคงเป็นอุปสรรคต่อความคืบหน้าในการต่อต้านการค้ามนุษย์”

(3) ผลกระทบต่อสังคมในเรื่องของการสาธารณสุข แม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพจากสาธารณสุขของจังหวัด และได้บัตรประกันสุขภาพแต่ก็มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียน ซึ่งบางส่วนได้เข้ามาพร้อมๆ กับโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยไม่เคยควบคุมได้แล้ว ซึ่งมีการตรวจพบโรคต่างๆ ในแรงงานต่างด้าว อาทิ มาเลเรีย วัณโรค เท้าช้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน โรคไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมที่ดีพอจะทำให้มีการแพร่กระจายไปยังคนไทย

อีกทั้งสภาพความเป็นอยู่ในชุมชนที่ไม่ถูกสุขอนามัยอันมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ ได้ง่าย สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นภาระที่รัฐบาลไทยต้องแบกรับทั้งทางด้านงบประมาณ และบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีจำนวนจำกัดอันส่งผลกระทบต่อคนไทยที่ทำให้โอกาสการใช้บริการสาธารณสุขต้องลดน้อยลง

จากการประชุมวิชาการ “สุขภาพแรงงานข้ามชาติทางออกที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นธรรมในระบบสุขภาพ” เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2555 นายแพทย์ภูษิต ประคองสาย ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP) กล่าวว่า “ปัญหาที่เกิดขึ้นในการให้บริการสุขภาพแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายสุขภาพไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานข้ามชาติในฐานะประชาชนคนหนึ่งซึ่งต้องการบริการด้านสุขภาพ และการควบคุมป้องกันโรคติดต่อส่งผลให้ภาระในการดูแลสุขภาพของประชาชนกลุ่มนี้ต้องตกอยู่กับสถานพยาบาล ซึ่งทางออกเพื่อให้เกิดความมั่นคงในระบบสุขภาพของไทยในยุคที่ประเทศต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาตินั้น เห็นว่ากระทรวงสาธารณสุขต้องปรับนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยต้องคำนวณโดยของตัวเลขของแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพ นโยบายด้านสุขภาพที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งการวางแผนการผลิตบุคลากร การจัดสรรงบประมาณและการกระจายสถานพยาบาล ล้วนคำนวณจากฐานของคนไทยเพียงอย่างเดียว ทั้งที่ในความเป็นจริงแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มคนที่จำเป็นต้องเข้ามาใช้บริการในระบบสุขภาพของประเทศไทย เพราะเราต้องยอมรับว่านโยบายสุขภาพของเราไม่ใช่เพื่อคน 65 ล้านคนเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทย ดังนั้นการวางแผนการผลิตบุคลากรต้องคำนึงถึงตัวเลขตรงนี้ด้วย”

ตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นชัดเจนถึงภาระที่รัฐบาลไทยต้องแบกรับภาระทั้งด้านงบประมาณ และบุคลากรด้านสาธารณสุขเพื่อรองรับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้

(4) ผลกระทบต่อสังคมในเรื่องของความมั่นคง แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้กระจายตัวอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ บางส่วนซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีการขึ้นทะเบียนแล้วก็

สามารถติดตามตรวจสอบได้ แต่ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายลักลอบเข้าเมืองมา ซึ่งรัฐไม่สามารถตรวจสอบติดตามได้ว่าอยู่ที่ใดบ้าง และแรงงานเหล่านี้คาดว่ามีความจํานวนนับล้านคน กระจายกันอยู่ทั่วประเทศ รัฐไม่มีข้อมูลประวัติและที่อยู่อาศัยของคนเหล่านี้ การบริหารแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานรัฐยังทำได้ไม่ดีพอ เนื่องจากทั้งบุคลากร งบประมาณและปริมาณแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายมีจํานวนมาก เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่มีพรมแดนติดกันเอื้อต่อการเดินทางเข้ามาได้สะดวกแม้รัฐจะมีนโยบายผลักดันแรงงานที่ผิดกฎหมายออกไปนอกประเทศ แต่ก็ไม่ได้ผลมากนักเนื่องจากเมื่อออกไปแล้วก็เดินทางกลับเข้ามาใหม่เพราะความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในประเทศยังมีอยู่ซึ่งแม้ว่าจะจะเป็นประโยชน์และมีความจําเป็นต่อประเทศไทยใน ด้านเศรษฐกิจอยู่แต่ก็มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านการเมืองและการปกครองของประเทศโดยรวมด้วย

4.3.2 การวิเคราะห์ SWOT ของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวขานกันอย่างกว้างขวาง ถึงหลักการ เหตุผล และความจําเป็นในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งในส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก ดังนั้นเพื่อให้ได้มุมมองเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ครบถ้วน ใน การศึกษานี้จึงนำการวิเคราะห์ SWOT มาใช้ เพื่อแสดงให้เห็นถึง จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดังกล่าว โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังนี้

จุดแข็งของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นมีความสำคัญ และจําเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตามหลักมนุษยธรรมสากลนั้นแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติหรือสัญชาติใด ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การคุ้มครองแรงงานเป็นข้อกฎหมายและนโยบายต่างๆที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมาเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ขั้น พื้นฐานในการทำงานตามที่กฎหมายระบุไว้ ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจําเป็น โดยเฉพาะ ในขณะนี้ที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในระดับล่างเนื่องจากคนไทยไม่สนใจทำงานดังกล่าว จะ เห็นว่าในปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวออกมาหลายฉบับ และส่วนหนึ่งก็อ้างอิงตามประกาศของคณะรัฐมนตรีที่ ททยอยออกมาในแต่ละช่วงเวลา มีความพยายามนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการ ส่งเสริม กำกับ ดูแล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดังนั้นในทางปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานจึงมีข้อ

กฎหมายรองรับ ทำให้มีกรอบ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีข้อห้ามหรือบทลงโทษหากมีการละเลยไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติผิดเงื่อนไข เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ที่ให้ได้รับสิทธิการคุ้มครองในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย นอกจากนี้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการค้ามนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะที่ถูกกล่าวอ้างถึง คือ อาชีพประมง และสิ่งทอ ที่มีจะพบปัญหาดังกล่าวบ่อยครั้งในเรื่องการค้ามนุษย์ รวมทั้งเข้มงวดกับการใช้แรงงานเด็ก และปัญหาอาชญากรรมในหมู่แรงงานต่างด้าว สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดปัญหาสังคมต่างๆที่จะตามมาได้ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีในเวทีโลก

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจะทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับสิทธิประโยชน์และได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด ภาครัฐมีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน ความไม่สงบด้านแรงงาน ทำให้แรงงานมีที่พึ่งในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือร้อน รวมทั้งมีหน่วยงานราชการเข้ามาให้การดูแลในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานต่างชาติเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยมากขึ้น นอกเหนือจากแรงจูงใจด้านค่าจ้างในประเทศไทยที่สูงกว่าในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า กัมพูชา และลาว ซึ่งจะเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) ของไทย ที่ยังมีความต้องการใช้แรงงานในกลุ่มนี้อยู่ค่อนข้างมาก อันเป็นปัจจัยการผลิตสำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไปข้างหน้า โดยเฉพาะภาคการผลิตที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (Labor intensive) อาทิ การทำเกษตรกรรม ประมง ก่อสร้าง การทำงานบ้าน และงานบริการ เป็นต้น

นอกจากนี้ในส่วนของสวัสดิการอื่นๆที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น เช่น การเข้าถึงการศึกษาของเด็ก ในกรณีที่แรงงานต้องเข้ามาทำงานเป็นครอบครัวและมีเด็กติดตามมาด้วย อาทิจากการทำงานในภาคเกษตร เป็นต้น ทางราชการได้อนุญาตให้บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับที่พ่อแม่ทำงาน ก็เป็นข้อดีอีกประการหนึ่งที่จะดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้เข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทยมากขึ้น

ในระยะที่ผ่านมา รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐได้ให้ความสำคัญ การใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยกฎหมายไทยให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานในแทบจะทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสิทธิของแรงงานด้านต่างๆ สวัสดิการ รายได้ เงินทดแทน มาตรการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีคนเข้าเมืองนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

รวมทั้งมีสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวหรือหน่วยงานต่างๆ รับผิดชอบด้านแรงงานต่างด้าวด้วย

การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล นับว่าเป็นจุดแข็งที่สำคัญเพราะจะเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีกฎระเบียบบังคับที่ชัดเจน ในขณะที่เดียวกันก็อาจจะก่อให้เกิดประโยชน์กับนายจ้างที่มีแบบแผนและมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งภาครัฐบาลเองก็ได้รับประโยชน์ในแง่การให้การควบคุม บริหารและจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

นอกจากนี้ในระยะหลัง รัฐบาลได้มีการผ่อนผันให้แรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายว่านับเป็นนโยบายที่ถูกต้องประเด็นสำคัญของการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีผลให้ในสายตาต่างประเทศ ไทยได้รับความเชื่อถือว่าใช้กฎหมายโดยยึดหลักของมนุษยธรรมและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ จุดแข็งของกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรการการคุ้มครองของแรงงานของไทย จึงนับเป็นจุดแข็งที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาวเพราะเป็นแรงจูงใจเพื่อให้แรงงานต่างด้าวหลังไหลเข้ามาสู่ไทย และสามารถทดแทนแรงงานไทยที่กำลังขาดแคลน และค่าแรงที่แพงขึ้นนั่นเอง

จุดอ่อนของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวแม้จะมีข้อดีอยู่หลายประการ แต่ก็นำไปสู่ความรับผิดชอบและภาระที่สูงขึ้นสำหรับผู้ประกอบการไทยที่ใช้แรงงานต่างด้าว เพราะนอกจากค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ 300 บาทแล้ว ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องแบกรับภาระในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวกับกระทรวงแรงงานอีกด้วย ซึ่งเมื่อรวมค่าใช้จ่ายเหล่านี้เข้ากับค่าจ้างที่ต้องจ่ายแล้ว ก็ทำให้ต้นทุนสูงขึ้นกว่าในอดีตค่อนข้างมาก หากผู้ประกอบการไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือบริหารจัดการต้นทุนการผลิตได้ดี อาจนำไปสู่การขาดทุนหรือหากร้ายแรงอาจต้องปิดกิจการไป

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฉบับ ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพรวมทั้งในทางปฏิบัติก็มีการอ้างอิงกับมติคณะรัฐมนตรีที่ออกมาในแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติเฉพาะกิจที่ขึ้นอยู่กับทางฝ่ายการเมืองเป็นสำคัญ ขาดการวางแผนและแนวนโยบายในระยะยาวอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ทราบทิศทางการพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันยังมีจุดอ่อนตรงที่กฎหมายมิได้คุ้มครองแรงงานเหล่านี้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ จะมีบางอาชีพที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท อาทิ การทำงานบ้าน และอาชีพประมง เป็นต้น ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพต่างกัน จึงมีปัญหาในเรื่องของการเปลี่ยนงาน/ย้ายงานจากอาชีพหนึ่งไปยังอีกอาชีพหนึ่งสำหรับแรงงานที่ให้ ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

สำหรับการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทย ยังนับว่าไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในหลายกรณีที่มีข้อกฎหมายระบุไว้ชัดเจนถึงสิทธิที่พึงมีพึงได้ และการละเมิดสิทธิในด้านต่างๆ เช่น ในเรื่องของสวัสดิการขั้นต่ำที่แรงงานต้องได้รับตามที่กฎหมายกำหนดที่นอกเหนือจากค่าจ้างซึ่งเป็นผลตอบแทนในรูปตัวเงิน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในเรื่องวันหยุด วันลา จำนวนชั่วโมงในการทำงานและพักผ่อน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด สิทธิในเรื่องการรักษาพยาบาล และเงินชดเชยในกรณีเลิกจ้าง เป็นต้น แต่ในทางปฏิบัติแล้วกลับพบว่ามีกรณีละเลยไม่ถือปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ในหลายกรณีที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามที่ควรจะได้ โดยเฉพาะมักเกิดขึ้นบ่อยครั้งในกรณีที่เลิกจ้างแล้วไม่จ่ายเงินชดเชย เช่น ในปี 2554 ที่โรงงานอุตสาหกรรมเกิดความเสียหายจากน้ำท่วมครั้งใหญ่ในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับเงินชดเชยเป็นจำนวนมาก เป็นต้น

ปัญหาสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวคือช่องว่างของการใช้กฎหมายในด้านต่างๆ ตั้งแต่เรื่องความเข้าใจอย่างชัดเจน ระหว่างผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง หน่วยงานของรัฐ รวมทั้งการเลือกปฏิบัติ และการบังคับใช้ในแง่ของลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว ก็ยังไม่รู้ถึงสิทธิและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ปัญหาของภาษาก็เป็นปัญหาสำคัญ

โอกาสของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีกับประเทศไทยในสายตาของต่างชาติ เนื่องจากกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน ความโปร่งใสในการปฏิบัติ และความเท่าเทียมของแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ หรือชนชาติใด หากการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติแล้ว ก็เชื่อว่าข้ออ้างที่ประเทศคู่ค้าบางประเทศมักนำมากล่าวอ้างและเชื่อมโยงกับการกีดกันทางการค้า ในประเด็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานเด็ก ก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป

เนื่องจากในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยประมาณกว่าร้อยละ 90 เป็นแรงงานที่มาจากประเทศในกลุ่มอาเซียน อาทิ พม่า ลาว และกัมพูชา ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ซึ่งจะเป็นผลดีในการพัฒนาในอนาคตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 นี้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่แรงงานมีฝีมือในสาขาอาชีพที่กำหนด จะสามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศสมาชิกได้อย่างเสรี และคาดว่าจะมีการขยายไปยังแรงงานกลุ่มอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

อุปสรรคของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่ามีแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและอยู่นอกระบบประกันสังคมจำนวนมาก ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้อาจจะเข้าไม่ถึงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายแรงงานกำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติของนายจ้างเป็นสำคัญ ในกรณีที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิ แรงงานกลุ่มนี้มักไม่กล้าที่จะเข้าร้องเรียนต่อหน่วยงานราชการของไทย เนื่องจากสถานภาพการทำงานที่ผิดกฎหมาย ทำให้มีความเกรงกลัวในเรื่องบทลงโทษ และการถูกจับและส่งกลับประเทศต้นทาง ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นจะทำให้ขาดโอกาสในการหารายได้ต่อไป โดยทั่วไปแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งที่ค่อนข้างสูง เพื่อจ่ายให้กับนายหน้าที่นำพาข้ามแดนเข้ามาตามบริเวณชายแดนแบบผิดกฎหมายและจัดหานายจ้างให้ ดังนั้นหากถูกจับและส่งกลับประเทศ รายได้ที่ทำมาหาได้อาจยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายเอง บางส่วนก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และสิทธิต่างๆที่พึงได้รับในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่ง โดยจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเป็นหลัก ทำให้ไม่สนใจในการเข้าถึงสิทธิในการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งด้วย

การใช้ภาษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนของประเทศไทย ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในกระบวนการจัดระเบียบและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว เนื่องจากประเทศไทยยังคงใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่สัญชาติส่วนใหญ่ที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น ป้ายประกาศ การกรอกเอกสารของทางราชการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมทั้งเสียงตามสาย สื่อออนไลน์ และสื่อวิทยุ เป็นต้น ทำให้ภาษากลายเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร เพราะแรงงานบางส่วนอาจไม่สามารถเข้าใจภาษาข้างต้นเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อให้การสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น น่าจะมีการเพิ่มภาษาที่นำมาใช้ในการสื่อสาร อาทิ การสื่อสารกับแรงงานพม่าก็น่าจะมีภาษาพม่าเพิ่มเติม หรือ การสื่อสารกับแรงงานกัมพูชาก็น่าจะมีภาษากัมพูชา เป็นต้น หรือ มีการใช้ล่าม หรือ อาสาสมัครที่คอยแปลภาษา ก็จะลดอุปสรรคด้านภาษาลงได้

นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพและขาดความเป็นเอกภาพ จะเห็นว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวอยู่หลายหน่วยงาน เช่น กรมการจัดหางาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองทุนประกันตน แรงงานต่างด้าว รวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO (Non-government organization) เป็นต้น ซึ่งแต่ละหน่วยงาน/องค์กรก็มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ บ่อยครั้งที่ข้อมูลที่นำเสนอออกมามีความแตกต่างกัน และไม่ได้ภาพรวมทั้งหมดอย่างชัดเจน ทำให้เป็นอุปสรรคในเรื่องของการวางแผน การควบคุม และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในระยะยาว อย่างไรก็ตามหาก

ประเทศมีระบบฐานข้อมูลที่ดีแล้ว จะทำให้การนำเข้าและการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคม/ ปัญหาอาชญากรรมที่จะตามมาด้วย

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างกันหลาย ทั้งที่มีทัศนคติในด้านบวกที่มีความเห็นอกเห็นใจและเอื้ออาทรต่อแรงงานที่เป็นคนต่างชาติ อย่างไรก็ตามในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานบางคนก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการดูแล และคุ้มครองแรงงานเหล่านี้เท่าที่ควรเพราะเป็นคนต่างชาติต่างภาษา เราจึงมักพบว่า มีแรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งที่อาจถูกเลือกปฏิบัติและไม่ได้รับความช่วยเหลือเยียวยาในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ หรือมีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการทำงาน การไม่ได้รับสวัสดิการที่พึงมีพึงได้

ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ค่อนข้างสูง ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แม้จะมีการระบุว่านายจ้างผู้ใช้แรงงานต่างด้าวมีหน้าที่จะต้องนำแรงงานเหล่านี้ไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งการขึ้นทะเบียนดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ นายจ้างจำนวนหนึ่งจะผลักภาระค่าใช้จ่ายการขึ้นทะเบียนดังกล่าวให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นผู้จ่าย โดยการหักจากเงินเดือนในแต่ละเดือนที่แรงงานได้รับ ทำให้แรงงานบางส่วนไม่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และทำงานแบบหลๆ เพราะมีสถานะผิดกฎหมายก็ตาม ดังนั้นแรงงานในกลุ่มนี้จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามที่กฎหมายไทยกำหนดไว้

