

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงาน เพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

การวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายเป็นการวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองสิทธิมนุษยย์ขั้นพื้นฐานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ปัญหาการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ได้แก่ การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ระบบการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมายตาม MOU ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ การถือบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงานของแรงงาน ความปลอดภัยเนื่องจากอุบัติเหตุในสถานประกอบการ และการจ้างงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยมีรายละเอียดดังที่กล่าวต่อไปนี้

4.1 ปัญหาการคุ้มครองสิทธิมนุษยย์ขั้นพื้นฐานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

การคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ย่อมได้รับการคุ้มครอง ตาม ปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน" (Universal Declaration of Human Rights) ตามข้อ 13 (2) ปัญหาในการได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยย์ขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิทางแพ่งในการทำงาน สิทธิในสวัสดิการสังคม รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิที่พึงจะมีมักจะถูกเลือกปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองเสรีภาพ และสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตลอดจนถูกลิดรอนสิทธิต่าง ๆ ที่แสดงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และโอกาสในการพัฒนาความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวของตนไว้ โดยสามารถแยกประเด็นปัญหาได้ดังนี้

4.1.1 การไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์ ตามข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น และสมาชิกครอบครัว เช่น ปัญหาเรื่องความเป็นอยู่ของคนทำงาน ในวันหยุดนั้น คนทำงานก็ไม่อยากอยู่บ้าน เพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐชอบมาค้นห้องพัก ทั้งที่ไม่มีหมายค้น อีกทั้งยังมีกรณีเจ้าหน้าที่บางคนเดินเข้ามาในที่พัก พร้อมทั้งฉีกกระดาษ แล้วเขียนตัวเลข ก่อนยึดข้อหาว่าคนทำงานเหล่านี้ลักลอบ

เล่นหายเดือน ก็จะนำตัวไปโรงพักრიດใถเงินค่าปรับ แต่เมื่อหาเรื่องคนทำงาน เหล่านี้ไม่ได้ ก็จะยึดเอกสารที่ทางราชการออกให้คือ พาสปอร์ต แล้วก็เอาเอกสารไปโรงพักเพื่อจ่ายค่าปรับ

4.1.2 คนทำงาน จำนวนหนึ่งไม่รู้ถึงสิทธิที่ตนพึงได้ คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าการที่คนทำงานหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำงานหนักและได้รับค่าตอบแทนต่ำเกิดขึ้นเนื่องจากความพึงพอใจของคนทำงานเอง ทำให้ละเลยประเด็นสิทธิมนุษยชนของแรงงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยๆคือการทำงานที่ยาวนานตั้งแต่ 8.00 – 23.00 ทำงานที่สกปรกมาก อีกทั้งหักเงินค่าที่พักอาศัยเกินควร และไม่ได้ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายไทย

4.1.3 ถูกเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งการถูกนายจ้างทั้งที่เป็นคนไทย และคนต่างประเทศกดขี่และเอาเปรียบด้านการจ้างงาน เช่น การไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมือนแรงงานไทย ดังนั้น สิ่งแรกที่รัฐบาลควรจะทำคือ ให้ความสำคัญเรื่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เหมือนประเทศสาธารณรัฐมาเลเซียที่กำหนดไว้ในการคุ้มครองแรงงานทั้งคนทำงานในประเทศของตน และคนทำงานที่นำเข้ามา ได้ให้สวัสดิการที่เท่าเทียมกัน จากการสัมภาษณ์คนทำงานของบริษัท นวจิตร การก่อสร้าง ถึงเรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลขึ้นให้ 300 บาท นั้น พบว่าคนทำงานได้อัตราค่าจ้าง 250 บาท ซึ่งต่ำกว่าแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 ที่รัฐบาลไทย ภาคอุตสาหกรรม โรงงาน การประมง จึงต้องปรับค่าจ้างให้เท่าเทียมกันเพื่อเตรียมการรองรับการเดินทางไปมาหาสู่กับประเทศเพื่อนบ้าน เพราะจะมีการเปิดเป็นภูมิภาคเดียวกัน เท่ากับว่าคนทำงานที่อยู่ในไทยที่มีอยู่หลายล้านคน จะต้องมีการวางแผนจัดการขึ้นทะเบียนให้เป็นระบบมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้คนทำงานเก่าสามารถอยู่ได้ และรองรับกลุ่มใหม่ที่กำลังจะเดินทางเข้ามา¹

4.1.4 ปัญหาเรื่องใบอนุญาตการทำงานของคนทำงาน คนทำงานกลัวการถูกจับจากการหลบหนีเข้าเมือง ปัญหาเรื่องใบอนุญาตการทำงานของคนทำงาน ทั้ง Passport และ Visa บางผู้ประกอบการได้ยึดไว้เพราะกลัวว่าคนทำงานจะหลบหนี เมื่อคนทำงานจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในคลินิกเอกชนที่มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ทั้งที่คนทำงานกลุ่มนี้ควรได้รับการคุ้มครองสิทธิด้านการรักษาพยาบาลซึ่งถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับ และยังมีประเด็นในเรื่องไม่ได้รับเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอีกด้วย ส่วนผู้หลบหนีเข้าเมืองทำให้เข้าประเด็นของการค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาใช้แรงงานหรือบริการเป็น

¹ เวทีเสวนาแลแรงงานต่างด้าว 2 ล้านคนยังไม่ขึ้นทะเบียน จนท.มีเอี่ยว. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2555, จาก <http://m.thairath.co.th/content/region/205723>

การบังคับใช้แรงงาน ซึ่ง หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เชิญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ กรณีตัวอย่างเช่น ตำรวจกรุงเก่าบุกจับกุมขบวนการค้ำมนุษย์รายใหญ่ภาคกลาง โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดสืบสวนและปราบปราม นำกำลังตำรวจเข้าสกัดจับกุมคนร้าย 3 คน ที่จับจี้รถเก๋งฮอนด้า รุ่นแจ๊สสีเทา หมายเลขทะเบียน กข-9457 สุโขทัยซึ่งหลบหนีการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตม. อยุธยา เพราะเชื่อว่าก่อเหตุค้ำมนุษย์ด้วยการจัดส่งแรงงานต่างด้าวในเขต อ.บางปะหัน จ. พระนครศรีอยุธยา และหลบหนีการจับกุมเข้าในในเขต อ.นครหลวงจ.พระนครศรีอยุธยา โดยตำรวจ สภ.นครหลวง สามารถจับกุมคนร้ายทั้ง 3 คนได้ที่ถนนในเขต ม.6 ต.ปากจั่น อ.นครหลวง ทั้งนี้ผู้ต้องหา พร้อมของกลางรถเก๋งฮอนด้า รุ่นแจ๊ส เงินสดจำนวน 34,000 บาท และโทรศัพท์มือถือ จากการสอบสวนทราบว่า ผู้ต้องหาชุดดังกล่าวอยู่ จ.สุโขทัย และทำอาชีพเป็นนายหน้าส่งแรงงานต่างด้าวเข้าท่าเรือและ โรงงานรวมถึงนายจ้างที่ต้องการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่าซึ่งทำเป็นเครือข่ายขบวนการใหญ่ในภาคกลาง ถือเป็นการค้ำมนุษย์อันเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย โดยล่าสุดได้ขับรถไปที่ อ.แม่สอด จ.ตาก และรับคนงาน โดยคุมรถยนต์อีกคันที่บรรทุกแรงงานกว่า 30 คนมาส่งในเขต อ.บางปะหัน จ.พระนครศรีอยุธยา ส่วนผู้ต้องหาทั้ง 3 ราย ที่คุมการค้ำมนุษย์ ได้แหกวงล้อมการจับกุม และขับรถหลบหนีจากอ.บางปะหัน มุ่งหน้าเข้ามาในเขต อ.นครหลวง จนกระทั่งถูกจับกุม² ทำให้เกิดปัญหาการค้ำมนุษย์ว่า เป็นส่วนหนึ่งของอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง และเป็นปัญหาที่บั่นทอนความมั่นคงของมนุษย์ การที่องค์การสหประชาชาติรับรองเอาพิธีสารเรื่องการป้องกันปราบปราม และลงโทษการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะการค้าหญิงและเด็ก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของอนุสัญญาต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติเมื่อ พ.ศ. 2543 ถือได้ว่าเป็นการประกาศเจตนารมณ์ของประชาคมโลกในอันที่จะร่วมมือกันปราบปรามแก้ไขปัญหานี้ให้หมดไปในศตวรรษที่ 21 นี้แม้กระนั้นก็ตามในการดำเนินงานก็ยังประสบปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทั้งนี้เนื่องมาจากความซับซ้อนของสาเหตุและปัจจัยที่ผลักดันให้มนุษย์ โดยเฉพาะหญิงและเด็กต้องตกเป็นเหยื่อของการค้ำมนุษย์ทั้งในและนอกประเทศ ความแตกต่างในเรื่องกรอบแนวคิด ตลอดจนถึงหลักการและวิธีการดำเนินงาน รวมถึงความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องเนื่องระหว่างการค้ำมนุษย์ การย้ายถิ่น การลักลอบพาดนเข้าเมืองและการลักข

² ทลายแก๊งค้ำมนุษย์รายใหญ่. (6 เมษายน 2554). โพสต์ทูเดย์. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2555, จาก

4.1.5 การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวมักเกิดจากความไม่เข้าใจของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ จึงทำให้การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยๆคือ การที่ผู้ประกอบการเก็บใบอนุญาตทำงานของคนทำงานไว้ที่ตนเอง ทำให้คนทำงานดังกล่าวถูกจับกุมและถูกส่งกลับ

หากมองตามสถานการณ์ความเป็นจริงในระบบอุตสาหกรรมต่างๆล้วนแล้วแต่มีคนทำงานเข้ามาทำงานในงานที่ต้องห้าม เช่น งานก่อสร้าง งานกรรมกร ผู้ประกอบการมีการจ้างคนทำงานมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากคนทำงานไม่มีอำนาจต่อรองในเรื่องสวัสดิการ ตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน และคนทำงานต้องได้รับสิทธิการรักษาพยาบาล ตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งในปัจจุบันนี้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการบริษัท นวจิตร การก่อสร้าง พบว่า ยังเข้าระบบประกันสังคมไม่ได้ เพราะยังไม่มีเลข 13 หลัก และทางสำนักงานฯ ก็มีแต่การใบเสร็จ ทำให้คนทำงานก็ยังไม่ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคมดังกล่าว นอกจากนี้มีคนที่ทำงานที่ยังหลบหนีเข้าเมืองอยู่ ทำให้คนทำงานขาดความมั่นคง และต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ และบางครั้งนำมาสู่การเกิดอาชญากรรม รัฐควรเปลี่ยนสถานะของคนกลุ่มนี้ให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย คนทำงานเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมาก และเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาคส่วนต่างๆ แต่กลับพบว่าเขาเหล่านั้นมีสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ไม่ค่อยสู้ดีนัก และปัจจุบันรัฐไทยยังไม่มีมาตรการในการดูแลเรื่องการจ้างงาน และสวัสดิการสังคมให้คนกลุ่มนี้แต่อย่างใด ในการที่ประเทศไทยมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน ทำให้เป็นแรงดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น และในขณะเดียวกันผู้ประกอบการบางส่วนก็มีความต้องการแรงงานต่างด้าว เพื่อลดต้นทุนในการผลิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยในอนาคต และการที่มีคนทำงานเข้ามาจำนวนมากอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคม เมื่อมีการทำผิดกฎหมายแล้วหลบหนี ยากแก่การติดตามตัว ซึ่งเกิดจากไม่มีมาตรการควบคุม หรือการระบุตัวตนที่แน่นอน³

³ ชัยพงษ์ ลำเนียง. แรงงานต่างด้าว : มนุษย์ล่องหนในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2556, จาก www.bangkokbiznews.com/.../แรงงานต่างด้าว--มนุ.

ดังนั้นภาครัฐอาจกำหนดสัดส่วนของการทำงานในการประกอบกิจการดังกล่าวใน สัดส่วนที่น้อยลงแต่ไม่จำเป็นต้องห้ามเด็ดขาด เพราะอุตสาหกรรมในไทยไม่อาจดำเนินต่อไปได้ เลย อย่างเช่นในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่ได้กำหนดการลดสัดส่วนการนำเข้าคนทำงาน และ ดูแลให้เป็นคนทำงานที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งคุ้มครองแรงงานคนทำงานให้เสมอเท่าเทียม เป็นต้น และส่วนหนึ่งที่คนทำงานไม่ได้รับการคุ้มครองเพียงพอเมื่อเทียบกับแรงงานภายในชาติของ ไทย อันก่อให้เกิดปัญหามากมาย เช่น การละเมิดสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ การกดขี่ข่ม เหวง การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย

เนื่องจากปัญหาคนทำงานที่ไม่ได้รับสิทธิทั้งด้านค่าแรง สวัสดิการ การรักษาพยาบาลที่ แตกต่างกันนั้น เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานคนทำงาน จึงมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ส่วนใหญ่เป็นคนที่ประเทศไทยเพื่อนบ้าน ในระดับอาเซียน และมีปฏิญญาสมาคม ประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยความคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของคนทำงาน ก็ต้อง คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนทำงาน ส่งเสริมสวัสดิการ และที่สำคัญคือปฏิญญาดังกล่าวไม่ เพียงคุ้มครองคนทำงานในไทยเท่านั้น ยังคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศด้วย กรณี ไทยยังมีนโยบายการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็น แรงงานถูกกฎหมายย่อมได้รับการคุ้มครอง และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และหลักสิทธิ มนุษยชน แต่ก็ไม่สามารถบังคับใช้ได้ โดยที่ไม่อาจสามารถคุ้มครองคนทำงานได้ตามกฎหมาย และไม่สามารถเข้าระบบประกันสังคมได้เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ที่ ต้องแจ้งการประสบอันตราย ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบเพื่อลูกจ้างจะได้รับสิทธิจากกองทุน เงินทดแทนได้ ยกเว้นคนทำงานที่มีเอกสาร ท.ร. 38/1 ที่กรมการปกครองออกให้และได้รับ ใบอนุญาตทำงานจากกรมจัดหางาน โดยไม่มีเอกสารแสดงสถานะบุคคลก็ไม่สามารถเข้าระบบ ประกันสังคมได้ เมื่อคนทำงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานผู้ประกอบการต้อง รับผิดชอบ และหากผู้ประกอบการละเลยเจ้าหน้าที่มีอำนาจบังคับผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทนพ.ศ. 2537 ได้

4.2 ปัญหาการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนทำงาน

ปัญหาการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนทำงานเป็นการวิเคราะห์ประเด็นในเรื่องการ จัดทะเบียนคนทำงาน ระบบการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าคนทำงานถูกกฎหมายตาม MOU ดังนี้

4.2.1 การจดทะเบียนคนทำงาน

1) ความไม่สอดคล้องของการเปิดอนุญาตให้จ้างงานในบางกิจการกับความต้องการจ้างงานที่แท้จริง

นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา อาชีพที่รัฐบาลไทยอนุญาตให้คนทำงาน 3 สัญชาติทำงานได้ มีเพียงสองประเภทใหญ่ คือ งานกรรมกร และงานคนรับใช้ในบ้านเท่านั้น ทำงานในภาคเกษตร ประมง ก่อสร้าง และภาคบริการ ซึ่งในความเป็นจริงพบว่ามีกรจ้างคนทำงานทำงานในกิจการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน ดังที่พบในงานประเภทบริการทางสังคม เช่น ภาคธุรกิจให้บริการต่างๆ เช่น โรงแรม ที่พัก รีสอร์ท ที่พบว่ามีกรจ้างคนทำงานทำงานเป็นคนงานจัดสวนในโรงแรม รีสอร์ท ทำงานในร้านขายอาหาร และธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการให้บริการท่องเที่ยวต่างๆ เช่น พนักงานบริการในสถานบันเทิง เรือสำเภา ให้เช่าเก้าอี้ชายหาด ฯลฯ เป็นต้น แต่อาชีพเหล่านี้ก็ไม่ถูกระบุไว้ในอาชีพที่อนุญาตให้มีการจ้างงาน แม้มีการเปิดช่องให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวระดับจังหวัด พิจารณาผ่อนผันประเภทกิจการเพิ่มเติมดังกล่าวแล้ว แต่ลักษณะงานก็ยังคงเป็นงานที่ใช้แรงงานเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ เป็นการใช้แรงงานเพื่อการการทำงานเท่านั้น

2) การเปิดจดทะเบียนที่สั้นเกินไป และขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยากในการจดทะเบียน จนมีผลต่อการเข้าถึงการจดทะเบียนของคนทำงาน

การจดทะเบียนที่มีช่วงระยะเวลาที่สั้นไปและรูปแบบการเปิดจดทะเบียนไม่สอดคล้องกับคนทำงานที่ทำงานในกิจการบางประเภท เช่น ประมงทะเล กิจการจ้างงานตามฤดูกาล (เกษตรทำไร่) และการจ้างงานพื้นที่ชายแดนที่มีลักษณะเป็นแรงงานไปเช้า-เย็นกลับ ทำให้คนทำงานในภาคกิจการเหล่านี้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนได้ และการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการจดทะเบียนที่มีความยุ่งยาก คนทำงานต้องเดินทางไปดำเนินการในสถานที่ต่างกันหลายแห่ง คือ เริ่มต้นจากที่สำนักงานอำเภอ/สำนักงานเขตเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ (ทพ.38/1) หลังจากนั้นไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล จึงจะไปสำนักงานจัดหางานขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ใช้ระยะเวลาหลายวัน เป็นอุปสรรคทั้งในด้านสื่อสารและการเดินทางต่อของคนทำงานและผู้ประกอบการ กระบวนการที่ยุ่งยากนี้ก่อให้เกิดขบวนการนายหน้าหาแสวงหาผลประโยชน์จากขั้นตอนการจดทะเบียน เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ของภาครัฐยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ครอบคลุมถึงทุกกลุ่ม ภาษาในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปยังคนทำงานยังเป็นแค่ภาษาไทยเท่านั้น ทำให้คนทำงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และมีความล่าช้าในการดำเนินการ ทำให้คนทำงานและผู้ประกอบการไม่เข้าใจแนวทางการจดทะเบียนที่ชัดเจน จนทำให้คนทำงานไม่สามารถมาขึ้นทะเบียนได้ตามกำหนดเวลา ทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีความสับสนอยู่มาก มีความเข้าใจต่อการจดทะเบียนไม่ตรงกัน สร้างปัญหาต่อคนทำงานที่ไปขึ้น

ทะเบียนค่อนข้างมาก เช่น แนวทางการปฏิบัติของแต่ละพื้นที่ยังไม่ตรงกัน ทำให้คนทำงานบางพื้นที่คนทำงานต้องนำรูปถ่ายติดตัวไปด้วย แต่บางพื้นที่ก็สามารถดำเนินการถ่ายรูปบัตรแรงงานได้โดยตรง นอกจากนี้บางพื้นที่ยังพบว่าคนทำงานบางส่วนไปใช้ระบบการจ้างกลุ่มคนอื่นๆ มาเป็นผู้ประกอบการและเป็นเจ้าของบ้านให้ ทำให้เกิดระบบนายหน้าให้ผู้ประกอบการในการขึ้นทะเบียนคนทำงาน

3) การขึ้นทะเบียนผู้ติดตามและบุตรของคนทำงาน

นายสุรพงษ์ กองจันทึก ประธาน คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น กล่าวถึงการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีคนทำงานที่มาลงทะเบียนประมาณ 1 ล้านคน ซึ่งถือว่ายังเป็นจำนวนที่น้อยกว่าตัวเลขจริงถึง 2 ล้านคน ทั้งนี้สำหรับปัญหาหลักของคนทำงานพบว่าผู้ติดตามและบุตรของคนทำงาน ไม่ได้อยู่ในเงื่อนไขของการขึ้นทะเบียนคนทำงาน ส่งผลให้ระบบไม่เปิดช่องให้เข้ารับสิทธิการคุ้มครองดูแลในการรักษาพยาบาล และสิทธิที่จะอยู่ในเมืองไทยร่วมกับคนทำงาน นอกจากนี้ถ้าให้ผู้ติดตามและบุตรของคนทำงานอาจเป็นปัญหาการเปลี่ยนผู้ประกอบการไม่มีความคล่องตัวได้⁴

ส่วนมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน กล่าวว่า รัฐบาลต้องให้ความกระจ่างในเรื่องของมติ ครม. เมื่อวันที่ 26 เม.ย. 2554 ที่ ครม.เห็นชอบการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ หลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ ให้แรงงานข้ามชาติอายุ 15 ปีขึ้นไป สามารถจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานได้ และให้ผู้ติดตามสามารถจดทะเบียนราษฎรต่างด้าว หรือทะเบียน ทร.38/1 กับกระทรวงมหาดไทย ในช่วงวันที่ 15 มิ.ย.-14 ก.ค. 2554 ในส่วนแรงงานที่เข้ามาอยู่ในไทยก่อนปี พ.ศ.2554 ก่อนที่จะมีมติ ครม.ออกมานั้น กลับยังไม่มีกฎหมายออกมารองรับว่าสามารถจดทะเบียน ทร.38/1 กับกระทรวงมหาดไทยได้

4.2.2 ระบบการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าคนทำงานถูกกฎหมายตาม MOU

นับตั้งแต่ปี 2543 ที่รัฐบาลไทยเริ่มมีแนวคิดที่จะมีนโยบายการนำเข้าคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยให้ยุติการจ้างเป็นคราวๆ ไป และเห็นควรจัดตั้งองค์กรเพื่อแก้ปัญหาเป็นการเฉพาะ ต่อมาในปี 2544 รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง (กบร.) ขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานคนต่างด้าวทั้งระบบ โดยเปิดโอกาสให้คนทำงานสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวที่ลักลอบเข้ามาทำงานมารายงานตัวเพื่อทราบจำนวนที่แท้จริงทั้งหมด หลังจากนั้นในปี 2546 รัฐบาลไทยได้มีการลงนาม

⁴ เวทีเสวนาแลแรงงานต่างด้าว 2 ล้านคนยังไม่ขึ้นทะเบียน จนท.มีเอี่ยว. สืบค้นเมื่อ 3

ว่าด้วยการจ้างคนทำงานกับประเทศต้นทางครบทั้ง 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีกระทรวงต่างประเทศ เป็นหน่วยงานประสานการเจรจากับทั้ง 3 ประเทศ เพื่อเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงาน และกำหนดแนวทางการนำคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายควบคู่กันไป พบว่า เกิดปัญหาอุปสรรคที่เป็นผลมาจากระบบการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ตาม MOU

1) การพิสูจน์สัญชาติ

การจัดการปัญหาสถานะของบุคคลซึ่งเป็นคนทำงานและได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยนั้น หากไม่นับรวมคนทำงานซึ่งมีสัญชาติของประเทศต้นทางอย่างชัดเจนและเข้ามาด้วยกระบวนการที่ถูกกฎหมาย จะเหลือบุคคลอีกเพียงกลุ่มเดียวคือ คนทำงานซึ่งหลบหนีเข้าเมืองโดยมิชอบด้วยกฎหมายแต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราว เท่านั้นที่สามารถพัฒนาสถานะต่อไปได้ เช่น ชนกลุ่มน้อยต่างๆ ที่ได้รับการสำรวจและจัดทำทะเบียนประวัติฯ ประเภทต่างๆ เป็นต้น แต่หากเป็นเพียงคนทำงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยไม่มีสถานะใดๆ ต่อเนื่อง เช่น คนทำงานซึ่งไม่ได้เข้ารับการขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงาน หรือชาวโอรินญา เป็นต้น โดยหลักหากเจ้าหน้าที่ของรัฐพบ ก็จะถูกควบคุมตัวเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายและผลักดันออกนอกประเทศ

การพิสูจน์สัญชาติ จะได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) ซึ่งมีอายุ 3 ปี ประเภท VISA ประเภท NON-LA สามารถทำงานได้จะมีอายุไม่เกิน 2 ปี และคนทำงานที่ได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) จะได้รับการเปลี่ยนสถานะ จากเดิมเป็นคนทำงานหลบหนีเข้าเมือง มาเป็นคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย และยังได้รับสิทธิในการเดินทางได้ทั่วราชอาณาจักร หากต้องการเดินทางไป – มา ระหว่างประเทศ สามารถไปติดต่อขอประทับตราวีซ่าประเภท Re-Entry VISA ได้ที่สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง ดังนั้น คนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติโดยมีหนังสือเดินทาง (Passport) และวีซ่าแล้ว ให้นำยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อจะได้ เปลี่ยนใบอนุญาตทำงานจากบัตรสีชมพูเป็นบัตรสีเขียวโดยทันที

การพิสูจน์สถานะและการพัฒนามีความสำคัญต่อบุคคลต่างๆ ที่มีสถานะในทางกฎหมายยังไม่ชัดเจน กล่าวคือ ดังที่ทราบว่าบุคคลที่มีสถานะยังไม่ชัดเจนว่าเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทยหรือเป็นคนทำงาน ทุกคนจะถูกสันนิษฐานทั้งหมดว่าเป็นคนทำงานตามกฎหมายคนเข้าเมือง มาตรา 57 อีกทั้งเมื่อมิได้มีหลักฐานแสดงการเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ก็ย่อมถูกสันนิษฐานว่าเป็นคนหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งหากบุคคลนั้นๆ ไม่ได้รับการจัดทำทะเบียนประวัติฯ และ

บัตรประจำตัวประเภทต่างๆ ไว้ ซึ่งได้รับผลดีการจากผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวแล้ว หากบุคคลนั้นถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับ ก็จะถูกแจ้งข้อหา "คนทำงานหลบหนีเข้าเมือง" แล้วดำเนินการส่งฟ้องศาลเพื่อผลักดันออกนอกประเทศไทยทันที หรือแม้แต่บุคคลที่ได้รับการจัดทำทะเบียนฯ และบัตรไว้ การใช้สิทธิประเภทต่างๆ ก็ถูกจำกัดอย่างมาก จนในบางกรณีไม่อาจดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขได้ ยกตัวอย่างเช่น การเดินทางนั้นก็จะถูกจำกัดเพียงในเขตพื้นที่ที่ออกบัตรประจำตัว (อำเภอ)

นอกจากนี้คนทำงานและผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เข้าใจรายละเอียดของข้อมูลอย่างชัดเจนในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ เช่น รายละเอียด ขั้นตอน ค่าใช้จ่ายและสถานที่ในการพิสูจน์สัญชาติ เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์โดยหน่วยงานรัฐในทุกระดับ รวมถึงแม้หน่วยงานรัฐมีการออกไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติในพื้นที่ ก็ยังขาดการประชาสัมพันธ์อยู่เช่นเดิม นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก เมื่อเทียบกับรายได้ที่คนทำงานได้รับการทำงานดังกล่าว

แม้ว่าคนทำงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และมีเอกสารรับรองบุคคลแล้ว ซึ่งถือได้ว่าเป็นการดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย แต่ยังคงพบว่าเมื่อคนทำงานกลับประเทศแล้ว ยังได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นคนทำงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ถูกริดไถ อยู่เช่นเดิม กระบวนการดังกล่าวไม่ได้มีหลักประกันให้กับคนทำงานว่าจะได้รับความปลอดภัยหรือไม่จากการถูกริดไถ

คนทำงานที่พิสูจน์สัญชาติแล้ว และเข้ามาทำงานโดยผ่านกระบวนการ MOU จะสามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 4 ปี และต้องกลับไปประเทศของตน 3 ปี ก่อน ถึงจะเข้ามาทำงานได้ใหม่ในประเทศไทย พบว่าไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในเรื่องความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการ และความต้องการในการทำงานของคนทำงาน และนอกจากนี้ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่พบคือ การออกหนังสือเดินทางให้คนทำงาน ซึ่งการประสานกับทางฝ่ายไทยมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน เกรงว่าจะไม่สามารถรองรับแรงงานจำนวนมากที่จะหลั่งไหลเข้ามาในอนาคต จึงอยากเสนอให้มีการปรับลดขั้นตอนให้สะดวกและง่ายขึ้น

2) กระบวนการนำเข้าคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายตาม MOU

ในระเบียบที่รัฐบาลไทยได้ลงนามในบันทึกข้อตกลง (เอ็มโอยู) กับประเทศเพื่อนบ้านคือ คนทำงานที่มาลงทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย สามารถทำงานในประเทศไทยได้ 2 ปี และเมื่อหมดอายุแล้วสามารถต่ออายุการทำงานได้อีก 2 ปี รวมเป็น 4 ปี หลังจากนั้นต้องกลับประเทศเดิมของตนเอง 3 ปี จึงจะกลับมาทำงานต่อในประเทศไทยใหม่ได้

ทั้งนี้ตามข้อตกลงมีขั้นตอนการขอวีซ่าใช้เวลาดำเนินการนานถึง 1-3 เดือน ซึ่งเมื่อเทียบกับ การข้ามพรมแดนแบบผิดกฎหมายจะใช้เวลาน้อยกว่า สะดวกมากกว่า ทำให้คนทำงานนิยมใช้ช่องทางอื่นแทน และคนทำงานที่ถือพาสปอร์ตยังถูกเจ้าหน้าที่บางคนจับกุม มีการเรียกปรับเงินสินบน รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างเต็มที่ และไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานอย่างเคร่งครัดจากฝ่ายผู้ประกอบการ เกิดการคอร์รัปชันในขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่บางคน มีการเรียกปรับสินบน เพื่อแลกกับการดำเนินงานที่รวดเร็วขึ้น เกิดบริษัทจัดหางานเถื่อนที่หลอกลวงผู้ประกอบการและคนทำงาน เพื่อรับดำเนินการนำเข้าคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ตาม MOU

ทางกระทรวงแรงงานได้เสนอให้รัฐบาลปรับแก้เอ็มโอยู ขยายเวลาเป็น 5 ปี และกลับไปประเทศของตนเพียง 1-2 เดือนเท่านั้น เพื่อประโยชน์ของคนทำงานและผู้ประกอบการ เนื่องจากมีหน่วยงานภาครัฐบางส่วนเกรงว่า หากมีการปรับแก้ขยายเวลาแล้ว กลุ่มคนทำงานเหล่านี้จะตั้งรกรากจนอาจทำให้เกิดปัญหาเรื่องการร้องเรียนต่างๆ ตามมา เช่น การขอสัญชาติไทย และเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ

4.3 ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและการเข้าถึงประกันสังคมของคนทำงาน

ในประเด็นนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหาการถือบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงานของคนทำงาน ความปลอดภัยเนื่องจากอุบัติเหตุในสถานประกอบการ มีผลอย่างไรกับการได้รับการคุ้มครองแรงงานและการเข้าถึงประกันสังคมตามการบังคับใช้กฎหมายคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

4.3.1 การถือบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงานของคนทำงาน

โดยทั่วไปแล้ว แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน (ซึ่งไม่มีสิทธิทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย) นั้น ต้องเผชิญและทนอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เลวร้าย ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานต่อเนื่อง และขาดเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหนเมื่อเทียบกับคนทำงานที่จดทะเบียนอย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ความจริงที่ว่าคนทำงานจดทะเบียนจำนวนมากอาจไม่ได้ถือบัตรอนุญาตทำงานไว้เอง นั่นคือคนทำงานถูกจำกัดเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหน และการถูกคุกคามโดยเจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าหน้าที่รัฐจะบุกจับคนทำงานที่หลบหนีเข้าเมืองและผลักดันให้กลับประเทศของตน

ชี้ให้เห็นว่าเป้าประสงค์ข้อหนึ่งของการจดทะเบียนคนทำงานที่จะทำให้คนทำงานรู้สึกถึงปลอดภัยขึ้นและได้รับการคุ้มครองในประเทศไทยนั้นไม่ประสบความสำเร็จแต่อย่างใด ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ประกอบการก็มักจะเป็นผู้ทำให้ระบบการจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองแรงงานล้มเหลว โดยการยึดบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานไปเก็บไว้เอง

การถือบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงานของคนทำงาน เป็นไปตามการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พบว่า ผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งมักจะยึดบัตรประจำตัวและใบอนุญาตทำงานของคนทำงานเอาไว้ ก่อให้เกิดปัญหาเมื่อคนทำงานจำเป็นต้องออกไปนอกที่พักหรือสถานที่ทำงาน เมื่อถูกเจ้าหน้าที่เรียกตรวจและไม่สามารถแสดงบัตรได้ ก็ยอมทำให้คนทำงานเหล่านี้มีความผิดทางกฎหมาย หรือเมื่อต้องไปติดต่อหรือรับบริการต่างๆ เช่น การไปใช้บริการสถานพยาบาล ซึ่งคนทำงานมีสิทธิที่จะใช้บริการในลักษณะของหลักประกันสุขภาพคือจ่ายเพียงสามสิบบาทต่อครั้งก็อาจจะทำให้คนทำงานต้องจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เป็นจริง ทั้งนี้ตามกฎหมายแล้วระบุไว้อย่างชัดเจนว่าคนทำงานจะต้องเป็นผู้ที่ถือบัตรเอง นอกจากนั้นปัญหาเรื่องการออกบัตรล่าช้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ส่งผลกระทบต่อคนทำงานในลักษณะเดียวกัน และมักจะถูกเจ้าหน้าที่รัฐบางคนอาศัยช่องว่างดังกล่าวเรียกเงินสินบนจากคนทำงานได้

การบังคับใช้คนทำงานจำนวนมากซึ่งยอมทำสัญญาทำงานในประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นงานที่ใช้ทักษะน้อยในภาคการก่อสร้าง การผลิต การเกษตร และการเป็นผู้รับใช้ตามบ้าน คนทำงานเหล่านี้ต่างจากผู้อพยพที่ไม่มีเอกสารเดินทางซึ่งมักถูกนำเข้าประเทศอย่างไม่ถูกต้องตรงที่พวกเขาจะได้รับการสรรหาอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศบ้านเกิดของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีพัฒนาการน้อยกว่า และเดินทางไปยังประเทศที่มั่งคั่งมากกว่าซึ่งมีความต้องการคนทำงานที่มีต้นทุนต่ำ หลังจากที่เดินทางมาถึง คนทำงานเหล่านี้ส่วนหนึ่งจะต้องเผชิญกับองค์กรจัดหาแรงงานหรือผู้ประกอบการที่ไร้มนุษยธรรมซึ่งทำให้คนทำงานตกอยู่ในสภาพของการถูกบังคับให้ทำงาน การกระทำเช่นนี้อาจจะอยู่ในรูปของแรงงานบังคับหรือแรงงานขี้ดหนี้ ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้บังคับคนทำงานให้เข้าไปสู่หรือคงอยู่ในสภาพของแรงงานบังคับต่อไป มีกลเม็ดต่าง ๆ มากมายที่ตัวแทนจัดหาแรงงานหรือผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ ซึ่งรวมไปถึงการเปลี่ยนเงื่อนไขของการจ้างงานให้แตกต่างไปจากที่ระบุไว้ในสัญญาซึ่งคนทำงานได้ลงชื่อไว้แล้วก่อนที่จะออกจากประเทศบ้านเกิดของตน เช่น การยึดและการเก็บเอกสารเดินทางเอาไว้ (หนังสือเดินทาง ตั๋วเครื่องบิน และบัตรประชาชนของผู้มีภูมิลำเนาที่เป็นคนทำงาน) การกักขัง การใช้กำลังข่มขู่ และการอายัดค่าจ้าง ทำให้คนทำงานไม่ได้รับการคุ้มครองด้านแรงงาน

4.3.2 การให้ความคุ้มครองคนทำงานจากความปลอดภัยเนื่องจากอุบัติเหตุในสถานประกอบการ

หลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองคนทำงานที่เข้าประเทศถูกต้องตามกฎหมาย หากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากทำงานให้ผู้ประกอบการสามารถรับสิทธิกองทุนเงินทดแทนได้ ต่อเมื่อเป็นผู้ประกันตนแล้ว ซึ่งการสามารถขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนของคนทำงานได้ต้องเป็นคนที่มิได้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือหากเป็นคนทำงานที่ได้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ต้อง

เป็นคนที่ทำงานที่ได้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายรอการส่งตัวกลับ ที่มีการผ่อนผันให้อยู่และทำงานตามกฎหมายที่ยังไม่หมดอายุ

หากเป็นคนที่ทำงานที่ได้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และไม่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่และทำงานตามกฎหมายที่ยังไม่หมดอายุ จะไม่สามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนได้ และหากเจ็บป่วยคนทำงานต้องจ่ายค่ารักษาเอง แต่คนที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายไม่ต้องทำประกันสุขภาพ เข้าประกันสังคมได้เลย

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ได้ร่วมหารือกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เรื่องสิทธิการได้รับความคุ้มครองของคนทำงาน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งการหารือระหว่างหน่วยงานดังกล่าวสืบเนื่องจากบัตรประกันสุขภาพคนทำงานไม่คุ้มครองการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของคนทำงานซึ่งตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ตามมาตรา 5 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ดังนั้นโดยนัยของความหมายนี้ ลูกจ้าง “ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” ก็หมายถึงการให้ความคุ้มครองชาวต่างชาติทั่วไปที่เข้าประเทศไทยถูกต้องตามกฎหมาย มีใบอนุญาตทำงาน (Work permit) และหนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบสำคัญประจำตัวคนทำงานและชาวต่างชาติที่เป็นคนทำงานเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันมีเอกสาร ท.ร.38/1 ที่กรมการปกครองออกให้ และได้รับใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน พร้อมทั้งผ่านการพิสูจน์สัญชาติ โดยมีหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) ที่ออกให้โดยประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือมีใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว ซึ่งเรียกว่า เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) ซึ่งออกให้โดยประเทศกัมพูชา โดยคนทำงานกลุ่มดังกล่าวสามารถเข้าระบบประกันสังคม เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 โดยลูกจ้างสามารถรับเงินทดแทนได้จากกองทุนเงินทดแทน

ทั้งนี้ตามนโยบายรัฐบาลด้านแรงงานเกี่ยวกับการให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่คนทำงาน การปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครอง และส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของคนทำงานรวมทั้งการเตรียมการรองรับการเปิดการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล

ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภท⁵ สาธารณสุขจึงเห็นความจำเป็นของการจัดการดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ และสามารถป้องกันควบคุมโรคที่มากับคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในกรณีนี้คนทำงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย และไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ไม่มีเอกสารแสดงสถานะบุคคลซึ่งตามกฎหมาย จะไม่สามารถเข้าระบบประกันสังคมได้ หากคนทำงานดังกล่าวประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และผู้ประกอบการไม่รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังกรณีตัวอย่าง หลังประสบอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้างในอาคารโรงงาน CP จนบาดเจ็บสาหัสลำไส้ใหญ่แตก กระดูกหัก นอนรักษาตัวที่โรงพยาบาลกว่าสามเดือน เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ศาลแรงงานกลางนัดพร้อมคู่ความเพื่อไต่ถามคดีกรณีที่นายชาติคืออยู่ คนทำงานชาวพม่า ยื่นฟ้องนายธรา ริดแดง, ห้างหุ้นส่วนจำกัด NSV Supply, และบริษัทซีพีค้ำปลีกและการตลาดจำกัด เพื่อเรียกค่าเสียหายจากอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้างในบริเวณอาคารโรงงาน CP ซึ่งมีสาเหตุมาจากความประมาทเลินเล่อของนายธราและ หจก. NSV Supply ในฐานะนายจ้างผู้รับเหมา และบริษัทซีพีค้ำปลีกในฐานะเจ้าของอาคาร โรงงานและสถานที่ก่อสร้างซึ่งว่าให้ หจก. NSV Supply รื้อถอนและตัดแปลงต่อเติมอาคาร โรงงาน แต่กลับละเลยมิได้ใช้ความระมัดระวังในการหาผู้รับจ้างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพก่อสร้าง และไม่ได้ควบคุมดูแลความปลอดภัยจนเกิดอุบัติเหตุเป็นเหตุให้นายชาติ คืออยู่ ได้รับบาดเจ็บสาหัส ลำไส้ใหญ่แตก กระดูกสะโพกและขาหัก นอนรักษาตัวที่โรงพยาบาลกว่าสามเดือน ปัจจุบันสภาพร่างกายยังอ่อนแอและไม่สามารถทำงานได้ตามเดิม ทั้งนี้ มีเพียงทนายของบริษัทซีพีค้ำปลีกและการตลาดจำกัดจำนวน 4 มาศาล แต่นายจ้างและผู้รับเหมาซึ่งเป็นจำเลยที่ 1 และ 2 ไม่มาศาล เป็นเหตุให้ทนายของบริษัทซีพียุติการเจรจาไกล่เกลี่ย โดยให้เหตุผลว่า หากนายจ้างและผู้รับเหมาจะไม่มาปรากฏตัวเพื่อร่วมไกล่เกลี่ยและร่วมรับผิดชอบ บริษัทซีพีจึงไม่สามารถรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวแทนจำเลยทั้งสองได้ ศาลจึงนัดสืบพยานในวันที่ 6 มิถุนายน 2555 โดยในคดีนี้ นายชาติเรียกค่าเสียหายเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าขาดรายได้ที่ไม่สามารถทำงานได้เมื่อระหว่างรักษาตัวจนกระทั่งปัจจุบัน ตลอดจนค่ารักษาพยาบาลในอนาคตและค่าขาดรายได้ในอนาคตอีกรวมเป็นเงิน 1,327,335 บาท อีกทั้งเนื่องจากชาติ มีสิทธิอาศัยชั่วคราวในประเทศไทย และยังไม่สามารถหางานทำได้ตามปกติอันเป็นอุปสรรคในการต่อไปอนุญาตทำงาน เมื่อการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่บรรลุผล คดีจึงต้องยืดเยื้อต่อไป ซึ่ง

⁵มติ ครม. วันที่ 15 มกราคม 2556 (ประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน) เรื่อง การผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

อาจส่งผลเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงความยุติธรรมและการได้รับการเยียวยาของชาติในคดีนี้ กรณีดังกล่าว เกิดเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2554 นายชาติ ถูกผนังปูนหล่นทับ ระหว่างทำงานก่อสร้างให้ผู้รับเหมา ซึ่งทำการรื้อถอน คัดแปลง และต่อเติมห้องทำงานวิศวกรภายในอาคาร โรงงานบริษัท ซีพี ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี โดยขณะเกิดเหตุผู้รับเหมาได้ทำการทុบนั่งอิฐก่อที่มีความกว้าง 4.80 เมตร สูง 2 เมตร และเป็นผนังที่ไม่มีเหล็กยึดรับน้ำหนัก โดยมีได้มีการจัดอุปกรณ์หรือโครงสร้างชั่วคราวที่ความเหมาะสม และมีได้ปรับระดับพื้นที่ขึ้นปฏิบัติงานให้สามารถทำการทុบนั่งอิฐที่ระดับความสูง 2 เมตร ซึ่งไม่เป็นไปตามกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยตามมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ตามคำวินิจฉัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายชาติถูกนำตัวส่งโรงพยาบาลปทุมธานี ต่อมาโรงพยาบาลแจ้งตำรวจให้ควบคุมตัวนายชาติ ด้วยข้อหาเข้าเมืองผิดกฎหมาย และเกือบถูกส่งกลับประเทศพม่าทั้งที่ยังป่วยหนัก แต่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาได้เข้าให้ความช่วยเหลือ นายชาติจึงถูกส่งตัวมารักษาที่โรงพยาบาลตำรวจ ที่ซึ่งนายชาติถูกล่ามโซ่ไว้กับเตียงในสถานะผู้ป่วยต้องกัก ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2554 ศาลอาญารุงเทพฯ ได้มีคำสั่งให้ปล่อยตัวนายชาติ และให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองชดเชยค่าเสียหายจากการควบคุมตัวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปัจจุบันแม้นายชาติจะได้รับการผ่าตัดนำลำไส้กลับเข้าช่องท้องและต้องเดินทางไปโรงพยาบาลเพื่อติดตามอาการตลอดมาเป็นเวลา 1 ปี จนอาการดีขึ้นตามลำดับ แต่ชาติยังคงต้องตามเหล็กเพื่อรักษากระดูกสะโพกและขาที่หัก โดยที่ปัจจุบันชาติยังคงไม่สามารถทำงานได้อย่างปกติตามเดิม และมีแนวโน้มว่าจะไม่สามารถกลับไปทำงานใช้แรงงานหนักได้อีก กรณีนายชาติ เนื่องจากเป็นคนที่ยังมีได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จึงถูกปฏิเสธสิทธิที่จะได้รับการดูแลเยียวยาการบาดเจ็บจากการทำงาน จากกองทุนเงินทดแทน แม้สำนักงานประกันสังคมจะเข้ามาดูแลเป็นศูนย์กลางในการมีคำสั่งให้ผู้ประกอบการเข้ามาดูแลค่ารักษาพยาบาลสำหรับนายชาติ แต่วิธีปฏิบัติเช่นนี้ เช่นเดียวกับในกรณีอื่นๆ กลับมีปัญหาลูกอุปสรรคในการบังคับให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามคำสั่ง ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนทำงานไม่สามารถได้รับการเยียวยาได้อย่างทันทั่วทั้งที่และเต็มเม็ดเต็มหน่วยตามสิทธิที่ตนควรได้รับ⁶

สำนักงานประกันสังคมมีสิทธิดำเนินการตามพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 50 ที่กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่สามารถสอบสวน และออกคำสั่งให้นายจ้างของแรงงานต่างด้าว นั้น เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นจึงขอให้นายจ้างขึ้น

⁶ แรงงานข้ามชาติชาวพม่าร้องศาลแรงงาน ขอบริษัทซีพีชดเชยความเสียหาย (3 มีนาคม 2555). สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2555, จาก <http://prachatai.com/journal/2012/03/39464>

ทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวและของ นายจ้างเอง

สำนักงานประกันสังคม (สปส.) กำหนดหลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียน และการให้ความคุ้มครอง คนทำงานสัญชาติ ลาว กัมพูชา และพม่า ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ เข้ามาทำงานถูกกฎหมาย ต้องขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน พร้อมทั้งจ่ายเงินสมทบ รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณี

สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ให้นายจ้างที่มีคนทำงานสัญชาติ ลาว กัมพูชา และพม่า ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และมีเอกสารใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารแสดงตัวตนหนังสือเดินทาง แจ้งขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับหลักฐานเอกสารครบถ้วน โดยจะยกเว้นไม่ขึ้นทะเบียน กรณีเป็นลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย กรณี คนทำงานของผู้ประกอบการที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นงานจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล กรณีคนทำงานของผู้ประกอบการที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่คนทำงานทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย กรณีเป็นคนทำงานของผู้ประกอบการ ซึ่งประกอบการค้า หรือการค้าแฝงลอย กรณีเป็นคนทำงานซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จากกรณีนี้ผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลเนื่องจากเป็นบุคคลธรรมดา

การได้รับค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากคนทำงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก เช่น ก่อสร้าง ประมงทะเล พบว่าก่อนการเข้าไปทำงาน คนทำงานไม่ได้รับการอบรมวิธีการใช้อุปกรณ์การทำงาน หรือ วิธีการทำงานอย่างไรให้ปลอดภัย ทำให้หลายครั้งคนทำงานจำนวนมากมักจะประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้สูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต

โดยปกติแล้วคนทำงานสามารถเรียกร้องค่าชดเชยได้จากกองทุนเงินทดแทนที่ผู้ประกอบการจ่ายสมทบในกองทุน แต่ที่ผ่านมาพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนให้กับคนทำงานเลย ซึ่งกระบวนการบังคับใช้ตามกฎหมายที่จะทำให้ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายเงินสมทบก็ถูกละเลยด้วยเช่นกัน มีมาตรการในทางปฏิบัติที่เข้าไปปิดกั้นการจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าว คือ การออกหนังสือเวียนสำนักงานประกันสังคม ฉบับ รส 0711/ว751 ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2544 ถึงผู้ว่าราชการทุกจังหวัด เรื่อง การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยในข้อ 2 ของแนวปฏิบัติได้ระบุถึงหลักฐานที่แรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ต้องมีหลักฐานดังนี้

(1) มีการจดทะเบียนและมีใบอนุญาตให้ทำงาน (Work Permit) ที่ทางราชการออกให้ มาแสดงประกอบกับหนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

(2) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้คนทำงานที่จดทะเบียนต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับประเทศไทยอีกด้วย ทำให้หนังสือเวียนดังกล่าวเป็นการกีดกันไม่ให้คนทำงานเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน และเข้าถึงระบบประกันสังคม

ผู้เขียนเห็นว่า การคุ้มครองสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะคุ้มครองคนทำงานผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ผ่านการรับรองเอกสารและทางการไทยจะออกวีซ่า ใบอนุญาตการทำงาน ด้วยเหตุนี้คนทำงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายจึงต้องจ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนดขณะเดียวกันผู้ประกอบการและรัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบเช่นกัน ทั้งนี้จะเรียกเก็บเงินสมทบเฉพาะคนทำงานตามประเภทที่กฎหมายกำหนด ส่วนแรงงานนอกระบบและแรงงานประเภทที่กฎหมายยกเว้นไว้ เช่น คนรับใช้ในบ้าน กฎหมายไม่คุ้มครอง จะให้สิทธิรักษาพยาบาลจากการประกันสุขภาพแทน

4.3.3 การจ้างงานของคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

4.3.3.1 การให้ที่พักอาศัยแก่คนทำงาน

ปัญหาความไม่เป็นธรรมของผู้ประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายที่นำคนทำงานที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้คนทำงานเข้ามาทำมาหากินในราชอาณาจักร หรือขึ้นทะเบียนคนทำงานแล้ว แต่ก็อาจจะกระทำผิดตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 โดยให้ที่พักอาศัย ดังตัวอย่าง การกระทำผิดตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 64 วรรคหนึ่ง ผู้กระทำจะต้องรู้ว่า มีคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 แล้วได้ให้ที่พักอาศัย ซ่อนเร้นหรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คนทำงานพ้นจากการจับกุม การที่จำเลยเพียงแต่นำอาหารไปให้คนทำงานโดยใจทักไม่ได้นำสืบพฤติการณ์อื่นเลย ว่า จำเลยเป็นผู้ให้คนทำงานพักอาศัยหรือเป็นผู้ซ่อนเร้นคนทำงานเพื่อให้พ้นจากการถูกจับกุม แต่กลับได้ความว่า ทางราชการผ่อนผันให้คนทำงานเข้ามาทำมาหากินในราชอาณาจักรได้ในรัศมี 16 กิโลเมตร และที่เกิดเหตุก็อยู่ในรัศมี 16 กิโลเมตร ดังนั้น แม้จำเลยจะเป็นผู้พาคนทำงานไปไว้ในโรงไม้ที่เกิดเหตุและนำอาหารไปส่งให้ ก็ยังไม่พอให้ฟังว่าจำเลยกระทำไปเพื่อให้คนทำงานพ้นจากการจับกุม เพราะเมื่อทางราชการผ่อนผันให้แล้ว เจ้าพนักงานตำรวจก็ไม่สามารถจับกุมคนต่างด้าวนั้นได้⁷ หรือจำเลย

⁷ คำพิพากษาศาลฎีกา 1890/2541

อุทธรณ์ได้เพียงข้อเท็จจริงที่จำเลยให้การรับสารภาพว่า คนทำงานที่จำเลยให้ความช่วยเหลือเป็นคนทำงานที่ผู้ประกอบการนำไปขึ้นทะเบียน จึงมีสิทธิที่จะประกอบอาชีพในราชอาณาจักร เป็นการอุทธรณ์ว่าการกระทำของจำเลยขาดองค์ประกอบความผิด เป็นปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย จำเลยยกขึ้นอุทธรณ์ได้แม้ว่าจะไม่ได้ยกขึ้นในศาลชั้นต้นตาม ป.วิ.อ. มาตรา 195 วรรคสอง คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 8 ที่ไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยจึงไม่ชอบด้วย ป.วิ.อ. มาตรา 186 (6) ประกอบมาตรา 215 โจทก์ฟ้องว่าจำเลยให้ความช่วยเหลือคนต่างด้าวจำนวน 18 คน ให้พ้นจากการจับกุมแม้เอกสารแนบท้ายอุทธรณ์จะรับฟังได้ว่าคนต่างด้าวจำนวน 4 คน เข้ามาในราชอาณาจักร โดยได้รับอนุญาต และขณะเกิดเหตุยังอยู่ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตาม พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 มีผลทำให้การกระทำของจำเลยเกี่ยวกับคนต่างด้าว 4 คน ดังกล่าว ขาดองค์ประกอบความผิดตามฟ้อง แต่ยังคงรับฟังได้ว่าคนต่างด้าวอีก 14 คนที่จำเลยให้ความช่วยเหลือนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนกฎหมาย จำเลยจึงยังมีความผิดตามฟ้อง⁸

4.3.3.2 คนทำงานหลบหนีไปทำงานที่อื่น

ปัญหาการจ้างงานของผู้ประกอบการและการย้ายงานของคนทำงาน โดยที่ผู้ประกอบการเมื่อนำคนทำงานไปขึ้นทะเบียนแล้ว คนทำงานได้หนีไปทำงานที่อื่นต่อมาคนทำงานไปทำงานที่อื่น ทำให้ผู้ประกอบการ เสียเงินเสียแรงงานที่จะใช้ในการประกอบธุรกิจ ส่วนคนทำงานที่หนีไปทำงานกับผู้ประกอบการใหม่ก็ไม่มีใบอนุญาตจ้างคนทำงาน จึงเป็นแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และตามพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่ออกมา ก็มีได้กำหนดถึงการย้ายงาน เปลี่ยนงานของคนทำงานที่ขึ้นทะเบียนแต่อย่างใด

4.3.3.3 ผู้ประกอบการไม่ได้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คนทำงานส่วนหนึ่งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายยังคงอยู่ในระบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการไม่ได้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น คนทำงานส่วนใหญ่ยังมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาและสวัสดิการต่างๆ ในช่วงที่ผ่านมา จากการสัมภาษณ์ บริษัท นวจิตร การก่อสร้าง พบว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คนทำงานดังกล่าวยังไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของคนทำงาน การจัดรถรับส่ง การให้ที่พัก ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา เป็นต้น ทำให้คนทำงานทั้งที่ได้มีการจดทะเบียนโดยถูกกฎหมายแล้วก็ตาม ยังไม่ได้รับสวัสดิการ

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกา 7566/2549

ที่เพียงพอกับเงินเดือนที่ได้รับ เหมือนอย่างสาธารณรัฐเกาหลีที่มีการตรวจสอบสภาพให้คนทำงานต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพระหว่างระยะเวลาการอบรมการจ้างตามระเบียบการของพระราชบัญญัติความปลอดภัยและพละอนามัยในอุตสาหกรรม การประกันการบาดเจ็บ หรือ สหพันธ์รัฐมาเลเซียได้กำหนดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของคนทำงานตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติการจ้างงานแห่งชาติ ค.ศ.1955 โดยผู้ประกอบการต้องทำประกันชีวิตให้กับคนทำงาน และตามพระราชบัญญัติแรงงาน ปี1955 ได้กำหนดไว้ให้ทำงานล่วงเวลา ผู้ประกอบการไม่อนุญาตให้คนงานทำงานมากกว่า 64 ชั่วโมงในหนึ่งเดือน

4.4 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) เรื่องการคุ้มครองคนทำงานที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

ในส่วนของผู้ประกอบการจำนวน 5 คน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการบริษัทก่อสร้าง ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	3	60	
หญิง	2	40	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นเพศชาย ร้อยละ 100 สรุปลักษณะผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
31-45 ปี	2	40	
46-60 ปี	3	60	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46-60 ปี

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาขั้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยตามการบันทึกข้อตกลง

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. มีปัญหาขั้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยตามการบันทึกข้อตกลง	5	100	ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ และการแจ้ง 90 วัน ที่คนต่างด้าวต้องไปแจ้ง ตม. ทุกๆ 90 วัน ซึ่งเสียเวลาเนื่องจากในแต่ละวันมีคนต่างด้าวไปแจ้งจำนวนมาก ทำให้ยุ่งยากและต้องหยุดงาน ทั้งยังเสียค่าเดินทาง
2. ไม่มีปัญหาขั้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยตามการบันทึกข้อตกลง	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีปัญหาขั้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยตามการบันทึกข้อตกลง ร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติและการ
แจ้ง 90 วัน ที่คนต่างด้าวต้องไปแจ้ง ตม.ทุกๆ 90 วัน ซึ่งเสียเวลาเนื่องจากในแต่ละวันมีคนต่างด้าว
ไปแจ้งจำนวนมาก ทำให้ยุ่งยากและต้องหยุดงาน ทั้งยังเสียค่าเดินทาง

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการให้สวัสดิการในการคุ้มครองแรงงาน
และการรักษาพยาบาล

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1.การให้สวัสดิการในการ คุ้มครองแรงงาน และการ รักษาพยาบาล	0	0	
2.ไม่ได้ให้สวัสดิการในการ คุ้มครองแรงงาน และการ รักษาพยาบาล	5	100	คนทำงานยอมได้รับสิทธิใน สวัสดิการจากการคุ้มครอง แรงงาน และการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะการดูแลเรื่องสุขภาพ และการประกันภัย แต่ต้องมีการ ดูแลที่มากกว่าคนไทย เช่น การ ต้องหาลำไปแปล ในยาม เจ็บป่วย
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ให้สวัสดิการในการ
คุ้มครองแรงงาน และการรักษาพยาบาล ร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้รัฐจัดสวัสดิการในการคุ้มครองแรงงาน
และการรักษาพยาบาล เพื่อการช่วยเหลือเรื่องสุขภาพและการประกันภัย ทั้งนี้คนทำงานยอมได้รับ
สิทธิในสวัสดิการจากการคุ้มครองแรงงาน และการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะการดูแลเรื่องสุขภาพ
และการประกันภัย แต่ต้องมีการดูแลที่มากกว่าคนไทย เช่น การต้องหาลำไปแปล ในยามเจ็บป่วย

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำ

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำ	2	40	
2. ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำ	3	60	ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ ประเภทที่ใช้แรงงานได้รับ 250 บาท
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำร้อยละ 60 รองลงมา ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำร้อยละ 40

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรให้รัฐต้องให้คนทำงานได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำ 300 บาท ตามที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม	0	0	
2. ไม่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม	5	100	ไม่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม เพราะใบอนุญาตทำงาน ออกล่าช้ามาก ทำให้ยังไม่สามารถไปทำประกันสังคมได้ เนื่องจากยังไม่มีต้นฉบับใบอนุญาตทำงาน
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมของคนทำงาน

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1.ควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	4	80	ควรให้รัฐจัดให้หลักประกันสุขภาพเฉพาะแรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองแรงงานควรจัดให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และให้สวัสดิการค่าที่พัก ค่าอาหาร เป็นต้น
2.ไม่ควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	1	20	กฎหมายที่มีอยู่ยุ่งยากพอแล้ว และควรลดขั้นตอนตามกฎหมายคนเข้าเมือง เช่น การลดการแจ้งของคนต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 90 วัน ลดการตรวจโรคเพื่อขอต่อใบอนุญาตทำงานในปี ที่ 2 และปี ต่อๆ ไป
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ โดยให้รัฐจัดให้หลักประกันสุขภาพเฉพาะแรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองแรงงานควรจัดให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และให้สวัสดิการค่าที่พัก ค่าอาหาร เป็นต้น โดยเฉพาะเรื่องหลักประกันสุขภาพ

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1.มีแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว	5	100	ควรมีการปิดด่านชายแดนให้ชัดเจน หรือยึดหนังสือเดินทาง และให้สวัสดิการที่ดีแก่คนทำงาน สำหรับพม่านั้นเจ้าหน้าที่แรงงานพม่า บังคับมิให้คนงานเปลี่ยนนายจ้าง หากเปลี่ยนจะได้รับโทษ ปัญหาการหลบหนีจึงมีน้อย
2.ไม่มีแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว	0	0	
รวม	5	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว โดยมีความเห็นว่าควรมีการปิดด่านชายแดนให้ชัดเจน หรือยึดหนังสือเดินทาง และให้สวัสดิการที่ดีแก่คนทำงาน สำหรับพม่านั้นเจ้าหน้าที่แรงงานพม่า บังคับมิให้คนงานเปลี่ยนนายจ้าง หากเปลี่ยนจะได้รับโทษ ปัญหาการหลบหนีจึงมีน้อย

ในส่วนของคนทำงานจำนวน 10 คน

ตารางที่ 4.9 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	6	60	
หญิง	4	40	
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 60 รองลงมาเพศหญิง ร้อยละ 40 สรุปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
15-20 ปี	3	30	
21-30 ปี	7	70	
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 70 อายุระหว่าง 15-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30

สรุปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของพนักงาน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
อัตราค่าจ้าง			
1. 250-300 บาท/วัน	5	50	
2.มากกว่า 300บาท /วัน	5	50	เป็นแรงงานที่มีฝีมือ
รวม	10	100	
ค่าล่วงเวลา			
1. ต่ำกว่า 30 บาท/ชั่วโมง	6	60	
2.มากกว่า 30 บาท/ชั่วโมง	4	40	เป็นแรงงานที่มีฝีมือ
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราค่าจ้าง 250-300 บาท/วัน และมากกว่า 300บาท/วัน ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือร้อยละ 50 ส่วนค่าล่วงเวลา พบว่าต่ำกว่า 30 บาท/ชั่วโมง ร้อยละ 60 รองลงมาคือ มากกว่า 30 บาท/ชั่วโมง ร้อยละ 40

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้าง 250-300 บาท/วัน และมากกว่า 300 บาท/วัน ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือร้อยละ 50 และส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาต่ำกว่า 30 บาท/ชั่วโมง ร้อยละ 60 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ให้เหตุผลว่าที่ได้ค่าจ้างและค่าล่วงเวลาน้อยเนื่องจากไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคนทำงานที่ไร้ฝีมือ

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านสวัสดิการที่พัก

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ให้สวัสดิการด้านที่พัก	9	90	พักที่สถานที่ก่อสร้าง โดยที่นายจ้างจัดหาที่พักให้ หรือเช่าที่พัก โดยนายจ้างออกให้
2. ไม่ได้ให้สวัสดิการด้านที่พัก	1	10	เช่าห้องอยู่ ค่าห้องพักต้องออกเอง
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้สวัสดิการด้านที่พัก ร้อยละ 90 รองลงมาไม่ได้ให้สวัสดิการด้านที่พัก ร้อยละ 10

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้สวัสดิการด้านที่พัก พร้อมทั้งได้ให้เหตุผลว่าพักที่สถานที่ก่อสร้าง โดยที่นายจ้างจัดหาที่พักให้ หรือเช่าที่พัก โดยนายจ้างออกให้

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านสวัสดิการค่าอาหาร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ได้รับสวัสดิการค่าอาหาร	1	10	นายจ้างจัดหาอาหารให้
2. ไม่ได้รับสวัสดิการค่าอาหาร	9	90	จัดหาซื้ออาหารรับประทานกันเอง
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้รับสวัสดิการค่าอาหารร้อยละ 90 รองลงมาไม่ได้ให้สวัสดิการด้านค่าอาหาร ร้อยละ 10

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับ ได้รับสวัสดิการค่าอาหาร โดยให้เหตุผลว่า
 คนทำงานต้องจัดหาซื้ออาหารรับประทานกันเอง

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ	8	80	คนทำงานมีสิทธิรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ และผู้ประกอบการได้นำตัวท่านไปรักษาพยาบาล
2. ไม่ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ	2	20	ผู้ประกอบการออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้คนทำงาน
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.14 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพร้อยละ 80 รองลงมา คือไม่ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ แต่ในส่วนที่หลบหนีเข้าเมืองมานายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. การขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม	0	0	
2. ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม	10	100	เนื่องจากเป็นคนที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายที่รอส่งตัวกลับทำให้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมไม่ได้
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม โดยให้เหตุผลว่าเป็นคนทำงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายที่รอส่งตัวกลับ แต่ได้รับการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการ

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1.มีเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการ	10	100	เนื่องจากมีบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว
2.ไม่มีเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการ	0	0	
รวม	10	100	

วิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการ ร้อยละ 100

สรุปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการ โดยให้เหตุผลว่ามีบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว

สรุปวิเคราะห์จากตารางแบบสัมภาษณ์เจาะลึกเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายของทั้ง 2 ฝ่ายสามารถสรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้

ในส่วนของผู้ประกอบการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-60 ปี ปัญหาขั้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยตามการบันทึกข้อตกลง ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์นั้นมีปัญหาเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ และการแจ้ง 90 วัน ที่คนต่างด้าวต้องไปแจ้ง ตม.ทุกๆ 90 วัน ซึ่งเสียเวลาเนื่องจากในแต่ละวันมีคนต่างด้าวไปแจ้งจำนวนมาก ทำให้ยุ่งยากและต้องหยุดงาน ทั้งยังเสียค่าเดินทาง และมีขั้นตอนที่ยุ่งยากกว่าจะได้ MOU (แสดงในภาคผนวก)

ในส่วนของความคิดเห็นการให้สวัสดิการในการคุ้มครองแรงงาน และการรักษาพยาบาลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ให้สวัสดิการในการคุ้มครองแรงงาน และการรักษาพยาบาล โดยให้เหตุผลว่า

คนทำงานยอมได้รับสิทธิในสวัสดิการจากการคุ้มครองแรงงาน และการรักษาพยาบาลโดยเฉพาะ การดูแลเรื่องสุขภาพและการประกันภัย แต่ต้องมีการดูแลที่มากกว่าคนไทย เช่น การต้องหาล่ามไปแปล ในยามเจ็บป่วย ในด้านค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำ โดยคนทำงานส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำประเภทที่ใช้แรงงานได้รับค่าแรง 250 บาท ทั้งนี้เห็นควรให้รัฐต้องให้คนทำงานได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำ 300 บาท ตามที่กำหนดไว้ ความคิดเห็นการขึ้นทะเบียนประกันสังคมผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมเพราะใบอนุญาตทำงาน ออกล่าช้ามาก ทำให้ยังไม่สามารถไปทำประกันสังคมได้ เนื่องจากยังไม่มีต้นฉบับใบอนุญาตทำงาน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมของคนทำงาน ในส่วนการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ทั้งนี้ควรให้รัฐจัดให้หลักประกันสุขภาพเฉพาะแรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองแรงงานควรจัดให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และให้สวัสดิการค่าที่พัก ค่าอาหาร เป็นต้น และมีส่วนน้อยไม่ควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ เพราะกฎหมายที่มีอยู่ยุ่งยากพอแล้ว และควรลดขั้นตอนตามกฎหมายคนเข้าเมือง เช่น การลดการแจ้งของคนต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 90 วัน ลดการตรวจโรคเพื่อขอต่อใบอนุญาตทำงานในปี ที่ 2 และปี ต่อไป ส่วนแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าวผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นว่ามีความจำเป็นในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว โดยควรมีการปิดด่านชายแดนให้ชัดเจน หรือยึดหนังสือเดินทาง และให้สวัสดิการที่ดีแก่คนทำงาน สำหรับพม่านั้นเจ้าหน้าที่แรงงานพม่า บังคับมิให้คนงานเปลี่ยนนายจ้าง หากเปลี่ยนจะได้รับโทษ ปัญหาการหลบหนีจึงมีน้อย

ในส่วนคนทำงานผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีอัตราค่าจ้าง 250-300 บาท/วัน และมากกว่า 300บาท /วัน ในสัดส่วนที่เท่ากัน และส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาต่ำกว่า 30 บาท/ชั่วโมง โดยให้เหตุผลว่าที่ได้ค่าจ้างและค่าล่วงเวลาน้อยเนื่องจากไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นคนทำงานที่ไร้ฝีมือหรือเป็นกรรมกร ด้านสวัสดิการที่พัก ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้สวัสดิการด้านที่พัก พร้อมทั้งได้ให้เหตุผลว่าพักที่สถานที่ก่อสร้าง โดยที่นายจ้างจัดหาที่พักให้ หรือเช่าที่พัก โดยนายจ้างออกให้ ส่วนด้านสวัสดิการค่าอาหาร ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับได้รับสวัสดิการค่าอาหาร โดยให้เหตุผลว่าคนทำงานต้องจัดหาซื้ออาหารรับประทานกันเอง ในด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพคนทำงาน โดย

คนทำงานมีสิทธิรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ และผู้ประกอบการได้นำตัวท่านไปรักษาพยาบาล ส่วนที่ไม่ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นว่าผู้ประกอบการออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้คนทำงาน ในส่วนการขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมเนื่องจากเป็นคนทำงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายที่รอส่งตัวกลับทำให้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมไม่ได้แต่ได้รับการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพ สำหรับเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีเสรีภาพในการเดินทางออกจากสถานประกอบการเนื่องจากมีบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว