



รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร
(Executive Summary Report)
โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง
สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว
ในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข

เสนอ

สำนักคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โดย

ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไขในครั้งนี้ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความไว้วางใจจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้เข้ามารับผิดชอบในการดำเนินโครงการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมากและอาจส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ และเพื่อกำหนดเป็นแนวทางและมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

รายงานฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ มีเนื้อหาครอบคลุมผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของโครงการและขอบเขตการดำเนินงานทั้งหมด โดยประกอบด้วยผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบในเรื่องมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างชาติของประเทศไทยกับ

ประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของประเทศไทย และกับประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าสำคัญของประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในเรื่องสภาพการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ในกลุ่มผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว กลุ่มของแรงงานต่างด้าว กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ศึกษาและเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องสภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข

ความสำเร็จของโครงการศึกษาในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ของผู้บริหารและบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ตลอดจนผู้บริหารและบุคลากรของอีกหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งคณะผู้วิจัยต้องขอขอบคุณทุกท่านและทุกหน่วยงานที่ได้กล่าวถึงและในส่วนที่ไม่ได้กล่าวถึงเป็นอย่างสูง

ความสำเร็จของโครงการศึกษาในครั้งนี้ถือเป็นบันไดขั้นแรก
ที่ทุกท่านได้ร่วมกัน เพื่อการก้าวไปสู่จุดหมายในการลดปัจจัยที่มี
ผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครอง
แรงงานต่างด้าวต่อไป

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2554

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์.....	3
ขอบเขตการดำเนินงาน	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	12
วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
ผลการศึกษา.....	17
รายชื่อคณะวิจัย.....	67

หลักการและเหตุผล

สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังคงมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังคงเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการหลายแห่ง โดยเฉพาะสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมบางประเภทที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ปฏิเสธที่จะทำงานด้วย จึงทำให้นายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหางานทำในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ ยังขาดความรู้ ทักษะในการทำงาน และขาดอำนาจในการต่อรอง ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว ทั้งสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแม้ว่าการตรวจแรงงานจะได้ดำเนินการอย่างจริงจังและมีการลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไปเป็นจำนวนมากก็ตาม แต่ยังคงมีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศโดยผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว และทำให้เกิดปัญหาสำคัญระดับประเทศขึ้นมาหลายประการ อาทิ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การก้ำกัมนุชย์ด้านแรงงาน เป็นต้น ส่งผลให้

ต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่เป็นคู่ค้าสำคัญของไทย ได้กล่าวหาว่าประเทศไทยมีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน และประเทศคู่ค้าดังกล่าว ได้นำเอาประเด็นเหล่านี้ไปเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า เพื่อไม่ให้มีการนำเข้าสินค้าที่ผลิตจากแรงงานต่างด้าวที่ถูกละเมิดสิทธิในประเทศไทย ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังดำเนินการเปิดเสรีการค้าในหลาย ๆ ประเทศ ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญ ที่อาจทำให้ประเทศไทยไม่สามารถขยายเขตการค้าเสรีกับประเทศคู่ค้าได้หากปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในด้านการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการจ้างงานครบถ้วนและมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้การที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้

อย่างทั่วถึงนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องมีข้อมูลสภาพปัญหาการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ กิจกรรมอย่างครบถ้วน ตลอดจนการนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นแนวทาง และมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดังนั้นทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้มอบหมายให้ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เข้ามารับผิดชอบในการดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข เพื่อให้ได้แนวทางและมาตรการสำหรับการดำเนินงานเพื่อลดปัจจัยในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ที่จะส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ของประเภท

กิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมากและอาจส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ

2. เพื่อกำหนดแนวทาง และมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

ขอบเขตการดำเนินงาน

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไขในครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถแสวงหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์ของโครงการทั้ง 2 ข้อได้อย่างถูกต้องและชัดเจน คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการดำเนินงาน

การศึกษาในครั้งนี้มีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการประเภทต่าง ๆ ที่มีการจ้าง

แรงงานต่างด้าวทำงานค่อนข้างมากได้แก่ กิจการประมงทะเลและต่อเนื่อง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอ และอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ

1.2 ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติตามกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมาก ที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเสรี โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการดังกล่าว โดยจะทำการศึกษาในเขตพื้นที่ของจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอย่างหนาแน่นจำนวน 14 จังหวัด

1.3 ศึกษาและทำการเปรียบเทียบแนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีของประเทศไทยกับประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญ และประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าสำคัญของประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 8 ประเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากรวิจัย

ประชากรวิจัยสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ประกอบไปด้วย ประชากรกลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ดังนี้

1) ผู้ประกอบกิจการในประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมาก

2) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในราชอาณาจักร ทั้งกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายและกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงาน

3) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่

(1) พนักงานตรวจแรงงาน

(2) เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน

(3) เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

(4) เจ้าหน้าที่สถานทูตพม่า กัมพูชาและลาว

4) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในส่วนกลาง ได้แก่

- (1) เจ้าหน้าที่กระทรวงการต่างประเทศ
- (2) เจ้าหน้าที่กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์
- (3) เจ้าหน้าที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
กระทรวงยุติธรรม
- (4) พนักงานสอบสวน กองบังคับการปราบปราม
การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชนและสตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 5) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามา
ทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ศึกษา ได้แก่
 - (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
 - (2) ทหารที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายแดน
 - (3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานด้านความมั่นคงที่ดูแล
รับผิดชอบพื้นที่
- 6) เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ที่ดำเนินกิจกรรม
เพื่อการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้แก่
 - (1) เจ้าหน้าที่มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิต
แรงงาน (LPN)

(2) เจ้าหน้าที่มูลนิธิรักษไทย

(3) เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนาการคุ้มครองเด็ก

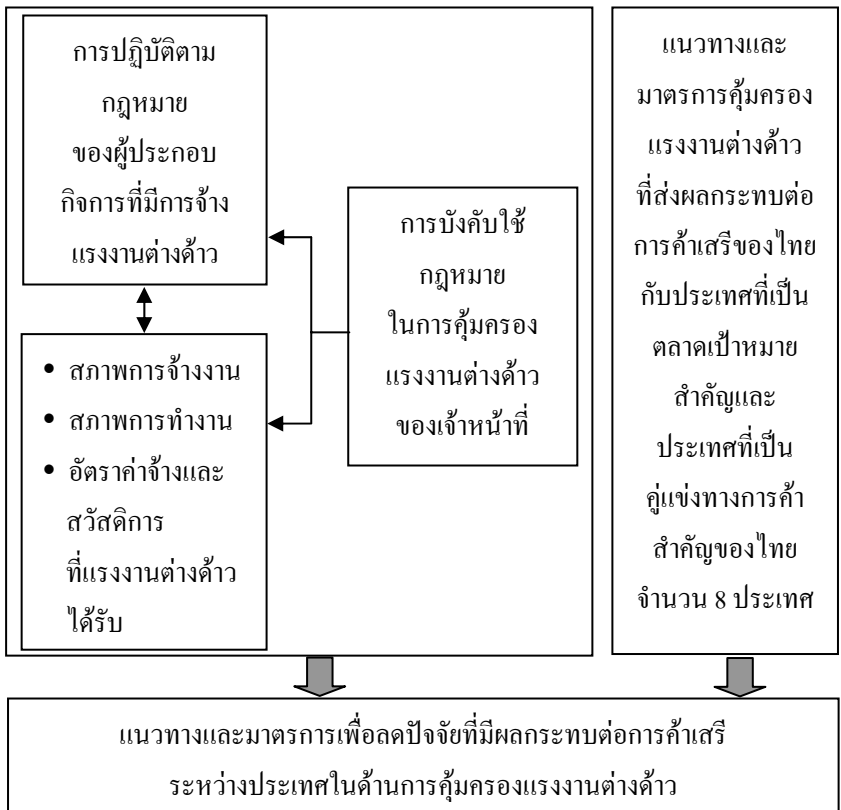
(FACE)

(4) เจ้าหน้าที่มูลนิธิกระจกเงา

(5) เจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อนหญิง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมา
กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว หมายถึง ปัญหาในการดูแลแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงาน ให้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง ทั้งในเรื่องสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งกลุ่มแรงงาน ต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงาน ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา และแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว

สภาพการจ้างงาน หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ การ

เลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อขั้นตอนกระบวนการทำงาน (Working Condition) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน (Occupation Safety and Health) และสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Environment) ภายในสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน

การปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (2) (3) พ.ศ. 2551 ของนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน โดยไม่มีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวในเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการทำงาน และการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างตามกฎหมาย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัญหาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน
2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ในการ กำหนดแนวทางและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการ คุ้มครองแรงงานต่างด้าว
3. แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้รับการคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีมาตรการเชิงรุก ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อันอาจทำให้เกิดการกีดกันทางการค้า เป็นอุปสรรคสำคัญในการขยายเขตการค้าเสรี และสร้างความ เสี่ยงภัยให้แก่ประเทศอย่างมหาศาล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน ทั้งวิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

1.1 การวิจัยเอกสารเพื่อทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมาตรการคุ้มครองแรงงานขององค์การระหว่างประเทศ และมาตรการที่ประเทศคู่ค้าสำคัญของประเทศไทยใช้ดำเนินการกับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว

1.2 การวิจัยเอกสารเพื่อเปรียบเทียบแนวทางมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีของประเทศไทยกับต่างประเทศ โดยจะทำการศึกษาข้อมูลของประเทศต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) ประเทศสหรัฐอเมริกา
- (2) ประเทศแคนาดา

- (3) ประเทศอังกฤษ
- (4) ประเทศฝรั่งเศส
- (5) ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
- (6) ประเทศเวียดนาม
- (7) ประเทศอินโดนีเซีย
- (8) ประเทศไต้หวัน

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2.1 การศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิจัยใน 2 กลุ่ม ดังนี้

- (1) กลุ่มผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว
- (2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในราชอาณาจักร ทั้งในกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน และในกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการในพื้นที่ของ 14 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอย่างหนาแน่น โดยทำการศึกษาในสถานประกอบกิจการจำนวน 131 แห่ง ใช้ตัวอย่างผู้ประกอบการจำนวน 131 และตัวอย่างแรงงานต่างด้าวจำนวน 262 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตามข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่แบ่งออกเป็น 2 ชุด

(1) แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ประกอบการ

(2) แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มแรงงานต่างด้าว

2.2 การศึกษาวิจัยด้วยวิธีการคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เครื่องมือแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว อาทิ พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

(2) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในส่วนกลาง

(3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ศึกษา

(4) เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

3. การกำหนดแนวทางและมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมได้จากการศึกษาในหัวข้อ 1. และหัวข้อ 2. จะถูกนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางและมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

4. การสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลแนวทางและมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จะถูกนำมาจัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทน นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมมนาไปปรับแก้ไขแนวทางและมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ ให้มีความสมบูรณ์และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สามารถลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาที่เป็นข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ จะนำเสนอโดยลำดับภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลศึกษาเปรียบเทียบแนวทางและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยกับต่างประเทศ
2. ผลการศึกษาสภาพการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย
3. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อบกพร่องในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทย
4. ผลการศึกษาแนวทางและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยกับต่างประเทศ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของประเทศไทยในด้านการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ ฝรั่งเศสและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และกับประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าสำคัญ

ของประเทศไทย ได้แก่ เวียดนาม อินโดนีเซียและไต้หวัน มีข้อค้นพบสำคัญดังนี้

1. ด้านสภาพการจ้างงาน

1.1 วิธีการจ้างงาน

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงานในประเด็นวิธีการจ้าง พบว่า วิธีการจ้างงานของประเทศไทยตามบทบัญญัติของกฎหมายยังมีความแตกต่างจากประเทศที่เป็นคู่ค้าของไทยทั้ง 5 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยไต้หวันที่เป็นคู่แข่งการค้าสำคัญของประเทศไทย ซึ่งวิธีการจ้างงานในประเทศดังกล่าวต้องจัดทำเป็นสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรและระบุเงื่อนไขสภาพการจ้างงานไว้อย่างชัดเจน ในส่วนของประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติว่าการจ้างงานต้องจัดทำเป็นรูปแบบของสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทั้งแบบวิธีตกลงด้วยวาจาและแบบวิธีจัดทำเป็นสัญญาจ้างซึ่งเหมือนกับประเทศเวียดนาม และประเทศอินโดนีเซีย แต่ในประเทศเวียดนามการจ้างแบบตกลงด้วยวาจาจะทำได้เฉพาะการจ้างลูกจ้าง

ทำงานในบ้านเรือนและการจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือน

1.2 ชั่วโมงทำงาน

มาตรการเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานของประเทศไทย ประเทศอังกฤษ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศเวียดนามและประเทศไต้หวัน มีชั่วโมงทำงานอยู่ที่ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดาและประเทศอินโดนีเซีย มีชั่วโมงทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และประเทศฝรั่งเศสมีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.3 เวลาพักระหว่างการทำงาน

มาตรการเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานของประเทศไทยมีช่วงระยะเวลาพักที่นานกว่าประเทศอื่น ๆ โดยประเทศไทยได้กำหนดให้มีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และมีเวลาพักช่วงสั้น ๆ (Break) ไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนทำงานล่วงเวลา ส่วนประเทศอื่น ๆ

ได้กำหนดเวลาพักรับประทานอาหารไว้ไม่น้อยกว่า 30 นาที และ กำหนดเวลาพักในช่วงสั้น ๆ ไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที

1.4 วันหยุดประจำสัปดาห์

มาตรการเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ จะมีความใกล้เคียงกัน โดยจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ยกเว้นในกรณีของประเทศแคนาดากำหนดไว้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 32 ชั่วโมง และประเทศอินโดนีเซียที่กำหนดไว้ 2 แบบ คือ สัปดาห์ละ 1 วันสำหรับผู้ทำงาน 6 วัน และสัปดาห์ละ 2 วันสำหรับผู้ทำงาน 5 วัน

1.5 วันหยุดตามประเพณี

มาตรการเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ จะมีความใกล้เคียงกัน โดยทุกประเทศจะกำหนดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนในช่วงวันหยุดตามประเพณี โดยได้รับอัตราค่าจ้าง ซึ่งจำนวนวันหยุดตามประเพณีของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันไป ประเทศไทยกำหนด

ไว้ไม่น้อยกว่า 13 วัน ประเทศแคนาดากำหนดไว้ 8 วัน ประเทศ
อินโดนีเซียกำหนดไว้ 12 วันบวกกับวันหยุดทางศาสนา

1.6 อัตราค่าจ้าง

มาตรการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของประเทศไทยและ
ประเทศอื่น ๆ จะมีความใกล้เคียงกัน โดยการจ่ายอัตราค่าจ้าง
จะเป็นไปตามอัตราที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่ต้อง
ไม่น้อยกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ยกเว้นกรณีของ
ประเทศอังกฤษที่มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้แตกต่างกัน
ตามช่วงอายุของลูกจ้าง และประเทศเวียดนามที่มีการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างสำหรับการทำงานผลัดกลางคืน ซึ่งต้องเพิ่มขึ้นอย่างน้อย
ร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างสำหรับผลัดปกติ

1.7 ค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

มาตรการเกี่ยวกับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานของ
ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ มีความใกล้เคียงกัน โดยส่วนใหญ่
จะกำหนดอัตราอัตราค่าจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราอัตรา
ค่าจ้างปกติ

1.8 ค่าทำงานในวันหยุด

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงานในประเด็นค่าทำงานในวันหยุด พบว่า มาตรการเกี่ยวกับค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทยยังมีความแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ โดยประเทศไทยกำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ที่ 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับอัตราค่าจ้างในวันหยุด และ 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับอัตราค่าจ้างในวันหยุด ยกเว้นกรณีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่จ่ายอัตราค่าจ้างสูงถึง 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ แต่สำหรับประเทศอื่น ๆ จะกำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ที่ 1.5 - 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ ซึ่งอาจมีผลทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการให้ลูกจ้างทำงานในช่วงวันหยุด

2. ด้านสภาพการทำงาน

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ มีความใกล้เคียงกัน โดยในทุกประเทศจะกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและ

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวข้อง ในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและถูกต้องตามมาตรฐาน ซึ่งจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการตรวจสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศฝรั่งเศสจะมีหลาย ๆ หน่วยงานที่เข้าร่วมกันดูแลตรวจสอบ เช่น ผู้ตรวจแรงงาน, ผู้แทนลูกจ้าง, สถาบันรัฐและสหพันธ์ลูกจ้าง เป็นต้น

2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ มีความใกล้เคียงกัน โดยทุกประเทศกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย โดยนายจ้างจะต้องมีมาตรการในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานและความปลอดภัยในด้านสุขภาพให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม ซึ่งจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการตรวจสอบ

2.3 อาชีวอนามัย

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการทำงานในประเด็นอาชีวอนามัย พบว่า มาตรการเกี่ยวกับอาชีวอนามัยของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ มีความใกล้เคียงกัน โดยทุกประเทศกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย โดยนายจ้างจะต้องมีมาตรการดูแลและควบคุมป้องกันในด้านอาชีวอนามัยและสุขภาพของลูกจ้าง เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการตรวจสอบ

3. ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้าง

3.1 สิทธิลาป่วย

มาตรการเกี่ยวกับสิทธิลาป่วยของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเทศที่ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ภายในช่วงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยได้รับอัตราค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศไทย ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศไต้หวัน และกลุ่มประเทศที่ลูกจ้าง

มีสิทธิลาป่วยได้ภายในช่วงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้โดย
ไม่ได้รับอัตราค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศ
แคนาดา

3.2 สิทธิลาทิจ

มาตรการเกี่ยวกับสิทธิลาทิจของประเทศไทยและ
ประเทศอื่น ๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเทศที่
ลูกจ้างมีสิทธิลาทิจได้ภายในช่วงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดโดย
ได้รับอัตราค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศไทย ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ
เยอรมนีและประเทศไต้หวัน และกลุ่มประเทศที่ลูกจ้างมีสิทธิลา
ทิจได้ภายในช่วงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ได้รับอัตรา
ค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศแคนาดา

3.3 สิทธิลาพักผ่อนประจำปี (ลาพักร้อน)

มาตรการเกี่ยวกับสิทธิลาพักผ่อนประจำปีของ
ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม
ดังนี้

1) กลุ่มประเทศที่ลูกจ้างได้รับสิทธิลาพักร้อนโดย
ได้รับอัตราค่าจ้าง ได้ไม่เกินปีละ 2 สัปดาห์ ได้แก่ ประเทศไทย

ประเทศแคนาดา (กรณีที่ทำงานมาไม่ถึง 5 ปี) ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศไต้หวัน (กรณีที่ทำงานมาไม่เกิน 10 ปี)

2) กลุ่มประเทศที่ถูกจ้างได้สิทธิลาพักร้อนโดยไม่ได้รับอัตราค่าจ้าง ได้เกินปีละ 2 สัปดาห์ ได้แก่ ประเทศแคนาดา (กรณีที่ทำงานมา 5 ปีขึ้นไป) ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และประเทศไต้หวัน (กรณีที่ทำงานมาเกิน 10 ปี)

3.4 สิทธิการลาของลูกจ้างที่ตั้งครรภ์

มาตรการเกี่ยวกับสิทธิการลาของลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มประเทศที่ถูกจ้างได้รับทั้งสิทธิลาคลอดบุตร ลาพักฟื้นหลังการคลอดบุตรและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับอัตราค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศอังกฤษ

2) กลุ่มประเทศที่ถูกจ้างได้รับเฉพาะสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับอัตราค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศไทย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศเวียดนาม ประเทศอินโดนีเซียและประเทศไต้หวัน

3) กลุ่มประเทศที่ถูกจ้างได้รับเฉพาะสิทธิลาคลอดบุตร โดยไม่ได้รับอัตราค่าจ้าง ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศแคนาดา

3.5 สิทธิการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างในประเด็นสิทธิการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า มาตรการเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) กลุ่มประเทศที่ถูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถโดยถือว่าเป็นเวลาทำงาน ได้แก่ ประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา

2) กลุ่มประเทศที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกปี ได้แก่ ประเทศเวียดนาม และประเทศอินโดนีเซีย

3.6 สิทธิในการได้รับค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างในประเด็นสิทธิในการได้รับค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง พบว่า มาตรการเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับค่าชดเชยของประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มประเทศที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเวียดนาม ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศไต้หวัน

2) กลุ่มประเทศที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าจากนายจ้างตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และมีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากนายจ้าง

ไม่ดำเนินการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ได้แก่ ประเทศไทย
ประเทศอังกฤษและประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

3.7 สิทธิอื่น ๆ

ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ที่ได้ทำการศึกษามีการ
กำหนดสิทธิประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ของลูกจ้างไว้ก่อนข้าง
หลากหลาย ดังนี้

1) ประเทศไทย ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นและ
สิทธิลาเนื่องจากการทำหมั้น มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร และ
สิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม

2) ประเทศแคนาดา ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจัดที่พักและอาหารที่เหมาะสมจากนายจ้าง และมีสิทธิลาเพื่อ
รับราชการทหาร

3) ประเทศฝรั่งเศส ลูกจ้างมีสิทธิประโยชน์จาก
กองทุนประกันสังคม และมีสิทธิในการประท้วงหยุดงานที่ถูกต้อง
ตามกฎหมาย

4) ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ลูกจ้าง
มีสิทธิประโยชน์จากเงินประกันการว่างงาน

5) ประเทศเวียดนาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำนาญเกษียณอายุจากนายจ้าง

6) ประเทศอินโดนีเซีย ลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

7) ประเทศไต้หวัน ลูกจ้างมีสิทธิในการขอเกษียณก่อนครบเกษียณอายุมีสิทธิได้รับเงินบำนาญกรณีเกษียณอายุ และมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

4. ด้านอื่นๆ

4.1 การใช้แรงงานหญิง

ประเทศไทยและในอีกหลาย ๆ ประเทศมีมาตรการในการดูแลและคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์

4.2 การใช้แรงงานเด็ก

ประเทศไทยและในอีกหลายประเทศมีมาตรการในการดูแลและคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก โดยห้ามนายจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ชั่วโมงทำงานของเด็ก

ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และข้อกำหนดของกฎหมาย
ในการจ้างแรงงานเด็กอื่น ๆ ที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวของประเทศไทย

ผลการศึกษาสภาพการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของ
ประเทศไทย มีข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

1. พื้นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการที่ทำการศึกษา
สถานประกอบกิจการที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มี
จำนวนทั้งสิ้น 131 แห่ง เป็นสถานประกอบกิจการในเขต
กรุงเทพมหานคร 30 แห่ง สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่อ่าว
ไทยตอนบน (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) 29 แห่ง สถาน
ประกอบกิจการในเขตพื้นที่ปริมณฑล (ปทุมธานี, นนทบุรี,
นครปฐม) 13 แห่ง สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม
ตะวันออก (ชลบุรี, ระยอง) 9 แห่ง สถานประกอบกิจการในเขต
พื้นที่ชายแดนตะวันออก (สระแก้ว) 6 แห่ง สถานประกอบกิจการ
ในเขตพื้นที่ชายแดนภาคเหนือ (เชียงใหม่, ดาก) 18 แห่ง สถาน
ประกอบกิจการในเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้ (สุราษฎร์ธานี, ภูเก็ต)

19 แห่ง และสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้ (ระนอง) 7 แห่ง

2. พื้นที่ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

พื้นที่ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ประกอบไปด้วยพื้นที่ในบริเวณดังต่อไปนี้

- 1) พื้นที่บริเวณที่ติดกับชายฝั่งทะเล
- 2) พื้นที่บริเวณแหล่งอุตสาหกรรม
- 3) พื้นที่บริเวณแหล่งเกษตรกรรม
- 4) พื้นที่บริเวณแหล่งในเขตเมือง
- 5) พื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยว
- 6) พื้นที่บริเวณจังหวัดชายแดน

3. ประเภทของสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

กิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ประกอบไปด้วย

- 1) กิจการประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ ทำไร่ ทำนา ทำสวน และปศุสัตว์

2) กิจการประเภทประมง

3) กิจการประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรม
สิ่งทอ อุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง

4) กิจการประเภทร้านค้าและร้านอาหาร

5) กิจการประเภทบริการ

6) งานรับใช้ในบ้าน

4. จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ

สถานประกอบกิจการที่ทำการศึกษามีจำนวนแรงงาน
ทั้งหมด 1-9 คน มากที่สุด รองลงมาคือ สถานประกอบกิจการที่มี
จำนวนแรงงาน 10-49 คน

5. จำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในสถานประกอบ
กิจการ

สถานประกอบกิจการที่ทำการศึกษามีที่มีจำนวนแรงงาน
ต่างด้าว 1-9 คน มากที่สุด รองลงมาคือ สถานประกอบกิจการที่มี
จำนวนแรงงานต่างด้าว 10-49 คน

6. สัญชาติของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษามีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากที่สุด รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา

7. เพศของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษามีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพศชายมากที่สุด

8. สถานประกอบการที่ทำการศึกษามีแรงงานต่างด้าวที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี

9. วิธีการในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีวิธีการในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยการให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวช่วยชักชวนคนต่างด้าวที่รู้จักให้มาทำงาน และยังมีแรงงานต่างด้าวอีกส่วนหนึ่งที่มาสมัครทำงานด้วยตนเอง

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีวิธีการในการเข้ามาทำงานโดยถูกชักชวนจากคนรู้จัก

10. รูปแบบการเดินทางเข้ามาทำงาน

รูปแบบการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1) การเข้ามาโดยมีการผ่านแดนถูกต้องตามกฎหมาย มี 3 ลักษณะ

(1) การเข้ามาแบบเข้ามาเย็นกลับโดยมีเอกสารถูกต้องและได้รับการอนุญาตจากเจ้าหน้าที่บริเวณชายแดน

(2) การเข้ามาโดยใช้บัตรผ่านแดนซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างจังหวัดชายแดนของทั้ง 2 ประเทศ โดยเข้ามาได้นาน 3 วัน 2 คืน แต่ต้องอยู่ภายในจังหวัดนั้น

(3) การเข้ามาตามข้อตกลง (MOU) ที่ประเทศไทยได้ไปทำความตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในการส่งแรงงานเข้ามาทำงานโดยถูกต้องกฎหมาย

2) การเข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายมี 4 ลักษณะ

(1) การเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้วลักลอบอยู่ต่อโดยไม่เดินทางกลับตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต

(2) การลักลอบเข้ามาด้วยตนเองตามแนวตะเข็บชายแดน

(3) การลักลอบเข้ามาโดยมีนายหน้าคอยให้ความช่วยเหลือ

(4) การลักลอบเข้ามาโดยการให้ความช่วยเหลือของญาติหรือเพื่อนที่เคยเดินทางเข้ามาทำงานก่อน

สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

1. รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบไม่มีสัญญาจ้างมากที่สุด

สถานประกอบการประเภทจำหน่ายสินค้าและบริหารมีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบไม่มีสัญญาจ้างมากที่สุด

สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงาน 1-9 คน มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบไม่มีสัญญาจ้างมากที่สุด

2. ข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างในกรณีที่มีสัญญาจ้าง

สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบมีสัญญาจ้างส่วนใหญ่มีการกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างในสัญญาจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

3. ข้อตกลงและเงื่อนไขในกรณีที่ไม่มีสัญญาจ้าง

สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบไม่มีสัญญาจ้างส่วนใหญ่ไม่มีข้อตกลงและเงื่อนไขที่ชัดเจนมากที่สุด

4. หน้าที่รับผิดชอบของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีหน้าที่ส่งของ ยกของ และจัดของมากที่สุด

5. ชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้งในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวมีชั่วโมงทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวันและ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นกิจการประเภทที่ข้อกำหนดชั่วโมงทำงานไม่ใช่บังคับ ส่วนใหญ่กำหนดชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่แน่นอน

6. เวลาพักระหว่างการทำงาน

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวมีเวลาพักระหว่างการทำงาน
1 ชั่วโมง

7. การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และจำนวนวันหยุด ประจำสัปดาห์

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์
1 วัน ยกเว้นกิจการที่ข้อกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ใช่บังคับ
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับวันหยุดประจำ
สัปดาห์

8. การได้รับวันหยุดตามประเพณี

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวได้รับวันหยุดตามประเพณี

9. อัตราอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวได้รับอัตราค่าจ้างมากกว่า
อัตราอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

10. ช่วงเวลาในการจ่ายอัตราค่าจ้าง

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้จ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นรายเดือน

11. การหักเงินอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้ไม่มีการหักเงินอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

12. การได้รับสวัสดิการในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากเงิน อัตราค่าจ้าง

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง

ส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบอื่น ได้แก่ ที่พัก อาหารและ การรักษาพยาบาล

13. การให้แรงงานต่างด้าวทำงานล่วงเวลา

สถานประกอบการที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้ง ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ยกเว้นกิจการที่ข้อกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ใช่บังคับ ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา

14. การให้แรงงานต่างด้าวทำงานในวันหยุด

สถานประกอบการที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้ง ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวได้รับค่าแรงงานทำงาน ในวันหยุดเพิ่มขึ้น ยกเว้นกิจการที่ข้อกำหนดอัตราค่าทำงาน ในวันหยุดไม่ใช่บังคับ ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวได้รับค่าแรง ทำงานในวันหยุดเท่าเดิม

15. สิทธิลาป่วยของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวมัสิทธิการลาป่วยได้
โดยไม่ได้รับอัตราค่าจ้าง

16. สิทธิลาภิกของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวมัสิทธิการลาภิกได้โดยไม่ได้
รับอัตราค่าจ้าง

17. สิทธิลาคลอดของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษานในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการและในทุกขนาด ส่วนใหญ่กำหนดให้
แรงงานต่างด้าวมัสิทธิลาคลอดได้โดยไม่ได้รับอัตราค่าจ้าง

18. สิทธิการลาอื่น ๆ ของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
ส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวมียุทธการลาอื่น ๆ

19. วิธีการกำกับดูแลการทำงานของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้ง
ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้าง
รูปแบบการจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้มีวิธีการกำกับดูแลการทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวโดยการใช้กฎระเบียบ

สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว

1. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ
ที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้ง ในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด
และในทุกรูปแบบการจ้าง ส่วนใหญ่เห็นว่าสถานประกอบการ
ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว มีทั้งในส่วนที่มีการจัดสภาพแวดล้อม
ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและในส่วนที่ยังมีการจัด
สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ไม่เหมาะสมในสัดส่วนที่เท่ากัน

กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีการดูแลสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้งในส่วนของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานได้ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ยังคงมีปัญหายังอยู่ในส่วนน้อยสำหรับสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและสถานประกอบกิจการที่มีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงาน

2. การช่วยเหลือของสถานประกอบกิจการในกรณีที่แรงงานต่างด้าวได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากโรคที่มีสาเหตุจากการทำงาน

สถานประกอบกิจการที่ทำการศึกษาในทุกพื้นที่ตั้งในทุกประเภทกิจการ ในทุกขนาด และในทุกรูปแบบการจ้างส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือในกรณีที่แรงงานต่างด้าวได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย

การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวของนายจ้าง

1. การปฏิบัติตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวของนายจ้าง

นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าว มีเพียงส่วนน้อยที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หรือมีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว ในประเด็นสำคัญต่อไปนี้

(1) การไม่นำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

(2) การไม่จ่ายอัตราค่าจ้าง หรือจ่ายอัตราค่าจ้างไม่ครบ

(3) การให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลาตามชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนด

(4) การยึดหนังสือเดินทาง

(5) การล่วงละเมิดทางเพศแรงงานต่างด้าว

(6) การกักขังหน่วยงานนี้ยวแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวในส่วนที่ทำการศึกษ เมื่อประสบปัญหาส่วนใหญ่จะติดต่อขอความช่วยเหลือจากญาติหรือคนรู้จักที่ไว้ใจได้มากที่สุด รองลงมาคือ ไม่บอกใคร และเดินทางกลับบ้าน

แรงงานต่างด้าว ที่มีส่วนในการสนับสนุน หรือเปิดโอกาสให้มีการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าว เป็นเรื่องที่ไม่พาแรงงานไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก ซึ่งเป็นเหตุทำให้แรงงานถูกละเมิดเรื่องอื่น ๆ ตามมา สาเหตุของการที่นายจ้างไม่พาแรงงานไปขึ้นทะเบียน สาเหตุเกิดมาจากทั้งตัวนายจ้างและตัวแรงงานเอง ทั้งเรื่องความต้องการที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ของแรงงานต่างด้าว ลักษณะงานที่เป็นงานที่ทำเป็นระยะสั้น ความยุ่งยากในการขึ้นทะเบียน รวมไปถึงตัวแรงงานต่างด้าวก็ไม่มี ความสนใจเรื่องกฎหมาย นอกจากนี้

ยังพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงาน
อีกด้วย

2. ปัญหาในด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการจ้าง
แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ แต่เฉพาะ
ในส่วนที่มีปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวจะมีปัญหาสำคัญดังนี้

1) กิจการต่อเนื่องเกษตรกรรมจะมีปัญหาแรงงาน
ลาออกกะทันหันมากที่สุด

2) กิจการต่อเนื่องประมงจะมีปัญหาการถูกเพ่งเล็ง
จากเจ้าหน้าที่ตำรวจมากที่สุด

3) กิจการก่อสร้างจะมีปัญหาในการสื่อสารกับ
แรงงานต่างด้าวมากที่สุด

3. มูลเหตุจูงใจที่ทำให้สถานประกอบการมีการใช้ แรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีมูลเหตุจูงใจที่มีการจ้าง
แรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน

ในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย มากที่สุด รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวหาง่ายกว่าคนงานไทย

4. แนวโน้มความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบกิจการ

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อบกพร่อง ในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทย

1. ปัญหาด้านมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งในส่วนของสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับทุกประเทศที่ได้ทำการศึกษาพบว่า มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทย มีมาตรฐานเทียบเท่ากับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของกลุ่มประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของประเทศไทย และ

มีมาตรฐานสูงกว่ากลุ่มประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าบางประเทศ อาทิ อินโดนีเซีย เป็นต้น แต่ยังมีในบางประเด็นที่มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยยังคงมีจุดอ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศส่วนใหญ่ ที่ทำการศึกษ โดยประเด็นสำคัญดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 มาตรการในเรื่องรูปแบบการจ้างแรงงาน

กลุ่มประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของไทยและประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าสำคัญของประเทศไทย ต่างให้ความสำคัญกับมาตรการคุ้มครองแรงงานในเรื่องรูปแบบการจ้างที่ต้องจัดทำเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร มาตรการดังกล่าวทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานในประเทศเหล่านี้ ได้รับการคุ้มครองจากการจ้างงาน โดยมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและระบุเงื่อนไขการจ้างไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในประเด็นเรื่องรูปแบบการจ้างนี้ ผลการศึกษาระบุเชิงสำรวจจากกลุ่มผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวและกลุ่มแรงงานต่างด้าว ได้แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการดูแลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างที่มีการ

จ้างแรงงานต่างด้าวแบบมีสัญญาจ้างจะมีการดูแลและปฏิบัติได้ดีกว่านายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบไม่มีสัญญาจ้าง

1.2 มาตรการคุ้มครองแรงงานบางเรื่องยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในกิจการบางประเภท กิจการ ได้แก่ กิจการประมง เกษตรกรรม และผู้รับใช้ในบ้าน

ในประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางเรื่อง อาทิ ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ยังไม่อยู่ในข่ายบังคับกับกิจการบางประเภท ได้แก่ กิจการประมง เกษตรกรรมและผู้รับใช้ในบ้าน เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ แต่สำหรับประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของไทยและประเทศที่เป็นคู่แข่งการค้าสำคัญของไทยในหลายประเทศ มีการบัญญัติกฎหมายเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทดังกล่าว และในบางประเทศกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีขอบข่ายบังคับ

ครอบคลุมถึงกิจการประเภทที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

2. ปัญหาด้านการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ

จากการศึกษาสภาพการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันของประเทศไทย ด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในกลุ่มผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และกลุ่มแรงงานต่างด้าว พบว่า ยังมีประเด็นปัญหาสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งในสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานและสิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

2.1 ด้านสภาพการจ้างงาน

1) ชั่วโมงทำงาน ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่มีชั่วโมงทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยมีชั่วโมงทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวัน และ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2) การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์

3) การได้รับวันหยุดตามประเพณี ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับวันหยุดตามประเพณี

4) การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา

5) การได้รับค่าทำงานในวันหยุด ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ได้รับค่าแรงทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าแรงในวันทำงานปกติ

6) สิทธิลาป่วย ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่มีสิทธิลาป่วย แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง

7) การลาคลอด ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่มีการลาคลอด

8) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่ง que เห็นว่าสถานประกอบการยังมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ไม่เหมาะสม

3. การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง

ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีเพียงส่วนน้อยที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ

1. แนวทางและมาตรการในด้านกฎหมาย

ควรมีการปรับแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในบางมาตราที่มีความแตกต่างไปจากบทบัญญัติและขอบข่ายความคุ้มครองในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายและประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าสำคัญของไทย เพื่อป้องกันการนำเอาประเด็นดังกล่าวไปเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า ซึ่งประกอบด้วย

1) การกำหนดให้การจ้างงานถาวรในทุกประเภทกิจการ ที่มีระยะเวลาการจ้างงานต่อเนื่องตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป จะต้องจัดทำเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร

2) การเพิ่มเติมข้อยกเว้นการบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในบางประเด็น อาทิ เรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักระหว่างทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี เป็นต้น ให้ครอบคลุมกิจการบางประเภท ได้แก่ กิจการประมง เกษตรกรรมและงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งเป็นกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย แต่เป็นประเภทกิจการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของไทยและประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าสำคัญของไทยมีข้อยกเว้นการบังคับครอบคลุมถึง

2. แนวทางและมาตรการด้านการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกลุ่มผู้ประกอบการ

2.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรดำเนินการมาตรการด้านการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกลุ่มผู้ประกอบการที่มีการบังคับใช้แรงงานต่างด้าว ดังนี้

1) ควรดำเนินการมาตรการเชิงรุกในการสร้างเครือข่ายด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือในด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับการตรวจแรงงานและการคุ้มครองแรงงานจากสภาพแรงงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งกรณีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสภาพแรงงานนั้น ในประเทศฝรั่งเศสการสร้างเครือข่ายในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจและให้ความคุ้มครองแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศสหรัฐอเมริกา การสร้างเครือข่ายด้านการคุ้มครองแรงงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก และในกรณีขององค์กรพัฒนาเอกชนนั้น ปัจจุบันองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยได้มีบทบาทสำคัญในด้านการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหลายพื้นที่

อาทิ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นจึงควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะนี้ในทุกพื้นที่

2) ควรดำเนินการสร้างกลุ่มผู้ประกอบการแต่ละประเภทในทุกพื้นที่ เนื่องจากผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่มีการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ จะเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรก ๆ หากต่างประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญ ได้หิบบกเอาประเด็นการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายและการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวมาเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า ดังนั้นการให้ข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการเหล่านี้ได้รับข้อมูลและตระหนักถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ทั้งผู้ประกอบการเอง และความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจ สังคมและภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศ และช่วยกันควบคุมและตรวจสอบการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกันเองภายในกลุ่มผู้ประกอบการแต่ละประเภทจะเป็นการแบ่งเบาภาระและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการตรวจและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

3) ควรมีการประสานกับกรมการจัดหางานเพื่อจัดส่งรายชื่อของนายจ้างและผู้ประกอบกิจการที่มีพฤติกรรมการบังคับใช้แรงงานและมีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวอย่างรุนแรง ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและสร้างความเสียหายให้แก่เศรษฐกิจของประเทศได้ เพื่อให้กรมการจัดหางานนำไปใช้ในการพิจารณาต่อใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวให้แก่ผู้ประกอบกิจการ หรือใช้ในการพิจารณาเพิกถอนใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป

2.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรดำเนินมาตรการด้านการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองในกลุ่มผู้ประกอบกิจการที่มีการบังคับใช้แรงงานต่างด้าว ดังนี้

1) ควรเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก (จำนวนแรงงาน 1-9 คน) และสถานประกอบกิจการขนาดค่อนข้างเล็ก (จำนวนแรงงาน 10-49 คน) โดยสถานประกอบกิจการเหล่านี้ส่วนหนึ่งยังมีการลักลอบ

ใช้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย และบางแห่งยังมีการละเลยและฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2) ควรประสานความร่วมมือกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอยู่ในพื้นที่ เพื่อร่วมกันออกตรวจและให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของทั้ง 3 หน่วยงาน เนื่องจากชุดปฏิบัติงานร่วมของ 3 หน่วยงานจะมีทั้งในส่วนของผู้ตรวจที่ดูแลบังคับใช้กฎหมายคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ที่ดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในแต่ละพื้นที่ และสามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี

3. แนวทางและมาตรการตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1 รัฐบาล ควรดำเนินการตามแนวทางและมาตรการ ดังนี้

1) ควรจัดสรรงบประมาณให้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาทั้งจำนวนแรงงานต่างด้าวในระบบและจำนวนแรงงานต่างด้าวนอกระบบ ที่แต่ละหน่วยงานจะต้องทำหน้าที่ดูแลและให้ความคุ้มครอง ซึ่งงบประมาณเร่งด่วนที่รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานดังกล่าวข้างต้น ได้แก่

(1) การเพิ่มเติมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการตรวจและให้ความคุ้มครองแรงงาน

(2) การจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาของแรงงานต่างด้าวเข้ามาร่วมปฏิบัติงานด้านการตรวจและคุ้มครองแรงงานให้ครบทุกพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ตลอดจนการจัดสอนภาษาของแรงงานต่างด้าวให้แก่เจ้าหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะสำหรับการตรวจและให้ความคุ้มครองแรงงานให้เพียงพอในทุกพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

2) ควรจัดสรรงบประมาณให้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปใช้สำหรับการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานต่างด้าว ตลอดจนการให้ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3.2 กระทรวงแรงงาน ควรดำเนินการตามแนวทางและมาตรการดังนี้

1) ควรเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวและดำเนินการเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดแนวทางร่วมกันในการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อลดปัญหาในด้านฐานข้อมูลสำหรับการตรวจและให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

2) ควรผลักดันให้มีการเพิ่มบทลงโทษแก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย รวมทั้งนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีการบังคับใช้แรงงานและมีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว โดยควรพิจารณาบทลงโทษจากความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เศรษฐกิจ

สังคมและภาพลักษณ์ของประเทศ ไม่ใช่การพิจารณาลงโทษ จากความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อแรงงานต่างด้าวเท่านั้น

3.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ควรดำเนินการตามแนวทางและมาตรการดังนี้

1) เนื่องจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน ด้านการตรวจแรงงานในแต่ละพื้นที่มีจำนวนค่อนข้างน้อย ดังนั้น ควรนำเอาวิธีการต่าง ๆ เข้ามาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการ ตรวจแรงงาน

(1) การสุ่มตรวจ การสุ่มตรวจแรงงานโดยใช้ ฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวจากองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงาน ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในพื้นที่มาประกอบกับ ฐานข้อมูลของกรมจัดหางาน จะช่วยให้การตรวจสอบการปฏิบัติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ได้ผลดียิ่งขึ้น เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่รู้ตัว ล่วงหน้าว่าเจ้าหน้าที่จะเข้ามาตรวจแรงงาน

(2) การตรวจโดยชุดปฏิบัติงานร่วม การใช้ ชุดปฏิบัติการร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมสวัสดิการ

คุ้มครองแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และองค์การพัฒนาเอกชน เป็นต้น จะทำให้การตรวจแรงงานครอบคลุมในทุกประเด็นและในทุกพื้นที่ที่อาจมีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวผิดชอบ หรือมีการบังคับใช้แรงงานและมีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว

(3) การเฝ้าระวังโดยอาสาสมัครคุ้มครองแรงงาน การจัดตั้งและการอบรมแก่กลุ่มอาสาสมัครคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในชุมชนและในสถานประกอบการต่าง ๆ จะทำให้มีการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องในเรื่องการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว

2) เร่งผลักดันให้มีการนำมาตรการในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต่อเนื่องเกิน 1 ปีขึ้นไปมาใช้ โดยมีนายจ้างตามที่ได้แจ้งไว้ในทะเบียนให้การรับรอง เช่น สิทธิในการเข้าสู่ระบบการประกันสุขภาพ สิทธิในการเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบในทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน ซึ่งจะ

ช่วยลดปัญหาในการตรวจสอบและให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

3) ควรเข้าไปสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนในชุมชนและแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานหรือพักอาศัยอยู่ในชุมชน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เป็นต้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รู้จักและคุ้นเคยกับคนในชุมชน ซึ่งหากแรงงานต่างด้าวมีปัญหา ถูกบังคับใช้แรงงานหรือถูกนายจ้างละเมิดสิทธิต่าง ๆ และไม่กล้าที่จะเข้าไปขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แรงงานต่างด้าวจะสามารถนำปัญหาต่าง ๆ ไปปรึกษาหารือจากคนในชุมชนที่แรงงานต่างด้าวคุ้นเคยและไว้วางใจ เพื่อให้ช่วยประสานไปยังเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

4) ควรเข้าไปให้การสนับสนุนและให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่เข้าไปร่วมในงานประเพณีของแรงงานต่างด้าวที่จัดขึ้นในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่และแรงงานต่างด้าวเกิดความสนิทสนม

และคุ้นเคย ซึ่งจะทำให้อุปสรรคต่าง ๆ ในด้านการตรวจและให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวลดน้อยลงไป และทำให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น

3.4 กรมการจัดหางาน ควรดำเนินการตามแนวทางและมาตรการดังนี้

1) ควรนำเอาข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของนายจ้างและผู้ประกอบกิจการเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มาเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาให้ใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือการต่อใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวให้แก่ นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการแต่ละราย

2) ในการออกใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตเพิ่มเติม เพื่อป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นจากตัวแทนหรือบริษัทรับช่วงจ้างเหมา

แรงงาน (Sub-Contractor) อาทิ การพิจารณาออกใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อนุญาตให้นายจ้างหรือสถานประกอบการกิจการจ้างได้จากขนาดหรือกำลังการผลิต และพิจารณาการเพิ่มจำนวนแรงงานเพื่อใช้สำหรับเพิ่มกำลังการผลิตจากผลประกอบการ รวมทั้งพิจารณาในเรื่องที่ตั้งของสถานประกอบการ ซึ่งควรมีที่ตั้งแน่นอนและไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และในรายที่มีการขอใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ก่อนออกใบอนุญาตให้ควรมีออกตรวจสถานประกอบการว่ามีการประกอบกิจการจริง

3) เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว ในการพิจารณาออกใบอนุญาตและต่อใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างและผู้ประกอบการ ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เข้มข้นทั้งหลักเกณฑ์เดิมของกรมการจัดหางาน และหลักเกณฑ์ที่ทางคณะที่ปรึกษาได้เสนอแนะเพิ่มเติมข้างต้น ซึ่งเมื่อรายละเอียดและขั้นตอนในการพิจารณาออกใบอนุญาตและต่อใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างเข้มข้น ทำให้

อาจต้องใช้ระยะเวลาในการออกใบอนุญาตและต่อใบอนุญาต นานกว่าในปัจจุบัน ดังนั้นจึงควรพิจารณาขยายอายุของใบอนุญาต การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็น 2 หรือ 3 ปี

4) ก่อนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ควรมีการจัดอบรมในเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าว อาทิ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้าง และเรื่องการปรับตัวและการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไทยอย่างมีความสุข เป็นต้น

รายชื่อคณะผู้วิจัย

1. ร้อยตำรวจเอก ดร. นิติภูมิ นวรรตน์ หัวหน้าโครงการ
2. ผศ.ดร. นันทวัน อินทชาติ นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคมวิทยา
และประชากรศาสตร์
3. ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคมวิทยา
และประชากรศาสตร์
4. ดร. กิจจุฑา เกียรติวาท นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคมศาสตร์
5. ดร. ณัฐภพ ขมจินดา นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคมศาสตร์
6. นาย วลีษฐ์ พรหมบุตร นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคมศาสตร์
7. นางสาวจันทิมา ดอกไม้ นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านสังคมศาสตร์
8. นาย พิชัย เอกพิทักษ์ดำรง นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านแรงงาน

