

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน เป็นศึกษาถึงลักษณะการถูกละเมิดสิทธิที่แรงงานต่างด้าวประสบอยู่ในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน และศึกษาถึงอุปสรรคขัดขวางในการที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิแรงงาน ตลอดจนการศึกษาถึงแนวโน้มของปัญหา และเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวต่อไป

การศึกษาวិจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยต่างๆ ตลอดจนบทความข่าวสารและสื่อสิ่งพิมพ์ทุกแขนงที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานต่างด้าว สิทธิแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชน ประกอบกับการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวที่ได้ไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 บุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว อาทิ นายจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) อีกทั้งการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม จึงสรุปผลการศึกษาดังนี้

##### 5.1.1 ลักษณะปัญหาที่แรงงานต่างด้าวประสบ

###### 5.1.1.1 ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าว

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้งหมด

มีอายุระหว่าง 18-45 ปี ส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้วและสามารถอ่านออก เขียนได้ อาชีพเดิม ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ เป็นต้น

สำหรับสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีสาเหตุมาจากปัญหาต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาทางเศรษฐกิจภายในประเทศ เช่น ประสบภาวะยากจนไม่มีงานทำและขาดรายได้รายได้การดำรงชีพอย่างเพียงพอ ค่าครองชีพที่สูง และไม่มีที่ทำกินหรือมีที่ทำกินแต่ได้ผลผลิตและรายได้ที่ต่ำ

2. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ที่เกิดจากปัญหาการสู้รบระหว่างรัฐบาลพม่าและกองกำลังชนกลุ่มน้อย

จากสาเหตุข้างต้น ประกอบกับการที่แรงงานต่างด้าวทราบจากญาติพี่น้องหรือคนรู้จักเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่กล่าวกันว่า ประเทศไทยหางานได้ง่ายและมีรายได้ดี จึงทำให้แรงงานต่างด้าวสนใจต้องการมาทำงานในประเทศไทย จึงเกิดการหลั่งไหลหรือย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำขึ้น โดยแรงงานต่างด้าวรับทราบวิธีการเดินทางมาจากญาติพี่น้องหรือคนรู้จัก ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะเดินทางเป็นกลุ่มเข้ามา โดยใช้วิธีการเดินเท้าและรถโดยสารสาธารณะ เมื่อมาถึงจุดผ่านชายแดนไทยจะทำเรื่องผ่านแดนเข้ามาตามปกติ โดยอ้างว่าจะเข้ามาเยี่ยมญาติ หรือบางรายเดินทางเข้ามาในช่วงหลายๆ ปีก่อนที่รัฐไทยยังไม่เข้มงวดต่อการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

ภายหลังจากที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาในเขตประเทศไทยแล้ว แรงงานต่างด้าวจะมาหาญาติพี่น้องหรือคนรู้จักก่อนเพื่อมาพักอาศัยชั่วคราว แล้วจึงมุ่งหน้าหางานทำต่อไป

#### 5.1.1.2 ประสบการณ์การทำงานของแรงงานต่างด้าว

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงงานต่างด้าวจะเริ่มหางานทำโดยการแนะนำของญาติ พี่น้องหรือคนรู้จัก ส่วนที่เดินทางเข้ามาโดยการนำพาของนายหน้า นายหน้ามักจะนำไปส่งยังสถานที่ทำงานโดยตรง

งานแรงงานต่างด้าวที่เคยทำ ได้แก่ งานก่อสร้าง งานกรรมกร งานขายของหน้าร้าน งานคนรับใช้ในบ้าน งานขนถ่ายสินค้า ยามหรือพนักงานรักษาความปลอดภัย งานเกษตรกรรม โดยส่วนใหญ่เป็นการทำงานแบบมีใบอนุญาตทำงาน โดยได้รับรายได้ระหว่าง 4,500 – 6,000 บาท ต่อเดือน ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน ด้านชั่วโมงในการปฏิบัติงาน วันหยุดและสวัสดิการขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ เช่น งานก่อสร้างและกรรมกร มักจะทำงานเวลา 08.00 – 17.00 น. แต่ไม่มีวันหยุด หากหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทน เพราะเป็นการจ้างแบบรายวัน

ก่อนที่จะมาทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เปลี่ยนงานมาแล้ว 2-3 ครั้ง ส่วนสาเหตุที่เปลี่ยนงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนต่ำ รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย 2. งานหมด เช่น งานก่อสร้าง เมื่อการก่อสร้างเสร็จเรียบร้อย นายจ้างก็จะเลิกจ้าง 3.

งานหนักเกินไป โดยทำงานเกินเวลาแต่กลับไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา 4. กลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิม แต่ไม่มีงานทำจึงกลับเข้ามาหางานทำในประเทศไทยอีกครั้ง

กล่าวโดยสรุปคือ ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวประสบก่อนหน้าที่จะเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันคือ การถูกละเมิดสิทธิแรงงานในด้านต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากนายจ้าง เช่น ค่าตอบแทนต่ำ หรือการทำงานที่หนักเกินเวลา และไม่ได้รับเงินเพิ่ม เป็นต้น ส่งผลให้ต้องเปลี่ยนนายจ้างและเปลี่ยนงาน

### 5.1.1.3 สภาพการทำงานในปัจจุบันของแรงงานต่างด้าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดกลาง ทั้งนี้ การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาศึกษาเปรียบเทียบว่า ในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งพบว่า

#### 1. ลักษณะงานที่ทำ

กลุ่มที่ 1 งานที่แรงงานต่างด้าวทำใน โรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- งานในภาคการก่อสร้างขนาดเล็ก มีทั้งแรงงานที่เป็นแรงงานระดับกึ่งฝีมือ และกรรมกร

- งานคนรับใช้ในที่พักอาศัย

- งานร้านขายสินค้าในตลาด เป็นแรงงานต่างด้าวเพศหญิง

- งานในบริษัทรับทำความสะอาดในสถานที่ราชการ

กลุ่มที่ 2 งานที่แรงงานต่างด้าวทำใน โรงงาน/สถานประกอบการขนาดกลาง แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- งานก่อสร้าง ซึ่งเป็นแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ได้แก่ ช่างปูนกระเบื้อง ช่างปูน เป็นต้น

- งานในบริษัทขนส่งสินค้า

- งานในบริษัทรับทำความสะอาดในสถานที่ราชการ

#### 2. ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก

### - ชั่วโมงการทำงาน

พบว่า แรงงานต่างด้าวอาชีพคนรับใช้ในบ้าน ปฏิบัติงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ไม่มีค่าล่วงเวลา และไม่มีวันหยุด ส่วนแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง งานขายสินค้าในตลาด และงานทำความสะอาดในสถานที่ราชการ ทุกคนปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง

ถ้าพิจารณาในแง่ชั่วโมงการทำงาน ตามกฎหมายแรงงานไทย โดยกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 14 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 กำหนดเวลาทำงานไว้ว่า ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งนายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งจะเห็นว่าอาชีพคนรับใช้ในบ้าน ปฏิบัติงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีค่าล่วงเวลา และยังไม่มียุทธตามกฎกระทรวงด้วย จึงถือเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานตามกฎหมายแรงงานในด้านชั่วโมงของการทำงาน

### - ค่าตอบแทน

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก ได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 7,800 – 9,000 บาทต่อเดือน

ตามกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ซึ่งหากพิจารณาในค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับคือระหว่าง 7,800 – 9,000 บาทต่อเดือน ก็จะเท่ากับวันละ 300 บาทพอดี (300 บาท x 26 วัน = 7,800 บาท)

### - สวัสดิการ

สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้รับคือ นายจ้างจะรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบประกันสังคมให้ และนายจ้างบางรายก็ให้โบนัสประจำปี ชื่อของใช้ เสื้อผ้าให้ ซึ่งถือว่าเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าว

เหตุที่นายจ้างจัดสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับแรงงานต่างด้าว เป็นเพราะนายจ้างต้องการสร้างความผูกพัน ความจงรักภักดีและขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับลูกจ้างนั่นเอง

### ปัญหาและอุปสรรค

ด้านปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กประสบ มีดังต่อไปนี้

1. แรงงานต่างด้าวไม่ได้คำนึงถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ประกันสุขภาพ อาหาร และที่พัก โดยแรงงานต่างด้าวมักจะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลักว่าจะจัดหาสวัสดิการดังกล่าวให้อย่างไร

2. ปัญหาการทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยให้ เช่น หมวกนิรภัย การสวมรองเท้ายางหุ้มแข็งและใส่ถุงมืออย่างในการผสมคอนกรีต

3. นายจ้างมิได้จัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงอันตราย วิธีการปฏิบัติอย่างปลอดภัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่ควรทราบ และสิ่งสำคัญยิ่งคือการสร้างจิตสำนึก ความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในคนงานทุกคน

### สรุปผล

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดว่า เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน ในทุกประเภทงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งรวมแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่อาชีพคนรับใช้ในบ้าน ถูกละเมิดสิทธิแรงงาน คือ ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่มีค่าล่วงเวลาให้

2. ตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ที่กำหนดให้ นายจ้างต้องจัดและดูแลลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย แต่จะเห็นได้ว่า งานก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยให้ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานต่อแรงงานต่างด้าว ในอาชีพ งานก่อสร้าง ดังกล่าว

กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดกลาง

- ชั่วโมงการทำงาน

พบว่า แรงงานต่างด้าวทั้ง 5 คนปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง หากปฏิบัติงานล่วงเวลามีเงินค่าล่วงเวลาให้

- ค่าตอบแทน

แรงงานต่างด้าวทั้ง 5 คน ได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่าง 8,000 – 9,000 บาท ต่อเดือน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน เช่น หากทำงานเป็นระยะเวลานานและมีทักษะฝีมือในการทำงานเพิ่มขึ้นก็จะขึ้นค่าตอบแทนให้ เป็นต้น

### - สวัสดิการ

แรงงานต่างด้าวจำนวน 3 คน ที่ทำงานอาชีพ พนักงานขนถ่ายสินค้าและบรรจุสินค้า จำนวน 1 คน และพนักงานทำความสะอาดในบริษัททำความสะอาดในสถานที่ราชการ จำนวน 2 คน จะมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ยกเว้นงานในกิจการก่อสร้างจำนวน 2 คนที่จ้างเป็นรายวัน ไม่มีวันหยุดให้ หากหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทน

ตามกฎหมายแรงงานไทย ภายใต้ กฎกระทรวง ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุด คือ 1.วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน และระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะเห็นว่า แรงงานต่างด้าวในภาคการก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้กำหนดวันหยุดให้ ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานต่อแรงงานต่างด้าว

ส่วนการเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน นายจ้างได้รับผิดชอบค่าประกันสังคมให้อยู่แล้ว จึงสามารถเข้าไปรักษาในสถานพยาบาลได้ นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวทุกคนทำงานร่วมกับแรงงานไทย และส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนเท่าแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยเพศชายจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยเพศหญิง

### ปัญหาและอุปสรรค

สำหรับปัญหาอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดกลาง มีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการทำงานที่เสี่ยงอันตราย โดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง ที่มีการปีนป่ายในที่สูงและงานภาคขนส่งที่ต้องยกของหนักและปีนป่ายบนรถบรรทุก
2. ปัญหาการสื่อสาร เนื่องจากบางคนสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจตรงกัน จึงอาจมีความคลาดเคลื่อนบ้าง
3. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ได้จัดสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เช่น ในภาคการก่อสร้าง ก็ไม่ได้มีการเตรียม หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้าใช้สำหรับผสมปูนซีเมนต์ไว้ให้

### สรุปผล

1. ตามกฎหมายแรงงาน วันหยุดต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน แต่ในงานก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดวันหยุดให้ ถ้าหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของแรงงาน

2. ตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ที่กำหนดให้ นายจ้างต้องจัดและดูแลลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย แต่จะเห็นได้ว่า งานก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยให้ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานต่อแรงงานต่างด้าวในอาชีพ งานก่อสร้าง ดังกล่าวด้วยเช่นกัน

### 5.1.2 อุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิแรงงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัญหาและอุปสรรคขัดขวางที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิแรงงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่

5.1.2.1. นโยบายของรัฐ โดยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากของรัฐ ดังนี้

- **สิทธิในสุขภาพอนามัย** คือ สิทธิที่จะได้รับการพยาบาล ซึ่งทุกวันนี้แรงงานต่างด้าว ยังไม่ได้เข้าถึงสิทธินี้ ตามที่จะได้รับเท่าที่ควร เพราะรัฐให้สิทธิเฉพาะคนไทยเท่านั้น แต่ในทางการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานในทางการแพทย์ก็ไม่สามารถที่จะปฏิเสธที่จะรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำการรักษาพยาบาล ด้วยเหตุเพราะเป็นแรงงานต่างด้าว เมื่อเป็นเช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อประมาณของรัฐที่จะต้องดูแลแรงงานต่างด้าว อีกสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเสียสิทธิได้รับการรักษา และอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเสียสิทธิในการรักษาพยาบาล นั่นคือ การมีใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวมียุทธวิธีที่จะเดินทางไปมาในพื้นที่ที่ทำงานอยู่ แต่แรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานต้องหลบซ่อนตัวอยู่เฉพาะในสถานที่ที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น การที่จะออกไปหาแพทย์หรือแม้แต่ซื้อยารักษาเองจึงไม่ค่อยสะดวกมากนัก เพราะรัฐมีนโยบายให้จับกุมแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาต ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากเพราะแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่เข้ามาและได้รับอนุญาตโดยถูกต้องตามกฎหมายแต่ถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตไว้ก็มีสถานะไม่ต่างกับแรงงานต่างด้าวคนอื่น ๆ

- **สิทธิในสภาพการทำงาน** คือ สิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายไทยเท่าที่คนไทยได้รับจากการปฏิบัติงานในพื้นที่และลักษณะงานเช่นเดียวกัน ซึ่งในความเป็นจริงนอกจากแรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าแรงงานไทยทั่วไป คือ อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำแล้ว ยังไม่ได้รับค่าล่วงเวลาต่างๆที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดพักผ่อน ไม่มีสวัสดิการตามที่สมควร ซึ่งสิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิที่ทุกคนควรได้เท่ากันไม่ว่าเป็นคนชาติใด ตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาหลายฉบับ

รวมถึงปฏิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ด้วยเหตุเพราะรัฐมีนโยบายที่จะควบคุมคนต่างด้าวให้นายจ้างบางส่วนใช้โอกาสนี้ในการกดขี่แรงงานต่างด้าวในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็ต้องทนอยู่เพราะต้องการรายได้และการทำงาน

- **สิทธิในการได้รับการศึกษา** คือ สิทธิของลูกของแรงงานต่างด้าวที่จะได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นสิทธิที่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กรับรองว่า เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษา แต่รัฐไม่มีนโยบายที่จะให้เด็กเหล่านี้เข้าถึงสิทธิดังกล่าวตามที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรของประเทศ

- **สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม** เป็นสิทธิที่ต่อเนื่องจากสิทธิในสภาพการจ้าง คือ ในกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่ได้ค่าตอบแทนตามกฎหมาย ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือเงินชดเชยอื่นๆ แล้วจำเป็นที่จะต้องร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องศาล แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถใช้สิทธินี้ได้หรือใช้ได้ไม่เต็มที่ เพราะด้วยสถานะที่ไม่เอื้อต่อการใช้สิทธิไม่ว่าจะเป็นเพราะไม่รู้กฎหมาย การสื่อสารภาษาไทยไม่ได้ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นฝ่ายเดียวกันกับนายจ้างเป็นต้น

**5.1.2.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐไทย** สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐไทย ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานต่างๆ ยังขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยจะมุ่งปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของตน อีกทั้งนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด จึงทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

**5.1.2.3 นายจ้าง และ แรงงานต่างด้าว** สรุปปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

- แม้ว่ากฎหมายของไทยที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้กำหนดคกฏเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวไว้ แต่ก็มึนายจ้างบางคนที่ยังคงมีการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด การจัดให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือทำในวันหยุด เป็นต้น อีกทั้งรัฐไทยไม่ได้มีมาตรการที่เข้มงวดหรือเอาจริงเอาจังในการตรวจเจ้าของกิจการ นายจ้างที่กระทำการละเมิดสิทธิแรงงาน

- แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ มีความต้องการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ แม้จะถูกกดขี่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ จากนายจ้าง แต่ก็ยังยอมทำงาน เนื่องจากมีรายได้ดีกว่าการทำงานที่ประเทศของตน

- แรงงานต่างด้ามักจะไม่ทราบสิทธิของตนเอง โดยเฉพาะการไม่ทราบว่า เมื่อขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ตนเองมีสิทธิอะไรบ้าง เช่น การมีสิทธิที่จะได้รับการ



คุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย หรือเมื่อถูกละเมิดสิทธิแรงงาน สามารถแจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานได้ เป็นต้น

### 5.1.3 แนวโน้มของปัญหา และมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ส่วนใหญ่ไม่ต้องการกลับไปอยู่ภูมิลำเนา อีกทั้งยังมีแนวโน้มว่า แรงงานต่างด้าวจะแนะนำญาติ พี่น้อง หรือคนรู้จักเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย ในขณะที่รัฐบาลไทยต้องการทราบข้อมูลเรื่องจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงด้วยการเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อนำตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงไปใช้ในการวางแผนจัดระเบียบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

อนึ่ง การสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนและการปราบปรามขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติของเจ้าหน้าที่ทางการไทยยังคงไม่ได้ผลเท่าที่ควรเพราะการลักลอบยังปรากฏให้เห็นอยู่เรื่อยๆ ในปัจจุบันทำให้มีแนวโน้มว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จะยังคงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และผลที่ตามมาคือ จะเกิดปัญหาต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเกิดปัญหา ดังต่อไปนี้

1. เกิดการกดขี่ค่าตอบแทนและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างมีตัวเลือกเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงค่าตอบแทนของไทย และแรงงานไทยจะได้รับค่าตอบแทนต่ำตามหรือแรงงานไทยอาจจะตกงานมากขึ้น

2. จำนวนอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมียังไม่เพียงพออยู่แล้ว เมื่อมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น การควบคุมดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายมาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลา ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้างและแรงงานต่างด้าวเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในนโยบาย โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ที่ส่วนใหญ่จะมีความรู้ที่น้อย และมักจะไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายของไทย และอาจถูกผู้ที่แสวงหาผลประโยชน์หลอกลวงหาผลประโยชน์ เป็นต้น

4. การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวจะยังคงดำรงอยู่ต่อไป หากกฎหมายนโยบายของรัฐยังคงมีช่องโหว่ที่เอื้อต่อการละเมิดสิทธิอยู่เช่นนี้ อีกทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐยังขาดการประสานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และขาดจิตสำนึกในการที่จะปกป้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าว รวมทั้งฝ่ายนายจ้างเองที่บางคนยังขาดจิตสำนึก และเห็นแก่ประโยชน์ทางธุรกิจของตน อีกทั้ง

ฝ่ายแรงงานต่างด้าวเองยังไม่สามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองได้ เนื่องจากขาดความรู้และ  
หวั่นเกรงภัยต่างๆ และรัฐไทยยังขาดกระบวนการที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการคุ้มครอง  
ได้อย่างแท้จริง

5. ผู้ที่ได้รับผลจากนโยบายของรัฐ เช่น กลุ่มนักรบเมืองที่มีอิทธิพล กลุ่มนายจ้าง กลุ่ม  
นายทุนที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในราคาถูก ไม่ขาดแคลน  
แรงงาน อีกทั้งยังไม่ต้องดูแลรับผิดชอบมากนัก กลุ่มเหล่านี้จะรักษาผลประโยชน์ไว้ให้ได้มากที่สุด

**จากแนวโน้มของปัญหาดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมใน  
การแก้ไขการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ได้ดังต่อไปนี้**

1. การกำหนดนโยบายของรัฐในเรื่องแรงงานต่างด้าว ควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาค  
ส่วน หลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย โดยนโยบายที่  
กำหนดออกมาควรเป็นนโยบายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละท้องถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายในการขึ้น  
ทะเบียน ควรแปรผันไปตามรายได้ของแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่ แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ไม่มี  
รายได้น้อย ก็ให้จ่ายในอัตราต่ำ เป็นต้น ดังนั้น รัฐควรเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ  
กำหนดนโยบาย เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการในแต่ละท้องถิ่น

2. การบริหารจัดการในการแก้ปัญหาและการบูรณาการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน  
เพราะปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและมีแนวโน้มที่จะรุนแรง  
มากขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้รัฐเสีย  
งบประมาณในการจัดการดูแลด้านสังคม เกิดชุมชนแออัดในสังคมไทย เกิดปัญหาบุคคลไร้สัญชาติ  
ตกค้าง ตลอดจนโรคระบาดและอาชญากรรม ด้านความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ  
พวกที่เข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นแหล่งค้ายาเสพติด เป็นฐานในการต่อต้านทางการเมือง หรือ  
อาชญากรรมข้ามชาติเหล่านี้ล้วนกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นอกจากนี้ปัญหาที่ผ่าน  
มาหลายหน่วยงานยังขาดการประสานงานและความร่วมมืออย่างบูรณาการร่วมกัน ทำให้การ  
ดำเนินงานไม่สอดคล้องเกื้อกูลกัน ดังนั้น จึงควรกำหนดมาตรการวิธีการส่งเสริมให้มีการ  
ประสานงานหรือร่วมกันในขั้นตอนของการวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น โดยเฉพาะ  
ในระดับพื้นที่จังหวัด รวมถึงการร่วมมือในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่

3. กฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายกฎหมายบางข้อยังมีมาตรการและบทลงโทษไม่  
รุนแรงเพียงพอที่จะทำให้ ขบวนการนำพาผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว เกิดความเกรงกลัว  
และก่อให้เกิดการทำผิดซ้ำซาก ปัญหาที่ตรวจพบคือ แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง เมื่อถูก  
จับกุม และ ผลักดันกลับประเทศต้นทางก็จะลักลอบกลับเข้ามาใหม่ โดยผ่านขบวนการนำพาซึ่งมี

อยู่ทั่วไป บางส่วนที่ถูกจับกุมดำเนินคดีก็กลับมาก่อทำผิดใหม่ ในขณะที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังพยายามลักลอบใช้แรงงานเถื่อน หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบในการนำแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนหรือแจ้งให้ทางราชการทราบเมื่อแรงงานต่างด้าวมีการหลบหนีออกไป จึงควรเพิ่มบทลงโทษของกฎหมาย มุ่งเน้นดำเนินการต่อผู้นำพาและสถานประกอบการ ในขณะเดียวกันต้องมีการกวาดล้างเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีความเด็ดขาด มีมาตรการลงโทษอย่างจริงจัง เอาผิดต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะระดับผู้บริหารที่ละเลยหรือขาดความเอาใจริงแจ้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่โยงใยกับนายทุนหรือกลุ่มขบวนการที่กระทำผิดกฎหมาย ซึ่งได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้นำพา และขบวนการค้าแรงงานเถื่อน เป็นต้น

4. ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ที่มีการฝึกอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจร่วมกันกับการจัดระเบียบมาตรการด้านแรงงานต่างด้าวแก่เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานและประสานบูรณาการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ในการแก้ไขปัญหาของรัฐในเรื่องแรงงานต่างด้าว ในปัจจุบัน การเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เป็นแนวทางที่เหมาะสมเพราะทำให้ทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหา แต่ทั้งนี้ ควรจะมีการป้องกันมิให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเพิ่มขึ้นอีกอย่างเข้มงวด เมื่อสามารถจัดระเบียบกับแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันได้แล้ว คือมีแนวทางในการควบคุมและคุ้มครองให้เป็นไปตามสิทธิแรงงานอย่างทั่วถึงแล้ว จึงเปิดรับแรงงานต่างด้าวในส่วนที่ขาดเข้ามาใหม่ โดยรัฐบาลไทยควรทำข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อจัดส่งแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อที่จะดูแลคุ้มครองตามกฎหมายและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

6. การประสานความร่วมมือกับประเทศพม่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดทำหลักฐานยืนยันโดยประเทศพม่า ถึงสถานะของแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้อง การส่งกลับประเทศพม่า ซึ่งที่ผ่านมาักไม่ยอมรับคนของประเทศตนกลับประเทศ ทำให้ต้องทำการผลักดันออกตามช่องทางธรรมชาติ ซึ่งจะมีปัญหาในการลักลอบกลับเข้ามาใหม่ จึงควรมีการประสานความร่วมมือกับประเทศพม่าเพื่อให้มีการตรวจสอบรับรองสถานะบุคคลควบคู่กันไปเพื่อที่จะนำไปสู่การนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง (พ.อ.หญิง เจษฎา มีบุญลือ, 2551:7)

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ที่มีใบอนุญาตทำงาน และทำงานตามตำแหน่งงานในประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งที่ใช้แรงงานเป็นหลัก และมีสภาพการทำงาน ดังนี้

### 1. แรงงานต่างด้าวทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดกลาง

โรงงาน/สถานประกอบการมีที่ตั้งชัดเจน มีการจดทะเบียนการค้าอย่างถูกต้อง และมีการจัดกฎระเบียบในการปฏิบัติภายในองค์กรอย่างชัดเจน พบว่า โดยภาพรวมแรงงานต่างด้าวทุกคนปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง หากปฏิบัติงานล่วงเวลาจะมีค่าตอบแทนให้ อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวยังคงถูกละเมิดสิทธิในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- แรงงานต่างด้าวบางส่วนในกิจการก่อสร้างถูกละเมิดสิทธิในเรื่องวันหยุด
- แรงงานต่างด้าวทุกคนที่ทำงานร่วมกับแรงงานไทย จะได้รับค่าตอบแทนเท่าแรงงานไทย แต่แรงงานเพศหญิงทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเพศหญิงจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานเพศชายทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเพศชาย
- แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในที่เสี่ยงอันตราย เช่น มีการปีนป่ายในที่สูง อย่างกิจการก่อสร้างและกิจการขนส่งสินค้า นายจ้างก็ไม่ได้คำนึงและเตรียมจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้
- แรงงานต่างด้าวในกิจการก่อสร้าง ต้องทำงานในที่เสี่ยงอันตราย แต่นายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยให้ เช่น หมวก รองเท้า และถุงมือ เป็นต้น โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องจัดหาอุปกรณ์เหล่านี้เอง

### 2. แรงงานต่างด้าวทำงานในโรงงาน/สถานประกอบการขนาดเล็ก

เป็นสถานที่ทำงานขนาดเล็ก จึงไม่มีการตั้งกฎเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะอาชีพคนรับใช้ในบ้าน พบว่า ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดเล็กอื่นๆ ทุกคนทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และส่วนใหญ่จะไม่มีค่าล่วงเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวถูกละเมิดสิทธิในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- การทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้าง นายจ้างไม่ได้จัดอุปกรณ์ในการป้องกันความปลอดภัยให้ เช่น หมวกนิรภัย การสวมรองเท้ายางหุ้มแข้งและใส่ถุงมือยางในการผสมปูนคอนกรีต

- นายจ้างมิได้จัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงอันตราย วิธีการปฏิบัติอย่างปลอดภัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่ควรทราบ และสิ่งสำคัญยิ่งคือการสร้างจิตสำนึก ความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในคนงานทุกคน

จากการศึกษาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว โดยเน้นกลุ่มที่ทำงานในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้งหมด ซึ่งแรงงานต่างด้าวอยู่ในวัยกำลังแรงงาน คือมีอายุระหว่าง 18 – 45 ปี โดยไม่พบแรงงานเด็กเลย อาชีพเดิมของแรงงานต่างด้าวทั้งสองกลุ่มจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นต้น

สำหรับสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้าทำงานในประเทศไทยนั้น เป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของ Stephen Castle (1994) ในเรื่องของทัศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับคุณภาพทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยในประเทศต้นทาง เช่น การไม่มีงานทำ ไม่มีที่ทำกิน ปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจภายในประเทศ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวต้องย้ายถิ่น ไปยังถิ่นที่ดีกว่า และปัจจัยในประเทศปลายทางคือประเทศไทย ที่สามารถหางานทำได้ง่ายและมีรายได้ดีกว่า โดยได้รับทราบข้อมูลจากญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่เคยมาประเทศไทย จึงตัดสินใจย้ายถิ่นมาประเทศไทย

ลักษณะของการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดการย้ายถิ่นของ Stephen Castle (1994) คือ เป็นการเชื่อมโยงหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือที่เรียกว่า เป็นระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เนื่องด้วยปัจจัยทางวัฒนธรรมและภาษาที่มีความใกล้เคียงกัน เมื่อประเทศไทยมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่า จึงทำให้เกิดกระแสการย้ายถิ่นของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทย และเมื่อเข้ามาอาศัยและทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม วัฒนธรรมของประเทศไทยได้โดยง่าย โดยเฉพาะชาวไทยใหญ่ และชาวแม่ฮ่องสอนที่มีความใกล้ชิดกันทางวัฒนธรรม ภาษาและสังคมเป็นอย่างมาก อีกทั้งครอบครัวและชุมชนก็มีส่วนในการตัดสินใจย้ายถิ่น โดยแรงงานต่างด้าวได้รับความช่วยเหลือจากญาติพี่น้องและคนรู้จักที่เข้ามาอาศัย ทำงานในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้วทั้งหมดเป็นผลของการ “เบิกร่อง” (Beaten path effect) ซึ่งมีแนวโน้มว่าการย้ายถิ่นในลักษณะเครือข่ายทางสังคมนี้จะยังคงดำรงอยู่ต่อไป

สำหรับนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมา กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้ทำงานในด้านแรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายมาตรการที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอยู่บ่อยครั้ง ทำให้หลายๆ ฝ่ายเกิดการสับสน ทำให้เกิดช่องโหว่ที่นายจ้างใช้เอารัดเอาเปรียบและหาผลประโยชน์ได้ง่าย โดยนโยบาย มาตรการของรัฐที่ผ่านมาตรงกับแนวคิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือว่า เกิดจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการขาดแคลน

แรงงานไร้ฝีมือราคาถูก จึงมีนโยบายนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อแก้ไขปัญหา แต่เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปี 2540 จึงมีนโยบายผลักดันแรงงานกลับประเทศ ถือเป็นพิจารณาแรงงานต่างด้าวเพียงในกรอบของเศรษฐกิจ คือ เป็นเพียงปัจจัยการผลิต และเมื่อแรงงานต่างด้าวต้องเผชิญกับปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง กล่าวคือ การกำหนดนโยบายของรัฐมาจากพื้นฐานแนวคิดความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดทุนเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน ที่มองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นผู้ที่มีสถานะผิดกฎหมายแต่ได้รับการประกันตัวจากนายจ้าง จึงได้รับการผ่อนผันให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวและรอการส่งตัวกลับ และนักธุรกิจมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ รวมทั้งมาจากพื้นฐานแนวคิดคนเข้าเมืองและชนชั้นทำงานของ Juliet Cheetham (1972) ที่ยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาแทนแรงงานในส่วนที่ขาดและเป็นกลุ่มคนที่เต็มใจทำงาน แม้จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำและถูกกีดกันจากสิทธิต่างๆ และเห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะเป็นต้นเหตุของปัญหาสังคมต่างๆ โดยแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาตั้งหลักแหล่งอย่างถาวรและสร้างปัญหามากมาย

นอกจากนี้ นโยบายของรัฐที่ผ่านมา เป็นนโยบายที่ใช้แก้ปัญหาในระยะสั้น โดยเป็นการควบคุมปกครอง ไม่ได้เป็นนโยบายที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน จนทำให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากถูกละเมิดสิทธิแรงงานในด้านต่างๆ โดยสอดคล้องกับแนวคิดการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวของ อดิศร เกิดมล (2542:173-175) และของพรสุข เกิดสว่าง และกฤษฎา อาชวนิจกุล (2540:47-52) คือ

1. เรื่องค่าตอบแทน แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานไทยประมาณ 10 – 20% ตามแต่ประเภทของกิจการ
2. เรื่องสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก เช่น คนรับใช้ในบ้าน ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่มีค่าล่วงเวลา ตลอดจนสวัสดิการใดๆ และสถานที่ทำงานบางแห่ง มีการทำงานที่เสี่ยงการเกิดโรค โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันให้ เช่น แรงงานก่อสร้างและแม่บ้านทำความสะอาดในโรงพยาบาล เป็นต้น
3. เรื่องใบอนุญาตทำงาน พบว่า มีค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนสูงเกินไป อย่างไรก็ตาม ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ไม่พบว่าแรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อป้องกันการหลบหนี
4. เรื่องความรุนแรงอันเกิดจากชาตินิยมของคนไทย กรณีของอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตร่วมกับคนไทยได้ดี ไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น เนื่องจากชาวแม่ฮ่องสอนและแรงงานต่างด้าวมีวัฒนธรรมและภาษาที่ใกล้เคียงกัน

ในส่วนของกลไกของรัฐไทยและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว มีความสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและหลักสิทธิแรงงาน โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าว เห็นตรงกันว่า ภาพรวมของกฎหมายที่ใช้คุ้มครองแรงงานต่างด้าว เป็นนโยบายที่ดี แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถใช้ได้ผล แรงงานต่างด้าวยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ได้อย่างแท้จริง

### 5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา ได้แก่

1. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ สื่อสารภาษาไทยได้น้อย และบางรายมีความหวาดกลัวภัยที่ตามมาหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจึงต้องใช้เวลาในการสร้างความคุ้นเคย ส่งผลให้การศึกษายวิจัยเป็นไปอย่างล่าช้า
2. มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ซึ่งอาศัยและทำงานกระจายอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษา ต้องการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้การศึกษากลายเป็นไปอย่างล่าช้า

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนผู้ศึกษาเห็นว่า การจะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรจะดำเนินการดังนี้

1. เมื่อแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานแล้ว รัฐไทยควรดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้อย่างแท้จริง
2. ควรให้การคุ้มครองผู้ติดตาม หรือครอบครัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการรับรองสถานะของบุตรที่เกิดในประเทศไทย เพื่อป้องกันการหลบซ่อนของผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวและปัญหาเด็กไร้สัญชาติ โดยกระบวนการเหล่านี้จะทำให้การควบคุมแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีระบบ
3. ควรมีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมคนเข้าเมืองและการคุ้มครองแรงงานอย่างเข้มงวด ตลอดจนควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว

4. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและประชาชนทั่วได้รับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีบทลงโทษที่ได้คาดต่อบุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิดังกล่าว

5. รัฐไทยควรแสวงหาความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ในส่วนของการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความยั่งยืนต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved