

PAYAP UNIVERSITY

ภาคผนวก

แบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีเจตนาละเมิดต่อสิทธิในการจ้างแรงงานหรือสภาพการทำงานของกิจการใด ดังนั้นข้อมูลที่ปรากฏแบบสอบถามนี้จะไม่ปรากฏข้อมูลอันพาดพิงถึงบุคคลหรือองค์กรใดเป็นการเฉพาะเจาะจง และข้อมูลนี้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการประกอบการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ดังนั้น ทางคณะผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คณะผู้วิจัย

มิถุนายน 2554

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ตำแหน่งงานภายในองค์กร เจ้าของกิจการ ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
 อื่นๆ.....
- 1.2 เพศ ชาย หญิง
- 1.3 อายุปี
- 1.4 ประเภทกิจการ ธุรกิจบริการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง
- 1.5 จำนวนแรงงานไทใหญ่ทั้งหมด คน

ส่วนที่ 2 การจัดจ้างแรงงาน

- 2.1 กิจการของท่านมีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานไทใหญ่ที่จะเข้ามาทำงาน ใช่ ไม่ใช่
- 2.2 กิจการท่านจ้างแรงงานไทใหญ่ ตามสะดวก ตามที่มาสสมัคร ประกาศรับสมัครตามโควตา
- 2.3 กิจการท่านได้รับโควตาแรงงานไทใหญ่ จำนวน.....คน
- 2.4 กิจการท่านรับแรงงานไทใหญ่เพศ ชาย หญิง ทั้งสองเพศ
- 2.5 กิจการท่านจ้างแรงงานไทใหญ่ ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างประจำ ตามโครงการ

ส่วนที่ 3 การจัดสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่

- 3.1 ท่านกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติแก่แรงงานไทใหญ่เท่ากับแรงงานไทย ใช่ ไม่ใช่
- 3.2 ท่านกำหนดให้แรงงานไทใหญ่มีการท้วงท้วงเวลา ใช่ ไม่ใช่
- (หากคำตอบคือ ใช่ ท่านมีการจ่ายค่าล่วงเวลาดังกล่าวแก่แรงงานไทใหญ่หรือไม่) ใช่ ไม่ใช่

3.3 ท่านกำหนดให้แรงงานไทใหญ่มีวันหยุด ใช่ ไม่ใช่

- หยุดประจำสัปดาห์
- หยุดตามประเพณี
- หยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักร้อน)

3.3 ท่านกำหนดให้แรงงานไทใหญ่มีวันลา ใช่ ไม่ใช่

- ลาป่วย
- ลาคลอด
- ลากิจ
- ลาเพื่อทำหน้าที่
- ลาเพื่อฝึกอบรม
-

3.4 ท่านยึดหลักในการจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงานไทใหญ่ ตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย

- ตามผลงาน/ปริมาณงาน
- ตามประสบการณ์การทำงาน
- ตามลักษณะงาน

ส่วนที่ 4 สวัสดิการการทำงาน

4.1 ท่านได้จัดสวัสดิการการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่ อาหาร ที่พัก ค่าต่อทะเบียนแรงงานฯ

- ไม่มี
- ชุดทำงาน
- รถรับส่ง
- อื่นๆ.....

4.2 ท่านได้จัดเงินช่วยเหลืออื่นแก่แรงงานไทใหญ่ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยขยัน

- ไม่มี
- ค่าสงเคราะห์บุตร
- อื่นๆ

4.3 ท่านได้จัดให้แรงงานไทใหญ่เข้าสู่ระบบประกันสังคมหรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

ส่วนที่ 5 อื่นๆ

5.1 ในองค์กรท่านมีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรของแรงงานต่างด้าว ใช่ ไม่ใช่

5.2 ท่านมีความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานไทย ใช่ ไม่ใช่

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีเจตนาละเมิดต่อสิทธิในการจ้างแรงงานหรือสภาพการทำงานของกิจการใด ดังนั้นข้อมูลที่ปรากฏแบบสอบถามนี้จะไม่ปรากฏข้อมูลอันพาดพิงถึงบุคคลหรือองค์กรใดเป็นการเฉพาะเจาะจง และข้อมูลนี้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการประกอบการศึกษารวิจัยเท่านั้น

ดังนั้น ทางคณะผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คณะผู้วิจัย

มิถุนายน 2554

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุงานปี
- 1.3 ประเภทแรงงาน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างประจำ
- 1.4 ประเภทงาน อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง
- 1.5 การเข้าเมือง เข้าเมืองถูกกฎหมาย เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่ขึ้นทะเบียนแรงงาน

ส่วนที่ 2 การจัดจ้างแรงงาน

- 2.1 ท่านถูกทดลองงานก่อนนายจ้างจะรับเข้าทำงาน ใช่ ไม่ใช่
- 2.2 มีการเก็บค่าประกันความเสียหายก่อนทำงาน ใช่ ไม่ใช่
- 2.3 ท่านเข้ามาทำงานได้อย่างไร มาสมัครด้วยตัวเอง
 ญาติพี่น้องแนะนำ
 นายจ้างเข้าไปรับสมัครในพื้นที่
 อื่นๆ

ส่วนที่ 3 สภาพการทำงาน

- 3.1 ท่านมีชั่วโมงทำงานปกติเฉลี่ยในหนึ่งวัน ชั่วโมง ล่วงเวลา ชั่วโมง
- 3.2 ท่านมีวันหยุด ประจำสัปดาห์ ตามประเพณี พักผ่อนประจำปี ไม่ทราบ/ไม่มี
- 3.3 ท่านมีสิทธิลา ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด
 อื่นๆ ไม่ทราบ/ไม่มี

3.4 ท่านได้รับค่าตอบแทนแรงงาน

- ตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย
- ตามผลงาน/ปริมาณงาน
- ตามประสบการณ์การทำงาน
- ตามลักษณะงาน

3.5 การคำนวณค่าตอบแทนแรงงาน

- รายวัน
- รายปักษ์
- รายเดือน

3.6 นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้เป็นกำหนด

- รายวัน
- รายปักษ์
- รายเดือน

3.7 ท่านถูกหักเงินค่าจ้างเป็นค่า

ไม่มี

- เงินประกันสังคม
- เงินค่าต่อทะเบียนแรงงานต่างด้าวรายปี
- เงินค่าประกันการทำงาน
- เงินภาษี
- อื่นๆ

ส่วนที่ 4 สวัสดิการการทำงาน

4.1 ท่านได้รับสวัสดิการจากการทำงานได้แก่

ไม่มี

- อาหาร
- ที่พัก
- ค่าต่อทะเบียนแรงงานฯ
- ชุดทำงาน
- รถรับส่ง
- อื่นๆ.....

4.2 ท่านได้รับเงินช่วยเหลืออื่นหรือไม่

ไม่มี

- ค่าเช่าบ้าน
- เบี้ยขยัน
- ค่าสงเคราะห์บุตร
- อื่นๆ

4.3 กรณีเจ็บป่วยที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานท่านได้รับการรักษาพยาบาลจาก

- สถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม
- นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้
- ซื้อมากินเอง
- อื่นๆ

4.4 กรณีเจ็บป่วย/อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานท่านได้รับการรักษาพยาบาลจาก

- สถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม
- นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้
- ซื้อมากินเอง
- อื่นๆ

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์และให้ข้อมูล

ลำดับ	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นายธাত্রี วีระเดชะ	นิติกรชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เชียงใหม่
2	นายจักรี หุ่นโพธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ งานควบคุมการทำงานของคนต่าง ด้าว มติ ครม. (พม่า ลาว กัมพูชา) สำนักงานจัดหางานจังหวัด เชียงใหม่
3	นางนิลวรรณ ระพิพงษ์	นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดเชียงใหม่

ถอดเทปบทสัมภาษณ์ ประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่:

นโยบายของรัฐเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้ว โดยไม่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและหรือไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งหมายถึงแรงงานนอกระบบ

โดยปกติแรงงานต่างด้าวที่ไม่ขึ้นทะเบียนจะไม่สามารถอยู่ในประเทศได้ โดยปกติถ้าเข้าเมืองจะต้องขออนุญาตในส่วนของการจัดหางาน เพื่อขอทำ Work permit หลังจากที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติและทำ work permit แล้ว จึงจะเข้าสู่กระบวนการของประกันสังคม หมายความว่า ขั้นตอนก่อนหน้านี้จะเป็นอย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะหลบเข้าเมือง หรือเข้ามาด้วย passport หรือ MOU ถ้าได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ถือว่าประเทศไทยให้ความคุ้มครองและเข้าสู่กระบวนการประกันสังคม โดยไม่ปิดกั้นว่าเป็นสัญชาติใด

ถ้าพิสูจน์สัญชาติหรือตรวจโรคไม่ผ่านและไม่ได้ใบอนุญาตทำงานรอส่งกลับ ดังนั้นจึงต้องมีขั้นตอนของการพิสูจน์ตัวตน หมายความว่าต้องมีเลขบัตร แสดงตัวตนบุคคลที่แท้จริง เพื่อเวลาเบิกจ่าย เรื่องสิทธิประโยชน์ในกรณีเสียชีวิตบุคคลที่เป็นทายาท ที่จะรับช่วงสิทธิต่อประกันสังคมจะสามารถจ่ายได้ถูกคน

ถ้าแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนชอบแล้ว มี Work permit แล้ว จึงจะเข้าสู่ระบบประกันสังคม ซึ่งหมายถึงจะต้องมีใบอนุญาตทำงานก่อน

ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวกับนายหน้า ซึ่งขอโควตาแรงงานต่างด้าว โดยเป็นแรงงานที่ปัจจุบันคนไทยไม่นิยมทำงานชนิดนี้ ในจังหวัดเชียงใหม่ จะเกี่ยวกับกิจการก่อสร้าง โดยกองทุนประกันสังคม กับกองทุนเงินทดแทน เป็นคนละอันกัน

ตามกฎหมายให้หักเงินส่งเข้ากองทุนประกันสังคม โดยตัวแรงงานถูกหัก 5% จากรายได้ และนายจ้างสมทบให้อีก 5% ในทางปฏิบัตินายจ้างสมทบจริงหรือไม่ และแจ้งชื่อเข้าระบบประกันสังคมหรือไม่

มีทั้งในกรณีที่มิใช่จ้างที่ดี โดยถ้าดูจากระบบ บริษัทที่ใช้แรงงานต่างด้าว และได้มีการแจ้งขึ้นทะเบียนตามระบบถูกต้อง กฎหมายแรงงาน คุ้มครองแรงงานทั้งหมด ในส่วนกระทรวงแรงงานครบ

ถูกต้องทุกมาตรฐาน ทุกองค์กรและหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำของสวัสดิการ พัฒนาฝีมือแรงงานและ ความปลอดภัยในการทำงาน การแข่งขันทะเบียนกับระบบประกันสังคมที่เต็มรูปแบบ เต็มระบบ 100% ที่ทำถูกต้องหมด ทั้งการขออนุญาตหรือ MOU และดึงคนเข้าสู่ระบบ และมีอีกกรณี คือ นายจ้างที่พยายามหลีกเลี่ยง คือ ไม่สมทบเงินแต่เก็บกับลูกจ้างทั้งหมดก็ยังมีอยู่ ตัวอย่างเช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งในทางปฏิบัติ ก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่ ส่วนบริษัทหรือนายจ้างที่ทำตามกฎหมายถูกต้องนั้นก็ยังมีอยู่ ในการนี้ค่าจ้างขั้นต่ำสามารถเช็คจากระบบได้

ขณะนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายวัน 300 บาท ยึดตามอะไร ฐานในการคิดเงินประกันสังคม 10% ที่นำส่ง คิดจากค่าจ้างอย่างไร

เบ็ดเสร็จทางบัญชีรายเดือน ซึ่งในระบบประกันสังคมจะมี 2 ระบบ คือ บาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน คือ สู้กองทุนเงินทดแทน โดยกองทุนเงินทดแทนมีมาก่อนเงินประกันสังคมประมาณ 40 ปีมาแล้ว โดยเดิมทีนั้น การคุ้มครองแรงงาน คือ สวัสดิการที่คุ้มครองเมื่อลูกจ้างแรงงานบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุอันตราย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน ส่วนกองทุนประกันสังคมนั้นมีมาทีหลัง เหมือนกับมาเสริม สวัสดิการความมั่นคงว่า แม้ลูกจ้างไม่ได้บาดเจ็บในช่วงชีวิตการเป็นแรงงาน แต่ก็อาจมีสวัสดิการบำนาญ บำนาญหรือเงิน ซึ่งเป็นความมั่นคงให้ แต่การจัดเก็บกองทุนเงินทดแทนเป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียว อัตราจัดเก็บแล้วแต่ประเภทกิจการ ตามที่ประกาศ เช่น กิจการที่มีความเสี่ยงอาจเก็บเป็น 1% โดยอัตราต่ำสุด จัดเก็บที่ 0.2 % โดยมีอัตราตามประกาศตามวัตถุประสงค์หรือเงื่อนไขกิจการเป็นอย่างไร โดยลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบร่วมกับนายจ้าง

แต่ถ้าเป็นกองทุนประกันสังคม จะสมทบเป็นรายเดือน โดยใน 1 รอบเดือน ดูว่าทำงานกี่วัน คิดจำนวนเต็มตามนั้น คิด 5% จากอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ และนายจ้างสมทบให้อีก 5% แต่ถ้าเป็นกองทุนเงินทดแทน รายปี นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเองทั้งหมด

ปัญหาเนื่องจากค่าจ้างที่จ่ายไม่ถึงตามที่จ่ายจริง เงินสมทบประกันสังคมจะคิดอย่างไร ประกันสังคมสามารถเช็คได้อย่างไร

ในส่วนของอัตราค่าจ้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดูแล ส่วนประกันสังคมพิจารณาตามเอกสารอย่างเดียว เพียงแต่ว่าถ้าเกิดเหตุหรือมีเงื่อนไขอื่นใด ให้คิดจากค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งทาง

ประกันสังคมจะไม่พิจารณาจากเงินสมทบที่นายจ้างจัดเก็บมา แต่จะจ่ายตามประกาศของประกันสังคม แต่ถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณาแล้วเห็นว่าการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นประกันสังคมจะจัดเก็บเงินประกันสังคมตามที่นายจ้างแจ้งมา โดยมีการตรวจสอบระบบบัญชี ตามรอบที่นายจ้างแจ้งมา ถ้านายจ้างแจ้งว่าจ่ายตามกฎหมายกำหนด แต่ไม่ได้จ่ายจริง ตามนั้น เมื่อตรวจสอบบัญชีในระบบบัญชีก็เห็นส่วนต่าง แต่ประกันสังคมไม่สามารถตรวจเช็ครายละเอียดได้ทุกแห่งทุกเดือน เพราะมีกำลังไม่พอ แคะให้จัดส่งเงินสมทบให้ครบ และให้ทันทีแทบไม่มีเวลาแล้ว ช่องทางการรับชำระเงินของประกันสังคมมีทั้ง

1. รับชำระที่สำนักงาน
2. รับชำระทางธนาคารหรือไปรษณีย์

ซึ่งตรวจไม่ไหวแน่นอน ซึ่งถ้าส่งชำนายจ้างต้องรับผิดชอบส่งเงินเพิ่ม ร้อยละ 2 ต่อเดือน

แรงงานต่างด้าวที่เข้าระบบจะต้องมีขึ้นทะเบียน แต่นายจ้างไม่แจ้งตามจำนวน ประกันสังคม มีระบบเช็คอย่างไร และปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งถ้าหากตรวจสอบแล้วไม่เป็นไปตามนั้น หน่วยงานใดมีหน้าที่ในการตรวจสอบ จัดหางาน หรือ ประกันสังคม ?

ในทางปฏิบัติระบบยังแยกอยู่ เนื่องจากจัดหางานเป็นผู้ตรวจสอบ แล้วก็จบตรงนั้นไม่มีการส่งต่อให้ประกันสังคม ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้มีแค่เพียง 2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยนั้น จะมีสิทธิการรักษา โดยจะมีหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขมาเกี่ยวข้องด้วย ในเรื่องของบัตรประกันสุขภาพ ซึ่งถ้าเป็นไปตามระบบจริง ๆ สายการทำงานของแรงงานเหล่านี้ จะเข้ามาหาประกันสังคม แต่มีบางประเภทกิจการ ที่ได้รับการยกเว้น เช่น แรงงานที่ทำงานบ้านที่เป็นช้อยกเว้น ไม่ต้องขึ้นทะเบียนต่อสำนักงาน เพราะกฎหมายยกเว้นแรงงานหาบเร่แผงลอย ทำงานบ้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับพาณิชย์ แต่ถ้าเป็นก่อสร้างปกติส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มนี้ จะต้องดำเนินการอยู่ และจะต้องมีการตรวจสอบ เช่น ในเชียงใหม่แจ้งว่ามีแรงงานเข้ามา 10,000 คน แต่ขึ้นทะเบียนแค่ 1,000 คน จะเห็นว่าหายไปจำนวนมาก ซึ่งพอตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่านายจ้างไม่ใช่นายจ้างจริง แต่เป็นนายหน้าที่ขอโควตาแล้วถ่ายแรงงานต่อ โดยกลุ่มนายหน้าเหล่านี้จะเข้าไปติดต่อกับนายหน้าแถบชายแดน เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา เมื่อเข้ามาแล้วไปถึงไซต์งาน นายหน้าเหล่านี้ เมื่อได้โควตาแล้วก็โยนให้บริษัทก่อสร้างไปเลย โดย

กินแค่หัวคิว คือ จำนวนยอดแรงงาน และชื่อที่ขอทำงาน โดยนายหน้าเหล่านี้จะไม่สนใจว่าแรงงานที่ได้ไควตามมา จะถูกกดค่าจ้างเท่าไร เพราะได้ค่าหัวคิวไปแล้ว ส่วนแรงงานจะได้ค่าจ้างรายวันเท่าไร เขาไม่รับผิดชอบ

กรณีปัญหาแรงงานนี้ ถ้าเอาแรงงานข้ามชายแดนมาแล้ว ต้องเข้าระบบก่อนหรือไม่ ก่อนที่จะนำส่งนายจ้าง

ก่อนอื่นจะต้องรอทำใบอนุญาตทำงานที่จัดหางานก่อน ถ้านายหน้านำแรงงานเข้ามา ก็ต้องไปขอทำงานเข้าระบบให้เสร็จเรียบร้อย แล้วจึงนำส่งให้กับนายจ้าง ระบบก็จะจับที่จัดหางาน นายหน้าเหล่านี้ต้องการเพียงแค่นี้ให้มีการรับรองว่าขอใบอนุญาตถูกต้องแล้ว และอยู่ในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะไม่ถูกจับกุม ส่วนคนที่จะเป็นคนจ่ายเงินสมทบ หรือติดต่อกับประกันสังคมโดยตรง คือหน้าทีของนายจ้าง ว่ามีลูกจ้างอยู่ในระบบเท่าไร และนำเงินส่งประกันสังคมเท่าไร ในส่วนของประกันสังคม หลักของข้อกำหนดไม่ว่าเป็นแรงงานไทย หรือแรงงานต่างด้าว กำหนดว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ที่จะต้องดำเนินการแจ้งประกันสังคม ตั้งแต่การรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้ว ไม่เกิน 30 วัน

ประกันสังคม ณ เวลานั้นก็พยายามแก้ปัญหา โดยการเชิญประชุมทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือว่า ให้ขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง แต่การอ้างของนายจ้าง อ้างว่าสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานเกี่ยวข้อง ไปเรียกเก็บเงินในการซื้อบัตรประกันสุขภาพ 2,800 บาท ซึ่งถือว่าเป็นส่วนเกินจากประกันสังคม นายจ้างมีคำถามว่า ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ

ถ้าเป็นคนไทยก็จะได้ระบบประกันสุขภาพทุกคน ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าว ก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม ซึ่งจะไปตัดระบบบัตรทอง สิทธิจะไขว้ในระบบว่าคุณมีสิทธิประกันสังคมอยู่ แต่ถ้าเป็นข้าราชการ สิทธิก็จะเหลือ สิทธิเบิกจ่ายตรงจากราชการ

ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าว เมื่อเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะมีองค์กรควบคุมดูแล คือ กระทรวงสาธารณสุข และมีหน่วยงานอื่นๆ เช่น NGO ก็จะดูแล กลุ่มแรงงานเหล่านี้ด้วย สาธารณสุขจึงออกมาตราการขายบัตรประกันสุขภาพดังกล่าว ซึ่งถ้าขอใบอนุญาตแล้วมีใบรับรองแพทย์และรอเข้าสู่ระบบประกันสังคม สาธารณสุขจะเก็บในอัตรา 1,150 บาท แต่ถ้าเป็นประเภททั่วไปที่ไม่อยู่ในข่ายต้องขึ้นทะเบียนสังคม จะจัดเก็บในอัตรา 2,800 บาท และเมื่อได้มีการสอบถามปัญหาที่พบของสาธารณสุข ก็

พบว่าเกิดปัญหาที่สาธารณสุขถูกหลอก เพราะ เข้ามาบอกว่าจะไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม และขอใช้อัตรา 1,150 บาท แต่ผลสุดท้ายหลบหมด เพราะถ้าดูจากข้อมูลตัวเลขที่มาขึ้นทะเบียนจัดหางาน จะเห็นว่าพอมาทันทีประกันสังคมก็บอกว่ารอขึ้นทะเบียนประกันสังคม ประกันสุขภาพของสาธารณสุขก็ไม่ยอมใช้สิทธินั้น

ถ้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย จะซื้อบัตรประกันสุขภาพของสาธารณสุขได้ทุกคนหรือไม่

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย จะต้องผ่านการตรวจโรคจากสาธารณสุขเสียก่อน ถ้าตรวจโรคไม่ผ่านต้องส่งกลับ เมื่อตรวจโรคผ่านแล้วจะขอใบรับรองแพทย์ ถ้าไม่มีประกันสังคม

หมายความว่า สรุปว่า เมื่อเข้ามาในประเทศไทยแล้ว แบ่งได้เป็น 2 กรณี กรณีที่ 1.เข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าว โดยไปขอขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงานก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้โดย อัตโนมัติ ไม่ต้องซื้อ 2,800 บาท กรณีที่ 2 เข้าประเทศไทยแล้วไม่ขึ้นทะเบียนทำงานแต่ต้องการประกันสุขภาพ ก็ไปซื้อบัตร 2,800 บาทต่อปี ที่สาธารณสุขได้ (ผู้ติดตาม คือ ภรรยา, ลูก)

ถ้าแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศไทย และทำการขึ้นทะเบียนที่จัดหางานแล้ว แต่ไม่มาทำประกันสังคมมีหรือไม่ ซึ่งปัญหานี้ถือว่าเป็นปัญหาแรงงานต่างด้าว ในทางปฏิบัติมีการแก้ไขปัญหายังไง

ตามที่นายจ้าง กลุ่มที่ขอโควตาอ้างว่าลูกจ้างไม่ยอมให้หักเงินส่งประกันสังคม ถ้าหักลูกจ้างจะประท้วง ซึ่งปัญหาเกิดจากความไม่เข้าใจระบบของลูกจ้าง ซึ่งหากทำความเข้าใจ โดยเข้าไปทำความเข้าใจ พูดคุยด้วยตัวเอง หรือ ผ่านทางมูลนิธิ หรือ NGO ที่ดูแลแรงงานต่างด้าวอยู่ ก็จะเห็นว่าปัญหาไม่ได้เกิดจากตัวนายจ้าง หรือเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ยังเกิดจากตัวลูกจ้างที่ไม่พร้อมจะให้นายจ้างหักเงินด้วย เพราะบางครั้งลูกจ้างขอเบิกเงินล่วงหน้าก่อน หรือถูกนายหน้ากินหัวคิวไปก่อนแล้ว อีกทั้งเงินรายได้รายวันก็แทบไม่พอจ่าย ทำให้การหักเงินต่อเดือนแทบไม่มีเงินให้หัก (ประเด็นหลัก คือ แรงงานต่างด้าวไม่มีเงินมากพอที่จะให้หัก)

ประกันสังคมได้ทำความเข้าใจว่า เพียงแค่รับในหลักการก่อน ถ้าไม่มีเงินให้หักก็ขอแค่นายจ้างขึ้นทะเบียนไว้ก่อน และให้นายจ้างจ่ายก่อนครึ่งหนึ่ง อย่างน้อยก็มีสิทธิมาครึ่งหนึ่งแล้ว ส่วนเงินที่เหลือค่อยผ่อนจ่ายทีหลัง ถ้าเข้ามาอยู่ในระบบ แต่ลูกจ้างก็ไม่ค่อยยอมรับ สรุปปัญหาจริง ๆ ที่เกิดขึ้น คือ

1. ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของตัวแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จริงๆ แต่แรงงานต่างด้าว มองว่าประโยชน์ที่จะได้รับต้องอายุ 55 ปี ซึ่งไม่รู้ว่าเขาจะอยู่ในประเทศไทยถึงอายุ 55 ปี หรือไม่

2. ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวพูดถึงคือ เมื่อทำงานครบ 4 ปี ก็ต้องกลับประเทศ ดังนั้น จึงไม่อยากเสียเงินในส่วนนี้ ซึ่งไม่มีความจำเป็น

ปัจจุบันมีกลุ่ม NGO และ ILO ที่รณรงค์เรื่องสิทธิของแรงงานต่างด้าว เพราะเมื่อก่อนกฎหมายไทย คุ้มครองแต่เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น แต่ปัจจุบันนี้ กฎหมายประกันสังคม เปิดรับหมด โดยไม่ยกเว้นว่าเป็นแรงงานต่างด้าว แต่ในทางปฏิบัติ ในกรณีว่างงานกฎหมายจัดหางานกำหนดว่า เมื่อเปลี่ยนนายจ้างต้องแจ้งภายในกี่วัน อยู่ในเงื่อนไขว่า ว่างงานได้ภายในกี่วัน ซึ่งบางครั้งได้งานใหม่ทันทีก็อาจไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีว่างงานได้

หัวใจสำคัญของแรงงานต่างด้าว คือ Work permit แต่ถามว่าถ้าทราบได้ไม่มี Work permit แต่รับมาทำงานถามว่าประกันสังคมให้ความคุ้มครองหรือไม่ คำตอบคือให้ เพียงแต่ประกันสังคมจะไม่เป็นผู้จ่ายเงินแทน แต่มีคำสั่งเรียกที่ว่างนอกกองทุน คือ เมื่อมีการปฏิบัติงานกับสถานประกอบการในฐานะลูกจ้างแล้ว เมื่อมีการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต จากการทำงาน จะมีการส่งนอกกองทุนให้นายจ้างจ่าย โดยถ้าขึ้นทะเบียนประกันสังคมจะดูแลในส่วนนี้ แต่ถ้าไม่มีจะใช้วิธีเรียกว่าบังคับนอกกองทุน โดยวินิจฉัยสั่งให้นายจ้างจ่ายตามที่ลูกจ้างเจ็บป่วยนั้น แต่ในทางปฏิบัติ ถ้าเป็นนายจ้างที่เราได้รายชื่อมาจากจัดหางานนั้น ส่วนหนึ่งเป็นนายหน้า ซึ่งไม่มีตัวตน ทำให้ไม่สามารถเรียกร้องได้ ส่วนที่เป็นปัญหาจริงๆ คือชื่อของนายจ้างที่แจ้งตอนแรก แต่เป็นนายหน้า ไม่ใช่ นายจ้างตัวจริง และเป็นส่วนใหญ่

หน่วยงานที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับใบอนุญาต คือ

หน่วยงานที่จะเข้าไปดูแล ถ้าเกี่ยวกับใบอนุญาตในเบื้องต้น คือจัดหางาน ส่วนประกันสังคมเป็นปลายทาง เช่น จัดหางานรับนาย ก. มาเป็นนายจ้างตามเอกสาร ประกันสังคมจึงไม่สามารถ ขึ้นทะเบียนว่า นาย ข. เป็นนายจ้างได้ ทั้ง ๆ ที่จริง ๆ แล้ว นาย ก. เป็นนายหน้าเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถแจ้งความดำเนินคดี หรือฟ้องศาลได้ เพราะเป็นนายหน้าเร่ร่อน ไม่มีตัวตน หรือแม้ฟ้องศาลแพ่ง ก็ไม่มีเงินจ่ายพร้อมล้มละลาย แต่คนที่อยู่เบื้องหลังที่เป็นผู้จ้างนายหน้าให้ไปขอโควตาที่แรงงานต่างด้าวอีกทีหนึ่งนั้น ไม่สามารถจัดการได้ ซึ่งการจัดหางานจะต้องแก้ปัญหานี้ให้ได้ ถ้าแก้ปัญหานี้ได้ จะสามารถเชื่อมต่อกับประกันสังคมได้ เพราะสามารถดำเนินการได้

ตัวอย่างเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ เฉพาะนายจ้างที่ขอโควตา Work permit ประมาณ 10,000 ราย ซึ่งมีคนสั่งการอยู่เบื้องหลัง 10,000 คนนี้อีกทีหนึ่ง เฉพาะลูกจ้างที่ขอ Work permit ในตัวอำเภอเมืองเชียงใหม่ 8,750 ราย (ข้อมูลสถิติ ขอที่จัดหางาน)

ระเบียบต่างๆ ของทางราชการที่ออกมาให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนตามระบบ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ แก้ปัญหาได้จริงหรือไม่

มุมมองของนิติกร แก้ปัญหาได้คือ 1. คุมยอดแรงงานต่างด้าวได้ และรู้พิกัดหลักแหล่งว่าอยู่ที่ไหน ซึ่งถือว่ามิประโยชน์ แต่ไม่ครบ เพราะไม่ขอก็มี หรือขอแล้วดำเนินการไม่ครบก็มี ซึ่งอย่างน้อยก็มีประวัติ มี Passport สามารถติดตามได้

มี หรือ ไม่ ที่บางไซค์งาน มีลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนและทำตามระบบทุกอย่างไว้จำนวนหนึ่ง เพื่อสำหรับเวลามีเจ้าพนักงานมาตรวจจะได้ถูกต้อง แต่อีกส่วนหนึ่งไม่ทำตามระบบเลย

อาจจะ มี ถ้ามีการตรวจอย่างละเอียด จะพบว่ามีการหลบหลีกเลี่ยงไม่ทำตามระบบ เช่น แรงงาน 200 แจ้งขึ้น 70 อีก 130 ไม่แจ้ง เพราะเปลือง ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างเสียสิทธิ แต่นายจ้างไม่ยอมแจ้ง เพราะต้องสมทบเงินด้วย

บทบาทของประกันสังคมเหมือนเป็นหน่วยตั้งรับให้นายจ้างเข้ามายื่นแจ้ง สิทธิให้ลูกจ้างถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะแจ้งเท่าใด โดยสำนักงานประกันสังคมไม่ Re-check กลับไป ใช่ หรือ ไม่

โดยปกติเป็นหน้าที่ของนายจ้าง แต่ประกันสังคมไม่ได้รับอย่างเดียวยกตรวจด้วย โดยเป็นเจ้าภาพจัดการเรื่องนี้ และหาสถิติ ว่ามีนายจ้างที่ไม่ถูกต้อง แต่ปัญหาคือนายจ้างที่ส่งเงินให้ประกันสังคมตัวจริงไม่มีกลายเป็นนายหน้า ซึ่งไม่สามารถส่งเงินประกันสังคมได้ เพราะเป็นแค่นายหน้ากินหัวคิว และไม่ใช่ว่าเจ้าของโครงการที่แท้จริง การชำระเงินจึงเป็นไปได้ เมื่อส่งเงินไม่ครบก็จะไม่ได้ความคุ้มครอง ปัญหาที่จะตามมาคือ ต้องดึงเงินของลูกจ้างภายในระบบไปจ่ายให้กับคนกลุ่มนี้

แต่ถ้ามีการจ่ายจริงในระบบก็จะสามารถคุ้มครองได้ เพราะถ้าเอาแต่ชื่อมา แต่เงินไม่เข้าในระบบ จะทำให้ระบบประกันสังคมไปไม่รอด เพราะประกันสังคมต้องจ่ายบำเหน็จบำนาญด้วยในปี 2557 โดยไม่ต้องเป็นข้าราชการ ถ้าเป็นพนักงาน ช่าง ก็อาชีพใด ก็ตาม ทำงานไปจนถึงอายุ 55 ปี ก็สามารถปลดเกษียณ ซึ่งเป็นบำเหน็จชราภาพ ซึ่งในส่วนของแรงงานต่างด้าวก็จะไม่สามารถกลับมารับบำเหน็จชราภาพได้ และถ้าจะให้แรงงานต่างด้าวมาเสียเงินรายเดือนก็จะไม่คุ้ม เพราะในกฎหมายประกันสังคมแยกส่วนเงิน 5% +5% ไว้ว่าแบ่งเป็นเงินส่วนใดบ้าง (มีอัตราของกฎหมายประกันสังคม) 10% คือ นายจ้าง 5% และลูกจ้างอีก 5% และลูกจ้างเป็นผู้รับผลประโยชน์ที่สุด

ในทางปฏิบัติสถิติแรงงานต่างด้าวมาขอใช้สิทธิประกันสังคมเยอะไหม

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องบาดเจ็บจากการทำงาน คือเรื่องกองทุนเงินทดแทนเป็นหลัก โดยใช้สิทธิเลือกสถานพยาบาลได้ตามใจชอบ ตามที่ประกันสังคมได้เปิดให้เลือก ส่วนการบาดเจ็บนอกเวลาทำงานไม่มีประวัติตรวจสอบ เพราะจ่ายเป็นแบบเหมาจ่าย ประมาณ 2,000 บาท ต่อคน ต่อปี ตามโรงพยาบาลตามสิทธิ ถ้านอกงานให้ไปตามโรงพยาบาลตามบัตรที่เลือก แต่กองทุนเงินทดแทนนั้น จะจ่ายตามจริง แล้วแต่กรณี แต่มีอัตราในการจ่ายตามเหตุนั้น เพราะแต่ละโรงพยาบาลการรักษาไม่เหมือนกัน การเจ็บป่วยนั้นก็ให้เบิกตามจริง (ตามเอกสารที่แจกในการสัมภาษณ์)

ปกติฐานข้อมูลออนไลน์ระหว่างหน่วยงานจัดหางาน และประกันสังคมลิงค์หากันหรือไม่

ปัญหาอีกอย่างหนึ่งคือฐานข้อมูลออนไลน์ มีเฉพาะประกันสังคมทั่วประเทศเท่านั้น แต่ไม่มีหน่วยงานอื่นที่ลิงค์ถึงกัน ไม่สามารถใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ เชื่อมระหว่างกันหรือข้ามหน่วยงานได้

ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เนื่องจากฐานข้อมูลไม่ลิงค์กันทำให้แต่ละหน่วยงานถูกบล็อก เช่น สาธารณสุข ลูกจ้างอ้างว่าจะไปขึ้นประกันสังคม เพื่อไปเสีย 1, 150 บาท แต่จริงๆ ก็ไม่ได้มาขึ้น เพราะอ้างว่ารอขึ้นประกันสังคมก็ลดเงินลงไป และบางกรณีนายหน้าเก็บจากลูกจ้างเต็มคือ 2,800 บาท แต่ส่วนต่างคือเอาเข้ากระเป๋าตัวเอง เพราะไปแจ้งว่าลูกจ้างรอขึ้นทะเบียนประกันสังคม (เสียแค่ 1, 150 บาท)

ปัญหาการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ลูกจ้างไม่สามารถเปลี่ยนตัวเองได้ ต้องให้นายจ้างเป็นผู้แจ้ง เพราะลูกจ้างมีชื่อในสังกัดของนายจ้าง แต่ตัวนายจ้างจริงอาจไม่มี ชื่อหายไปแล้ว เป็นแค่หน้าหน้า

จริง ๆ การเข้าสู่ประกันสังคม ลูกจ้างได้ประโยชน์ เพราะรวมถึงผู้ติดตามด้วย เช่น ภรรยาคลอดบุตรได้เงินค่าคลอดบุตรคืนด้วย สิ่งที่ควรทำคือแม้ไม่มีเงินก็ให้นายจ้าง แจ้งขึ้นทะเบียน เพื่อให้มีสิทธิการคุ้มครองเกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง

ถอดเทปบทสัมภาษณ์ : จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

มีหน้าที่ในการส่งชื่อผู้ใช้แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคม อยากทราบถึงกระบวนการต้นทาง ตั้งแต่ครั้งแรกสุด เราเอาแรงงานต่างด้าวหลบหนีอยู่ในประเทศไทยให้ได้รับการผ่อนผันให้ตามมติ ครม. ตามมาตรา 17 คนเข้าเมือง มีขั้นตอนอย่างไร

ล่าสุดจะมีมติ ครม. วันที่ 6 สิงหาคม 2556 มติ ออกมารองรับมติ ครม. เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 แนวทางก็คือ ผ่อนผันให้หลบหนีเข้าเมือง มาผิดกฎหมาย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยมา รองรับให้อยู่ในประเทศไทยได้ เพื่อรอการพิสูจน์สัญชาติ ว่าให้แล้วเสร็จก็เดือน แต่ว่าพิสูจน์ไม่เสร็จ สมมติว่ายกตัวอย่างให้พิสูจน์ 3 เดือน แต่ว่าเกิน 3 เดือน เลยมีมติวันที่ 6 สิงหาคม 2556 ว่า กลุ่มที่ยื่น วันที่ 15 มกราคม 2556 ถ้าพิสูจน์สัญชาติยังไม่เสร็จ วันที่ 6 สิงหาคม 2556 ก็มารองรับ กลับไปให้มี ประกาศมหาดไทยประกาศให้คนกลุ่มนี้อยู่ในเมืองไทยได้อีก 1 ปี เพื่อมาขอใบอนุญาตทำงาน แต่ หลักเกณฑ์มีขั้นตอนอยู่แล้ว

วันที่ 6 สิงหาคม 2556 ให้กระทรวงมหาดไทยออกประกาศผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้ 1 ปี เพื่อนายจ้างนำเอกสารการแจ้งความต้องการจ้าง และบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าว ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรวจสอบ นั้นหมายความว่าเดิมนายจ้างได้มายื่นความต้องการไว้แล้ว ตาม วันที่ 15 มกราคม 2556 แต่นายจ้างพิสูจน์ไม่ทัน นำมายื่นที่จัดหางาน ทางจัดหางานจะมีสำเนาไว้ตอนที่มายื่นไว้ครั้งแรก เพื่อไปรับรอง และให้ไปที่สำนักงานทะเบียนคนต่างด้าว ณ สำนักงานท้องถิ่น หรือ เทศบาล เพื่อขอเอกสารหลักฐาน ทร.38/1 เพื่อเป็นทะเบียนว่า กลุ่มนี้อยู่ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทยไม่เกิน 1 ปี มีกำหนดระยะเวลาในการทำ ทร.38/1 ในวันที่ 16 กันยายน - 15 ตุลาคม เมื่อได้ ทร.38/1 ก็นำแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ และทำประกันสุขภาพ วันที่ 16 ก.ย.- 30 ต.ค. ตามกำหนดระยะเวลาของโรงพยาบาล ที่จะตรวจแรงงานกลุ่มนี้ ที่ได้มาขึ้นทะเบียน (ทล.38) เมื่อ แรงงานต่างด้าวได้ใบรับรองแพทย์ ก็จะนำมายื่นที่จัดหางาน เพื่อขอใบอนุญาตทำงาน จัดหางานก็เริ่ม ตั้งแต่ 16 ก.ย. - 14 พ.ย. เข้ากระบวนการขอใบอนุญาตทำงาน

ภายใน 1 ปี จะมีศูนย์พิสูจน์สัญชาติ ยกตัวอย่างที่ผ่านมา พวกเราจะเจ้าหน้าที่สถานทูตเข้ามา ที่ ผ่านมาเชียงใหม่ก็มีศูนย์พิสูจน์สัญชาติพวกเราก็จะมีเจ้าหน้าที่อยู่ 3 ฝ่าย 1. เจ้าหน้าที่ของพม่า 2.เจ้าหน้าที่ กรมการจัดหางาน ที่มาจากส่วนกลาง ส่วนที่ 3 คือ ตม ไร่ต่อ วิชา ศูนย์พิสูจน์ถ้าเข้ามาทางพม่าจะทำ พาสปอร์ต ทำพาสปอร์ตเสร็จก็มาหากรมการจัดหางาน เพื่อรับรองว่ามีนายจ้าง เสร็จแล้วก็ไปหา ตม. วิชาให้อยู่ 2 ปี

กรณีเมื่อไปที่ศูนย์พิสูจน์สัญชาติแล้ว พม่าบอกว่าไม่ใช่คนของตนเอง

โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่ยื่นพิสูจน์สัญชาติพม่านั้น จะได้รับการรับรองสัญชาติทั้งหมด จากศูนย์พิสูจน์สัญชาติประเทศพม่า ซึ่งจะพิจารณาจากหนังสือแจ้งความต้องการและบัญชีรายชื่อของ แรงงานต่างด้าวนั้น หากเมื่อไปที่ศูนย์พิสูจน์สัญชาติพม่าจะออกหนังสือเดินทางให้ ซึ่งเป็นกระบวนการ พิสูจน์ตั้งแต่ต้นทาง ถ้าทางการพม่าพิจารณาไม่เห็นชอบ จะส่งรายชื่อกลับมา

กระบวนการที่นายจ้างขอโควตา

หมายถึง ยื่นแบบความต้องการแรงงานและบัญชีรายชื่อให้จัดหางานจังหวัด ต้องส่งไปให้กรม จัดหางานกระทรวงแรงงาน กรมก็จะส่งไปให้ทางสถานทูตพม่า ซึ่งมีศูนย์พิสูจน์สัญชาติ หากศูนย์พิสูจน์ สัญชาติพิจารณาและรับรองสัญชาติก็จะติดตราประทับรับรองในประวัติ พร้อมรูปถ่ายที่ส่งไปทางพม่า ให้ ทางการพม่าพิสูจน์ ถ้าเค้ายอมรับรายชื่อพวกนี้เค้าก็จะตีกลับมา

กรณีถ้าเป็นไทยใหญ่ไม่ยอมรับว่าเป็นพม่า และ พม่าก็จะไม่ยอมรับคนไทยใหญ่ แล้วแบบนี้จะ เป็นยังไง

ในกรณีนี้ตามกระบวนการก็จะส่งไปตามบัญชีรายชื่อ ส่งไปให้ทางพม่า โดยหลักคนไทยใหญ่ก็ อยากพิสูจน์ตนเอง อยากทำงาน และมี Passport ให้ถูกต้อง ประเด็นหลัก คือ เมื่อ ๒ ปีที่ผ่านมา มี ปัญหากรณีไทยใหญ่ไม่ยอมรับและไม่ยอมรับกรอกข้อมูลว่าเป็นคนสัญชาติพม่า แต่เนื่องจากไทยใหญ่ไม่ สามารถทำงานได้ และต่อมาไทยใหญ่ก็ยอมรับกรอกข้อมูลเป็นสัญชาติพม่า แล้วทางพม่าก็ยอมรับเป็นคน ของพม่า และทางพม่าก็จะมีแบบฟอร์มในการกรอกรายละเอียดประวัติส่วนตัว (เป็นภาษาพม่า และ กี่ ภาษาอังกฤษบางส่วน) และตีกลับมายอมรับ และเข้าศูนย์พิสูจน์สัญชาติ ทางศูนย์พิสูจน์สัญชาติก็จะออก Passport ให้

กรณีไทยใหญ่กรอกแบบฟอร์มรายละเอียดประวัติส่วนตัว ประเทศพม่าจะมีปัญหาหรือไม่ ประมาณ 80-90% เป็นไทยใหญ่ เพราะฉะนั้นแล้วถึงแม้ว่าเป็นไทยใหญ่ แต่กรอกแบบฟอร์ม รายละเอียดไป ทางพม่าก็ไม่มีปัญหา เพราะทางพม่าอยากให้ไทยใหญ่เป็นคนของสัญชาติพม่า แต่ไทย ใหญ่มักจะไม่ยอมรับว่าเป็นสัญชาติพม่าอยู่แล้ว

ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวนไทยใหญ่ที่ขอขึ้นทะเบียน มีจำนวนเท่าไร

เฉพาะในอำเภอเมืองเชียงใหม่มีต่างด้าวที่ขอขึ้นทะเบียนไว้จำนวน 22,230 คน แต่จำนวนที่ขอ ขึ้นทะเบียนจะมีการเปลี่ยนแปลงบ้าง แต่ไม่เกิน 20,000 คนขึ้นไป

ข้อมูลไทยใหญ่ที่ขอขึ้นทะเบียน จำนวน 22,230 คน ล่าสุดวันที่เท่าไร
ข้อมูลล่าสุดประมาณ วันที่ 17 ตุลาคม 2556 ในพื้นที่ อันดับ 1 ก็คือ เชียงใหม่ (ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงาน
ก่อสร้างมากที่สุด) อันดับ 2 อำเภอสันทราย

แรงงานจำนวน 20,000 กว่าคน มีการเก็บสถิติ และมีการแยกเป็นเชื้อชาติ หรือไม่
ทางจัดหางานไม่สามารถเก็บสถิติได้ เพราะมติ ครม. ให้แค่ 3 สัญชาติ จึงต้องรวมเป็นพม่าหมด
กระบวนการที่ให้มา ต่อ 1 มติ ต่อ ครม. เป็นกระบวนการ 1 วงจร
เมื่อย้อนไป 2-3 ปี มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาก กรณีถ้า เข้ามาผิดกฎหมายก็จะเป็นวงจร เพราะ
วงจรมาจากแผนผังเดิม

ตั้งแต่มีมติ ครม. ที่ผ่อนผันให้แรงงาน 3 สัญชาติ มีทั้งหมดกี่มติ ก็รอบ

เริ่มครั้งแรก ตั้งแต่ปี 2539 ประมาณไม่ต่ำกว่า 10 มติ

1 กระบวนการใช้เวลาประมาณ 1 รอบ ของ 1 มติ จนกระทั่งถึงสุดท้ายของการส่งกลับ 1 ปี
นี้ได้หรือไม่

ตั้งแต่ประกาศมติ จนมาถึงกระบวนการขอรับอนุญาตเข้าทำงานไม่ถึง 1 ปี ไม่เกิน 4
เดือน แต่พิสูจน์สัญชาติที่ผ่านมาประมาณ 6 เดือน ในห้วงตั้งแต่ มกราคม – มิถุนายน ขอให้คนที่มียารายชื่อ
แล้วผ่าน สามารถขึ้นพิสูจน์สัญชาติออกพาสปอร์ตภายในเวลาที่กำหนด

เฉพาะฉะนั้น 4 เดือนเป็นการได้ใบอนุญาตทำงาน แต่ว่าการพิสูจน์สัญชาติ ถ้ายังไม่ได้ก็อยู่ตาม
ประกาศของกระทรวงมหาดไทย แต่ถ้าได้แล้วก็อยู่ได้ไม่เกิน 2 ปี และสามารถอยู่ต่อได้อีก 2 ปี

กรณีนี้ยังถือว่าผิดกฎหมายอยู่ เพราะอยู่ในช่วงที่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ ถ้าพิสูจน์สัญชาติ
เสร็จเรียบร้อยแล้วได้ Passport ก็ถือว่าเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย คนที่มีพาสปอร์ตต้องไปรายงานตัวภายใน
90 วัน เหมือนกับการทำ work permit ปกติ

กรณีที่ไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

ที่ผ่านมาไม่มีปัญหา ถ้ามีรายชื่อจากทางการพม่ารับรองมาแล้ว ถ้าไม่ผ่านกระบวนการ
ตั้งแต่แรกก็ไม่สามารถเข้าพิสูจน์สัญชาติได้

ถามต่อ ขั้นตอนในการที่นายจ้างมายื่นขอโควตา จ้างแรงงานต่างด้าว

กรณีนายจ้างจะจ้างแรงงานต่างด้าว กรอบก็คือนายจ้างจะต้องมีโควตาก่อน ตัวอย่างเช่น ก่อสร้างก็จะมาขอโควตา 100 คน ก็ดูหลักฐานประกอบ มีแปลน อาจจะให้ครบ 100 คนก็ได้ แต่ถ้าหลักฐานออกได้ 80 คน โควตาจ้างก็จะได้ 80 คน แล้ว 80 คนก็เข้ามาสู่ในระบบ นายจ้างคนนี้ก็จะสามารถจ้างแรงงานได้ไม่เกิน 80 คน

ในการอนุญาตจำนวนก็คน จัดหางานเป็นผู้อนุญาต

การอนุญาตนั้น แล้วแต่เขต แต่ละจังหวัด ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นจังหวัดเชียงใหม่ จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ก็จะเป็นผู้อนุญาต โดยพิจารณาจากแปลนงานที่จะจ้าง ปริมาณงาน, พื้นที่, กิจการ เช่น ถ้าเป็นเกษตรก็แล้วแต่จำนวนพื้นที่ที่ใช้ ถ้ามีพื้นที่เกษตร 50 ไร่ก็จะได้มากกว่าพื้นที่ 1 ไร่ ต้องมีการคำนวณว่า ต้องใช้แรงงานกี่คน

กรณีนายจ้าง แจ้งขอโควตาไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ มีปัญหาเกี่ยวกับการแจ้งขอโควตาหรือไม่

ส่วนเรื่องโควตากำลังปรับให้เป็นไปตามความจริง เพราะอาจจะมีนายจ้างที่มายื่นหลอกกับทางจัดหางาน โดยใช้สัญญาจริง ทางจัดหางานอาจจะไม่สามารถทราบได้ว่าเป็นเอกสารประกอบการยื่นขอโควตาจริงหรือไม่ ในการยื่นนายจ้างอาจจะใช้แปลนจริง มีรับเหมาจริง ซึ่งทางจัดหางานต้องออกแปลนให้ แต่ต่อมาไม่ใช่ นายจ้างจริง แต่เป็นนายจ้างลอย ตอนนี้ทางจัดหางานกำลังปรับปรุงให้เป็นไปตามความจริงและถูกต้องที่สุด

ทางจัดหางานมีการตรวจเช็คจริง มีงานจริงหรือไม่ ตอนนี้โควตา 1 ปี จะต่อ 1 ครั้ง ถ้าครบ 1 ปี ก็ต้องต่อใบโควตาใหม่ ทางจัดหางานก็จะดูปีที่ 2 ว่ามีการหลอกหรือไม่ ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาคือ ทางจัดหางานก็ต้องออกไปเช็คสถานที่ประกอบการ ว่าสถานที่ทำงานนี้มาขอก่อสร้าง ตัวอย่างเช่น ถ้าพื้นที่ 100 คน ก็จะต้องไปเช็คแล้วว่าสถานที่นี้มีจริงหรือไม่ หลอกกันหรือไม่ เฉพาะนายจ้างของจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุดในประเทศไทยจำนวน 27,000 คน

กรณีประกันสังคม ประเภทกิจการบางอย่างไม่ต้องทำประกันสังคม เช่น รับใช้ในบ้าน เพราะประกันสังคมจะมีระเบียบอยู่แล้ว ว่า กิจการอะไรเข้าประกันสังคม และ กิจการอะไรไม่เข้าประกันสังคม สมมติว่ามี 10,000 คน จะเข้า 10,000 คนไม่ได้ ต้องเข้าไปดูประเภทกิจการของนายจ้างก่อน ยกตัวอย่าง เช่น กรณีนายจ้าง มีลูกจ้างรับใช้ในบ้าน 1 คน ไม่จำเป็นต้องเข้าเงื่อนไขที่จะเข้าประกันสังคม เป็นต้น

สถิติที่จัดทำงานมียอดพิสูจน์สัญชาติของจัดทำงานมีทั้งหมด 61,961 คน ยังไม่รวมยอดจำนวนล่าสุดที่พิสูจน์ เพราะยอดจำนวนยังไม่คงที่ ทั้งหมดของจังหวัดเชียงใหม่ยอดประมาณ + 20,000 คน รวมแล้วประมาณ 80,000 คน ที่ขอ Work Permit และยังมีอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่มีการขอ Work Permit ซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ได้ ว่าเป็นจำนวนเท่าใด แรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ไม่มีปัญหาทางประเพณี วัฒนธรรม ทางด้านภาษา เพราะ 80-90% เป็นไทยใหญ่ สามารถสื่อสารได้ง่าย

ปัญหาเร่งด่วน (ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขของจัดทำงานจังหวัด)

มีรายงานสถิติเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของแรงงานต่างด้าว ยกตัวอย่างเช่น

- การทำงานของแรงงานต่างด้าว ถูกกดดันให้อยู่ในสภาวะจำยอม ทำตามสัญญาที่เสียเปรียบ สวัสดิการ ละเมิดเงื่อนไข ไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่มีวันหยุด อันตรายในการทำงาน บางครั้งเปลี่ยนนายจ้าง เพราะนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาสภาพแวดล้อมที่คุกคามที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มหรือมีคนไทยให้เช่าสถานที่บริเวณนั้น ๆ แรงงานต่างด้าวจึงทำเป็นชุมชน เฝงพัก ไม่สะอาด และแออัด

ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดทำงาน มีความชัดเจนหรือไม่

- อำนาจหน้าที่ของจัดทำงานจังหวัด ตาม พรบ.การทำงานของคนต่างด้าวฯ ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตและการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวทำงานได้รับการอนุญาต ทำงานถูกนายจ้าง หรือ สถานที่ทำงานหรือไม่ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวที่มีความเสี่ยงจากสภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสะอาด หรือเสี่ยงอันตรายซึ่งเป็นความเสี่ยงในอาชีพที่ทำ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ ที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ จัดทำงานจังหวัดไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายโดยตรงที่จะดำเนินการได้ จึงต้องอาศัยหน่วยงานคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน

- ปัญหากรณีนายจ้างลoday เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน นั้น หากแรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างเอาเปรียบ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะกลับเข้าสู่ระบบทำงานจริงที่ถูกต้อง ตามใบอนุญาตทำงานซึ่งต้องระบุที่ทำงาน และสถานที่ชัดเจน

การตรวจสอบ กรณีนายจ้างลodayให้แรงงานต่างด้าวของตน ทำงานผิดสถานที่ จะมีตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นเจ้าของพนักงานต่างด้าว ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อหา ทำงานสถานที่ทำงานไม่ตรงกับใบอนุญาตทำงาน มักจะจับกุมเฉพาะแรงงานต่างด้าว

กรณีการค้าแรงงานต่างด้าวย่านตลาดค้าเตียง อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่ 98 - 99 เปอร์เซ็นต์ เป็นบุคคลพื้นที่สูงได้บัตรประชาชนแล้ว จึงสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องไม่ผิดกฎหมาย

หน่วยงานที่มีอำนาจในการจับกุมแรงงานต่างด้าว คือ หน่วยงานไต่บัง

หน่วยงานที่มีอำนาจจับกุม คือ

- จัดหางานจังหวัด เมื่อพบการกระทำความผิดของแรงงานต่างด้าวที่มีการขูดเงิน ให้ควบคุมตัวและไปส่งให้พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป (จัดหางานไม่มีการเปรียบเทียบปรับ)

- ตำรวจสัญญาบัตร

ปัญหาอื่นๆ

1. แรงงานต่างด้าวเริ่มเล่นตัว (เลือกงาน และนายจ้าง) เช่น คำนึงถึงค่าจ้าง สภาพงาน จึงได้เข้าทำงานผิดนายจ้าง และสถานที่ วิธีการแก้ไข ทางจัดหางานจังหวัดจะพิจารณาหนังสือสัญญาจ้าง ต้องเลิกจ้างกับนายจ้างเดิมเสียก่อน จึงอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้าง และสถานที่ทำงานใหม่ได้

2. ปัญหาการวินิจฉัยที่อยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ส่วนใหญ่ จะมาปรึกษาและร้องเรียนกับทางจัดหางานจังหวัดก่อน ซึ่งจัดหางานจังหวัดไม่มีอำนาจหน้าที่ เบ็ดเสร็จ จึงต้องส่งเรื่องไปยังหน่วยคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงาน

ตั้งแต่มีนโยบายให้พิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว และให้ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้มาก เพราะแรงงานได้รับการรับรองจากประเทศต้นทาง มีหนังสือเดินทาง จึงไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดพื้นที่ ทำให้ลดการเอาเปรียบจากนายจ้างได้

การพิสูจน์สัญชาติ เริ่มตั้งแต่เมื่อไหร่

การพิสูจน์สัญชาติตามมติ ครม. เริ่มตั้งแต่ปี 2552 (ซึ่งแต่เดิมมีแค่ผ่อนผัน) ซึ่งมีมติ 2 แบบ คือ

1.) มติให้อยู่/ให้ต่อ สำหรับคนกลุ่มเดิม ซึ่งจะต้องต่ออายุไปเรื่อย ๆ

2.) มติให้มาขึ้นทะเบียนใหม่ เมื่อมีการขาดแคลนแรงงานก็จะมีการประกาศผ่อนผันให้คนที่หลบหนีมาทำการขึ้นทะเบียน

เดิมทีขั้นตอนในการอนุญาตแรงงานต่างด้าว คือ ผ่อนผันให้ 1 ปี พอครบปี ก็ให้ดำเนินการต่ออีก 1 ปี โดยต่ออายุไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด ต่อมาเมื่อเริ่มมีการพิสูจน์สัญชาติ และเมื่อพิจารณาแล้ว ขั้นตอนนี้ เป็นการอยู่แบบผิดกฎหมายตลอดไป จึงได้มีการคุย MOU กับประเทศพม่า เขมร ลาว ว่าควรมีการพิสูจน์สัญชาติว่าเป็นประชากรของตนเพื่อให้ถูกกฎหมาย และทำให้ง่ายต่อการควบคุม

สรุปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรอบกระบวนการ ได้แก่

- 1.) จัดหางานจังหวัด
 - 2.) สำนักทะเบียน (ฝ่ายปกครอง)
 - 3.) สาธารณสุข
 - 4.) ประกันสังคม (หลังจากออกใบอนุญาต ซึ่งจัดหางานจังหวัด จะเป็นผู้ส่งข้อมูลไปให้)
 - 5.) ดำรวจ (รวมทั้ง ตม.)
 - 6.) คุ่มครองสวัสดิการแรงงาน (กรณีปัญหาไม่ทำตาม พรบ. คุ่มครองแรงงาน)
-

ถอดเทปบทสัมภาษณ์ คัมครองแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเชียงใหม่:

เรื่องการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจตาม พ.ร.บ.คัมครองแรงงาน พ.ศ.2551 ตามมาตรา 139 เป็นหลัก โดยมีอำนาจหน้าที่

- 1.สามารถเข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุด เก็บตัวอย่างวัสดุต่างๆ ในเรื่องความปลอดภัย ฯลฯ ตาม พรบ.คัมครองแรงงานฯ
- 2.มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกนายจ้างลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง และนำส่งเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
- 3.ตาม 139 (3) มีออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้อง

โดยใช้อำนาจกฎหมายพิจารณาข้อเท็จจริง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่อง ค่าจ้าง กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าประกัน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าล่วงเวลาวันหยุด ค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าจ้างในวันลาคลอด ฯลฯ ที่มีอำนาจ

ส่วนกรณีอื่น เช่น เงินโบนัส ค่าขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นเรื่องที่ปรึกษาได้ แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ เพราะ ตาม พรบ.คัมครองแรงงานฯ ไม่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นการเป็นเจ้าของพนักงานตรวจแรงงาน จะต้องมีความรู้หรือมีคำสั่งเป็นหนังสือจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยมีคุณสมบัติ เป็นข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป (ในอดีต) เป็นพนักงานตรวจแรงงานโดยอัตโนมัติ แต่หากเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัย ตาม พรบ. ปี พ.ศ. 2554 จะต้องผ่านการอบรมและเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยตามกฎหมาย หรือจบอาชีพอะนัมยก็สามารถเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยได้เลย เพราะฉะนั้น คนที่ใช้อำนาจตรวจก็คือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งก็ต้องเป็นตามกฎหมายที่กำหนดว่าใครบ้างที่มีสิทธิ หรือมีคุณสมบัติเป็นพนักงานตรวจแรงงาน

คำสั่งรัฐมนตรีให้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งจะออกอย่างไร และมีการกำหนดเวลาหรือไม่

ไม่มีการกำหนดเวลา ล่าสุดแก้ไขจาก C มาเป็นระดับปฏิบัติงานขึ้นไป ยกเว้นจะมีการเปลี่ยนกฎหมายที่เป็นกฎหมายแม่ เปลี่ยนใหม่จากระบบ ซีเป็นระบบแพ่ง (หลังปี พ.ศ. 2541)

แนวทางการปฏิบัติในการตรวจ จะสุ่มเข้าไปตรวจ หรือมีเรื่องร้องเรียนเข้ามา

มีทุกแบบ ทั้งเรื่องของการตรวจปกติ การตรวจพิเศษ และตรวจตามคำร้องเรียน ซึ่งการตรวจปกติ คือ ต่อปีจะมีเป้าตรวจเข้ามา ข้อมูลทั่วไป จังหวัดเชียงใหม่ ลูกจ้างประมาณ 200,000 คน สถานประกอบการประมาณ 8,000 -10,000 แห่ง พนักงานตรวจแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอำนาจตามที่รัฐมนตรีแต่งตั้งประมาณ 10 คน ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจทั้งหมด ซึ่งมีหน้าที่ทำภารกิจอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นในการออกตรวจจึงมีทั้งสุ่มตรวจตามปกติ (มีเป้าหมาย) และ ตามข้อร้องเรียน

ให้นายจ้างทำการขึ้นทะเบียนโดยยื่น แบบ ตร.11 (แบบรายงานสภาพการจ้าง) ตาม ม.115/1

โดยพิจารณาเป้าหมายตรวจจาก แบบ ตร.11 (แบบรายงานสภาพการจ้าง) ตาม ม. 115/1

เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้นและมีเป้าหมายชัดเจน แก้ไขเมื่อ ปี 2551 ซึ่ง ม.115/1 ได้กล่าวว่า เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตรวจแรงงานตาม ม.139 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องยื่นแบบแสดงรายการ ต่ออธิบดี ภายในเดือนมกราคมของทุกปี โดยทางคุ้มครองแรงงานจะส่งแบบฟอร์มนี้ให้สถานประกอบการภายในเดือนธันวาคมของทุกปี หากไม่ปฏิบัติตามมีโทษทางอาญา คือ ปรับไม่เกิน 20,000 บาท แต่บางครั้งก็มีนายจ้างไม่ยื่นแบบดังกล่าว ทำให้ไม่ทราบ ต้องทำบัญชีควบคุมไว้ เพื่อพิจารณาว่าสถานประกอบการใด ได้ยื่นแบบมาแล้วบ้าง

การเลือกเป้าหมายในการออกตรวจนอกจากพิจารณาจากสถานประกอบการที่รายงานไม่ถูกต้อง โดยมีหลายกรณีดังต่อไปนี้

1. จัดตามแบบรายงาน ตร.11 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เมื่อพบว่าแบบดังกล่าวไม่ถูกต้อง
2. จัดตามแบบข้อร้องเรียน โทรศัพท์, อีเมลล์, จดหมาย, ร้องเรียนด้วยตนเอง
3. การตรวจพิเศษ กรณี มีการข่าวเรื่องการค้ามนุษย์ , การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย, มีการใช้แรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม หรือทารุณแรงงาน เป็นต้น
4. การตรวจตามนโยบายรัฐบาล เช่น ในกลุ่มที่ถูกหมดทุกเรื่องแต่ผิดค่าจ้างขั้นต่ำ ,การค้ามนุษย์, แรงงานเด็ก, และสตรี เป็นต้น

โดยแต่ละประเภทมีสัดส่วนไม่แน่นอน แต่ส่วนใหญ่ที่มีการร้องเรียนมากเป็นอันดับแรกคือ การร้องเรียนการตรวจแบบพิเศษ เนื่องจากลูกจ้างมีความคับข้องใจจนไม่สามารถรอการไปตรวจของคุ้มครองแรงงานได้ จึงจำเป็นต้องมาร้องเรียนเองซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการร้องเรียนทางโทรศัพท์

การออกตรวจจะไม่มีภาระแจ้งให้ทราบล่วงหน้า จะออกแบบสุ่มตรวจ แต่จะปีจะมีนโยบายในการออกตรวจ นำหนักในแต่ละสัดส่วน เป้าหมายการออกตรวจสถานประกอบการปีหนึ่งประมาณ 800 แห่ง ต่อปี 600 แห่งต่อปี คนที่จะสามารถออกตรวจได้ต้องเป็นพนักงานออกตรวจแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดให้ระบุว่ามีอำนาจ และมีบัตรพนักงานตรวจแรงงาน ที่จะสามารถแสดงบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐเมื่อนายจ้างร้องขอ ซึ่งโดยปกตินายจ้างมักจะไม่ค่อยขอดูบัตรฯ เนื่องจากความไว้วางใจว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจริงๆ ซึ่งในการตรวจจะมีแผนในการเข้าทำการตรวจ โดยไม่แจ้งว่าจะไปทำการตรวจตามคำร้องประเภทใด จะทำเหมือนเป็นการตรวจปกติเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริง ปกติการตรวจส่วนใหญ่จะเข้าพบฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล ให้ข้อมูล จะไม่ค่อยเจอนายจ้างเพราะนายจ้างมีหน้าที่บริหารงานไม่ค่อยลงรายละเอียดเท่าไร ส่วนใหญ่จะสัมภาษณ์ลูกจ้างเพื่อเป็นข้อมูล Back up ซึ่งเป็นข้อมูลนำเข้าทั้ง 2 ทาง โดยใช้แบบ (ตร.1)

นายจ้างรายงานแบบตาม ตร.11 เราจะรู้ได้ยังไง ก็จะมีบางส่วนที่รายงาน และบางส่วนไม่รายงาน และกรณีที่นายจ้างไม่รายงาน

ทำบัญชีคุมไว้ สมมุติมี 2,500 แห่ง แต่เราไม่สามารถส่งไปได้ทั้งหมดในแต่ละปี ให้ครบ 2,500 แห่ง เช่นส่งไปแค่ 1,500 แห่ง 10 คนขึ้นไป ส่งไปแล้วเราจะมีบัญชีคุมไว้ว่านายจ้างได้รับหรือไม่ โดยทำบัญชีคุมไว้ สามารถเช็คได้ตามจำนวน โดยการศีกษาข้อมูลเข้าไปในระบบเมื่อมีการส่งกลับมา ซึ่งทั้งนี้ จะไม่ได้รับข้อมูลกลับมา 100% เนื่องจากนายจ้างไม่เข้าใจ หรือมีลูกจ้างลดลงต่ำกว่า 10 คน นายจ้างจึงเข้าใจว่าไม่ต้องส่งข้อมูลซึ่งจริง ๆ แล้วต้องส่งเพื่อที่จะเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อที่ปีต่อไปจะได้ไม่ต้องส่งแบบรายงานไปให้ โดยในกลุ่มเริ่มใช้ ปี พ.ศ. 2551 - 2555 ในกลุ่มที่ไม่ส่งคืนมา กรณีมีหนังสือเตือนแล้วไม่ส่งกลับคืนมา มีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท แต่ถ้าจะต้องทำการปรับทั้งหมด จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมาก เนื่องจากจะต้องตอบรับทั้งหมด 1,500 แห่ง ซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอ จึงต้องพิจารณาจากนายจ้างที่ไม่ทำการส่งแบบ ตร.11 โดยมีระยะเวลาต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี ซึ่งจะต้องมีการดำเนินคดี แต่มีกรณีที่ไม่ได้มีการดำเนินคดีได้ เนื่องจากน้ำท่วมในปี พ.ศ. 2554 โดยทางคุ้มครองแรงงานได้มีการส่ง ตร.11 ล่าช้า ทำให้สถานประกอบการส่งแบบตอบรับไม่ทัน จึงทำให้มีข้อโต้แย้งการดำเนินคดี และทำให้มีองค์ประกอบความผิดไม่ครบ จึงทำให้ดำเนินคดีไม่ได้

การออกตรวจ ทางคุ้มครองแรงงานออกตรวจอย่างไร

การออกตรวจต้องเป็นทีมอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป การออกตรวจจะต้องมีพยานไปด้วยทุกครั้งขึ้น (เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริต) จะมีการตรวจตามแผน โดยตรวจวันละ 4 แห่ง (เช้า 2 แห่ง/ บ่าย 2 แห่ง)

ซึ่งจะใช้เวลามาก เป็นลักษณะการตรวจแบบองค์รวม คือ งานด้านคุ้มครอง งานด้านความปลอดภัย งานแรงงานสัมพันธ์และเรื่องยาเสพติด โดยจะมีเอกสารการตรวจตามที่หน่วยกลางกำหนดให้ เช่น คู่มือการตรวจ แบบฟอร์ม คำสั่ง แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยจะตรวจ และสัมภาษณ์ นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานที่เกี่ยวข้อง ด้วย

หากตรวจ พบการกระทำผิดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ กรณีต่างด้าวไม่ขึ้นทะเบียน

กรณี ต่างด้าวไม่ขึ้นทะเบียนจะเป็นหน้าที่ของกรมจัดหางานจะไม่ยุ่ง เนื่องจากเป็นหน้าที่ของจัดหางาน กรณีไปตรวจเจอลูกจ้าง ที่นายจ้างให้ทำงานตั้งแต่ 8 โมง ถึง 2 ทุ่ม ไม่ได้รับค่าโอที ทำงานไม่มีวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด กรณีตรวจเจอทางส่วนเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานจะมีหน้าที่บันทึกข้อเท็จจริง และออกคำสั่งปฏิบัติให้นายจ้างปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นนโยบายซึ่งจะต้องให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำวันละ 300 บาท หรือไม่น้อยกว่าเดือนละ 9000 บาท ซึ่งถ้าผิดเรื่องใดจะบันทึกไว้ ถ้าข้อเท็จจริงที่พนักงานที่ไปตรวจไม่พอเพียง หรือนายจ้างไม่สามารถแสดงหลักฐานให้ได้ในขณะที่ยกตรวจ ก็จะสามารถกลับไปตรวจและเชิญพบอีกครั้ง โดยใช้อำนาจตามมาตรา 139(2)

ส่วนใหญ่ที่มีการละเมิด ผิดกฎหมาย ที่ทางคุ้มครองแรงงานพบจากการออกตรวจ มีอะไรบ้าง

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ,ที่ร้องเรียนจะเป็นเรื่องของการจ่ายค่าจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด,วันหยุด/วันพักผ่อนประจำปีไม่กำหนดเนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก , การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ในส่วนของคุ้มครองแรงงานจะไม่มีการขึ้นทะเบียนลูกจ้าง เหมือนกับทางประกันสังคม กรณีเป็นแรงงานเดือน ก็อยู่ในความคุ้มครองแรงงานทั้งหมด ไม่ได้ Work permit ดูแค่สถานภาพ นิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างกับลูกจ้างกันหรือไม่ และไม่แยกสัญชาติ (อยู่ในคำจำกัดความ มาตรา 5)

สรุป กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองลูกจ้างโดยที่ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกสัญชาติ ถ้ามีนิติสัมพันธ์ เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน ก็อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมด

กรณีหลังจากตรวจพบการกระทำผิดไม่ว่าประเภทใดก็ตาม มีวิธีแก้ไขปัญหายังไร

ต้องแยกออกเป็น 2 ส่วน

1.การตรวจแรงงาน

2.การยื่นคำร้อง

พนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง เช่น ในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ, ไม่มีข้อบังคับ, ลูกจ้างไม่ยินยอมทำล่วงเวลาแต่บังคับให้ลูกจ้างทำ ถ้าทางพนักงานตรวจพบจะออกเป็นคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตามระยะเวลาที่นายจ้างจะสามารถปฏิบัติได้ โดยมาตรฐานภายใน 30 วัน ซึ่งจะตรงกับระยะเวลาที่จะอุทธรณ์ด้วย เมื่อก่อนครบระยะเวลาเมื่อนายจ้างปฏิบัติ นายจ้างต้องนำหลักฐานมาแสดง เช่น มีปัญหาเรื่องค่าจ้าง ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด, จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาไม่ถูกต้องตาม กม. นายจ้างเมื่อรับทราบคำสั่ง และปฏิบัติตามแล้ว ต้องนำไปเสร็จสลิบเงินเดือนของลูกจ้างมาแสดงว่าได้จ่ายค่าจ้างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว เป็นต้น แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตาม จะส่งเรื่องไปดำเนินคดีตามระเบียบและขั้นตอนต่อไป ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการตรวจประเภทใดก็ตาม

พนักงานตรวจแรงงานฯ ไม่มีอำนาจหน้าที่จับกุมหรือนำส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพราะไม่มีอำนาจตาม พรบ.คนเข้าเมืองฯ และ พรบ.การทำงานของคนต่างด้าวฯ แต่สามารถดำเนินการได้กรณี นายจ้าง หรือลูกจ้างกระทำผิดตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ (เฉพาะเรื่องการทำงาน) ได้ ดังนั้น แม้จะเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็ตาม จะได้รับการคุ้มครองตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ)**

ในกรณีลูกจ้างร้องเรียนด้วยตนเอง จะต้องเขียนแบบคำร้องเรียน คร.7 เช่น ตาม ม.123

มาตรา 123 คือ กรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง และลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด ถ้าลูกจ้างประสงค์ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะมีสถานภาพนายจ้างลูกจ้างก็ได้ หรือลูกจ้างลาออกแล้วก็ได้ ซึ่งการปฏิบัติไม่ถูกต้องอาจจะในขณะที่ยังเป็นลูกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกแล้วแต่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องก่อนหน้านี้แล้ว เช่น ไม่จ่ายค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ โดยค่าจ้างมีอายุ 2 ปี (สามารถย้อนไปได้อีก 2 ปี) ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าจะมีขั้นตอน ระเบียบในการรับคำร้อง ดังนั้นจะต้องมีการวินิจฉัยเบื้องต้นก่อน โดยทางเจ้าพนักงานตรวจแรงงานจะมีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

1. ขั้นตอนการสัมภาษณ์ขั้นต้น ซึ่งเป็นการคัดกรองข้อมูลของนายจ้าง ลูกจ้าง ปัญหาเรื่องอะไร และถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน เช่น เงินประกันการทำงาน, เงินประกันความเสียหายที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 เป็นสินจ้างตามมาตรา 17 หรือ เป็นค่าจ้างในการฝึกอบรมเด็ก, ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์, หยุดประเพณี, ค่าจ้างวันลาป่วย, กรณีเดินทางไปในห้องที่กำหนดไว้ในกฎหมาย, ค่าจ้างขั้นต่ำ, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุดจ่ายระหว่างวันหยุดชั่วคราว มาตรา 15, ค่าจ้างระหว่างหยุดเครื่องจักร, หยุดเพื่อสอบสวน, ขาดเซพพิเศษ ซึ่งคุ้มครองแรงงานมีอำนาจในการรับคำร้องได้
2. ขั้นตอนการรับและพิจารณาคำร้อง โดยประการแรกจะรับคำร้อง จากนั้นจะนำมาพิจารณาคำร้อง ให้เขียนคำร้อง เพื่อที่จะสอบข้อเท็จจริง และทำการบันทึกไว้ ซึ่งจะพิจารณาโดยใช้หลัก จีวาปกครอง

ตามมาตรา 28, 29 ในการเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้แสดงข้อโต้แย้งแสดงสิทธิ ซึ่งส่วนใหญ่ 80% ที่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ก็จะทำการจ่ายเงินและปิดเรื่อง

แต่กรณีที่ตกลงกันไม่ได้ มีข้อขัดแย้งกัน จะต้องวินิจฉัยตามพยานหลักฐานทั้ง 2 ฝ่าย และทำการชั่งน้ำหนัก พิจารณาถึงพยานหลักฐานของฝ่ายใดที่น่ารับฟังและมีความน่าเชื่อถือมากกว่า จากนั้นจะวินิจฉัยออกมาเป็นคำสั่ง ใช้อำนาจตาม มาตรา 124 นับจากวันรับไปไม่เกิน 60 วัน จึงจะออกคำสั่ง ถ้าพยานหลักฐานไม่สามารถรวบรวมได้ทัน ก็สามารถขยายระยะเวลาได้อีก 30 วัน แต่ต้องขออนุมัติจากผู้มีอำนาจเมื่อออกคำสั่งแล้วถ้าลูกจ้างมีสิทธิให้นายจ้างปฏิบัติ ถ้านายจ้างปฏิบัติตามกำหนดเวลาก็ถือว่าสิ้นสุด แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามกำหนดเวลาก็จะมีโทษตามกฎหมายอาญา หรือนายจ้างหรือลูกจ้าง ไม่พอใจ มาตรา 125 สามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ หรือ ลูกจ้างยื่นคำร้องที่คุ้มครองแรงงานแล้วแต่มีเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินโบนัส เงินเบี้ยเลี้ยง หรือเงินอื่นใด ที่คุ้มครองแรงงานไม่มีอำนาจสั่งจ่ายได้ ลูกจ้างจะต้องไปร้องเรียนเงินประเภทนี้ที่ศาลแรงงานเอง หรือการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งทางคุ้มครองแรงงานไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับคำร้องและออกคำสั่งได้ กรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องที่คุ้มครองแรงงานเสร็จแล้วคิดว่าจะต้องไปร้องที่ศาลอีก ซึ่งลูกจ้างอาจจะถอนคำร้องที่คุ้มครองแรงงานและไปร้องที่ศาลทางเดียวเลยก็สามารถทำได้ แต่จะร้องทั้ง 2 ที่พร้อมกัน ไม่ได้ ซึ่งจะต้องเลือกร้องจากทางใดทางหนึ่งในมูลเหตุเดียวกัน แต่กรณีถ้าเลือกที่จะร้องที่คุ้มครองแรงงานจนเสร็จสิ้น แต่มีเงินประเภทอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็สามารถไปร้องได้อีก กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจ ซึ่งส่วนจะเป็นนายจ้างที่ไม่พอใจก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด 30 และวางเงินตามคำสั่ง (มีตัวอย่างเอกสารให้)

กรณีที่นายจ้างไม่ไปฟ้องคดีภายในกำหนดหรือไม่ได้มีการดำเนินการใด ๆ และเกินกำหนดเวลา 30 วัน ทางคุ้มครองแรงงานจะรวบรวมพยานหลักฐานขออนุมัติดำเนินคดีกับนายจ้าง ข้อหาที่เป็นมูลเหตุ เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง มาตรา 70 หรือไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 และมูลเหตุในเรื่องการขัดคำสั่ง โดยส่วนใหญ่จะพบ 2 ข้อหา คือ มูลเหตุที่ก่อที่ตามคำสั่ง และมูลเหตุที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็จะมีความผิดตามมาตรา 114 ,151 (วรรค 2)

3. ขั้นตอนการดำเนินคดี เป็นคดีที่ไม่ใช่อาชญากรรมร้ายแรง ซึ่งจะมีระเบียบในการดำเนินคดีอีกชั้นหนึ่งว่า ให้แจ้งคดีชั้นเป็นชั้นเปรียบเทียบได้ คือ ปรับได้ โดยคุ้มครองแรงงานจะแจ้งข้อกล่าวหาไปก่อน ถ้ายินยอมและจ่ายเงินตามคำสั่ง จึงจะส่งผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ อำนาจของผู้มีเปรียบเทียบปรับตาม

มาตรา 59/159 แต่ถ้าหากไม่ยินยอมก็จะส่งไปที่พนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีทางอัยการทางศาลต่อไป ซึ่งมีทั้งกฎหมายแพ่งและอาญา

การไปตรวจแรงงานจะมีคู่มือ เพื่อจะทำให้รู้ว่าควรพิจารณาอะไรบ้าง การบันทึกข้อเท็จจริงต้องทำอย่างไร รูปแบบและคำสั่ง แบบฟอร์มที่ใช้ต่างๆ มีอะไรบ้าง เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งเป็นการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้น จะต้องมีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพราะถ้าไม่ถูกต้องจะผิดตามมาตรา 157

เคยมีลูกจ้างแรงงานร้องเรียนขณะที่ไปทำการตรวจแรงงานและการสัมภาษณ์หรือไม่
ไม่มี เพราะไม่กล้า

กรณีลูกจ้างที่เป็นต่างด้าวมาเรียนด้วยตนเอง มีหรือไม่

ส่วนกรณีสถิติแรงงานต่างด้าวร้องเรียนเกี่ยวกับ พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ปีงบประมาณ 2556 เริ่ม ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 ทั้งหมดของปีงบประมาณ 2556 มี 14 กรณี 76 คน เงินที่ลูกจ้างเรียกร้องประมาณ 400,000 บาท โดยแรงงานต่างด้าวเข้าในสิทธิของตนเองพอสมควร โดยจะมีมูลนิธิ , NGO คอยดูแล และกรณีที่มีปัญหาทาง NGO จะเขียนคำร้องดำเนินการให้ทั้งหมด เนื่องจากลูกจ้างสื่อสารไม่ค่อยได้ กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง นายจ้างไม่อุทธรณ์จะดำเนินคดีในทางอาญา แต่ทางแพ่งนั้นลูกจ้างสามารถนำคำสั่งไปฟ้องไปเรียกร้องที่ศาลแรงงานได้ต่อ ฟ้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคำสั่งถึงที่สุดแล้ว ฟ้องในทางการเรียกร้องเงิน เช่น มีแรงงานต่างด้าวกลุ่มหนึ่ง มีปัญหา 10 คน และ NGO ได้พาไปร้องเรียกเงิน ส่วนคุ้มครองแรงงานจะดูแลในด้านคดีอาญา ซึ่งมีคำสั่งออกไปแล้วแต่นายจ้างไม่อุทธรณ์และไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นงานก่อสร้าง , รมภ. , งานร้านอาหารประเภทพ็อคครัว , เด็กเสิร์ฟ ตัวอย่างเช่น แรงงานต่างด้าว 18 คน โดยบางคนไม่มี Passport หรือ การเข้าเมืองโดยไม่ถูกกฎหมาย คุ้มครองแรงงานไม่ได้คำนึงถึง และจะมีการรับคำร้องเพราะกฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหรือหญิงเท่าเทียมกัน

สรุปประเภทปัญหาที่พบมากที่สุดในการตรวจแรงงานคือ เรื่องอะไร?

ร้อยละ 80% จะเป็นเรื่องของ ค่าจ้างค้างจ่าย ส่วนเรื่องที่ทำงานมากเกินไปเป็นส่วนน้อย เนื่องจากมีการอะลุ่มอล่วยต่อกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เช่น วันหยุด หรือ เวลาในการทำงาน แต่ถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเงิน ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะรู้สิทธิ หน่วยงาน และรู้ว่าควรไปขอความช่วยเหลือจากที่ใด อีกทั้งยังรู้ขั้นตอนของการยื่นคำร้องเป็นอย่างดี และมีปัญหาอีกเรื่อง คือ เมื่อลูกจ้างมายื่นคำร้องและ

กลับไป แต่ไม่สามารถตามได้ ต้องแก้ปัญหาด้วยการออกหมายจับ ซึ่งข้อมูลหมายจับนั้นเป็นระบบออนไลน์

- สถิติการร้องเรียนในอำเภอเมือง
- ประเภทของข้อร้องเรียน
- การดำเนินคดีเข้าสู่ศาล

การดำเนินคดี เข้าสู่ศาล จะมีศาลอาญา และศาลแรงงาน โดยศาลแรงงานนั้น เป็นการเรียกร้องสิทธิทางแพ่งในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน โดยการเรียกร้องด้วยตนเองโดยตรงไม่ต้องผ่านขั้นตอนของคุ้มครองแรงงานก็ได้ หรือ เมื่อคำสั่งถึงที่สุดแล้วนายจ้างไม่ฟ้องเพิกถอน ลูกจ้างก็สามารถเอาคำสั่งมายื่น

คุ้มครองแรงงานเปรียบเสมือนเป็นตำรวจแรงงานใช่หรือไม่ ?

มี 2 ส่วน

- 1) การตรวจ เป็นเหมือนตำรวจตรวจให้ถูกต้อง
- 2) การรับคำร้อง เป็นเหมือนศาลชั้นต้นในการพิพากษา วินิจฉัย ออกคำสั่ง และมีอำนาจเปรียบเทียบปรับ แต่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ซึ่งผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับ คือ อธิบดี โดยเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานจะนำเรื่องไปให้นิติกรเสนอเรื่องนั้น ๆ ผ่านขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา

ค่าแรงงานขั้นต่ำในปัจจุบัน คือ 300 บาท โดยใช้อัตรานี้ทั่วประเทศใช่หรือไม่ และพบปัญหาใดบ้าง

ค่าแรงงานขั้นต่ำคือ 300 บาท และพบปัญหาพอสมควร แต่ในกิจการขนาดใหญ่จะไม่ค่อยมีผลกระทบ เนื่องจากจ่ายค่าแรงเป็นปกติอยู่แล้ว โดยเฉพาะแรงงานมีฝีมือ ซึ่งบางคนได้รับค่าจ้างเกินกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำกำหนด

เรื่องข้อร้องเรียน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นค่าจ้าง เมื่อพิจารณาแล้วจากพยานหลักฐานแล้ว เรื่องค่าจ้างเงิน เด่นชัดที่สุดใช่หรือไม่

ไม่ใช่ ซึ่งค่าจ้างเงินเป็นหัวใจของการทำงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นค่าจ้างต่างตอบแทน เมื่อลูกจ้างทำงานให้ นายจ้างก็ต้องตอบแทนด้วยการจ่ายเงินค่าจ้าง

ในเรื่องที่เป็นข้อร้องเรียน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของค่าจ้าง จะดูจากพยานหลักฐานอย่างไร

แล้วแต่กรณี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเฉพาะเรื่องค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งปัญหาการไม่จ่ายค่าจ้าง จะพบในสมัยอดีตที่ยังไม่ได้กำหนดอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ หรือยังไม่ได้เปิดให้มีการจดทะเบียนให้ถูกต้อง ซึ่งนายจ้างจะสามารถใช้อำนาจข่มขู่ลูกจ้างได้ แต่ในปัจจุบัน ลูกจ้างมี Passport มี Work permit โดยสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถเปิดเผยตัวตนได้

การพิจารณาพยานหลักฐานเป็นกรณีตามคำขอของผู้ร้องเรียน (คล้ายคำขอทนายฟ้องของศาล เจ้าพนักงานตรวจแรงงานไม่วินิจฉัยเกินคำขอ) รับฟังพยานหลักฐานทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง 2 ฝ่าย ซึ่งปัญหา ส่วนใหญ่ 90 เปอร์เซ็นต์ นายจ้างมักจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ และ ปัญหา 90 เปอร์เซ็นต์เช่นกัน มักตกลงกันได้

การขึ้นนำหนักของพยานหลักฐานที่พิจารณาโดยการให้ลูกจ้าง หรือนายจ้างส่งเอกสาร ประกอบเพื่อพิจารณา แนวโน้มเป็นอย่างไร

ในการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณี โดยส่วนใหญ่ 80 – 90% ลูกจ้างมีสิทธิ ซึ่งนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างค้างจ่าย ด้วยหลายสาเหตุ เช่น ลูกจ้างลาออกกะทันหัน นายจ้างยังไม่มีเงินจ่าย (ศักยภาพการจ่ายเงินไม่มี) ทั้งนี้ มีส่วนน้อยที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิ โดยเหตุที่ลูกจ้างไม่เคารพยำเกรง กระด้างกระเดื่องต่อนายจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง

ในการตรวจแรงงาน ได้เคยมีการวินิจฉัยให้เงินเพิ่มจากการจงใจผิดนัดหรือไม่

มี แต่จะต้องให้ลูกจ้างทำคำขอมายังคุ้มครองแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานจะพยายามออกคำสั่งตามคำขอ เพื่อไม่ให้เกิดกรณีออกคำสั่งตามอคติของพนักงานตรวจแรงงาน

ลูกจ้างส่วนใหญ่จะมักจะไม่ทราบสิทธิที่ตนเองพึงจะได้รับหรือไม่

ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะขอแค่เงินค่าจ้างค้างจ่ายเพียงเท่านั้น ซึ่งคุ้มครองแรงงานก็ได้มีการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิที่ลูกจ้างแรงงานจะได้รับ เช่น ดอกเบี้ย เป็นต้น แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ต้องการ

ค่าจ้างถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ค่าจ้างต่างตอบแทน ค่าจ้างจึงเป็นประเด็นการร้องเรียนที่มากที่สุด จะพิจารณาพยานหลักฐานเป็นกรณีตามคำขอของผู้ร้องเรียน (คล้ายคำขอทนายฟ้องของศาล เจ้าพนักงานตรวจแรงงานไม่วินิจฉัยเกินคำขอ) รับฟังพยานหลักฐานทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง 2 ฝ่าย ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ 90 เปอร์เซ็นต์ นายจ้างมักจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ และปัญหา 90 เปอร์เซ็นต์เช่นกัน มักตกลงกันได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางกษมา เดชรักษา (ผู้วิจัย)
การศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายอาญา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ
โทรศัพท์	(053) 851649 - 50 ต่อ 5134
งานวิจัย	- โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง กฎหมายด้านการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในกระบวนการยุติธรรมที่ไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิพื้นฐานและพันธกรณีระหว่างประเทศรวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เสนอต่อ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2547 (ผู้วิจัยร่วม) - โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบเรื่องการตรวจสอบถ่วงดุลในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เสนอ สำนักกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2552 (ผู้วิจัยร่วม)
ชื่อ นามสกุล	นายนวกาล สิริรจันนท์ (ผู้วิจัย)
การศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยพายัพ นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายระหว่างประเทศ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ
โทรศัพท์	053 851649 - 50 ต่อ 5121