

บทที่ 5

ผลการวิจัย

หลังจากที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและบทบัญญัติของกฎหมายมาแล้ว ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยที่ได้ศึกษาใน 2 ส่วน ได้แก่ ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและผลการศึกษาข้อเท็จจริงจากแรงงานต่างด้าวไทใหญ่ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่

1. ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพบว่าปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพียงพออย่างเหมาะสม ทั้งส่วนของกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งประเทศไทยได้ร่วมเป็นภาคีเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติและบัญญัติเป็นกฎหมายภายใน โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญต่างที่สำคัญ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) จำนวน 15 ฉบับ¹⁰⁰ จากจำนวนทั้งสิ้น 190 ฉบับซึ่งได้แก่

1. ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการปฏิบัติเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีในกิจการอุตสาหกรรม ค.ศ.1921
2. ฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานต่างชาติและคนงานในชาติเรื่องค่าทดแทน ค.ศ.1925
3. ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930
4. ฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.1946
5. ฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การบริหารจัดหางาน ค.ศ.1948
6. ฉบับที่ 100 ว่าด้วยการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ.1951
7. ฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญาต่อคนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้างงาน ค.ศ.1951
8. ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957

¹⁰⁰ http://nctl.or.th/news_detail.php?id=26 เข้าถึงเมื่อ 17 มกราคม 2555

9. ฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติที่ห้ามทอนสัญญา ค.ศ. 1961
10. ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน ค.ศ.1964
11. ฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน ค.ศ. 1967
12. ฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาได้ ค.ศ. 1967
13. ฉบับที่ 138 อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ ค.ศ.1973
14. ฉบับที่ 159 การฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983
15. ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999

ในส่วนกฎหมายภายในของไทย พบว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งไม่เลือกปฏิบัติว่าจะเป็นแรงงานเชื้อชาติใดหรือสัญชาติใด ซึ่งกฎหมายเหล่านั้นเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแก่แรงงาน ได้แก่

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551)
3. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2522
5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
6. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551
7. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551

แต่ทั้งนี้พบว่า แม้จะมีกฎหมายภายในเพียงพอต่อการคุ้มครองแรงงาน แต่มีปัญหาเรื่องการตีความการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานโดยมีความเห็นจากนักวิชาการบางท่าน¹⁰¹ เห็นว่าการที่นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวตกเป็นโมฆะโดยผลของมาตรา 150¹⁰² แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากการเป็นการทำสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย (ลูกจ้างไม่ได้รับ

¹⁰¹ สุรศักดิ์ มณีสร, การสัมมนาทางวิชาการ “เรียนรู้และเข้าใจเรื่องสถานะของแรงงานต่างด้าว” วันที่ 6 กรกฎาคม 2555 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

¹⁰² มาตรา 150 การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ

อนุญาตให้ทำงาน) ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะ กล่าวคือเสียเปล่าและคู่สัญญาไม่สามารถเรียกร้องสิ่งใดต่อกันได้เช่น ค่าจ้าง ค่าชดเชย เป็นต้น

ในประเด็นนี้มีอีกความเห็นหนึ่งโดยศาลมองว่า หากพิจารณาว่าสัญญาจ้างแรงงานของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานนั้นตกเป็นโมฆะดังเหตุผลข้างต้นก็จะเกิดการเอาผิดเอาเปรียบอย่างมากแก่แรงงานต่างด้าวเนื่องจากลูกจ้างได้ลงมือลงแรงทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้วแต่ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างอ้างว่าสัญญาจ้างแรงงานตกเป็นโมฆะ และหากจะนำบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการคืนทรัพย์สินฐานโมฆะกรรมมาปรับใช้ ก็จะหาคำตอบไม่ได้ว่าสิ่งที่เป็นแรงกายหรือแรงงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้วจะคืนกันอย่างไร

ดังนั้น ในทางปฏิบัติของศาลแรงงานหากมีกรณีที่ลูกจ้างมาร้อง/ฟ้องนายจ้างในเรื่องต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน ศาลมักจะวินิจฉัยถึงข้อเท็จจริงซึ่งมีการจ้างและการทำงานโดยข้อเท็จจริง และหากมีข้อเท็จจริงว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องศาลก็จะพิจารณาให้ความคุ้มครองทางกฎหมายโดยไม่พิจารณาว่าตัวลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยหรือไม่¹⁰³

จากแนวปฏิบัติของศาลแรงงานดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นมาตรการที่ดีในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทใด เนื่องจากปัญหาการใช้แรงงานในการทำงานนั้นหากให้ความสำคัญกับตัวบทกฎหมายมากเกินไปจนละเอียดถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่สำคัญตามมา เช่น นายจ้างเอาผิดเอาเปรียบลูกจ้างอย่างมาก หากนายจ้างอ้างเรื่องการตกเป็นโมฆะของสัญญาจ้างแรงงานเพราะลูกจ้างเป็นคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่อาจนำมาบังคับต่อกันได้ นายจ้างก็อาจปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างเพราะสัญญาตกเป็นโมฆะ ส่วนลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้ว การคืนทรัพย์สินฐานโมฆะกรรมก็ดูเหมือนจะนำมาใช้ไม่ได้ในกรณีนี้เพราะสิ่งที่ลูกจ้างทำไปเป็นการใช้แรงงานของตนทำงานแลกกับค่าจ้าง เมื่อจะต้องมีการคืนทรัพย์สินให้แก่กันฐานโมฆะกรรมสิ่งที่เป็แรงงานของลูกจ้างจะชดใช้ให้แก่กันอย่างไร

ส่วนกฎหมายที่มีลักษณะจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวนั้น จากการวิจัยพบว่าในส่วนของบทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้บังคับไม่มีส่วนใดที่จำกัดสิทธิแรงงานต่างด้าวแต่อาจมีปัญหาอยู่บ้างในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายซึ่งจะได้สรุปไว้ในบทต่อไป

¹⁰³ ฉันทนา เจริญศักดิ์, การสัมมนาทางวิชาการ “เรียนรู้และเข้าใจเรื่องสถานะของแรงงานต่างด้าว” วันที่ 6 กรกฎาคม 2555 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. ผลการศึกษาข้อเท็จจริงจากแรงงานต่างด้าวไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อเท็จจริงที่ได้จากการสำรวจภาคสนามโดยใช้แบบสอบถาม โดยอาศัยกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจข้อมูล 3 กลุ่มประชากรตัวอย่าง ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวไทใหญ่เข้าทำงาน | จำนวน 20 คน |
| 1.1 นายจ้างในธุรกิจก่อสร้าง (10 คน) | |
| 1.2 นายจ้างในธุรกิจบริการ (10 คน) | |
| 2. ลูกจ้างไทใหญ่ | จำนวน 60 คน |
| 2.1 ลูกจ้างในธุรกิจก่อสร้าง (30 คน) | |
| 2.2 ลูกจ้างในธุรกิจบริการ (30 คน) | |
| 3. เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง | จำนวน 3 คน |
| รวม | 83 คน |

ซึ่งกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1 และ 2 นั้นได้มาโดยการคัดเลือกตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota Sampling)¹⁰⁴ จากรายชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกรมการจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มข้อมูลเดียวกันกับชุดโครงการวิจัยที่ 2 ส่วนประชากรกลุ่มที่ 3 มาจากการกำหนดโดยผู้วิจัยโดยพิจารณาโดยคำนึงถึงลักษณะงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

2.1 ข้อเท็จจริงจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 1 นี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานในองค์กร เพศ อายุงาน ประเภทกิจการ และจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในองค์กร (ตารางที่ 5.1 – ตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.1 แสดงตำแหน่งงานในองค์กร

ตำแหน่งงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	11	55
ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล	3	15
อื่นๆ	6	30
รวม	20	100

¹⁰⁴ ธานี วรภัทร์, อ่างแล้ว, หน้า 204

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ตำแหน่งงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ เป็นเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคือ อื่นๆ ซึ่งหมายถึง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 30 และผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 5.2 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	12	60
หญิง	8	40
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60 และ เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 5.3 อายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	6	30
6-10 ปี	7	35
11-15 ปี	3	15
16-20 ปี	3	15
มากกว่า 20 ปี	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.3 พบว่าอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็น ร้อย 35 รองลงมาคือ 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 อายุงาน 11-15 ปีและ 16-20 ปีมีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 15 และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 5.4 ประเภทกิจการ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมก่อสร้าง	10	50
ธุรกิจบริการ	10	50
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนายจ้างในกิจการอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50

ส่วนที่ 2 การจัดจ้างแรงงาน

ใน ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการจัดจ้างแรงงานซึ่งเป็นกระบวนการก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อมูลของการกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน การรับสมัครแรงงานต่างด้าว จำนวนโควตาแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างได้รับ เพศของแรงงานต่างด้าวที่รับเข้าทำงาน และลักษณะการจ้างแรงงาน (ตารางที่ 5.5 – ตารางที่ 5.9)

ตารางที่ 5.5 การกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน

การกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
มีการกำหนดคุณสมบัติก่อนที่จะรับเข้าทำงาน	14	70
ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติก่อนที่จะรับเข้าทำงาน	6	30
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.5 พบว่านายจ้างส่วนใหญ่มีการกำหนดคุณสมบัติก่อนที่จะรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70 และนายจ้างที่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติก่อนที่จะรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 5.6 การรับสมัครแรงงานต่างด้าว

การรับสมัครแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
รับเข้าทำงานตามความสะดวก	6	30
รับเข้าทำงานตามที่มาสมัคร	7	35
รับเข้าทำงานตามโควตาที่ได้รับ	7	35
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.6 พบว่า นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานตามที่มาสมัครและตามโควตาที่ได้รับในอัตราเท่ากัน คือ ร้อยละ 35 และรับเข้าทำงานตามความสะดวกของนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 5.7 จำนวนโควตาแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างได้รับ

จำนวนโควตาแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
1-5 คน	5	25
6-10 คน	4	20
11-15 คน	1	5
16-20 คน	0	0
มากกว่า 20 คน	2	10
ไม่ระบุ	8	40
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.7 พบว่า นายจ้างระบุจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ตนได้รับโควตาจำนวน 1-5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 นายจ้างที่ได้รับโควตา 6-10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 นายจ้างที่ได้รับโควตา 11-15 คน คิดเป็นร้อยละ 5 นายจ้างที่ได้รับโควตามากกว่า 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และนายจ้างที่ไม่ระบุจำนวน คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 5.8 เพศของแรงงานต่างด้าวที่รับเข้าทำงาน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	5	25
หญิง	3	15
ทั้งสองเพศ	12	60
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.8 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่นิยมจ้างแรงงานทั้งสองเพศ คิดเป็นร้อยละ 60 นิยมจ้างแรงงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25 และนิยมจ้างแรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 5.9 ลักษณะการจ้างแรงงาน

ลักษณะการจ้างแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
จ้างเป็นลูกจ้างรายวัน	13	65
จ้างเป็นลูกจ้างประจำ	6	30
จ้างตามโครงการของนายจ้าง	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.9 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวลักษณะชั่วคราวคือเป็นลูกจ้างรายวัน คิดเป็นร้อยละ 65 จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 30 และมีเพียงร้อยละ 5 เท่านั้นที่จ้างตามโครงการที่นายจ้างได้รับ

ส่วนที่ 3 การจัดสภาพการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าล่วงเวลา การกำหนดวันหยุด วันลา และการกำหนดค่าตอบแทนแรงงาน (ตารางที่ 5.10 – 5.14)

ตารางที่ 5.10 การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ

การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างกำหนดชั่วโมงทำงานปกติสำหรับแรงงานไทใหญ่เท่ากับแรงงานไทย	19	95
นายจ้างกำหนดชั่วโมงทำงานปกติสำหรับแรงงานไทใหญ่ไม่เท่ากับแรงงานไทย	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.10 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดเวลาทำงานปกติแก่แรงงานไทใหญ่เท่ากับชั่วโมงทำงานปกติของแรงงานไทย คิดเป็นร้อยละ 95 และนายจ้างที่ไม่ได้กำหนดเวลาทำงานปกติแก่แรงงานไทใหญ่เท่ากับชั่วโมงทำงานปกติของแรงงานไทย เพียงร้อยละ 5

ตารางที่ 5.11 การกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา

การกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา		จำนวน	ร้อยละ
กำหนดให้มีการทำงาน ล่วงเวลา	มีการจ่ายค่าล่วงเวลา	14	70
	ไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลา	0	0
ไม่ได้กำหนดให้ทำงานล่วงเวลา		7	30
รวม		20	20

จากตารางที่ 5.11 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานไทใหญ่มีการทำงานล่วงเวลา โดยมีการจ่ายค่าล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 70 และไม่ปรากฏว่ามีนายจ้างที่กำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา และนายจ้างที่ไม่กำหนดให้แรงงานไทใหญ่ทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 5.12 ประเภทวันหยุดของแรงงาน

ประเภทวันหยุดของแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
วันหยุดประจำสัปดาห์	14	58.3
วันหยุดตามประเพณี	8	33.3
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	2	8.4
ไม่มีการกำหนดวันหยุด	0	0
รวม	24	100

จากตารางที่ 5.12 พบว่า นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่แรงงานไทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 58.3 โดยเป็นการกำหนดวันหยุดตามประเพณี คิดเป็นร้อยละ 33.3 กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี คิดเป็นร้อยละ 8.4 และไม่มีนายจ้างที่ไม่กำหนดวันหยุดเลย

ตารางที่ 5.13 ประเภทวันลาของแรงงานไทใหญ่

ประเภทวันลาของแรงงานไทใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
ลาป่วย	14	27.4
ลากิจ	17	33.3
ลาคลอด	8	15.7
ลาเพื่อทำหมัน	6	11.8
ลาเพื่อฝึกอบรม	3	5.9
ไม่มีการกำหนดวันลา	3	5.9
รวม	51	100

จากตารางที่ 5.13 พบว่านายจ้างกำหนดวันลาป่วยให้แก่แรงงานไทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 27.4 กำหนดวันลากิจให้แก่แรงงานไทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 33.3 กำหนดวันลาคลอดให้แก่แรงงานไทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 15.7 กำหนดวันลาเพื่อทำหมันให้แก่แรงงานไทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 11.8 กำหนดวันลาเพื่อฝึกอบรมให้แก่แรงงานไทใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 5.9 และนายจ้างที่ไม่กำหนดวันลาแก่แรงงานไทใหญ่เลย คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตารางที่ 5.14 หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน

หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย	11	42.3
ตามผลงาน/ปริมาณงาน	2	7.7
ตามประสิทธิภาพการทำงาน	8	30.8
ตามลักษณะหรือตำแหน่งงาน	5	19.2
รวม	26	100

จากตารางที่ 5.14 พบว่านายจ้างส่วนใหญ่กำหนดค่าตอบแทนแรงงานตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 42.3 กำหนดค่าตอบแทนแรงงานตามประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30.8 กำหนดค่าตอบแทนแรงงานตามลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และกำหนดค่าตอบแทนแรงงานตามผลงาน/ปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ส่วนที่ 4 การจัดสวัสดิการการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการการทำงานของแรงงานไทใหญ่ซึ่งประกอบด้วย สวัสดิการทั่วไป เงินช่วยเหลืออื่นๆ และการเข้าสู่ระบบประกันสังคม (ตารางที่ 5.15 – 5.17)

ตารางที่ 5.15 การจัดสวัสดิการการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่

การจัดสวัสดิการการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
อาหาร	8	26.7
ที่พัก	8	26.7
ค่าต่อทะเบียนแรงงานฯ	3	10
ชุดทำงาน	4	13.3
รถรับส่ง	5	16.7
อื่นๆ	0	0
ไม่มีการจัดสวัสดิภาพการทำงาน	2	6.6
รวม	30	100

จากตารางที่ 5.15 พบว่านายจ้างจัดสวัสดิการการทำงานแก่แรงงานเป็นอาหาร คิดเป็นร้อยละ 26.7 ที่พัก คิดเป็นร้อยละ 26.7 ค่าต่อทะเบียนแรงงานฯ คิดเป็นร้อยละ 10 ชุดทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.3 รถรับส่ง คิดเป็นร้อยละ 16.7 และนายจ้างที่ไม่กำหนดสวัสดิภาพการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่เลย คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตารางที่ 5.16 การจัดเงินช่วยเหลืออื่นๆ

เงินช่วยเหลืออื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
เงินช่วยค่าเช่าบ้าน	0	0
เบี้ยขยัน	13	65
เงินช่วยค่าสงเคราะห์บุตร	1	5
อื่นๆ	1	5
ไม่มีเงินช่วยเหลืออื่น	5	25
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.16 พบว่า นายจ้างให้เงินช่วยเหลืออื่นนอกจากค่าจ้างเป็นเบี้ยขยันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 เงินช่วยค่าสงเคราะห์บุตร คิดเป็นร้อยละ 5 อื่นๆ (โบนัส) คิดเป็นร้อยละ 5 และไม่มีเงินค่าช่วยเหลืออื่นเลย คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 5.17 การเข้าสู่ระบบประกันสังคม

การเข้าสู่ระบบประกันสังคม		จำนวน	ร้อยละ
มีการจัดให้แรงงานไทใหญ่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดย	มีการหักเงินค่าจ้างจากแรงงานเพื่อส่งเข้ากองทุนประกันสังคม	2	10
	ไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากแรงงานเพื่อส่งเข้ากองทุนประกันสังคม	7	35
ไม่มีการจัดให้แรงงานไทใหญ่เข้าสู่ระบบประกันสังคม		11	55
รวม		20	100

จากตารางที่ 5.17 พบว่านายจ้างจัดให้แรงงานไทใหญ่เข้าสู่ระบบประกันสังคม คิดเป็น 45 โดยในจำนวนนี้มีมีการหักเงินค่าจ้างจากแรงงานเพื่อส่งเข้ากองทุนประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 10 ไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากแรงงานเพื่อส่งเข้ากองทุนประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 35 และไม่มีการจัดให้แรงงานไทใหญ่เข้าสู่ระบบประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 55

ส่วนที่ 5 อื่นๆ

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานไทใหญ่ เช่น การรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร ความชื่นชอบในตัวแรงงานไทใหญ่ เป็นต้น (ตารางที่ 5.18 - 5.20)

ตารางที่ 5.18 การรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร

การรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
มีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร	2	10
ไม่มีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร	18	80
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.18 พบว่าไม่มีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 80 และมีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรด้านแรงงานของแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 5.19 ความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่น

ความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่น	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างมีความชื่นชอบแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่น	10	50
นายจ้างไม่มีความชื่นชอบแรงงานไทใหญ่กว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่น	10	50
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.19 พบว่านายจ้างที่มีความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่นและนายจ้างที่ไม่มีความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่นเป็นจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 5.20 ความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานไทย

ความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงาน ต่างตัวกลุ่มอื่น	จำนวน	ร้อยละ
มีความชื่นชอบแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานไทย	10	50
ไม่มีความชื่นชอบแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานไทย	10	50
รวม	20	100

จากตารางที่ 5.20 พบว่า นายจ้างที่มีความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานไทยและนายจ้างที่ไม่มีความชื่นชอบในกลุ่มแรงงานไทใหญ่มากกว่าแรงงานไทยเป็นจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50

2.2 ข้อเท็จจริงจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง (แรงงานไทใหญ่)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 1 นี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลทั่วไปเช่น ประเภทงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง เพศ อายุงาน ประเภทแรงงาน และลักษณะการเข้าเมือง (ตารางที่ 5.21 – ตารางที่ 5.25)

ตารางที่ 5.21 ประเภทงานของลูกจ้าง

ประเภทงานของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมก่อสร้าง	30	50
ธุรกิจบริการ	30	50
รวม	60	100

จากตารางที่ 5.21 พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างแรงงานไทใหญ่นั้น อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการเป็นจำนวนเท่าๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 5.22 เพศของลูกจ้าง

เพศ	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	24	80	17	56.7
หญิง	6	20	13	43.3
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.22 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 20 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.7 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.3

ตารางที่ 5.23 อายุงานของลูกจ้าง

อายุงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	13	43.3	6	20
1 ปี - ไม่เกิน 3 ปี	8	26.7	16	53.3
3 ปี - ไม่เกิน 5 ปี	2	6.7	5	16.7
5 ปีขึ้นไป	6	20	3	10
ไม่ระบุ	1	3.3	0	0
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.23 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีอายุงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 อายุงาน 1 ปี - ไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุงาน 3 ปี - ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 ไม่ระบุอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และแรงงานไทใหญ่ในธุรกิจบริการที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุงาน 1 ปี - ไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 อายุงาน 3 ปี - ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 5.24 ลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างรายวัน	23	76.7	12	40
ลูกจ้างประจำ	7	23.3	18	60
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.24 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน คิดเป็นร้อยละ 76.7 เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 23.3 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 60 เป็นลูกจ้างรายวัน คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 5.25 การเข้ามาในราชอาณาจักร

การเข้ามาในราชอาณาจักร	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าเมืองมาโดยชอบด้วยกฎหมาย ¹⁰⁵	11	36.7	17	56.7
หลบหนีเข้าเมืองแต่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวตามมติ คณะรัฐมนตรี	19	63.3	13	43.3
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.25 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่หลบหนีเข้าเมืองแต่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี คิดเป็นร้อยละ 63.3 เข้าเมืองมาโดยชอบด้วยกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 36.7 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นผู้เข้าเมืองมาโดยชอบด้วยกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 56.7 เป็นผู้ที่หลบหนีเข้าเมืองแต่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี คิดเป็นร้อยละ 43.3

ส่วนที่ 2 การสมัครแรงงาน

ในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครแรงงานซึ่งเป็นกระบวนการก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อมูลของการทดลองงาน การเรียกเก็บค่าประกันความเสียหายก่อนการทำงาน การเรียกเก็บค่านายหน้าจากการสมัครงาน และการรับข้อมูลของงานก่อนเข้าทำงาน (ตารางที่ 5.26 - ตารางที่ 5.29)

¹⁰⁵ หมายถึง ผู้ที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 รวมถึงกลุ่มประชากรตัวอย่างที่อ้างว่าตนเองเกิดในประเทศไทย

ตารางที่ 5.26 การทดลองงาน

การทดลองงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน	8	26.7	14	46.7
ไม่มีการทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน	22	73.3	16	53.3
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.26 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่มีการทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ถูกทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ไม่มีการทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ถูกทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตารางที่ 5.27 การเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย

การเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย	8	26.7	0	0
ไม่มีการเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย	22	73.3	30	100
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.27 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่ถูกเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย คิดเป็นร้อยละ 73.3 ถูกเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย คิดเป็นร้อยละ 26.7 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ทุกคนไม่ถูกการเรียกเก็บค่าประกันความเสียหาย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 5.28 มีนายหน้าเข้าไปรับสมัครโดยเก็บเงินจากแรงงาน

มีนายหน้าเข้าไปรับสมัครโดยเก็บเงินจากแรงงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	2	6.7	3	10
ไม่ใช่	28	93.3	27	90
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.28 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่มีนายหน้าเข้าไปรับสมัครโดยเก็บเงินจากแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 93.3 มีนายหน้าเข้าไปรับสมัครโดยเก็บเงินจากแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ไม่มีนายหน้าเข้าไปรับสมัครโดยเก็บเงินจากแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 90 มีนายหน้าเข้าไปรับสมัครโดยเก็บเงินจากแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 5.29 การรับข้อมูลของงานก่อนเข้าทำงาน

การรับข้อมูลของงานก่อนเข้าทำงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาสมัครด้วยตัวเอง	15	50	20	66.7
ญาติพี่น้องแนะนำ ชักชวน	13	43.3	7	23.3
นายจ้าง/นายหน้าเข้าไปรับสมัครในพื้นที่	2	6.7	3	10
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.29 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่มาสมัครงานด้วยตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 50 รับทราบข้อมูลเรื่องงานจากญาติพี่น้องแนะนำ ชักชวน คิดเป็นร้อยละ 43.3 นายจ้าง/นายหน้าเข้าไปรับสมัครในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 6.7 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่มาสมัครงานด้วยตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 66.7 รับทราบข้อมูลเรื่องงานจากญาติพี่น้องแนะนำ ชักชวน คิดเป็นร้อยละ 23.3 นายจ้าง/นายหน้าเข้าไปรับสมัครในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 10

ส่วนที่ 3 สภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าล่วงเวลา การกำหนดวันหยุด วันลา ค่าตอบแทนแรงงาน (ตารางที่ 5.30 – 5.37)

ตารางที่ 5.30 ชั่วโมงทำงานปกติ

ชั่วโมงทำงานปกติ ¹⁰⁶	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/วัน	6	20	0	0
8 ชั่วโมง/วัน	23	76.7	21	70
มากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน	1	3.3	9	30
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.30 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่มีเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีเวลาทำงานปกติน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันคิดเป็นร้อยละ 20 มีเวลาทำงานปกติมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันคิดเป็นร้อยละ 3.3 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่มีเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 70 มีเวลาทำงานปกติมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 5.31 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา ¹⁰⁷	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ชั่วโมง/วัน	2	6.7	3	10
3 ชั่วโมง/วัน	5	16.7	1	3.3
มากกว่า 3 ชั่วโมง/วัน	7	23.3	4	13.3
ไม่ระบุ	16	53.3	22	73.4
รวม	30	100	30	100

¹⁰⁶ หมายถึงเวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่นับเวลาพัก

¹⁰⁷ หมายถึงการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติ

จากตารางที่ 5.31 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีการทำงานล่วงเวลามากกว่า 3 ชั่วโมงต่อ วันคิดเป็นร้อยละ 23.3 มีการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อ วันคิดเป็นร้อยละ 6.7 ไม่ระบุ/ไม่มีการทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 53.3 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่มีการทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมงต่อ วัน คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีการทำงานล่วงเวลามากกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 10 ไม่ระบุ/ไม่มีการทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 73.4

ตารางที่ 5.32 วันหยุดของแรงงานไทใหญ่

วันหยุดของแรงงานไทใหญ่	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วันหยุดประจำสัปดาห์	19	48.8	27	81.8
วันหยุดตามประเพณี	7	17.9	3	9.1
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	4	10.2	0	0
ไม่ทราบ/ไม่มี	9	23.1	3	9.1
รวม	39	100	33	100

จากตารางที่ 5.32 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีวันหยุดตามประเพณี คิดเป็นร้อยละ 17.9 มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี คิดเป็นร้อยละ 10.2 ไม่มีวันหยุด/ไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 23.1 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 81.8 มีวันหยุดตามประเพณี คิดเป็นร้อยละ 9.1 ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่ 5.33 วันลาของแรงงานไทใหญ่

วันลาของแรงงานไทใหญ่	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลาป่วย	23	41.8	22	40.7
ลากิจ	21	38.2	19	35.2
ลาคลอด	4	7.3	5	9.3
ลาเพื่อทำหมัน	2	3.6	0	0

วันลาของแรงงานไทใหญ่	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลาเพื่อฝึกอบรม	0	0	0	0
ไม่ทราบ/ไม่มี	5	9.1	8	14.8
รวม	55	100	54	100

จากตารางที่ 5.33 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีวันลาป่วย คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีวันลาถึง คิดเป็นร้อยละ 38.2 มีวันลาตลอด คิดเป็นร้อยละ 7.3 มีวันลาเพื่อทำหมั้น คิดเป็นร้อยละ 3.6 ไม่มีวันลา/ไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 9.1 และไม่มีวันลาเพื่อฝึกอบรมและในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่มีวันลาป่วย คิดเป็นร้อยละ 40.7 มีวันลาถึง คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีวันลาตลอด คิดเป็นร้อยละ 9.3 ไม่มีวันลา/ไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 14.8 และไม่มีวันลาเพื่อทำหมั้นและวันลาเพื่อฝึกอบรม

ตารางที่ 5.34 การกำหนดค่าตอบแทนแรงงาน

การกำหนดค่าตอบแทน แรงงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตามค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย	20	66.7	13	43.3
ตามผลงาน/ปริมาณงาน	4	13.3	0	0
ตามประสบการณ์การทำงาน	4	13.3	13	43.3
ตามลักษณะงาน/ตำแหน่งงาน	2	6.7	4	13.4
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.34 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงตามค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 66.7 ได้รับค่าแรงตามผลงาน/ปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ได้รับค่าแรงตามประสบการณ์การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และได้รับค่าแรงตามลักษณะงาน/ตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ได้รับค่าแรงตามค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 43.3 ได้รับค่าแรงตามประสบการณ์การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และได้รับค่าแรงตามลักษณะงาน/ตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตารางที่ 5.35 การคำนวณค่าตอบแทนแรงงาน

การคำนวณค่าตอบแทน แรงงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	22	73.3	9	30
ราย 15 วัน	8	26.7	6	20
รายเดือน	0	0	15	50
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.35 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่คำนวณค่าแรงเป็นรายวัน คิดเป็นร้อยละ 73.3 คำนวณค่าแรงเป็นราย 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และไม่มีการคำนวณค่าแรงเป็นรายเดือนและในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่คำนวณค่าแรงเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 50 คำนวณค่าแรงเป็นรายวัน คิดเป็นร้อยละ 30 และคำนวณค่าแรงเป็นราย 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 5.36 การจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน

การจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	12	40	5	26.7
ราย 15 วัน	17	56.7	10	33.3
รายเดือน	1	3.3	15	50
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.36 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าแรงทุกระยะ 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ได้รับค่าแรงรายวัน คิดเป็นร้อยละ 40 และได้รับค่าแรงเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ได้รับเงินค่าแรงเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 50 ได้รับค่าแรงเป็นราย 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และได้รับค่าแรงเป็นรายวัน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 5.37 การหักเงินค่าจ้าง

การหักเงินค่าจ้างจากแรงงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าประกันสังคม	6	20	6	17.7
ค่าต่อทะเบียนแรงงาน	3	10	3	8.8
ค่าประกันการทำงาน	0	0	1	2.9
ค่าภาษี	0	0	0	0
อื่นๆ	0	0	0	0
ไม่ถูกหักใดๆ เลย	21	70	24	70.6
รวม	30	100	34	100

จากตารางที่ 5.37 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่ถูกหักเงินค่าจ้างเลย คิดเป็นร้อยละ 70 ถูกหักเป็นค่าประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 20 ถูกหักเป็นค่าต่อทะเบียนแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 10 และในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ไม่ถูกหักเงินค่าจ้างเลย คิดเป็นร้อยละ 70.6 ถูกหักเงินค่าประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 17.7 ถูกหักเงินค่าต่อทะเบียนแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 8.8 และถูกหักเป็นค่าเงินประกันการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ส่วนที่ 4 สวัสดิการการทำงาน

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานของแรงงานไทใหญ่ซึ่งนายจ้างจัดให้โดยประกอบด้วย สวัสดิการทั่วไป เงินช่วยเหลืออื่นๆ และการเข้าสู่ระบบประกันสังคม (ตารางที่ 5.38 – 5.41)

ตารางที่ 5.38 สวัสดิการการทำงานที่ได้รับจากนายจ้าง

วันลาของแรงงานไทใหญ่	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาหาร	8	20.5	11	30.5
ที่พัก	14	35.9	6	16.7
ค่าต่อทะเบียนแรงงาน	1	2.6	3	8.3
ชุดทำงาน	0	0	9	25
รถรับส่ง	14	35.9	0	0

วันลาของแรงงานไทใหญ่	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	0	0	1	2.8
ไม่มี/ไม่ได้รับสวัสดิการใด	2	5.1	6	16.7
รวม	39	100	36	100

จากตารางที่ 5.38 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเป็นที่พักและรถรับส่งในจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ได้รับอาหาร คิดเป็นร้อยละ 20.5 ได้รับค่าต่อทะเบียนแรงงานฯ คิดเป็นร้อยละ 2.6 และไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ จากนายจ้างเลย คิดเป็นร้อยละ 5.1 และในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเป็นอาหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.6 ได้รับชุดทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25 ได้รับที่พัก คิดเป็นร้อยละ 16.7 ได้รับค่าต่อทะเบียนแรงงานฯ คิดเป็นร้อยละ 8.3 และไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ จากนายจ้างเลย คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตารางที่ 5.39 เงินช่วยเหลืออื่นๆ ที่ได้รับจากนายจ้าง

เงินช่วยเหลืออื่นๆ	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าเช่าบ้าน	0	0	0	0
เบี้ยขยัน	15	50	11	32.4
ค่าสงเคราะห์บุตร	0	0	3	8.8
อื่นๆ	0	0	1	2.9
ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือใดๆ	15	50	19	55.9
รวม	30	100	34	100

จากตารางที่ 5.39 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้รับเงินช่วยเหลือจากนายจ้างเป็นเบี้ยขยันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 และไม่ได้รับเงินช่วยเหลือใดๆ จากนายจ้างเลย คิดเป็นร้อยละ 50 และในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเป็นเบี้ยขยันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.4 ได้รับเงินช่วยเหลือค่าสงเคราะห์บุตร คิดเป็นร้อยละ 8.8 ได้รับเงินช่วยเหลืออื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.9 และไม่ได้รับเงินช่วยเหลือใดๆ จากนายจ้างเลย คิดเป็นร้อยละ 55.9

ตารางที่ 5.40 การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน

การรักษาพยาบาลกรณี เจ็บป่วยที่ไม่ได้เกิดจากการ ทำงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานพยาบาลตามสิทธิ ประกันสังคม	14	46.6	13	43.3
นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้	0	0	4	13.3
ชื่อยากินเอง	14	46.6	12	40
อื่นๆ	2	6.8	1	3.4
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.40 พบว่า หากแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างเจ็บป่วยซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงาน แรงงานไทใหญ่ใช้สิทธิรักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 46.6 ชื่อยากินเอง คิดเป็นร้อยละ 46.6 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.8 และในธุรกิจบริการ หากแรงงานไทใหญ่เจ็บป่วยซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงาน แรงงานไทใหญ่ใช้สิทธิรักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 43.3 ชื่อยากินเอง คิดเป็นร้อยละ 40 นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 5.41 การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

การรักษาพยาบาลกรณี เจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานพยาบาลตามสิทธิ ประกันสังคม	11	36.7	7	23.3
นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้	11	36.7	16	53.4
ชื่อยากินเอง	7	23.3	6	20
อื่นๆ	1	3.3	1	3.3
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.41 พบว่า หากแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน แรงงานไทใหญ่ใช้สิทธิรักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ

36.7 นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ คิดเป็นร้อยละ 36.7 ซื้อมากินเอง คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.3 และในธุรกิจบริการ หากแรงงานไทใหญ่เจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน ส่วนใหญ่ นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ คิดเป็นร้อยละ 53.4 ใช้สิทธิรักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลตามสิทธิ ประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 23.3 ซื้อมากินเอง คิดเป็นร้อยละ 20 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.3

ส่วนที่ 5 อื่นๆ

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลอื่นๆของแรงงานไทใหญ่เช่น การอาศัยอยู่ในประเทศไทย การเดินทางกลับภูมิลำเนา การวางแผนตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย (ตารางที่ 5.42 – 5.45)

ตารางที่ 5.42 การอาศัยอยู่ในประเทศไทย

การอาศัยอยู่ในประเทศไทย	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาศัยอยู่กับครอบครัว	20	66.7	16	53.3
อาศัยอยู่ลำพัง	10	33.3	14	46.7
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.42 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยทั้งครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 66.7 เข้ามาอาศัยโดยลำพัง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยทั้งครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 53.3 เข้ามาอาศัยโดยลำพัง คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตารางที่ 5.43 การเดินทางกลับภูมิลำเนา

การเดินทางกลับภูมิลำเนา	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลับอย่างน้อยปีละครั้ง	14	46.7	13	43.3
กลับปีละ 2-3 ครั้ง	2	6.6	5	16.7
ยังไม่เคยกลับเลย	14	46.7	12	40
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.43 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 46.7 กลับภูมิลำเนาปีละ 2-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.6 ยังไม่เคยกลับเลย คิดเป็นร้อยละ 46.7 และในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่กลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.3 กลับภูมิลำเนาปีละ 2-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 16.7 ยังไม่เคยกลับเลย คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 5.44 การได้รับความสะดวกจากนายจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

นายจ้างอำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับภูมิลำเนา	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	17	56.7	21	70
ไม่ใช่/ไม่ทราบ	13	43.3	9	30
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.44 พบว่า แรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ได้รับความสะดวกจากนายจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 56.7 และไม่ได้รับความสะดวกจากนายจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 43.3 และในธุรกิจบริการแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ได้รับความสะดวกจากนายจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 70 และไม่ได้รับความสะดวกจากนายจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 5.45 การวางแผนตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย

ท่านมีการวางแผนตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย	อุตสาหกรรมก่อสร้าง		ธุรกิจบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	7	23.3	12	40
ไม่ใช่	12	40	7	23.3
ไม่แน่ใจ	11	36.7	11	36.7
รวม	30	100	30	100

จากตารางที่ 5.45 พบว่าแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่คิดจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 40 คิดจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 23.3 ยังไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 36.7 และในธุรกิจบริการ แรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่คิดจะตั้งถิ่นฐานถาวรใน

ประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 40 ไม่คิดจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 23.3 ยังไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 36.7

2.3 ข้อเท็จจริงจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆของการปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเชื้อชาติไทใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม โดยการสัมภาษณ์บุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และ เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้คำถามปลายเปิด ซึ่งได้ผลดังนี้

2.3.1 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่

(ก) บทบาทประกันสังคมกับแรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยมีเป็นจำนวนมากและมีหลายกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มมีสถานะที่แตกต่างกัน จึงมีข้อกำหนดและระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกันในบางประเด็น แต่ก็มี ความคุ้มครองในกรณีทั่วไปในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง จะมีกองทุนเงินทดแทนจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน ส่วนลูกจ้างสามารถแจ้งเรื่องขอรับเงินทดแทนเองได้ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างตามสิทธิที่กำหนดในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

ในกรณีดังกล่าว หากนายจ้างมีแรงงานต่างด้าว เช่น พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างสามารถรับเงินทดแทนได้ ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมจัดแบ่งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความคุ้มครองออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องมึหนังสือเดินทาง (Passport) และใบอนุญาตทำงาน (Work permit) สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้
2. แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแต่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเรียบร้อยแล้ว มีหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และใบอนุญาตทำงาน (Work permit) สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้

3. แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง แต่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีให้รับจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ เพื่อให้มีรายได้เลี้ยงดูตนเอง ซึ่งยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ หากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ขอให้ญาติรีบแจ้งการประสบอันตรายต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่รับจ้างทำงานโดยตรงเป็นจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างไทยและลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานได้รับ¹⁰⁸

(ข) กฎหมายที่เกี่ยวข้องและใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

หน่วยงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลเพื่อให้มีการปฏิบัติตาม

กฎหมาย โดยรับผิดชอบใน 2 กฎหมายหลัก ได้แก่

- (1) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542
- (2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

(ค) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากการเข้าสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานประกันสังคมที่รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นักวิจัยได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องนายหน้าซึ่งเข้ามาขอโควตาที่สำนักงานจัดหางาน และเมื่อได้โควตาแล้วกลุ่มนายหน้าเหล่านี้จะเข้าไปติดต่อกับนายหน้าแถบชายแดนเพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา เมื่อนำเข้ามาแล้วก็จะพาแรงงานต่างด้าวนั้นส่งให้บริษัทก่อสร้างหรือนายจ้างตัวจริงที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว โดยนายหน้าจะคิดค่าหัวคิว โดยนายหน้าเหล่านี้จะไม่สนใจว่าแรงงานที่ได้โควตามาจะได้ค่าจ้างรายวัน หรือนายจ้างตัวจริงจะดำเนินการตามระบบประกันสังคมหรือไม่ ซึ่งปัญหานี้ทำให้สำนักงานประกันสังคมไม่สามารถตรวจสอบย้อนกลับไปให้ผู้ขอโควตาแรงงานต่างด้าว (นายหน้า) ได้ เพราะแรงงานต่างด้าวตามโควตานั้นได้กระจายไปอยู่ตามบริษัทก่อสร้างหรือนายจ้างตัวจริงแล้ว

(2) นายจ้างไม่ยอมแจ้งจำนวนลูกจ้างตามโควตาที่ตนเองได้รับ เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามกฎหมาย ดังนั้น เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของนายจ้าง นายจ้างจึงหลีกเลี่ยงที่จะแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานจริง เช่น นายจ้าง

¹⁰⁸ <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=762&id=4008> เข้าถึงเมื่อ 4

ได้รับโควตา 100 คน และได้มีการนำเข้าและจ้างจริงทั้ง 100 คน แต่แจ้งกับประกันสังคมแค่ 30 คนเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินสมทบดังกล่าว ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่นายจ้างไม่ได้แจ้งชื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมก็จะเสียสิทธิตามประกันสังคมไป

(3) ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่ยอมให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่ง เนื่องจากได้รับค่าจ้างน้อยไม่เป็นไปตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ บางคนยังถูกหักค่าหัวคิวจากนายหน้าที่ขอโควตา และนำแรงงานมาส่งให้นายจ้าง หรือลูกจ้างบางคนเบิกล่วงหน้าไปทำให้นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างที่จะนำส่ง โดยปัญหาเหล่านี้ทางประกันสังคมได้ทำความเข้าใจกับทั้งนายจ้างและลูกจ้างโดยเพียงแค่ให้รับในหลักการของการประกันสังคมก่อนว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมาย ถ้าไม่มีเงินค่าจ้างให้หักก็ขอแค่ให้นายจ้างขึ้นทะเบียนไว้ก่อนและให้นายจ้างจ่ายในส่วนของนายจ้างก่อน เพราะอย่างน้อยก็เข้ามาในระบบประกันสังคมแล้ว ส่วนเงินที่เหลือค่อยผ่อนจ่ายทีหลัง แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ยังไม่ค่อยยอมรับเพราะอยากได้รับค่าจ้างเต็มๆ

(4) ระบบการปฏิบัติงานของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่สอดคล้องกัน ขาดการบูรณาการความร่วมมือด้านข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว โดยหน่วยงานต้นทางคือจัดหางานเป็นผู้ตรวจสอบการขออนุญาตทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เมื่อเสร็จแล้วก็มีการนำส่งข้อมูลต่อไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหลังจากที่มีการทำงาน เช่น ประกันสังคม สาธารณสุข สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้ทางประกันสังคมก็พยายามที่จะประชุมขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและประสานงานของข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3.2 สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

(ก) บทบาทของจัดหางานกับแรงงานต่างด้าว

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรมการจัดหางาน มีภารกิจทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาพตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม กรมจัดหางานได้แบ่งส่วนราชการเป็นหลายส่วนเพื่อรับผิดชอบภารกิจด้านต่างๆ โดยในด้านแรงงานต่างด้าวได้มีการจัดตั้งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โดยมีหน้าที่เสนอแนะนโยบาย พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และหลบหนีเข้าเมือง จัดทำทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน ดำเนินการควบคุม ดูแล และ

ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมาย

ในส่วนภูมิภาค ก็ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดในแต่ละจังหวัดมีหน้าที่ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ จังหวัด ทำการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมการจัดหางานและสำนักงานแรงงานจังหวัดรวมถึงรับผิดชอบงานด้านแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ของตัวเอง

(ข) กฎหมายที่เกี่ยวข้องและใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

หน่วยงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยรับผิดชอบในกลุ่ม 2 กฎหมายหลัก ได้แก่

- (1) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544
- (2) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

(ค) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากการเข้าสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นทางในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผัน ซึ่งรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นักวิจัยได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหานายจ้างลอย (นายหน้า) ที่เข้ามาขอโควตากับจัดหางานจังหวัด เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงาน โดยการยื่นขอจำนวนโควตาไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ทำให้เกิดปัญหานายจ้างลอยหรือนายหน้าที่เข้ามาขอโควตาแล้วส่งต่อแรงงานต่างด้าวตามโควตาที่ตนได้รับไปให้นายจ้างตัวจริงต่อไป ซึ่งปัญหานี้ทางจัดหางานจังหวัดก็ได้ดำเนินการแก้ปัญหาเบื้องต้นในขั้นตอนการขอโควตาแรงงานต่างด้าว โดยจะพิจารณาอนุญาตให้เป็นไปตามความจริงโดยพิจารณาจากลักษณะงาน ปริมาณงานว่าสอดคล้องกับจำนวนโควตาที่ขอหรือไม่ แต่ก็ยังพบปัญหานายจ้างที่มายื่นขอโควตาแสดงเอกสารจ้างงานเท็จ แบบแปลนเท็จ เป็นต้น ซึ่งทางจัดหางานก็ไม่สามารถทราบได้ว่าเป็นเอกสารประกอบการยื่นขอโควตาจริงหรือไม่

2. ปัญหาในขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติภายหลังจากการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้ว โดยจะมีศูนย์พิสูจน์สัญชาติ ยกตัวอย่างที่ผ่านมา พม่าก็มีเจ้าหน้าที่สถานทูตเข้ามาพิสูจน์สัญชาติพม่าก็จะมีเจ้าหน้าที่อยู่ 3 ฝ่าย 1. เจ้าหน้าที่ของพม่า 2. เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ที่มาจากรัฐบาลกลาง 3. ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งกระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้นหากปรากฏว่าพิสูจน์แล้วเป็นคนสัญชาติพม่า ทางกรมพม่าก็จะออกพาสปอร์ตให้บุคคลนั้น เมื่อทำพาสปอร์ตเสร็จก็มาหากรมการ

จัดหางานเพื่อรับรองว่ามีนายจ้าง จากนั้นจึงไปหา ตม.(ตรวจคนเข้าเมือง) เพื่อออกวีซ่าให้ทำงานต่อไป

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวพบว่า คนเชื้อชาติไทใหญ่ไม่ยอมรับและไม่ยอมกรอกข้อมูลว่าเป็นคนสัญชาติพม่าแต่เป็นคนไทใหญ่ ดังนั้นก็ไม่ยอมพิสูจน์สัญชาติกับเจ้าหน้าที่ของพม่าจึงทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ดังนั้น ไทใหญ่เหล่านั้นจึงยอมกรอกข้อมูลเป็นสัญชาติพม่า และภายหลังกระบวนการพิสูจน์สัญชาติทางพม่าก็ยอมรับให้เป็นคนของพม่า

2.3.3 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

(ก) บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกับแรงงานต่างด้าว

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่าง เป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. คุ้มครองดูแลแรงงานทั่วไป และแรงงานเฉพาะกลุ่มให้ได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด
2. ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษาวิจัย เสริมสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ด้านสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
6. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานแรงงานสัมพันธ์
7. ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น
8. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
9. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
10. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
11. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หน่วยงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งไม่จำกัดว่าจะเป็นแรงงานประเภทใด เชื้อชาติหรือสัญชาติ และในบริหารงานก็ได้มีการแบ่งหน่วยงานส่วนภูมิภาคเพื่อรับผิดชอบงานในจังหวัดต่างๆ เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ก็ดูแลรับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

(ข) กฎหมายที่เกี่ยวข้องและใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยรับผิดชอบในกลุ่ม 4 กฎหมายหลัก ได้แก่

- (1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551)
- (2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
- (3) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- (4) พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

(ค) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากการเข้าสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผัน ซึ่งรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นักวิจัยได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. ส่วนใหญ่ปัญหาที่พบจากการออกตรวจแรงงานจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด นอกจากนี้ยังพบประเด็นเรื่องการกำหนดวันหยุด/วันพักผ่อนประจำปีไม่เป็นไปตามกฎหมาย โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก

พนักงานตรวจแรงงานจะไม่พิจารณาตรวจประเด็นเรื่องสถานะของแรงงานหรือลูกจ้างว่าเป็นแรงงานที่ขอลดด้วยกฎหมายหรือไม่ จะพิจารณาแต่สถานะความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างกันเท่านั้นและไม่แบ่งแยกสัญชาติของแรงงาน

2. ปัญหาเรื่องจำนวนเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดใหญ่มีสถานประกอบการกิจการจำนวนมาก แต่มีพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงานเพียง 3-4 คน ซึ่งในการออกตรวจนั้นจะต้องออกตรวจครั้งละ 2 คนเพื่อป้องกันปัญหาเรื่องทุจริตและความปลอดภัย

ของเจ้าหน้าที่ วันหนึ่งสามารถออกตรวจได้มากที่สุด 3-4 แห่งต่อวัน เป็นลักษณะการตรวจแบบองค์รวม คือ งานด้านคุ้มครองแรงงาน งานด้านความปลอดภัย งานแรงงานสัมพันธ์และเรื่องยาเสพติด ซึ่งไม่สามารถดูแลตรวจตราได้ทั่วถึง ดังนั้น ในปัจจุบันจึงมักจะเป็นการทำงานทั้งเชิงรับและเชิงรุกควบคู่กันไป โดยรอให้ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมเข้ามาติดต่อร้องเรียน แต่ยังคงภารกิจออกตรวจสถานประกอบการอยู่เป็นประจำโดยมีการกำหนดเป้าหมายประจำปีไว้

ปัจจุบันพบว่าหน่วยงานองค์กรที่ทำงานโดยไม่แสวงหากำไร หรือ NGOs (Non Governmental Organizations) มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว โดย NGOs จะเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าวได้ง่ายกว่าและแรงงานต่างด้าวมีความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ของ NGOs มากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะแรงงานต่างด้าวมักจะคิดว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่มาตรวจเพื่อจับกุมแรงงานเถื่อนเท่านั้น ดังนั้น การร้องเรียนในเรื่องการคุ้มครองแรงงานมักจะเป็น NGOs ที่เข้าไปพบกับปัญหาในพื้นที่และเป็นผู้พาแรงงานต่างด้าวที่มีปัญหานั้นเข้ามาร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน