

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานะของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนข้อเท็จจริง ปัญหา และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เชื้อชาติไทใหญ่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีดำเนินการ 2 แบบ คือ การศึกษาข้อมูลเอกสาร ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลจากเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และการสัมภาษณ์นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเชียงใหม่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

ผลจากการศึกษาวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านกฎหมาย

จากการศึกษาข้อมูลเอกสารต่างๆ จากตัวบทกฎหมาย เอกสารวิชาการ งานเขียน และการสัมมนาทางวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยพบว่าในด้านกฎหมายนั้นสามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

1.1.1 ด้านตัวบทบัญญัติของกฎหมาย

ในด้านตัวบทกฎหมายนั้น พบว่าปัจจุบันประเทศไทยได้เป็นภาคีแห่งอนุสัญญาระหว่างประเทศหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของแรงงานต่างด้าวทั้งอนุสัญญาระหว่างประเทศทั่วไปและอนุสัญญาขององค์การแรงงานโลก ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติและพัฒนาตัวบทกฎหมายให้เป็นไปตามมาตรฐานที่นานาประเทศยอมรับและเพื่อหลีกเลี่ยงในการถูกใช้เป็นข้ออ้างในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

ในส่วนของกฎหมายภายใน โดยสรุปแล้วประเทศไทยได้ปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติเพื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศและกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานหรือมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงาน

ประเภทใด อีกทั้งมีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นการเสริมสร้างมาตรการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่

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

1.1.2 ด้านการใช้การตีความกฎหมาย

ในการใช้การตีความนั้น ผู้วิจัยพบว่าแม้ปัจจุบันอาจมีปัญหาเรื่องการตีความการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานโดยมีความเห็นจากนักวิชาการบางท่านเห็นว่าการที่นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวตกเป็นโมฆะโดยผลของมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากการเป็นการทำสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย (ลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน) ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะ กล่าวคือเสียเปล่าและคู่สัญญาไม่สามารถเรียกร้องสิ่งใดต่อกันได้เช่น ค่าจ้าง ค่าชดเชย เป็นต้น

ในประเด็นนี้ก็มีอีกความเห็นหนึ่งโดยศาลมองว่า หากพิจารณาว่าสัญญาจ้างแรงงานของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานนั้นตกเป็นโมฆะดังเหตุผลข้างต้นก็จะเกิดการเอาผิดเอาเปรียบอย่างมากแก่แรงงานต่างด้าวเนื่องจากลูกจ้างได้ลงมือลงแรงทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้วแต่ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างอ้างว่าสัญญาจ้างแรงงานตกเป็นโมฆะ และหากจะนำบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการคืนทรัพย์สินฐานโมฆะกรรมมาใช้ ก็จะหาคำตอบไม่ได้ว่าสิ่งที่เป็นแรงงานหรือแรงงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้วจะคืนกันอย่างไร

ดังนั้น ในทางปฏิบัติของศาลแรงงานหากมีกรณีที่ลูกจ้างมาร้อง/ฟ้องนายจ้างในเรื่องต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน ศาลมักจะวินิจฉัยถึงข้อเท็จจริงซึ่งมีการจ้างและการทำงานโดยข้อเท็จจริง และหากมีข้อเท็จจริงว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องศาลก็จะพิจารณาให้ความคุ้มครองทางกฎหมายโดยไม่พิจารณาว่าตัวลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยหรือไม่

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แนวปฏิบัติของศาลแรงงานที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเป็นมาตรการที่ดีในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทใด เนื่องจากปัญหาการใช้แรงงานในการทำงานนั้นหากให้ความสำคัญกับตัวบทกฎหมายมากเกินไปจนละเลยถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่สำคัญตามมา เช่น นายจ้างเอาผิด

เอาเปรียบลูกจ้างอย่างมาก หากนายจ้างอ้างเรื่องการตกเป็นโมฆะของสัญญาจ้างแรงงานเพราะลูกจ้างเป็นคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่อาจนำมาบังคับต่อกันได้ นายจ้างก็อาจปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างเพราะสัญญาตกเป็นโมฆะ ส่วนลูกจ้างที่ทำงานให้แก่ นายจ้างไปแล้ว การคืนทรัพย์สินโมฆะกรรมก็ดูเหมือนจะนำมาใช้ไม่ได้ในกรณีนี้เพราะสิ่งที่ลูกจ้างทำไปเป็นการใช้แรงงานของตนทำงานแลกกับค่าจ้าง เมื่อจะต้องมีการคืนทรัพย์สินให้แก่กันฐานโมฆะกรรม สิ่งที่เป็นแรงงานของลูกจ้างจะขดใช้ให้แก่กันอย่างไร

1.1.3 ด้านการบังคับใช้กฎหมาย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บทบัญญัติของกฎหมายภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวได้พอสมควร แต่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวชาวไทยใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ ภายหลังพิสูจน์สัญชาติแล้วยังคงอยู่ภายใต้สังกัดของนายจ้างลอย (นายหน้า) เป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะถูกส่งต่อไปให้ทำงานกับนายจ้างจริงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถตรวจสอบได้ว่านายจ้างนายจ้างลอยเหล่านั้นปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่

นอกจากนั้น จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ปรากฏอาจไม่ใช่จำนวนที่แท้จริง ทำให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนสูญเสียสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด เช่น สิทธิตามกฎหมายประกันสังคม ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นต้น

ปัญหาอีกประการหนึ่งในการบังคับใช้กฎหมายคือการที่แรงงานต่างด้าวขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้สูญเสียสิทธิที่พึงมีพึงได้ไป

1.2 ด้านการปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่สามารถสรุปผลที่ได้ ดังนี้

1.2.1 นายจ้าง

ผลสรุปข้อเท็จจริงจากนายจ้างผู้ใช้แรงงานไทยใหญ่ในประเด็นการจัดจ้างแรงงาน การจัดสภาพการทำงานแก่แรงงาน การจัดสวัสดิการการทำงานแก่ลูกจ้างแรงงานไทยใหญ่ และด้านอื่นๆ นั้น สามารถสรุปผลได้ คือ

ด้านการจัดจ้างแรงงาน

- ก. นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดคุณสมบัติของแรงงานไว้ก่อนที่จะรับเข้าทำงาน
- ข. วิธีการที่นายจ้างรับสมัครแรงงานไทใหญ่ นั้นมีความหลากหลายในอัตราส่วนที่เท่าๆ กันคือ รับสมัครงานแรงงานตามความสะดวกของนายจ้าง รับสมัครตามที่แรงงานมาสมัคร และรับสมัครโดยพิจารณาตามโควตาที่นายจ้างได้รับ
- ค. ในงานก่อสร้างและงานบริการนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ได้รับโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวมาแต่ไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอน ทั้งนี้อาจแปลความหมายของข้อมูลได้ว่านายจ้างไม่ทราบจำนวนโควตาที่นายจ้างได้รับหรืออาจเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อมาจากนายหน้าอีกที
- ง. นายจ้างส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวทั้งเพศชายและหญิง และนิยมจ้างเป็นลูกจ้างรายวัน

ด้านการจัดสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่

- ก. นายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดชั่วโมงทำงานปกติแก่แรงงานไทใหญ่เท่ากับแรงงานไทย และหากมีการทำงานล่วงเวลาก็จะมีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้
- ข. นายจ้างจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีให้แก่แรงงานไทใหญ่
- ค. การจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงานไทใหญ่นั้น ส่วนใหญ่นายจ้างจะจ่ายให้ตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายและอาจพิจารณาถึงประสบการณ์การทำงานด้วย

ด้านสวัสดิการการทำงาน

- ก. นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการการทำงานแก่แรงงานไทใหญ่ต่างๆ เช่น อาหาร ที่พัก ค่าต่อทะเบียนแรงงาน และให้เงินพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างแก่แรงงานไทใหญ่ เช่น เบี้ยขยัน
- ง. นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดการให้ลูกจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคม
- จ. ส่วนใหญ่ไม่มีการรวมกลุ่มของแรงงานไทใหญ่ในรูปขององค์กรด้านแรงงาน แต่จะมีการรวมกลุ่มทางสังคมและวัฒนธรรมของชนชาติไทใหญ่
- ฉ. นายจ้างไม่มีความนิยมชมชอบกลุ่มแรงงานไทใหญ่เป็นพิเศษจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวอื่นหรือกลุ่มแรงงานไทย

1.2.2 ลูกจ้าง

ผลสรุปข้อเท็จจริงจากลูกจ้างที่เป็นแรงงานไทใหญ่ในประเด็นการสมัครแรงงาน สภาพการทำงานแก่แรงงาน สวัสดิการการทำงาน และด้านอื่นๆ นั้นสามารถสรุปผลได้คือ

ด้านการจัดจ้างแรงงาน

- ก. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองมาตามตะเข็บชายแดนไทย-พม่าแต่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี
- ข. ในการสมัครงาน ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ในทั้งอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการ จะเป็นการเข้ามาสมัครงานด้วยตัวเองหรือมีญาติพี่น้องแนะนำมา และเมื่อมาทำงานก็จะถูกนายจ้างทดลองงานก่อนรับเข้าทำงาน แต่มักไม่มีการเรียกเก็บเงินค่าประกันความเสียหายในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน

- ก. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงและมักไม่มีการทำงานล่วงเวลา
- ข. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่มีวันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายกำหนด แต่ส่วนใหญ่เป็นเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และมักจะลาป่วยและลากิจ
- ค. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายและหากมีประสบการณ์การทำงานก็จะได้รับการพิจารณาประกอบ
- ง. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวันโดยจะได้รับค่าจ้างทุกๆ 15 วัน
- จ. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ไม่ถูกนายจ้างหักเงินค่าจ้างไว้เพื่อการใดๆ ยกเว้นการหักเงินที่เบิกค่าจ้างล่วงหน้า

ด้านสวัสดิการการทำงาน

- ก. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนมากจะได้รับสวัสดิการการทำงานเป็นรับส่งแรงงานและที่พักจากนายจ้าง ส่วนลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ในธุรกิจบริการมักจะได้อาหารเป็นสวัสดิการจากนายจ้าง
- ข. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ทั้งสองอุตสาหกรรมมักไม่ได้รับเงินช่วยเหลือใดๆ นอกเหนือจากค่าจ้างจากนายจ้าง หากจะมีก็เพียงเบี้ยขยันสำหรับลูกจ้างที่ไม่ขาดหรือลาเท่านั้น

- ค. ในกรณีที่เจ็บป่วยทั่วไป ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่มักซื้อยามากินเองและมีบางส่วนที่เข้ารักษาตามสถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม แต่หากประสบอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน นายจ้างจะออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้
- ง. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับครอบครัว และมักจะกลับภูมิลำเนาอย่างน้อยปีละครั้ง ซึ่งนายจ้างก็จะอนุญาตให้กลับไปชั่วคราวและหากกลับมาก็สามารถกลับมาทำงานต่อได้
- จ. ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างไม่ได้วางแผน/ยังไม่ตัดสินใจจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย แต่ลูกจ้างแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ในธุรกิจบริการวางแผนที่จะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย

จากผลสรุปด้านข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกับบทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่ ผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่ นายจ้างจัดให้เป็นไปตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2551) ทั้งในด้านเวลาทำงาน ค่าตอบแทนแรงงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา และวันหยุดตามประเพณี ยกเว้นกรณีของเงินช่วยเหลืออื่นๆที่ส่วนใหญ่ได้รับแต่เพียงเบี้ยขยันเพียงอย่างเดียว

ส่วนกรณีของค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานหรือกรณีเจ็บป่วยที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 หรือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เป็นส่วนน้อย รวมถึงการไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานใดตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

1.2.3 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

ผลสรุปข้อเท็จจริงจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน นั้นสามารถสรุปผลได้ คือ

- ก. ปัจจุบันมีการแบ่งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การดูแลเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงาน การจัดสวัสดิการประกันสังคม แต่พบว่าหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นขาดความเชื่อมโยงของระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ทำให้การดำเนินงานประสบปัญหา
- ข. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานส่วนต่างๆ ไม่พอเพียงกับปริมาณงาน ทำให้ประสิทธิผลของการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าที่กำหนดไว้

- ค. ทักษะคติของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต่อเจ้าหน้าที่รัฐยังไม่ดีเท่าที่ควร แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักคิดว่าเจ้าหน้าที่รัฐมีหน้าที่แต่การตรวจจับแรงงานเถื่อนเพื่อผลักดันกลับประเทศต้นทาง โดยไม่เข้าใจหน้าที่หลักของแต่ละหน่วยงานที่มีภารกิจด้านต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวเอง

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในรายงานฉบับนี้ทั้งหมด ผู้วิจัยมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่ได้ศึกษาดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจุบันรัฐมีนโยบายที่ชัดเจนอยู่แล้วในการจัดการกับปัญหาแรงงานต่างด้าวคือให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติมาขึ้นทะเบียนผ่อนผันการอาศัยอยู่และทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว การดำเนินนโยบายดังกล่าวมีความต่อเนื่องและชัดเจนโดยพิจารณาจากการที่ปรากฏมีมติคณะรัฐมนตรีหรือออกมาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนมาดำเนินการเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย

การดำเนินนโยบายดังกล่าวถือว่าเป็นนโยบายที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาในด้านอื่นๆ เช่น ปัญหาเรื่องความมั่นคง ปัญหาเรื่องยาเสพติด ปัญหาเรื่องอาชญากรรม ได้ไปพร้อมๆ กัน เพราะแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีอยู่และทำงานอย่างผิดกฎหมายเป็นกลุ่มแรงงานที่รัฐไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนหรือควบคุมไม่ได้ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาใดด้านต่างๆ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมคือ การดำเนินการต่างๆ ตามนโยบายรัฐบาลในการผ่อนปรนและอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานชั่วคราวในประเทศไทยนั้น นโยบายของรัฐที่ออกมาส่วนใหญ่เป็นนโยบายที่หวังผลชั่วคราว ยังไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการที่จริงจังถาวร และส่วนใหญ่เป็นนโยบายเฉพาะเรื่อง อีกทั้งนโยบายเหล่านี้ยังขึ้นอยู่กับรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัยซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ทำให้การดำเนินนโยบายไม่มีลักษณะที่เป็นการบูรณาการในภาพรวม ดังนั้น รัฐบาลจึงควรกำหนดนโยบายที่เป็นมาตรการถาวรในการแก้ปัญหา

2. สำหรับนโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันถือได้ว่าประเทศไทยได้พยายามที่จะให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยมีมาตรฐานการปฏิบัติจากนายจ้างที่ไม่แตกต่างจากแรงงานไทย ทั้งในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานทั่วไป กระบวนการเยียวยาความเสียหาย ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับหลักมาตรฐานสากลในการปฏิบัติ

ต่อคนต่างด้าว แต่ทั้งนี้ ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมากและอาจถือว่าเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาต่างๆ รัฐบาลควรมีนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการนำแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบเพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานของประเทศไทยต่อไป

3. นโยบายในการรับแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยเข้าสู่ระบบแรงงานมากขึ้น ในขณะที่แรงงานไทยมีภาวะ การว่างงานมากขึ้นเช่นเดียวกัน ในกรณีดังกล่าว รัฐบาลควรมีนโยบายในการรองรับภาวะการว่างงานของแรงงานไทย รวมทั้งส่งเสริมให้คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการทำงานในระดับปฏิบัติการหรือระดับล่าง ส่วนในระดับสูงขึ้นไปสามารถทำงานแข่งขันกับคนต่างด้าวในอาชีพที่กำลังเป็นที่ต้องการ เช่น นักวิจัย ครู อาจารย์ ผู้บริหารในภาคเอกชนต่างๆ ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจน สำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นครั้งคราวในระยะเวลานั้นๆ และปรับปรุงกระบวนการนำแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบให้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

4. นโยบายทางด้านกฎหมาย ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ประเทศไทยควรที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประเทศไทยที่รับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะมีผลในด้านการค้าและการส่งเสริมการลงทุนที่ดีต่อไป

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ปัจจุบันมาตรฐานการปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวก่อนจ้างที่จะใกล้เคียงกับแรงงานไทย ทั้งนี้เป็นเพราะนายจ้างส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของแรงงานเหล่านี้ที่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ แต่ก็ยังมีธุรกิจบางประเภทที่ยังปรากฏปัญหาการกดขี่และเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวอยู่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ควรมีการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เนื่องจากประเด็นดังกล่าวสามารถนำไปสู่ปัญหาด้านอื่นๆ ได้เช่น การค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวควรมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน จนกระทั่งถึงกระบวนการเยียวยาความเสียหาย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน อีกทั้งสามารถเห็นภาพรวมและปัญหาทั้งหมดในประเด็นดังกล่าวเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายต่อไป

3. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้ในปัจจุบันพบว่ามีความน้อยเกินกว่าปริมาณงาน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอให้รัฐบาลทบทวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้ โดยพิจารณา

เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงในงานด้านดังกล่าว

4. ควรมีการวางระบบราชการใหม่ให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยตรง ให้มีลักษณะของการบริการแบบ One Stop Service โดยให้บริการตั้งแต่การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการบริหารจัดการสิทธิต่างๆที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่ง ณ เวลาที่ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยพบว่า ได้มีการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวและพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่แรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดยเปิดให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้เป็นการชั่วคราว รวมถึงผู้ติดตามโดยเป็นการบริการแบบ One stop service

5. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในส่วนราชการต่างๆควรให้ความสำคัญและมีความจริงจังต่อการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในสังคมยังไม่เกิดขึ้น

6. ปัญหาที่รัฐควรให้ความสำคัญในส่วนของนายจ้างและผู้ประกอบการซึ่งยังเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม จึงควรให้ความรู้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องแก่สถานประกอบการมากขึ้น โดยให้ตระหนักถึงเรื่องของสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นเบื้องต้น

7. รัฐควรมีมาตรการกวาดล้าง จับกุม แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรวมถึงการจับกุมนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและไม่กล้ากระทำผิดอีก