



รายงานฉบับสมบูรณ์

สิทธิแรงงาน และ ความคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน

กรณีศึกษา นโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า



นางสาวสุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ
ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
ตามสัญญาเลขที่ พป.140/2557

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
สถาบันพระปกเกล้า มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์สถาบันพระปกเกล้า



รายงานฉบับสมบูรณ์

สิทธิแรงงาน และความคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน

กรณีศึกษานโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า



นางสาวสุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ
ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
ตามสัญญาเลขที่ พป.140/2557

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
สถาบันพระปกเกล้า มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์สถาบันพระปกเกล้า

ชื่อหนังสือ รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง “สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน: กรณีศึกษาในนโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า”

ชื่อผู้แต่ง สุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

สุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง “สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน: กรณีศึกษาในนโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า”. -- กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, 2558.

252 หน้า.

1. นโยบายแรงงาน--ไทย. 2. การจ้างงานในต่างประเทศ. I. ชื่อเรื่อง.

341.763

ISBN 978-974-449-872-4

รหัสสิ่งพิมพ์สถาบัน วกม.58-62-1000.200

ราคา 130 บาท

พิมพ์ครั้งที่ 1 กันยายน 2558

ประสานงาน นายพิชิตต์ ภัทรอากาศ

สงวนลิขสิทธิ์ © 2558

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า

พิมพ์ที่ บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด

86 ซอย 50/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด

กทม. 10700 โทรศัพท์ 0-2883-0342-4 โทรสาร 0-2435-6960

E-mail : tmdinter@truemail.co.th และ Thammada@hotmail.com

จัดพิมพ์โดย สถาบันพระปกเกล้า ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 5 (โซนทิศใต้)

เลขที่ 120 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง

เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 <http://www.kpi.ac.th>

โทรศัพท์ 0-2141-9600 โทรสาร 0-2143-8181

บทสรุปผู้บริหาร

ชื่อโครงการ

การมีส่วนร่วมภาคประชาชน

กับการเข้าประชาคมอาเซียน

ชื่องานวิจัยภาษาไทย

สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคม

ของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน: กรณีศึกษา

นโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติ

สัญชาติพม่า

ชื่องานวิจัยภาษาอังกฤษ

Labour Rights and Social Protection

of Migrant Workers in ASEAN: A Case

Study of Thailand's Policy towards

Unskilled Burmese Migrant Workers.

ชื่อผู้วิจัย

สุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ

ความสำคัญและที่มาของปัญหางานวิจัย

จากการที่ประเทศไทยได้พยายามที่จะขยายกิจการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2505 และการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แรงงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานการผลิตที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มกำลังการผลิตในประเทศ โดยเฉพาะในห่วงโซ่อุปทานแรงงานท้องถิ่นในการทำงานบางประเภทที่เป็นแรงงานระดับล่าง และมีความเสี่ยงสูง

เช่น ภาคการเกษตรที่มีความเชื่อมโยงระหว่างภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การส่งออกสินค้าทางการเกษตรจำนวนมาก ทำให้แรงงานเป็นที่ต้องการในภาคงานนี้ ภาคประมงทะเลที่การส่งออกสินค้าทะเลแช่แข็งของไทยเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ มีการจับสัตว์ทะเลและการแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อส่งออก การทำงานในภาคประมงทะเล นับว่าเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนและเสี่ยงต่อสภาพภูมิอากาศ หรือสภาพแวดล้อมการทำงานภาคงานรับใช้ในบ้านที่มีความสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานบ้านของนายจ้างที่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน และมีหลายกรณีที่งานรับผิดชอบรวมไปถึงการดูแลเด็ก คนสูงอายุหรือผู้พิการ ทำสวน เลี้ยงสัตว์และช่วยธุรกิจของนายจ้าง ภาคแรงงานห้องแถวที่มีส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง และภาคแรงงานก่อสร้างที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อน ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า เป็นแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเมืองไทย เพราะปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจของไทย และปัจจัยผลักดันการเมืองในพม่าที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย อีกทั้งพรมแดนที่อยู่ติดกับไทยทำให้แรงงานสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นอันดับต้นของจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งหมด

ยิ่งไปกว่านั้น ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมตามเสาหลัก 3 ประการของเจตนารมณ์อาเซียนคือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง (ASEAN Security Community-ASC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) และประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural-Community-ASSC) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในส่วนของประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASSC) นั้นมีเป้าหมายให้อาเซียน เป็นประชาคมที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีความอยู่ดีกินดีและมีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน

การปกป้องสิทธิและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานเป็นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงาน การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) และสิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights) นั้น เป็น 2 ด้านความร่วมมือหลักในแผนพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ที่ถูกระบุในแผนปฏิบัติวิสัยทัศน์ การจัดการแรงงานต้องคำนึงถึงนโยบายให้ประเทศสมาชิกในอาเซียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับประโยชน์ร่วมกัน มีสันติปราศจากความขัดแย้ง สิทธิมนุษยชนเป็นหลักสากลที่ประชาชนไม่ว่าเชื้อชาติ ศาสนาหรือเพศใดก็ย่อมได้รับความคุ้มครอง อาเซียนได้เห็นความสำคัญของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค ดังเห็นได้จากการมี “ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ” (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ซึ่งเนื้อหาว่าด้วยการให้ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งสร้างพื้นฐานหลักการการเมือง เศรษฐกิจสังคมของประชาคมอาเซียนให้มีความแข็งแกร่งเพื่อส่งเสริมศักยภาพสูงสุดและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค ในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม ความมั่นคง โดยสอดคล้องกับกฎหมาย และนโยบายของประเทศสมาชิก นอกจากนี้ยังมีสนธิสัญญาและปฏิญญาระหว่างประเทศหลายฉบับที่ได้รับรองสิทธิแรงงาน อาทิ ประกาศสิทธิมนุษยชนสากล (Universal Declaration of Human Rights) ที่ได้รับบ่งถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานในมาตรา 4, 23, 24, 25 กล่าวถึงขอบข่ายสิทธิเพื่อความปลอดภัยทางสังคม และการคุ้มครองทางสังคมสากลของมนุษยชาติ

ในทุกสถานการณ์ รวมไปถึงรายได้ค่าครองชีพ เพื่อให้ครอบคลุมมาตรฐานการดำรงชีพขั้นต่ำ และสิทธิในการใช้บริการและความปลอดภัยทางสังคม ในกรณี ตกงาน ป่วย ไร้สวัสดิภาพ การสูญเสียชีวิตคู่ ชราภาพ และภาวะการมีบุตรกตริการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (The Covenant on Economic Social and Cultural Rights) ที่ได้บัญญัติว่า สิทธิในสภาพการจ้างที่ยุติธรรมและหลักประกันสำหรับลูกจ้าง (ข้อ7) สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การต่อรองและการนัดหยุดงาน ความปลอดภัยและชีวอนามัย (ข้อ8) สิทธิในสวัสดิการและการประกันสังคม (ข้อ9) ปฏิญญาแรงงานระหว่างประเทศฟิลลาเดเฟีย (ILO Declaration of Philadelphia) ที่ระบุถึงความคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคม โดยเน้นย้ำว่าแรงงานไม่ใช่สินค้า และมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเชื้อชาติใด เพศใด หรืออยู่ในสถานะใด ก็ต้องได้รับอิสรภาพ มีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและได้รับโอกาสที่เท่าเทียม เป็นต้น

แม้ประเทศไทยจะมีพันธกรณีระหว่างประเทศ ด้านสิทธิมนุษยชนตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศและข้อตกลงในอาเซียน และแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2541 ที่ระบุว่า แรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ แต่ในทางปฏิบัติแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้สิทธิเท่าที่ควร ดังนั้น เป็นเรื่องจำเป็นที่รัฐบาลไทยและสังคมไทย ต้องตระหนักถึงการให้ความสำคัญ และการตื่นตัว ในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจัง งานวิจัยเรื่องสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน กรณีศึกษาในนโยบายรัฐไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จึงมุ่งเน้นศึกษาสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน เนื่องจากปัญหาแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาระดับภูมิภาค ที่ประเทศสมาชิกอาเซียนต้องตระหนัก และร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อให้อาเซียนเป็นประชาคมที่อยู่รอดอย่างยั่งยืน มีความมั่นคง โดยผลักดันการดำเนินงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายของประชาคมอาเซียน

การนำไปใช้ประโยชน์

1. เพื่อให้ทราบถึงมาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิของแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติและอาเซียน ซึ่งการให้ความคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียน เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดัน ให้มีความก้าวหน้าในเรื่องของการย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียนเพื่อที่จะรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน
2. เพื่อให้ทราบถึงนโยบายของรัฐบาลไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปสู่การศึกษาและแนวทางในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในการประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติต่อไป
3. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติและนโยบายของรัฐบาลไทยในด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในฐานะที่ไทยเป็นสมาชิกอาเซียนภายใต้ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ
4. ช่วยผลักดันการปรับแก้นโยบายหรือกฎหมายให้รองรับกับสถานการณ์ของแรงงานหลังจากเปิดเสรีประชาคมอาเซียน เพื่อประสิทธิภาพและสิทธิประโยชน์ของแรงงานในอาเซียน ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภูมิภาค

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1. สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยโดยแยกออกตามสิทธิ คือ

สิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเท่าเทียม สิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากการละเมิดสิทธิที่ควรได้รับ สิทธิในชีวิตทรัพย์สินและร่างกาย เสรีภาพในการเดินทาง การรักษาพยาบาล สิทธิในการศึกษา สิทธิแรงงาน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา และสิทธิการได้รับความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน 2. สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย แยกตามประเภทแรงงาน คือ ภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคงานรับใช้ในบ้าน ภาคแรงงานห้องแถว และภาคแรงงานก่อสร้าง และ 3. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้แรงงานสัญชาติพม่าไม่ได้รับสิทธิและความคุ้มครองแรงงานจากนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของรัฐบาลไทยตั้งแต่ปี 2547-2557

ผลการวิจัยโดยแยกออกตามสิทธิพบว่า คือแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มที่ถูกเลือกปฏิบัติ แม้ว่าตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติจะได้รับสิทธิ และความคุ้มครองทุกประการเช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น เช่น มีความแตกต่างระหว่างการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ให้บริการคนไทยกับแรงงานข้ามชาติ และถูกละเมิดจากนายจ้างเรื่องการทำงานเกินเวลา การยัดยัดใบอนุญาตทำงาน และเอกสารแสดงตน การได้รับการปฏิบัติด้วยวาจาและกิริยาที่ไม่สุภาพ เป็นต้น ในส่วนของสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพบว่า กลไกในการคุ้มครองทางกฎหมายของรัฐบาลสามารถคุ้มครองแรงงานได้ แต่ไม่สามารถคุ้มครองได้อย่างครอบคลุม เนื่องจากบางข้อกฎหมายไม่สามารถใช้ได้กับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ หรือจัดตั้งตัวแทนเจรจาแก่นายจ้างและการร้องทุกข์ หนึ่ง การที่แรงงานเข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรม แม้จะเป็นแรงงานขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเป็นสาเหตุมาจากความหวาดกลัวและไม่มั่นใจในการร้องเรียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับสิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในการเดินทาง การรักษา

พยาบาล สิทธิแรงงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิการได้รับความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงานพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยได้รับสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานไทยแต่ในทางปฏิบัติยังถูกจำกัดสิทธิและไม่มีเสรีภาพในการเดินทาง ไม่ได้ใช้สิทธิทางระบบสาธารณสุขที่พึงมี ยังถูกละเมิดโดยนายจ้าง สำหรับสิทธิในการศึกษาพบว่า บุตรของแรงงานข้ามชาติ มีสิทธิเข้าถึงการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กไทย แต่แรงงานบางส่วนเลือกที่จะส่งบุตรกลับไปเรียนในประเทศต้นทางโดยให้เหตุผลเรื่องความแตกต่างของระบบการศึกษาและปัญหาด้านการสื่อสาร

ส่วนที่สอง คือ ผลการวิจัยสิทธิแรงงาน และความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยแยกตามประเภทแรงงาน ซึ่งการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ทำงานในภาคเกษตรได้รับสิทธิด้านวันหยุดสิทธิด้านสวัสดิการสุขภาพที่ค่อนข้างเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายได้กำหนด แต่ถูกละเมิดสิทธิในการได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าภาคประมง พบว่าแรงงานได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดเช่นกัน และไม่มีวันหยุดที่แน่นอน แต่ในด้านของสิทธิสวัสดิการสุขภาพ ส่วนใหญ่แล้วแรงงานยังได้รับการคุ้มครองและสามารถใช้สิทธิ แต่แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ใช้สิทธิ เนื่องจากคิดว่าการเดินทางไปยังสถานพยาบาลทำให้เสียเวลา เมื่อเจ็บป่วยจึงหาซื้อยาจากคลินิกมาทาน กลุ่มของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภาครับใช้ในบ้านทั้งหมด ไม่ได้รับสิทธิให้มีวันหยุดที่แน่นอน เพราะอาศัยอยู่บ้านกับนายจ้างจึงทำงานทุกวัน และมักถูกห้ามไม่ให้ติดต่อกับภายนอก ยกเว้นในบางกรณีที่ต้องการไปทำธุระข้างนอก ก็มีการขออนุญาตเป็นกรณีพิเศษ ค่าจ้างได้รับต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ไม่มีค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักอาศัย สำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมห้องแถวและแรงงานภาคก่อสร้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน บางวันได้รับ 300 บาท ตามที่กฎหมาย

กำหนด แต่บางวันได้ต่ำกว่าที่กำหนดเล็กน้อย ขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงานและลักษณะงานในแต่ละวัน แต่ได้รับความคุ้มครองสิทธิวันหยุดและสิทธิสวัสดิการประกันสุขภาพ จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทั้ง 5 กลุ่มพบว่า เมื่อแรงงานถูกละเมิดสิทธิที่ไม่ได้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ก็มักจะไม่นิยกร้องทางกฎหมายเพราะไม่ต้องการเสียเวลาทำงานและเสี่ยงต่อการสูญเสียงาน

ผลการวิจัยในส่วนที่สาม เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการได้รับสิทธิและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย พบว่ารัฐบาลไทยได้มีแนวทางในการจัดการและแก้ไขปัญหारेงงานข้ามชาติให้เป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติมากขึ้น เริ่มจากการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปสู่การรับรองสถานะแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานที่อยู่บนหลักมนุษยธรรม โดยรัฐบาลได้จัดตั้งศูนย์จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ (One Stop Service Centres) ขึ้นทั่วประเทศ ซึ่งรวมถึงศูนย์ประสานงานแรงงานประมงและผลักดันให้มีการใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงปัญหาแรงงานด้านอื่นและปัญหาการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับสิทธิและความคุ้มครองอย่างเต็มที่ จากผลการศึกษาพบว่า นโยบายที่มีต่อแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทย เป็นอุปสรรคต่อการได้รับสิทธิของกลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย โดยแบ่ง 4 นโยบายด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ คือ (1) นโยบายด้านสิทธิแรงงานของไทย ที่เกี่ยวข้องในด้านการรับแรงงานข้ามชาติ (2) นโยบายด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน (3) นโยบายการรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพ และ (4) นโยบายด้านคุณภาพชีวิตได้ถูกนำมาศึกษาถึงเนื้อหาของเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละ

นโยบาย และวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เป็นเหตุแห่งอุปสรรคในการได้รับสิทธิและความคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย ซึ่งเหตุของปัญหาหลักมาจากการละเลย ละเว้น และความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติเพื่อสนองจุดประสงค์ของนโยบายของรัฐบาล ที่เกี่ยวข้องกับการให้สิทธิและความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ บุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นกลไกสำคัญหลักต่อการนำปฏิบัติในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้สิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องนี้เป็นอุปสรรคต่อการได้รับสิทธิและความคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย อีกทั้งยังส่งผลต่อการรับรู้สิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ถูกจำกัดการเข้าถึง และการรับรู้สิทธิแรงงานข้ามชาติของตนเอง โดยส่วนใหญ่การเข้าถึงการได้รับสิทธินี้ขึ้นอยู่กับ การให้ข้อมูลของนายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการสื่อสารก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้เพื่อความเข้าใจ ในสิทธิที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้พึงได้รับ

ปัญหาและอุปสรรคในการได้รับสิทธิและความคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยที่เป็นผลจากการละเลยสิทธิแรงงานข้ามชาติของนายจ้างนั้น เกิดจากความเพิกเฉยต่อการนำลูกจ้างแรงงานข้ามชาติไปขึ้นทะเบียนตามกฎหมายตามนโยบายด้านการรับแรงงานข้ามชาติเพราะมองว่าเสียเวลาทำงานและไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายค่าธรรมเนียมสูงในการดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การละเลยของนายจ้างต่อการจ่ายเงินสมทบ หรือไม่ส่งเงินสมทบให้แก่แรงงานข้ามชาติเพื่อประโยชน์สิทธิด้านสวัสดิการทางด้านสุขภาพยังเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการได้รับบริการด้านสุขภาพตามสิทธิที่แรงงานข้ามชาติควรได้รับ จากการสรุปการศึกษายังพบว่า ระบบการทำงาน กระบวนการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้สิทธิและความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในไทยมีความล่าช้า ยุ่งยาก และการถูกแทรกแซง

ของกลุ่มนายหน้าที่หวังผลประโยชน์จากการดำเนินการ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการขอได้รับสิทธิและการคุ้มครองที่เชื่อมโยงถึงนโยบายอื่นๆ ในส่วนของรัฐบาลพบว่า ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายในด้านคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามในเรื่องของการสนับสนุนการสื่อสารเพื่อชี้แจงสิทธิของผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะสิทธิการศึกษาของผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ และในที่สุดเมื่อเกิดปัญหาเหล่านี้ขึ้น แรงงานข้ามชาติไม่สามารถรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิในรูปแบบของสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากกฏหมายที่จำกัดสิทธิด้านสัญชาติที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง แม้ว่ารัฐบาลไทยได้การผลักดันการได้รับการอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยอย่างจริงจัง และการออกกฎหมายอีกทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้สิทธิและความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติได้อย่างครอบคลุม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

รัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะจัดระบบเรื่องแรงงานข้ามชาติในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เห็นได้จากการออกพระราชบัญญัติ ออกกฎหมาย กฎระเบียบ และมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานข้ามชาติ และทั้งส่งเสริมเรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม แต่ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นที่เป็นอุปสรรคในทางปฏิบัติ จากผลการวิจัยจึงสรุปข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลดังนี้

ข้อเสนอด้านนโยบายรับแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย รัฐบาลควรเปิดการลงทะเบียนผ่อนผันทุกปี และตลอดทั้งปี เพราะแรงงานอาจจะมีความจำเป็นที่ทำให้ไม่สามารถมาผ่อนผันในระยะเวลาที่กำหนด และให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึงอย่างละเอียด เช่น เรื่องขั้นตอน ผลทางกฎหมายและสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองที่ควรได้รับ ต้องขจัดช่องทางที่ทำให้เกิดกระบวนการนายหน้า ในการจดทะเบียนพิสูจน์สัญชาติพร้อมทั้งประสานกับรัฐบาลประเทศต้นทางเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ โดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยและเคารพต่อหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รับรองพลเมืองและรับรองสิทธิของพลเมืองตามกฎหมาย

สำหรับด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความคุ้มครองแรงงาน ขอความร่วมมืออย่างจริงจังจากสถานประกอบการและนายจ้าง ในการให้คุ้มครองสิทธิด้านสังคมต่อแรงงานข้ามชาติ หากหน่วยงานของรัฐบาลตรวจสอบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดจะต้องมีบทลงโทษที่เด็ดขาด เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้สิทธิคุ้มครองแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เช่น ดำเนินการเชิงรุกในการตรวจตราควบคุมและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพทำงานที่ถูกต้องอนามัยและ

ปลอดภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น สนับสนุนการทำงาน
ของกลไกสิทธิ และให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายให้อี้อต่อการใช้สิทธิทาง
กฎหมายของแรงงานข้ามชาติ สิทธิที่จะมีล่ามในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งรวมถึง
ขั้นตอนร้องทุกข์และอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอยู่
เมืองไทยเป็นการชั่วคราว เพื่อประโยชน์แก่กระบวนการยุติธรรมและช่วยเหลือ
ทางกฎหมายแก่แรงงานที่ถูกละเมิดให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย หรือ
การเยียวยาอื่น ๆ ตามกฎหมาย

ในการรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ หน่วยงาน
ของรัฐทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย กรม
สุขภาพจิต กรมการแพทย์ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน และสำนัก
นโยบายและยุทธศาสตร์สาธารณสุข เป็นต้น ต้องร่วมมือทำงานแบบบูรณาการ
ในการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยให้กับแรงงานข้ามชาติ จัดระบบสาธารณสุข
เรื่องการให้บริการมีขั้นตอนที่สะดวกขึ้น มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สามารถ
สื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ หรือจัดล่ามอาสาสมัครคอยให้บริการที่โรงพยาบาล
หรืออนามัย และส่งเสริมให้ความรู้กับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ ให้เห็น
ความสำคัญของการรักษาโรคที่โรงพยาบาลหรือพบแพทย์ มากกว่าที่จะซื้อยา
รับประทานเองเพื่อเป็นการควบคุมโรค

ข้อเสนอด้านนโยบายคุณภาพชีวิต รัฐบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้า
อบรมทางด้านภาษา เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงผลักดัน
ให้เยาวชนเรียนภาษาท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนผู้ที่มีความ
สามารถในการสื่อสารด้านภาษาพม่า ได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่
อาสาสมัคร เพื่อช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน

พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีอาสาสมัครในแต่ละพื้นที่หรือในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อเป็น
ตัวกลางให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานข้ามชาติ โดยการส่งเสริมให้อาสาสมัคร
ลงพื้นที่สอบถามความเป็นอยู่ และให้คำปรึกษาต่อแรงงานข้ามชาติเป็นประจำ
ทุกเดือน และมีการบันทึกการข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อจัดทำ
รายงานส่งให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อสรุปเป็นประจำปีและ
ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของ
แรงงานข้ามชาติในแต่ละท้องถิ่นให้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเติมเต็มช่องว่าง ใน
การแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้แรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิการคุ้มครองทางสังคม
รัฐบาลต้องสั่งการให้ทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ร่วมมือทำงาน
กันอย่างเป็นระบบ เพราะการรับแรงงานข้ามชาติไม่สามารถผลักภาระให้กับ
กระทรวงใดกระทรวงหนึ่งได้ ต้องเป็นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่าง
กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง
มหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติที่เป็น
ส่วนสำคัญในเศรษฐกิจไทย ได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคม
ตามหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และปฏิญญาอาเซียน ที่เกี่ยวกับสิทธิ
แรงงานและการคุ้มครองทางสังคมอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ภูมิภาคอาเซียน
ขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและสังคมไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

EXECUTIVE SUMMARY

Labour Rights and Social Protection of Migrant Workers in ASEAN: A Case Study of Thailand's Policy towards Unskilled Burmese Migrant Workers

The Research Problem

Due to the concerted effort to expand a number of enterprises across several industrial sectors in Thailand, following the 1962 National Economic Plan, and the establishment of the ASEAN Community, there has been an increase in labour requirements for further economic mobilisation. The labour force is considered a basic production/manufacturing factor and is regarded as being of great importance for an increase in Thailand's production capacity and productivity. This was demonstrated during a period of local labour shortage for certain types of unskilled, yet high-risk tasks – such as those within the agricultural sector. The immensely high output from agricultural exportation also calls for a large number of workers in the respective sector. The marine fishery sector enjoys the well-celebrated status of Thailand's frozen seafood worldwide and thus, a great number of its exportations; in addition, the processing of seafood products for exportation has remained prosperous. Marine fisheries also require patience and are prone to climate and/or

work-environment risks. The household service sector calls for workers who provide assistance with alleviating family members' domestic burdens – especially when employers are away for work, as well as offering child care, elderly care, services for the disabled, gardening, taking care of pets, and professional assistance with employers' enterprises. The shop-house sector employees within small to medium business play a vital role in strengthening the country's economy. The construction sector is important for Thailand's real estate industry. With regard to the main research topic, it has been shown that the more desirable economic conditions in Thailand, as well as the 'push factor' from Myanmar's domestic policy, are significant factors in the migration of labour from Myanmar to Thailand. However, the presence of a contiguous border between the two nations is a principal enabler for the migration, which is not the case for many other countries that otherwise view Thailand as a desirable employment destination.

Furthermore, Thailand stands proud as one of the member states of the ASEAN Economic Community, whose objectives include promoting cooperation and collaboration among its member states on social issue, the economy and culture. The three major pillars of ASEAN are ASEAN Security Community (ASC), ASEAN Economic Community (AEC), and ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC). In addition, the goals of the ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) include rendering ASEAN effective a people-centred organisation which provides livelihood and comprehensive quality of life support for citizens of the member, as well

as promoting the effective use and sustainable development of natural resources whilst maintaining the dignity of ASEAN's cultural identity.

Labour social protection and the protection of labour rights constitute the foundation of human rights and human dignity within the labour force. 'Social welfare and protection' and 'social justice and rights' are two major aspects of the main cooperation in the ASEAN Socio-Cultural Development Plan specified in the Vientiane Action Program. Regarding labour management, the policy whereby stakeholder-member states are to be taken into account in light of their mutual benefits to be obtained in peace and without conflicts. Human rights are the fundamental principle providing protection to all people regardless of their race, creed or sex. The importance ASEAN has placed on migrant workers is laid out in the "ASEANS Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers". It requires that the sending and receiving states comply with the political, economic and societal pillars of the ASEAN Community by promoting the highest potential and dignity of migrant workers in a climate of freedom, justice and stability pursuant to the laws, regulations and politics of respective ASEAN member states. In addition, there exist several other supporting treaties and declaration including the Universal Declaration of Human Rights, in which labour protection is covered in Sections IX, XXIII, XXIV and XXV. Specifically, within the scope of these sections the international rights to social safety and social protection for persons in each and every situation is included, as well as the cost of living/income and the entitlements to

social service and social safety/social security in the event of redundancy, illness, disability, divorce, senility or pregnancy. A further supportive instrument is the Covenant on Economic Social and Cultural Rights; Article 7 recognises the right of everyone to "just and favourable" working conditions, the Article 8 which recognizes the right of workers to form or join trade unions and protects the right to strike, as well as safety and occupational health; Article 9 recognises the worker's right to social security (including social insurance). The ILO Declaration of Philadelphia, may also be invoked, the core principles of which include (but not limited to) the following: labour is not a commodity; all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material goals as well as their spiritual development in conditions of freedom, dignity, economic security, equal opportunity.

Thailand has proven in possession of being formally obliged internationally to human rights pursuant to certain instruments of international treaties, as well as of ASEAN agreements and Thailand's Labour Protection Law 2541 BE (1998), which stipulates that migrant workers have the equal- rights to their Thai counterparts. However, in practice this has yet to be enforced and it is therefore, necessary for the Thai government and society at large to raise awareness of its importance, as well as becoming more attentive to the shortcomings of migrant worker labour protection. The research project titled "Labour Rights and Social Protection of Migrant Workers in ASEAN: A Case Study of Thailand's Policy towards Unskilled Burmese Migrant Workers" focuses on

investigating the rights and benefits of ASEAN migrant workers. The problems with migrant labour rights epitomizes a 'regional' trend which ASEAN member states should acknowledge and make a concerted effort to implement solutions in the interest of sustainable development and flourishing of the ASEAN community in alignment with their objectives.

Objectives

1. To study the labour rights and social protection in international level and ASEAN level.
2. To study the Thai government's policy towards labour rights and social protection for migrant workers.
3. To study problems and obstacles apropos of being entitled to the rights and social protection to Burmese migrant workers in light of Thailand being an ASEAN member state.

Research Methodology

This research is carried out upon a 'qualitative' basis whereby interview sessions have been conducted with 30 Burmese migrant workers, and in which the sample population is comprised of 5 different groups: id est, Burmese migrant workers in the agricultural sector (6 persons); Burmese migrant workers in the marine fishery sector (6 persons); Burmese migrant workers in the household service sector (6 persons); Burmese migrant workers in the shop-house sector (6 persons); Burmese migrant workers in the construction sector (6 persons). All of the interviewees were/are officially registered and thus each in possession

of legitimate work permit pursuant to the law of the Kingdom of Thailand. The topics of discussion (interview) have been modified and adjusted upon the basis of objectives; in addition, there were studies being conducted from the documents and literatures pertaining to the measures for social protection and the rights of international migrant workers, which included non-classified intelligence obtained from government agencies, ASEAN agreements, scholarly articles, newspapers articles, etc.

There are five chapters in this particular research project as follows:

Chapter 1: The first chapter discusses the importance and origin of the problem of protection, social security, rights and justice/equity in society resting upon the third pillar of socio-cultural ASEAN, protection and social security upon a basis of elimination of poverty of ASEAN Community's peoples. Thailand epitomises another nation whose requirements for labour force have increased in light of her domestic economic development, apropos of which this very chapter also provides a series of discussions pertaining to the research methodology and the scope of research.

Chapter 2: Chapter 2 deals with literature review. The research team has studied certain concepts and theories with respect to the piece of research in question hereof, whereby the study has been carried out on the measures for social protection and international/ASEAN labour rights, which serve as the benchmark and role model for ASEAN member states regarding their policy-making of basic rights protection for Thailand-based migrant workers. In addition, in this particular chapter, the study has been

conducted upon Social Security, which signifies a fringe benefit to which is supposed to be entitled by migrant workers pursuant to the Thai law, as well as the study of fringe benefits within a workplace, safety at work, housing benefits, children's education, as well as the study of migrant workers' rights in accordance with the Labour Protection Act (of Thailand).

Chapter 3: Chapter 3 reveals the result of the research project obtained from the studies being conducted upon legal instruments of note apropos of migrant workers and from the interviews with the sample population being comprised of 30 Burmese migrant workers being active at work in 5 different sectors, id est, agricultural sector, fishery sector, household service sector, shop-house sector, and construction sector. Analytical implementations would be carried out in light of their being entitled to the rights and to protection pursuant to the Thai law so as in capacity of ASEAN migrant workers.

Chapter 4: Chapter 4 analyses of problems and obstacles to being provided with the rights and social protection for ASEAN migrant workers, the result of which is derived from data compilation of documents and interviews being conducted with the aforementioned sample population of Burmese migrant workers in Thailand upon the case-study basis.

Chapter 5: Chapter 5 provides for the conclusion and suggestions to the Thai government regarding the policy management on the topic of Burmese migrant workers in Thailand and upon purpose of providing basic human

rights protection for migrant workers in accordance with International Human Rights and International Labour Organization, as well as ASEAN Basic Labour Rights.

Benefits in Practice

1. To learn about the criteria for social protection and international/ASEAN migrant workers' rights; providing for social protection and promoting migrant workers' rights are of great importance to the progress and development of ASEAN migration workers in response to the opening of ASEAN Community in practicality.
2. To learn about Thai government's policy on labour rights and social protection of migrant workers in order that the realization shall lead to further studies of and guidelines for adopting the measures for guaranteeing basic rights of migrant workers in future.
3. To learn about Thai government's policy and its practical implementations on labour rights and social protection of Burmese migrant workers pursuant to the Thai law and in light of Thailand being an ASEAN member state under the "ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers".
4. To help create force with respect to mobilization of the revision/ amendment of the policy/laws in correspondence with the labour-force situations following the completion and enforcement of ASEAN free-trade agreement in the name of the benefits of work effectiveness and rights of ASEAN workforce, which is of great importance to the further economic development within the region.

Results

The research is divided into three parts in terms of its outcome (result): 1. Labour rights and social protection of Burmese migrant workers in Thailand by the categories of the rights which are non-discriminatory and equal human rights, the right to equal protection by law, the right to remedy from being violated, the right to life, asset/property and body, the right to traveling, the right to medical treatment, the right to education, labour rights, the right to wage/salary, overtime fee, as well as the right to protection and safety at work; 2. Labour rights and social protection of Burmese migrant workers in Thailand by sectors which are agricultural sector, fishery sector, household service sector, shop-house sector, construction sector; 3. Analysis of problems and obstacles of being provided with protection and labour protection to Thailand-based Burmese migrant workers pursuant to the Thai government's workforce policy years 2004-2014.

The results of the research on labour rights and social protection of Burmese migrant workers in Thailand by categories of the rights have revealed that the migrant workers group (in this case: Burmese) was the one suffering from discriminatory practices in spite of the availability of international labour law whereby the rights and protection are to be equally provided as the domestic ones. For instance, there was the disparity between services being provided by sanitarians for Thai labours and the ones for migrant workers. In addition, migrant workers tended to be violated by employers in terms of overtime work, seizure of work

permits and that of personal identification document, as well as being treated with the use of impolite language, etc. Regarding the rights to protection by law, the finding has revealed that, despite being available, the mechanism of the government's protection by law did not extensively cover the entire range in this light due to the inapplicability of the law in certain items to non-Thai nationals, such as the establishment of labour union, the availability (or unavailability thereof) of negotiators on behalf of migrant workers, as well as the process of official complaints. In addition, migrant workers' inability to gain access to the process of justice, the case of which included legally registered personnel, was derived from fear and lack of confidence in fruition of petitions filed with the state authorities. Regarding the right to body and life, the right to traveling, the right to medical treatment, labor rights, the right to wage/overtime fee, as well as the right to protection and safety at work, the finding has revealed that the Burmese migrant workers in Thailand were technically entitled to the same rights as ones being enjoyed by the Thai counterparts whereas there remained in practice the limitations and lack of freedom to travel, the right to sanitation not being practically exercised, as well as being violated by employers. Regarding the right to education, children of migrant workers were enjoying the equal right to education whereas by choice a certain number of migrant workers still opted to send their children back home for studying on grounds of difference in educational system and communication problem.

The results of the research on labour rights and social protection of Burmese migrant workers in Thailand by categories of workforce have

revealed that Burmese migrant workers who worked in the agricultural sector were entitled to the right to holiday and the right to health benefits somewhat in accordance with the standards stipulated by the Thai law whereas they remained violated in terms of minimum wage. Likewise, Burmese migrant workers who worked in the fishery sector received lower than minimum wage as required by law and saw no consistency in their entitlement to holidays. However, they were able to enjoy the right to the 'majority' of health benefits and entitled to exercise their rights; in reality, they opted not to do so upon the grounds that it took time traveling from and to hospitals, thus ending up "purchasing" medicines from clinics instead. Neither of Burmese migrant workers who worked in the household service sector was not entitled to the right to holiday especially in terms of timeframe of holidays due to the fact that they tended to reside with their employers on a daily basis and additionally were prohibited from making external contacts with anybody else save for the time in need of running errands outside premises; furthermore, lower than minimum wage required by law was being paid whereas, naturally, there were no burdens of residential expenditure. Burmese migrant workers who worked in both shop-house and construction sectors were 'occasionally' paid daily wage of Baht 300 as required by law whereas upon other occasions they happened to receive a little lower than the minimum wage depending upon working hours and the nature of daily tasks; however, they were entitled to the right to holiday and that to health insurance. The finding obtained from the interviews with all five sample groups has revealed that, in case of being done so, if the violation did not result in any harm to body and/or property, there would

normally be no legal complaints being filed so as for fear of unemployment and/or "wasting" their otherwise working hours/days.

The third part analyses of problems and obstacles of being provided with protection and labour protection to Thailand-based Burmese migrant workers pursuant to the Thai government's workforce policy years 2004-2014, the finding has revealed that the Thai government reportedly provided more of systematic solutions and extensive management apropos of the collective issue of migrant workers in Thailand, the evidence of which could well be witnessed in the formal registration of migrant workers for the good of their legitimate status whilst residing in Thailand in order that they be entitled to the rights and gain access to services based upon the principle of humanity -- whereby one-stop service centres of registration have been established nationwide, as well as the existence of fishery coordination centres whilst simultaneously ensuring that legal enforcement became more effective especially in light of alleviating other problems related to labour and the one apropos of human trafficking. Nevertheless, the migrant workers do not receive full protection and rights from the four policies of the government which are 1) the policies towards the labour rights 2) labour welfare and social protection policy 3) medical treatment and health service policy and 4) the quality of life for the labours. The main obstacle is the implementation of these policies. The officials and the related agencies do not strictly implement the policies and the employers ignore to follow the regulations. Labours are also unaware of their rights and they are afraid of making contacts with the authorities for demanding their rights and protection.

Suggestions

The Thai government has been making an effort so as to regulate the issue of migrant workers for a decade, to the evidence of which may have been witnessed in terms of enactments of laws and legislations, rules and regulations on migrant workers' rights, as well as promoting the topic of labour rights and social protection. However, problems remained persistent in practice, to which the suggestions for solutions may be provided in conclusion as follows:

The Thai government should provide leniency in opening the migrant workers registration on an annual basis and throughout the yearly period, given the possibility that certain migrant workers may have been experiencing a number of time constraints. In addition, relevant information should be widely disseminated to migrant workers in Thailand such as in regard to the operational process, legal consequences, rights and duties to be performed, as well as protections to which they are legally entitled (National Human Rights Subcommittee, 2554 [2011]: 90), and the protections in which the priority be placed in order to eliminate illegitimate channels being exploited by certain brokerage firms regarding the registration of nationality verification whilst simultaneously coordinating with the host country's government in this regard upon the basis of safety and respect to human dignity, legal citizenship certification (National Human Rights Subcommittee, 2554 [2011]: 91).

In addition, the administration or the state's authorities in charge of labour protection and benefits schemes should request for cooperation in earnest from the employers and proprietors pertaining to the issue of social protection of migrant workers' rights. Should it be located by the government or its agencies that certain employers have failed to observe the laws, they are to be severely punished as in making observance to the importance of the protection of Burmese migrant workers' rights; for instance, proactive measures in terms of monitoring and examination, controlling of workplaces so as to ensure legal practice with respect to 'safety' and 'sanitation/hygiene' in accordance with the Labour Protection Act, etc. (National Human Rights Subcommittee, 2554 [2011]: 94). In addition, supports should be provided in terms of legal assistance so as to ensure a higher level of the facilitation of migrant workers law; the right to interpretation in the judiciary process, as well as the petition procedure, should be reaffirmed. Migrant workers whose jobs have been illegitimately terminated should be allowed for a temporary stay in the Kingdom of Thailand in light of their pursuit of justice and legal assistance in terms of compensation, punitive damages as well as other remedies pursuant to the legal stipulations. (National Human Rights Subcommittee, 2554 [2011]: 95).

For the Health service and medical treatment for migrant workers, all government agencies in charge including the Department of Disease Control/Infectious Disease Control, Department of Health, Department of

Mental Health, Department of Medical Services, National Health Security Office (NHSO), Food and Drug Administration (FDA), Primary Health Care Division, Bureau of Policy and Strategy (Ministry of Public Health), etc., are required to make concerted effort so as to integrate the entire system of promoting public health to migrant workers in Thailand, providing for the facilitation of public health service process, providing for interpretation whereby sanitarians are able to communicate with migrant workers in the latter's mother tongues or whereby volunteers, including interpreters, are being stationed at medical institutes at migrant workers' disposal, and/or providing additional knowledge for both employers and migrant workers strategically so as to ensure their understanding of importance of hospital visitation and the high value of physician consultancy rather than the haphazard private means of treatment.

Furthermore, the administration is required to provide supports in terms of having their personnel trained in migrant workers' native languages so as to ensure higher efficiency with respect to linguistic communication, as well as encouraging children and youth to be more educated of migrant workers' mother tongue(s) (in this case: Burmese) in addition to encouraging staff members who are in possession of at least workable command in Burmese to participate in volunteers programs and initiatives in this matter. In addition, each and every locality (village, etc.) should establish volunteers groups that serve in mediating with migrant labour pools by means of field jobs to be carried out upon a monthly

basis; in return, the information having been obtained and compiled is to be reported to local government agencies in charge in order that the latter be able to make use of it as an annual summary report and database for future reference – in the name of locally-based migrant workers' better quality of life, as well as helping to fill the gap with respect to preventing any more violation against migrant workers from occurring in future.

To sum up, the government must order that operations be made systematically and in unity by all of the Ministries in charge of migrant workers-related issues because the mission is not one to be solely performed and achieved by either of the aforementioned entities; rather, this monumental project calls for the effort to be made creatively and wisely in a concerted fashion by such bodies as Ministry of Public Health, Ministry of Labour, Ministry of Education, Ministry of Interior, Ministry of Justice, Ministry of Social Development and Human Security, as well as Ministry of Foreign Affairs. The concerted effort then shall bring forth the invaluable process in which migrant workers become integral a part to Thailand's economic growth and development; on the other hand, migrant workers can rest assured that they shall be practically entitled to social protection and labour rights pursuant to the International Bill of Human Rights, the Universal Declaration of Human Rights, and the "ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers".

ชื่อเรื่อง	สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ในอาเซียน: กรณีศึกษานโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติพม่า
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวสุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ
หน่วยงาน	โครงการ: การมีส่วนร่วมภาคประชาชนกับการเข้าประชาคม อาเซียน สถาบันพระปกเกล้า
ปีที่ทำการวิจัย	2557-2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานกฎระเบียบ และข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ และศึกษากฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาลไทย ด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อตอบคำถามงานวิจัยว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองหรือไม่อย่างไร ในฐานะแรงงานข้ามชาติในประเทศสมาชิกอาเซียน พร้อมทั้งตอบคำถามว่าปัญหาและอุปสรรคของการได้รับสิทธิและการคุ้มครองดังกล่าวคืออะไร โดยงานวิจัยฉบับนี้ศึกษาวิจัยโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เน้นการพรรณนา โดยครอบคลุมกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในรัฐไทยอย่างถูกกฎหมายใน 5 ภาคแรงงานคือ ภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคคนรับใช้ในบ้าน ภาคแรงงานห้องแถว และภาคแรงงานก่อสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ โดยทั่วไปสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและมาตรฐานอาเซียน อย่างไรก็ตาม การที่แรงงานข้ามชาติพม่ายังไม่ได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมที่พึงได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชนและข้อตกลงระหว่างประเทศอย่างเต็มที่ ยังมีการละเมิดสิทธิแรงงานและไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งปัญหาและอุปสรรคของการไม่ได้รับหรือละเมิดสิทธิและการคุ้มครองแรงงานคือ การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลและการทำงานภาครัฐทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับที่สิทธิและความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามหลักสิทธิมนุษยชนและข้อตกลงระหว่างประเทศ

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน การคุ้มครองทางสังคมอาเซียน

Research Title	Labour Rights and Social Protection of Migrant Workers in ASEAN: A Case Study of Thailand's Policy towards Unskilled Burmese Migrant Workers
Researcher	Ms. Suttiluck Sangsuwan
Organization	King Prajadhipok's Institute
Year	2014-2015

ABSTRACT

The objectives of this research are to study the international labour standard and migrant workers' rights and to study the principles of labour rights and social protection toward migrant workers in Thailand. The study also aims to study how the Burmese workers in Thailand get the rights and social protection and what are the obstacles. The method used in the study is composed of document collection and in-depth interviews with the target group who are Burmese migrant workers in 5 labour sectors; agriculture, fishery, domestic servant, small industrial, and construction.

The result of this research reveals that in general Thai's law concerning about migrant workers' rights and social protection are in international and ASEAN standards. However, the Burmese migrant workers do not get their rights and in some aspects. The government's policy implementation on migrant workers is an obstacle for Burmese migrant workers to get the labour rights and protection as they deserve according to the international labour standard and migrant workers' rights. This research also summarises the suggestion and recommendation of labour policies and implementation to the government.

Key words: migrant worker, human rights, labour rights, migration, ASEAN

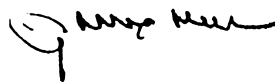
คำนำของสถาบันพระปกเกล้า

การแลกเปลี่ยนแรงงานข้ามชาติระหว่างชาติสมาชิกในอาเซียน ทั้งเป็นแรงงานที่มีทักษะและไม่มีทักษะได้เกิดก่อนการมีประชาคมอาเซียนแล้ว แต่ในวาระที่ไทยกำลังเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำเป็นต้องมีการจัดวางระบบในการรับแรงงานต่างชาติให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ตั้งคำถามสำคัญว่า แรงงานข้ามสัญชาติพม่าได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองหรือไม่ อย่างไร และยังพยายามค้นหาว่า อะไรคืออุปสรรคของการได้รับสิทธิ และการคุ้มครองดังกล่าว

สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะสถาบันทางวิชาการภายใต้การกำกับของประธานรัฐสภา ตระหนักถึงความสำคัญของการวางรากฐานประชาธิปไตยโดยการจัดวางโครงสร้างเชิงสถาบันที่เหมาะสม จึงได้จัดทำชุดโครงการวิจัยสถาบันการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียนขึ้นเพื่อ (1) รวบรวมประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถาบันการเมืองที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยและในภูมิภาคอาเซียน (2) สสำรวจและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันการเมืองที่ทันสมัยและเอื้อต่อกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยโดยเชื่อมโยงกับภูมิภาคอาเซียน และ (3) ศึกษาประเด็นปัญหาของข้อกฎหมายและแนวทางการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่ และการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างสถาบันการเมืองต่าง ๆ

หนังสือเล่มนี้เป็นผลการศึกษาจากงานวิจัยเรื่อง “สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน: กรณีศึกษานโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ของนางสาวสุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ ที่ศึกษามาตรฐานกฎระเบียบและข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ และศึกษากฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาลไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยครอบคลุมกลุ่มประชากรเป้าหมายคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในรัฐไทยอย่างถูกกฎหมายใน 5 ภาคแรงงานคือ ภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคคนรับใช้ในบ้าน ภาคแรงงานห้องแถว และภาคแรงงานก่อสร้าง และเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

สถาบันพระปกเกล้าขอขอบคุณ นางสาวสุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ ที่ได้สร้างสรรค์ผลงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในประชาคมอาเซียน วงวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป



(รองศาสตราจารย์ วุฒิสาร ตันไชย)

สถาบันพระปกเกล้า

สิงหาคม 2558

คำนำ

สมาชิกสมาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความพยายามในการผลักดันให้เกิดประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ตามกฎบัตรอาเซียน (The ASEAN Charter) ที่กำหนดให้ประชาคมอาเซียนมุ่งไปสู่เสาหลักทั้ง 3 ประการ คือ ด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยที่ข้อ 5 ในหมวดที่ 1 ข้อ 1 แห่งกฎบัตรอาเซียน คือ “เพื่อสร้างตลาดและฐานการผลิตเดียวที่มีเสถียรภาพมั่นคง มีความสามารถในการแข่งขันสูงและมีการรวมตัวทางเศรษฐกิจซึ่งมีการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของสินค้า บริการและการลงทุน การเคลื่อนย้ายที่ได้รับความสะดวกของนักธุรกิจ ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้มีความสามารถพิเศษและแรงงาน และการเคลื่อนย้ายอย่างเสรียิ่งขึ้นของเงินทุน” ทำให้ตระหนักว่าแรงงานข้ามชาติถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของการผลิตและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในภูมิภาค สำหรับประเทศไทยแรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นอย่างมากในห่วงโซ่แรงงานท้องถิ่นปฏิเสธงานบางประเภทโดยเฉพาะประเภทที่มีอันตรายและความเสี่ยงสูง คือ ภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคคนรับใช้ในบ้าน ภาคแรงงานห้องแถว และภาคแรงงานก่อสร้าง ดังนั้นการเข้ามาของแรงงานข้ามชาตินับว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลไทยจึงต้องจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและคำนึงหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางแรงงานในประเทศไทยและในภูมิภาคอย่างสมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของประชาคมอาเซียน

ผู้เขียนขอขอบคุณสถาบันพระปกเกล้าที่ให้โอกาสในการทำวิจัยจนออกมาเป็นหนังสือเล่มนี้ ขอขอบคุณ คุณณัชชาภัทร อมรกุล ที่สนับสนุนให้ผู้เขียนได้รับทุนวิจัยจากสถาบันพระปกเกล้าและให้โอกาสผู้หญิงตัวเล็กนักวิจัยหน้าใหม่คนนี้ได้ทำในสิ่งที่รัก ขอขอบคุณ คุณพิชญุตม์ ภัทรอาภากร ที่คอยประสานงานด้วยความใจดีและใจเย็นตลอดระยะเวลาการทำวิจัย ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ภาค วิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และอาจารย์ที่สำนักวิชาการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ University of Auckland ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางรัฐศาสตร์ให้แก่ผู้เขียน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงสังคมไทยเห็นความสำคัญของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค เกิดการเรียนรู้แบ่งปันและนำไปสู่การกล่อมเกลாதองสังคมในทางสร้างสรรค์ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ
สิงหาคม 2558

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	ก
Executive Summary	๗
บทคัดย่อภาษาไทย	ม
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ร
คำนำสถาบันพระปกเกล้า	ล
คำนำ	๕
สารบัญ	๘
สารบัญตาราง	ย
สารบัญรูปภาพ	๓๓

บทที่ ๑ บทนำ	45
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	45
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	53
1.3 คำถามของการวิจัย	54
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	54
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	55
1.6 ระเบียบวิธีวิจัย	56
1.7 โครงสร้างงานวิจัย	59

บทที่ ๒	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61			
2.1	มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคม และสิทธิแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติ	63			
2.2	มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคม และสิทธิแรงงานข้ามชาติระดับอาเซียน	81			
2.3	มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคม และสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	96			
2.4	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	139			
			3.2.3	การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครอง จากกฎหมายไทยของแรงงาน ในภาคคนรับใช้ในบ้าน	176
			3.2.4	การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครอง จากกฎหมายไทยของแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรม ห้องแถว	177
			3.2.5	การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครอง จากกฎหมายไทยของแรงงาน ในภาคการก่อสร้าง	180
			3.2.6	สรุป	182
บทที่ ๓	สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย	154	บทที่ ๔	ปัญหาและอุปสรรคในการได้รับสิทธิและความคุ้มครองทาง สังคมของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าในประเทศไทย	186
3.1	สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยแยกตามสิทธิ	155	4.1	ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย	197
3.2	สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติพม่า ในไทยแยกตามประเภทแรงงาน	169	4.2	ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานของรัฐบาลไทย	194
3.2.1	การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครอง จากกฎหมายไทยของแรงงาน ในภาคการเกษตร	169	4.3	ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายการรักษาพยาบาลและ บริการสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย	200
3.2.2	การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครอง จากกฎหมายไทยของแรงงาน ในภาคการประมง	173	4.4	ปัญหาและอุปสรรคในนโยบายคุณภาพชีวิตสำหรับแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย	204
			4.5	สรุป	208

บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	212
5.1 มาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมต่อแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติ อาเซียนและประเทศไทย	213
5.2 มาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	218
5.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลจากการศึกษากลุ่มประชากรตัวอย่างและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ	224
บรรณานุกรม	227
ภาคผนวก ก	243
ภาคผนวก ข	256
ประวัติผู้เขียน	251

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1	กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน	64
ตารางที่ 2.2	กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองแรงงาน	70

สารบัญญรูปภาพ

ภาพที่ 1.1 แผนที่ประเทศไทย

56

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ประชาคมอาเซียนก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยการลงนามในปฏิญญาสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Declaration of ASEAN Concord) หรือ เรียกอีกชื่อหนึ่งว่าปฏิญญากรุงเทพฯ¹ (Bangkok Declaration) ปัจจุบันมีประเทศสมาชิก 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐตั้งคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค

¹ ปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) เพื่อจัดตั้งสมาคมความร่วมมือระดับภูมิภาคของประเทศต่างๆ ในเอเชีย เพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิก และการดำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคง (ที่มา: ศูนย์ข้อมูลอาเซียนกรุงเทพมหานคร)

ในการประชุมสุดยอดอาเซียนเมื่อเดือนตุลาคม 2546 ที่บาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียนเห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน ซึ่งประชาคมอาเซียนประกอบไปด้วย 3 เสาหลักที่สำคัญคือ เสาหลักที่หนึ่ง ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community - ASC) เสาหลักที่สอง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) และเสาหลักที่สาม ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community - ASCC)

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) เป็นเสาหลักที่สาม ที่มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และมีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุอยู่ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์² ประกอบด้วยความร่วมมือ 6 ด้านได้แก่ การพัฒนามนุษย์ (Human Development) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building and ASEAN Identity) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the Development Gap) การ

² แผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ (Vientiane Action Programme - VAP) เป็นแผนดำเนินการความร่วมมือในช่วงปี พ.ศ. 2547-2553 โดยได้กำหนดแนวคิดหลักของแผนปฏิบัติการฯ ไว้ว่า “Towards shared prosperity destiny in an integrated, peaceful and caring ASEAN Community” (ที่มา: กรมอาเซียน กระทรวงต่างประเทศ)

คุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights)

การปกป้องสิทธิและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานเป็นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน รวมไปถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นอาเซียนจึงกำหนดปฏิญญาว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค เพื่อพัฒนาโลกที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ปฏิญญาดังกล่าวมีชื่ออย่างเป็นทางการว่า “ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ซึ่งเนื้อหาของปฏิญญาประกอบไปด้วย 4 หลักการคือ หลักการทั่วไป พันธกิจของประเทศผู้รับพันธกิจของประเทศผู้ส่ง และพันธกิจอาเซียน ยกตัวอย่างเช่น ว่าด้วยการให้ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องสร้างพื้นฐานหลักการการเมือง เศรษฐกิจสังคมของประชาคมอาเซียนให้มีความแข็งแกร่ง โดยส่งเสริมศักยภาพสูงสุดและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ ในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม ตลอดจนความมั่นคง โดยสอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของประเทศสมาชิก อีกทั้งประเทศผู้รับต้องเพิ่มความพยายามที่จะคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์ขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสวัสดิการและดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

³ การแปลเป็นภาษาไทย อ้างอิงจากเอกสารสัมมนาระดับชาติเรื่อง “ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว” โรงแรมแกรนด์เมอร์เคียว ฟอรั่ม กรุงเทพฯ 9 กรกฎาคม 2550 จัดโดยกระทรวงแรงงานและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

การคุ้มครองสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) และสิทธิความยุติธรรมในสังคม (Social Justice and Rights) เป็นความร่วมมือสำคัญสำหรับเสาหลักที่สามด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน^{4, 5} ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนในอาเซียนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความเข้าใจและภูมิใจในอัตลักษณ์ร่วมกัน การคุ้มครองสวัสดิการสังคมเน้นการจัดความยากจน การสร้างความปลอดภัยและคุ้มครองกันผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นจากการรวมตัวของประเทศในอาเซียน ส่งเสริมความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร โรคติดต่อ ยาเสพติด ภัยธรรมชาติ รวมถึงการเข้าถึงการดูแลสุขภาพ ในด้านสิทธิความยุติธรรมในสังคมครอบคลุมถึงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสวัสดิการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน (ไชยวัฒน์ คำชู และ ณัชชาภัทร อุ๋นตรงจิตร, 2555: 71-74)

⁴ ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักด้านเศรษฐกิจ เสาหลักด้านการเมืองความมั่นคง และเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม

⁵ เป้าหมายหลักของความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรมตามกฎบัตรอาเซียนในหมวดที่หนึ่งมีดังนี้

- 1) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการคุ้มครองสภาพแวดล้อม การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- 2) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เสริมสร้างความแข็งแกร่งแห่งประชาคมอาเซียน
- 3) เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตด้วยการให้ประชาชนมีโอกาสทัดเทียมในการเข้าถึงการพัฒนามนุษย์ สวัสดิการสังคมและความยุติธรรม
- 4) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการมีส่วนร่วมและรับผลประโยชน์จากการรวมตัวของประชาคมอาเซียน
- 5) เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียนโดยผ่านการส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมรดกของภูมิภาค (สุรินทร์ พิศสุวรรณ, 2555: 130)

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งในประเทศที่มีการแข่งขันทางการค้าที่สูงขึ้น จึงทำให้มีความต้องการของแรงงานมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดกลุ่มแรงงานข้ามชาติภายในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นจำนวนมาก ที่เข้ามาอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จากสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวได้ระบุจำนวนแรงงานข้ามชาติเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 ซึ่งมีจำนวนแรงงานข้ามชาติแบบถูกกฎหมายทั่วประเทศ 1,562,119 คน โดยที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีจำนวนมากเป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มแรงงานข้ามชาติคือ 1,005,071 คนซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นจำนวนแรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายถึง 20,776 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557, ระบบออนไลน์) ซึ่งทำให้มองเห็นถึงปัญหาของการปกป้องสิทธิและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ถือว่ามีบทบาทที่สำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย

สาเหตุการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทยเกิดจากความรู้สึกหวาดกลัวการถูกกดขี่ข่มเหงและจากนโยบายของรัฐบาลที่เข้าควบคุมพื้นที่ชนกลุ่มน้อยและบังคับให้ชาวบ้านย้ายออกจากพื้นที่ จึงทำให้เป็นสาเหตุหลักที่เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550, ระบบออนไลน์) และเนื่องจากประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลง คนไทยมีการศึกษาที่สูงขึ้น ได้ประกอบอาชีพที่ดีขึ้น ปัจจุบันส่งผลทำให้คนไทยไม่เลือกที่จะประกอบอาชีพที่ใช้แรงงานแรงงานที่ท้องถิ่นปฏิเสธการทำงานบางประเภทโดยเฉพาะงานระดับล่างและงานที่เสี่ยงอันตราย จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้งในภาค

อุตสาหกรรม เกษตรกรรมและภาคการลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ เป็นสาเหตุทำให้เกิดช่องว่างในการทำงานของภาคต่าง ๆ ที่ใช้กำลังคนและแรงงาน จึงเป็นปัจจัยดึงดูดทำให้เกิดการอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าที่มีทักษะและไม่มีทักษะ เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและลักลอบเข้าเมือง ซึ่งแรงงานพม่าเหล่านี้เป็นส่วนช่วยในการเติมเต็มช่องว่างทางเศรษฐกิจและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยให้ยังคงอยู่ได้ ดังนั้นมติคณะรัฐมนตรี เดือนเมษายน พ.ศ. 2557 จึงได้ประกาศกิจการที่อนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ในงานสองประเภทหลักคือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ในกิจการ 10 ประเภทหลักคือ (1) ประมง (ทะเล+น้ำจืด) (2) ต่อเนื่องประมง (3) เกษตรและปศุสัตว์ (4) โรงสีข้าว (5) โรงอิฐ (6) โรงน้ำแข็ง (7) ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ (8) ก่อสร้าง (9) เหมือนแร่/เหมืองหิน (10) ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล และกิจการ 5 ประเภทหลักที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้าเป็นแรงงานในไทยมากที่สุดคือภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคคนรับใช้ในบ้าน ภาคแรงงานห้องแถวและภาคก่อสร้าง (กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ, 2552: 21)

การเกษตรมีบทบาทในการการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก และมีความเชื่อมโยงระหว่างภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเพราะประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าทางการเกษตรจำนวนมาก ทำให้แรงงานเป็นที่ต้องการในด้านภาคงานนี้ งานภาคการเกษตรได้แก่ คนงานในสวนแรงงานตามฤดูกาลเก็บเกี่ยว แรงงานทำนา เป็นต้น แรงงานด้านการเกษตรจึงมีส่วนสำคัญต่อเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมเกษตรของไทย

งานภาคการประมงและการส่งออกสินค้าอาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทยเป็นอีกกิจการหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะไทยเป็นประเทศส่งออกอาหารทะเลแช่แข็ง มีการพัฒนาด้านการจับสัตว์ทะเลและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น กุ้งแช่แข็ง กุ้งแปรรูป ปลาทูน่ากระป๋อง เป็นต้น คิดเป็นมูลค่าส่งออกประมาณ 8.8 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ โดยมีตลาดส่งออกหลักคือตลาดยุโรป (อาจารย์ ถาวรมาศ, 2557, ระบบออนไลน์) ลักษณะการทำงานในด้านประมงนี้ มีการออกทะเลเป็นระยะเวลาที่ต้องใช้กำลังแรงงานที่มีความอดทนและมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้ และยังเสี่ยงต่ออันตรายจากสภาพภูมิอากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานอีกด้วย แต่ก็ทำให้แรงงานพม่าจำนวนไม่น้อยที่เลือกที่จะประกอบอาชีพประมง เพราะถือว่าไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอะไรมาก ภายใต้อาชีพให้ มีที่พักให้ เพียงแต่ต้องแลกด้วยกำลังแรงงานในการทำงานที่หนักและเสี่ยงสูง (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2551: 1)

แรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพเป็นแม่บ้านก็นับว่ามีส่วนสำคัญช่วยในการแบ่งเบาภาระการทำงานบ้านต่าง ๆ ของเจ้าของบ้านหรือนายจ้าง ผู้ซึ่งต้องทำงานนอกบ้านและดำเนินเศรษฐกิจนอกบ้านทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลและจัดการกิจการภายในบ้าน และมีหลายกรณีที่แรงงานรับใช้ในบ้านมีงานรับผิดชอบที่มากกว่าการทำความสะดวกสบายบ้าน แรงงานแม่บ้านหรือคนรับใช้ในบ้านต้องทำงานอื่น ๆ เช่น การดูแลเด็ก คนสูงอายุหรือผู้พิการ เลี้ยงสัตว์ ทำสวนและช่วยธุรกิจของนายจ้างด้วย (สุรีย์พร พันพึ้ง และคณะ, 2548: 151)

อุตสาหกรรมขนาดเล็กและกลางของผู้ประกอบการรายย่อยก็ต้องการแรงงานเพื่อดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น การเย็บเสื้อผ้า ผลิตเครื่องหนัง ทำรองเท้า ดอกไม้พลาสติก เป็นต้นโดยมีเจ้าของกิจการจ้างแรงงานให้ทำการผลิตในบางขั้นตอน หรือทุกขั้นตอน ตลอดจนบรรจุหีบห่อ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้อยู่ภายนอกสถานประกอบการด้วยค่าจ้างแรงงานที่ราคาถูก แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ส่วนหนึ่งเลือกที่จะประกอบอาชีพทำงานห้องแถวซึ่งเป็นเป็นธุรกิจที่ต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานดำเนินอย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด เพราะถ้าขาดแรงงานจะทำให้ผลการผลิตชะงักงันหรือสะดุดซึ่งจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจและกิจการต่อไป ดังนั้นความจำเป็นของแรงงานในภาคนี้จึงมีมาก (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, 2558: ระบบออนไลน์)

แรงงานก่อสร้างก็เป็นแรงงานที่มีความจำเป็นที่เกิดจากความได้เปรียบของประเทศไทยทางการลงทุนธุรกิจ จึงทำให้นักลงทุนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น การสร้างบริษัทของต่างประเทศ การสร้างห้างสรรพสินค้า และการทำธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย เช่น การสร้างหมู่บ้านจัดสรร การสร้างที่พักอาศัย ต้องอาศัยแรงงานจำนวนมากในการสร้างเพื่อให้เสร็จในเวลาที่กำหนด ดังนั้นแรงงานก่อสร้างจึงมีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย (ทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์, 2556: 12)

เนื่องจากปี 2558 เป็นปีที่เข้าสู่การเปิดประชาคมอาเซียน ประเด็นสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาเซียนตระหนักถึงความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาคมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาค สำหรับประเทศไทย รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความร่วมมือสู่อาเซียน มีการตื่นตัวในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นงานวิจัยเรื่องสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน กรณีศึกษา นโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จึงมุ่งเน้นการศึกษาสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน ตามกรอบปฏิญญาอาเซียนโดยสิ้นนโยบายรัฐบาลไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่าเป็นกรณีศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติและอาเซียน
- 2) ศึกษา นโยบายของรัฐบาลไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ
- 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการได้รับสิทธิและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในฐานะที่ไทยเป็นสมาชิกอาเซียน

1.3 คำถามของการวิจัย

- 1) มาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นอย่างไรในฐานะที่ไทยเป็นสมาชิกอาเซียน
- 2) นโยบายรัฐไทยด้านการให้สิทธิและความคุ้มครองที่มีต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่าเป็นอย่างไรและตรงตามมาตรฐานอาเซียนและสากลหรือไม่อย่างไร
- 3) ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปกป้องสิทธิและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในประเทศไทยคืออะไร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- 1) เพื่อให้ทราบถึงมาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิของแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติและอาเซียน
- 2) เพื่อให้ทราบถึงนโยบายของรัฐบาลไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ
- 3) เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติและนโยบายของรัฐบาลไทยในด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในฐานะที่ไทยเป็นสมาชิกอาเซียนภายใต้ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ
- 4) เพื่อช่วยผลักดันการปรับแก้นโยบายหรือกฎหมายให้รองรับกับสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ เพื่อประสิทธิภาพและสิทธิประโยชน์ของแรงงานในอาเซียนในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภูมิภาค

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

สิทธิแรงงาน หมายถึง สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและสิทธิทางสังคมขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าควรจะได้รับอย่างเท่าเทียมกันกับแรงงานในประเทศ ภายใต้กฎหมายแรงงาน (พิทยา เรือนแก้ว, 2552: 4) ความคุ้มครองทางสังคม หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านสวัสดิการ การประกันสังคม การประกันการว่างงาน ความปลอดภัยในการทำงานและชีวอนามัย เป็นต้น (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงสาธารณสุข, 2553: 4)

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เป็นบุคคลหรือกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีสัญชาติพม่า และย้ายถิ่นจากประเทศพม่ามายังประเทศไทยเพื่อประกอบอาชีพ (วิระพงษ์ จันตา, 2555: 4)

แรงงานต่างด้าว ตาม พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว 2551 ได้ให้ความหมายของคนต่างด้าวว่า “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงหมายถึงผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทย รวมไปถึงบุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้สัญชาติไทย หรือเป็นผู้ที่ถูกเพิกถอนสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (กฤติยา อาชวนิจกุล, 2551: 1)

1.6 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิของแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติ รวมไปถึงการศึกษานโยบายของรัฐบาลไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติและอาเซียน และสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าใน 5 ภาคแรงงาน เพื่อวิเคราะห์นโยบายของรัฐบาลไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่า

1.6.1 ขอบเขตพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย



ภาพที่ 1.1 แผนที่ประเทศไทย
ที่มา <http://thailand.kapook.com/>
สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2558

1.6.2 ขอบเขตประชากร

การวิจัยมีการสัมภาษณ์ข้อมูลจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวน 30 คนที่ได้รับการจดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายไทย พื้นที่การศึกษาเก็บข้อมูลส่วนใหญ่จะมุ่งเป้าไปยังพื้นที่หลักที่มีกลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหนาแน่นแบ่งตามภาคการทำงาน เช่น กลุ่มภาคการเกษตรทางภาคเหนือของไทย กลุ่มแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดทางภาคใต้ของไทย กลุ่มแรงงานภาครับใช้ในบ้านในพื้นที่ภาคกลาง ภาคอุตสาหกรรมห้องแถวในจังหวัดทางภาคตะวันตก และกลุ่มภาคการก่อสร้างทางภาคเหนือของไทย ซึ่งภาคเหนือและภาคตะวันตกของไทยเป็นบริเวณที่ใกล้กับชายแดนของประเทศบ้านเกิดของแรงงานข้ามชาติ

เพื่อเป็นข้อสนับสนุนงานวิจัยในด้านการได้รับสิทธิในฐานะแรงงานข้ามชาติภายใต้กรอบสิทธิและความคุ้มครองแรงงานอาเซียน กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภาคการเกษตร จำนวน 6 คน
- 2) กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภาคประมงทะเล จำนวน 6 คน
- 3) กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภาคงานรับใช้ในบ้าน จำนวน 6 คน
- 4) กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภาคแรงงานห้องแถว จำนวน 6 คน
- 5) กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภาคแรงงานก่อสร้าง จำนวน 6 คน

1.6.3 ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การวิจัยเป็นงานวิจัยด้านเอกสาร เช่น ข้อมูลทางราชการที่เปิดเผยได้ ข้อตกลงอาเซียน บทความทางวิชาการ ข่าวหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

1.2 ประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

- 1) การศึกษามาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานระดับนานาชาติ (International Standards on Social Protection)
- 2) การศึกษาปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration for the Promotion and Protection of Migrant Workers)
- 3) การศึกษานโยบายของไทยด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่า

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ใช้เวลา 1 ปี ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 โดยมีขั้นตอนการทำงานดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) เขียนโครงร่างงานวิจัยและคิดประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร
- 3) คิดคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติชาวพม่า
- 4) ลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นสัมภาษณ์
- 5) นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพร้อมทั้งนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัยเป็นระยะ ๆ เพื่อรับคำแนะนำชี้แจงให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.6.5 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้มาจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า แบบสัมภาษณ์ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งประเด็นหรือหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์สามารถดัดแปลงให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมแต่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากหนังสือ เอกสาร ทฤษฎี แนวความคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถิติต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมไปถึงการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.6.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติชาวพม่า และข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมทั้งแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา

1.7 โครงสร้างงานวิจัย

บทที่ 1 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและที่มาของปัญหาการคุ้มครองและสวัสดิการสังคมและสิทธิและความยุติธรรมในสังคมซึ่งมีความร่วมมือสำคัญสำหรับเสาหลักที่สามด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การคุ้มครองและสวัสดิการสังคมเน้นการจัดความยากจนของประชาชนในชุมชนอาเซียน ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งในประเทศที่มีความต้องการของแรงงานมนุษย์เพิ่มมากขึ้นในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและบทนี้ได้กล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยรวมทั้งขอบเขตของการทำวิจัยนี้อีกด้วย

บทที่ 2 เป็นบททวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยศึกษามาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานระดับนานาชาติและระดับภูมิภาคในอาเซียนซึ่งเป็นบรรทัดฐานที่ประเทศสมาชิกใช้เป็นต้นแบบในการวางนโยบายคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศ นอกจากนี้ ในบทนี้ยังได้ศึกษาสิทธิด้านสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติสมควรได้รับตามกฎหมายไทย คือ ประกันสังคม การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และการศึกษาของบุตร รวมถึงศึกษาสิทธิของแรงงานข้ามชาติตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน และ พรบ.ทำงานคนต่างด้าว

บทที่ 3 เป็นผลการวิจัยที่ได้รับมาจากการศึกษาเอกสารสำคัญ โดยเฉพาะเอกสารด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติและจากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวน 30 คน ในภาคการทำงานทั้ง 5 ภาคส่วน คือ ภาคการเกษตร ภาคประมง ภาคงานรับใช้ในบ้าน ภาคอุตสาหกรรมห้องแถว และภาคก่อสร้าง โดยนำมาวิเคราะห์ในประเด็นการได้รับสิทธิและคุ้มครองจากกฎหมายไทยในฐานะแรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียน

บทที่ 4 เป็นบทวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการได้รับสิทธิและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียนโดยวิเคราะห์ผลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลทางเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในประเทศไทยเป็นกรณีศึกษา

บทที่ 5 บทสุดท้ายของงานวิจัยคือบทสรุปและนำเสนอข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทยในการจัดการด้านนโยบายเรื่องแรงงานอพยพย้ายถิ่นจากพม่าในประเทศไทยเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานอพยพตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของอาเซียน

ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและผู้ทำการวิจัยได้ค้นหาข้อมูลวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสรุปรวบรวมเป็นแนวคิดและทฤษฎีแต่ละหัวข้อดังนี้

2.1 มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติ

2.2 มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานข้ามชาติระดับอาเซียน

2.3 มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติ

หลักการเรื่องสิทธิมนุษยชนและคุณค่าความเป็นมนุษย์ได้ระบุอย่างชัดเจนและเป็นทางการในกฎบัตรแห่งสหประชาชาติเมื่อปี ค.ศ. 1945 ซึ่งในอารัมภบทของกฎบัตรสหประชาชาติได้ย้ำถึงความเชื่อมั่นในสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ คัดค้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Charter of the United Nations, Preamble) และคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา (Charter of the United Nations, Chapter IX: International Economic and Social Co-Operation, Article 55: c)

นอกจากนี้ สมัชชาแห่งสหประชาชาติได้รับการรับรองจาก ประกาศสิทธิมนุษยชนสากล (Universal Declaration of Human Rights) ในปี ค.ศ. 1948 เป็นประกาศที่นานาชาติยอมรับว่าเป็นหลักการแห่งสิทธิมนุษยชนสากล และถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งแยกออกมาเป็น 3 ตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและ 6 สนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

ตาราง 2.1 กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน

International Bill of Human Rights	Year
Universal Declaration of Human Rights (UDHR)	1948
The Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)	1966
The Covenant on Economic Social and Cultural Rights (ICESCR)	1966
The Core United Nations Human Rights Treaties	Year
The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD)	1965
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)	1979
The Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT)	1984
Convention on the Rights of Child (CRC)	1989
International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICRMW)	1990
Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)	2006

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 6 ระบุว่า “ทุกคนต้องมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลในกฎหมายไม่ว่าที่ใด”⁶ กรอบสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติเป็นมาตรฐานหรือบรรทัดฐานสากลในการพยายามคุ้มครองหรือปกป้องสิทธิทางการเมือง สังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์รวมถึงบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในการที่จะถูกละเมิดสิทธิ เช่น สตรี เพศ เด็ก แรงงานย้ายถิ่น เป็นต้น

ในปฏิญญาสิทธิมนุษยชนสากลก็ได้มีการระบุถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานในมาตรา 4, 23, 24, 25 มีการระบุขบข้ายสิทธิเพื่อความปลอดภัยทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมสากลของมนุษยชาติในทุกสถานการณ์ รวมไปถึงรายได้ค่าครองชีพเพื่อให้ครอบคลุมมาตรฐานการดำรงชีพขั้นต่ำ การเจรจาคุ้มครองทางสังคมในปฏิญญาสิทธิมนุษยชนสากลเกี่ยวเนื่องไปถึงเรื่องเครื่องอุปโภคบริโภค ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิทธิในการใช้บริการและความปลอดภัยทางสังคมในกรณีของการตกงาน ป่วย ไร้สมรรถภาพ การสูญเสียคู่ชีวิต ชราภาพ และภาวะการมีบุตรหรือการมีภาวะที่ต้องเลี้ยงดูบุตร สนธิสัญญาความปลอดภัยทางสังคมหรือมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานนานาชาติเป็นมาตรฐานนานาชาติอันดับแรกที่กล่าวถึงประเด็นของความปลอดภัยทางสังคมและความคุ้มครองทางสังคมอย่างครอบคลุม ในมาตรา 4 ให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงานโดยระบุว่า “บุคคลใดจะตกอยู่ในความเป็นทาสหรือสภาวะจำยอมไม่ได้ ทั้งนี้ ห้ามความ

⁶ “Everyone has the right to recognition everywhere as person before the law”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 6).

เป็นทาสและการค้าทาสทุกรูปแบบ”⁷ มาตรา 23 ข้อ 1 เน้นถึงเสรีภาพในการเลือกงานและสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองระหว่างทำงานและเมื่อว่างงานโดยระบุว่า “ทุกคนมีสิทธิในการทำงานในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานและในการคุ้มครองต่อการว่างงาน”⁸ ข้อ 2 ระบุถึงสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยระบุว่า “ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด”⁹ ข้อ 3 ให้ความสำคัญกับสิทธิการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างยุติธรรมคือ “ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัวและหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย”¹⁰ ข้อ 4 ให้สิทธิแรงงานในการรวมกลุ่มหรือรวมกันเป็นสหภาพโดยระบุว่า “ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน”¹¹ มาตรา 24

⁷ “No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 4).

⁸ “Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 23 (1)).

⁹ “Everyone, without any discrimination, has the rights to equal pay for equal work”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 23 (2)).

¹⁰ “Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 23 (3)).

“ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและผ่อนคลายยามว่างรวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง”¹² มาตรา 25 ข้อ 1 ระบุว่า “ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การดูแลรักษาทางการแพทย์ และการบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในหลักประกันยามว่าง เจ็บป่วย พิกการ หมายัย วัยชรา หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมภายนอกเหนือการควบคุมของตน”¹³ มาตราเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าสิทธิแรงงานและความคุ้มครองแรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

สำหรับอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและครอบครัว ค.ศ.1990 (International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families 1990) มาตรา 27

¹¹ “Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 23 (4)).

¹² “Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 24).

¹³ “Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control”. (Universal Declaration on Human Rights, 1948, Article 25(1)).

ได้ย่ำสิทธิของแรงงานข้ามชาติทุกคน (ที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร) ให้ได้รับการคุ้มครองในฐานะที่เป็นมนุษย์และการเป็นแรงงานที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของโลก ในมาตรา 27 ข้อ 1 ได้ย่ำถึงส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคมของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกของครอบครัวของพวกเขาที่จะต้องได้รับการรักษาเช่นเดียวกับประชากรในรัฐผู้ให้การจ้างงานเพื่อการตอบสนองความต้องการตามที่กฎหมายบังคับทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี และข้อ 2 ได้กล่าวถึงในกรณีที่กฎหมายที่ใช้บังคับไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวได้รับประโยชน์ รัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจ่ายเงินชดเชยตามจำนวนที่เหมาะสมตามประโยชน์บนพื้นฐานของการให้บริการการดูแลประชากรในประเทศที่เผชิญในสถานะที่คล้ายคลึงกัน ในทำนองเดียวกันกับอนุสัญญา ในมาตรา 28 ได้กล่าวถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกในครอบครัวที่จะได้รับการดูแลทางการแพทย์ใด ๆ ที่จำเป็นอย่างเร่งด่วนเพื่อรักษาชีวิต หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บป่วยที่เรื้อรังของพวกเขาบนพื้นฐานของการรักษาที่ให้ความเท่าเทียมกันกับประชากรในรัฐที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารถูกต้อง ในมาตราที่ 43 และ 45 ที่ระบุชัดเจนถึงการให้ความเท่าเทียมกันในการให้การรักษาแก่แรงงานข้ามชาติและ ครอบครัวของพวกเขา เกี่ยวเนื่องถึงที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยทางสังคม การบริการสุขภาพและการบริการทางสังคม ผลประโยชน์เพื่อชดเชยและการบริการเมื่อตกอยู่ในสถานะว่างงาน ทั้งนี้การจัดสรรเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดและอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของการตรวจคนเข้าเมือง

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติของประเทศที่บุคคลนั้นอาศัย (Declaration on the Human Rights of Individuals Who are not Nationals of the Country in which They Live, 1985) มาตรา 8 ได้กล่าวถึง การได้รับสิทธิทางกฎหมายของคนต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในดินแดนของรัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ที่มีสิทธิที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขอนามัย ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองในการบริการทางสังคม ความปลอดภัยทางสังคม การรักษาพยาบาล การศึกษาและการพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งจัดหามาให้เพื่อสนองความต้องการภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่รวมถึงผู้พวยพวยอย่างผิดกฎหมายและไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง

ตาราง 2.2 เป็นการสรุปกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งหมด ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์กรสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงานในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานโดยปฏิญญาระหว่างประเทศ ข้อตกลงระหว่างประเทศ กติการะหว่างประเทศ อนุสัญญาระหว่างประเทศหลายฉบับบัญญัติความคุ้มครองแรงงานอย่างครอบคลุม เช่น สิทธิในชีวิตที่ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่แรงงานต้องได้เพื่อให้มีความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น สิทธิความเท่าเทียมกัน สิทธิในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ สิทธิในชีวิต เสรีภาพและความมั่นคง เสรีภาพจากการเป็นทาส สิทธิที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลในกฎหมาย เสรีภาพในการย้ายถิ่น เป็นต้น สำหรับสิทธิในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองระหว่างทำงาน เช่นสิทธิในการได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานสิทธิในการได้รับค่าตอบแทน สิทธิในสุขภาพ เสรีภาพจากแรงงานเด็ก เป็นต้น

ตารางที่ 2.2 กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองแรงงาน¹⁴

สิทธิ	กฎหมายสิทธิมนุษยชาติระหว่างประเทศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
สิทธิความเท่าเทียมกัน	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 1	-การเลือกปฏิบัติ
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1996)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง	
การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (ในการจ้างงาน)	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 2 และ 23	-การล่วงละเมิด
	อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100)	-การเลือกปฏิบัติ
	อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง	
สิทธิในชีวิต เสรีภาพ ความมั่นคง	สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1996)	-ความปลอดภัยในสุขภาพและ
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง	ความมั่นคงในชีวิต

สิทธิ	กฎหมายสิทธิมนุษยชาติระหว่างประเทศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
เสรีภาพจากการเป็นแรงงานที่ถูกบังคับ/ทาส	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 4	-การถูกบังคับไปใช้แรงงาน
	อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29)	
	อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง	
สิทธิที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลในกฎหมาย	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 6	-การถูกบังคับไปใช้แรงงาน
เสรีภาพในการย้ายถิ่น	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 13	-การรวมกลุ่มและต่อรองในการทำงาน
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	

¹⁴ ตาราง 2.2 ปรับจาก UN Global Compact Self-Assessment Tool, 2015 Available from <http://www.globalcompactselfassessment.org/labour>

สิทธิ	กฎหมายสิทธิมนุษยชาติระหว่างประเทศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
เสรีภาพในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 20	-การรวมกลุ่มและต่อรองในการทำงาน
	อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในสวัสดิการสังคม	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 22	-การออกจากงาน
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 23	-ชั่วโมงการทำงาน -ค่าจ้าง
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	

สิทธิ	กฎหมายสิทธิมนุษยชาติระหว่างประเทศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
เสรีภาพในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 23	-การรวมกลุ่มและต่อรองในการทำงาน
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในงานที่เท่ากัน	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 23	-การเลือกปฏิบัติ
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในการพักผ่อน	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 25	-ชั่วโมงการทำงาน
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	-การออกจากงาน
สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 25	-ค่าจ้าง -การถูกบังคับ
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	

สิทธิ	กฎหมายสิทธิมนุษยชาติระหว่างประเทศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
สิทธิในที่อยู่อาศัย	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 25	-ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในอาหาร	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 25	-ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในสุขภาพ	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 25	-สุขภาพและระบบความปลอดภัย
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในการศึกษา	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 26	-แรงงานเด็ก
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	
สิทธิในการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มาตรา 27	-การเลือกปฏิบัติ
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	

สิทธิ	กฎหมายสิทธิมนุษยชาติระหว่างประเทศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
เสรีภาพจากแรงงานเด็ก	อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138)	-แรงงานเด็ก
	อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182)	
	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (1966)	

อีกหนึ่งองค์กรที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation หรือ ILO) เกิดขึ้นพร้อมกันกับสันนิบาตชาติในปี ค.ศ.1919 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของสิทธิแรงงานมีมาก่อนหน้า จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไปและมีการจัดตั้งสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของสหประชาชาติในปี ค.ศ.1946 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก ซึ่งบทนำรัฐธรรมนูญขององค์การแรงงานนานาชาติระบุว่าองค์การแรงงานนานาชาติควรมีพันธกิจเพื่อการปกป้อง “ผลประโยชน์ของแรงงานเมื่อถูกจ้างงานในระดับประเทศเป็นสำคัญ”

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคมและเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน เนื้อหามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น 22 หัวข้อได้แก่

1. เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
2. แรงงานบังคับ (Forced labour)
3. การขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)
4. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
5. การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
6. การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)
7. การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)
8. การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)
9. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
10. ค่าจ้าง (Wages)
11. เวลาการทำงาน (Working time)
12. ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)
13. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
14. การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)

15. นโยบายทางสังคม (Social policy)
16. คนงานอพยพ (Migrant workers)
17. คนประจำเรือ (Seafarers)
18. คนงานประมง (Fishermen)
19. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
20. ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
21. ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)
22. บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

แรงงานอพยพย้ายถิ่นถูกจัดว่ามีความสำคัญเป็นหนึ่งใน 22 หัวข้อสำคัญในเนื้อหาของมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวข้องกับการย้ายเขตแดนของแรงงานเพื่อการทำงานซึ่งมีความจำเป็นที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง

ปฏิญญาฟิลลาเดลเฟีย (ILO Declaration of Philadelphia) ค.ศ.1944 เป็นหนึ่งในปฏิญญาที่สำคัญในลำดับต้น ๆ ที่ระบุถึงความคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคมเป็นการวางรากฐานเป้าหมายและจุดประสงค์ทั่วไปขององค์การแรงงานนานาชาติ ได้เน้นย้ำว่าแรงงานไม่ใช่สินค้าและมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติใด เพศใด หรืออยู่ในสถานะใด ก็ต้องได้รับอิสรภาพ มีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน

การลงมติที่เกี่ยวกับข้อตกลงการให้ความยุติธรรมแก่แรงงานข้ามชาติในเศรษฐกิจโลก (ILO’s Resolution Concerning a Fair Deal for Migrant Workers in a Global Economy) ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ

ครั้งที่ 92 (International Labour Conference, Ninety-second Session) ในปีค.ศ.2004 ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการวางแผนองค์รวมแห่งชาติที่ครอบคลุมในเรื่องของการปรับปรุงสวัสดิการสังคมและการรวมกันทางสังคมและการทำงานร่วมกันในบริบทของการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน การเข้าถึงข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคีเพื่อให้ครอบคลุมความปลอดภัยทางสังคมและผลประโยชน์ให้กับแรงงานข้ามชาติ ข้อตกลงนี้ได้รับการเลื่อนขั้นและได้มีการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกเพื่อการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวของพวกเขาในสังคมประเทศผู้รับ นอกจากนี้แบบแผนกรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานนานาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของแรงงานชี้ให้เห็นเป็นแนวทางที่ทุกรัฐควรพิจารณาในเรื่องของการเข้าร่วมในข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีในระดับภูมิภาคเพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องของความปลอดภัยทางสังคมและผลประโยชน์ เช่นเดียวกับการให้การเข้าถึงสิทธิประกันสังคมแก่แรงงานข้ามชาติที่ทำงานประจำ และการพิจารณาให้สิทธิแก่แรงงานข้ามชาติชั่วคราวในสถานการณ์ ตามความเหมาะสม และการนำมาตรการเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกครอบครัว ได้เข้าถึงสวัสดิการทางด้านสุขภาพ

ในแง่ของมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติได้ให้ความสำคัญที่สุดในเรื่องความปลอดภัยทางสังคมและยังได้ระบุถึงการกำหนดขอบเขตของความคุ้มครองโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ รวมทั้งข้อทั่วไปในเรื่องของความเท่าเทียมกันของการรักษาระหว่างประชากรในชาติและแรงงานต่างชาติและการไม่เลือกปฏิบัติด้วยข้อยกเว้นหรือสภาวะการใด ๆ นอกจากนี้องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้วางมาตรฐานโดยเฉพาะการวางโครงสร้างในเรื่องของสิทธิความปลอดภัย

ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติรวมถึงการให้ความสำคัญของอนุสัญญาการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ความปลอดภัยทางสังคม) ปี 2505 (Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 No.118)

อนุสัญญาการรักษาสิทธิความปลอดภัยทางสังคม องค์การแรงงานนานาชาติ ปี 2525 (Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 No.157) ได้ให้เป็นแบบแผนมาตรฐานของแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ความมั่นใจและส่งเสริมการรักษาการได้รับสิทธิความปลอดภัยทางสังคมเมื่อแรงงานย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อให้แน่ใจว่ามีการถ่ายโอนสิทธิที่พวกเขาควรจะได้รับไปยังประเทศบ้านเกิดหรือประเทศอื่นตามการโยกย้ายของแรงงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในการให้การรักษาสหัตถินั้น ทั้งในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ

ทั้งนี้ยังได้มีอนุสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยทางสังคมของสิทธิแรงงานข้ามชาติในกรณีที่แตกต่างกัน เช่น อนุสัญญาความเท่าเทียมกันของการให้การรักษาในกรณีการให้การชดเชยจากการประสบอุบัติเหตุ ปี 2468 (Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925, No.19) อนุสัญญาการรักษาสิทธิเบี้ยบำนาญของแรงงานข้ามชาติ ปี 2478 (Maintenance of Migrants' Pensions Right Convention 1935 No.48) อนุสัญญาการอพยพเพื่อการจ้างงาน (ฉบับแก้ไข) ปี 2492 (Migration for Employment Convention (Revised), 1949, No.97) อนุสัญญาแรงงานข้ามชาติว่าด้วยเงื่อนไขเพิ่มเติม ปี 2518 (Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, No.143)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังออกแนวทางและมาตรการจะเป็นมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจปัจจุบันด้วย ในปี 2544 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศแนวทางของความปลอดภัยในการทำงานและระบบการจัดการด้านสุขภาพ (Guidelines on occupational safety and health management systems) เป็นแนวทางที่นำเสนอวิธีการหรือเครื่องมือเป็นมาตรฐานสากลสำหรับองค์กร นายจ้าง แรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดการเจ็บป่วย เชื้อโรค การบาดเจ็บ อุบัติเหตุ และการเสียชีวิตที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยแนวทางนี้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระดับรัฐและระดับองค์กร โดยในระดับรัฐนั้นได้วางกรอบสำหรับความปลอดภัยในรูปแบบของกฎหมายระดับประเทศ และเป็นแนวทางในการจัดการด้านนโยบายในระดับองค์กร

หลักสิทธิมนุษยชนสากลและปฏิญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นเสมือนบรรทัดฐานของหลักสิทธิมนุษยชนในชุมชนระหว่างประเทศระดับภูมิภาค เช่น อาเซียน เป็นต้น

2.2 มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานข้ามชาติระดับอาเซียน

ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration-AHRD) จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้รับมอบหมายจากที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน ครั้งที่ 42 เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 โดยที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียนประสงค์ให้ปฏิญญาฉบับนี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่การเป็นกรอบความร่วมมืออาเซียนด้านสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เป็นเอกสารทางการเมืองที่ไม่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย ซึ่งแสดงเจตนารมณ์ของอาเซียนในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของอาเซียน ที่มีความแตกต่างในด้านการเมือง สังคมและวัฒนธรรม ปฏิญญาฯ ฉบับนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของอาเซียนที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเพื่อประโยชน์ในระยะยาวของประชาชนและภูมิภาคอาเซียน (คณะกรรมการรัฐบาลอาเซียน, 2552: 4-5)

2.2.1 ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้รับมอบหมายจากที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน ครั้งที่ 42 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 ปฏิญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่การเป็นกรอบความร่วมมืออาเซียนด้านสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นเอกสารทางการเมืองที่ไม่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย ซึ่งแสดง

เจตนารมณ์ของอาเซียนในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของอาเซียนที่มีความแตกต่างในด้านการเมือง สังคมและวัฒนธรรม ปฏิญญาฯ ฉบับนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของอาเซียน ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเพื่อประโยชน์ในระยะยาวของประชาชนและภูมิภาคอาเซียน (คณะกรรมการการรัฐบาลอาเซียน, 2552: 4-5)

ภายในปฏิญญาได้เริ่มต้นกล่าวถึงความเสมอภาคของคนทั้งหมดว่ามีศักดิ์ศรีและมีสิทธิเท่าเทียมกันซึ่งควรปฏิบัติต่อกันด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นมนุษย์ โดยไม่มีการแบ่งแยกสถานะใดๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง พื้นเพทางเชื้อชาติหรือสังคม สถานะทางเศรษฐกิจ การเกิด ความทุพพลภาพหรือสถานะอื่น ซึ่งสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งหมดในปฏิญญานี้ถือเป็นสากลและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกันและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของภูมิหลังทางการเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และศาสนา

ทางด้านกฎหมาย ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้ระบุว่าทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและการได้รับความยุติธรรมในการเยียวยาจากการกระทำที่ละเมิดต่อสิทธิที่ตนจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ และอยู่ภายใต้ของกรอบกฎหมาย ทุกคนมีสิทธิทางกฎหมายเท่ากัน ซึ่งในข้อ 3 ของปฏิญญาได้หมายถึง สิทธิสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ บุคคลทุพพลภาพ แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน และกลุ่มคนชายขอบ นอกจากนี้ได้รับความคุ้มครองแล้วใน

ข้อ 4 ยังได้ระบุว่าทุกคนมีสิทธิได้รับการเยียวยาหากถูกละเมิดสิทธิต่อตนที่สมควรได้รับจากรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

นอกจากนี้ ปฏิญญาฉบับนี้ยังได้กล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ว่าทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานอย่างอิสระและได้รับเงินจ้างจากการประกอบอาชีพที่มีความเป็นธรรม การจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อดูแลผลประโยชน์ที่แรงงานควรจะได้รับในการประกอบอาชีพตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายของแต่ละประเทศ การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ห้ามไม่ให้ทำงาน การได้รับโทษหากมีการละเมิด รวมไปถึงการมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพของตนและครอบครัวที่เพียงพอ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ประกันสังคม การศึกษา สภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดและปลอดภัย รวมถึงการคุ้มครองผลประโยชน์ทางด้านศีลธรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนยังได้ระบุว่าทุกคนและประชาชนของอาเซียนมีสิทธิในสันติภาพ ภายใต้กรอบอาเซียนว่าด้วยความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ความเป็นกลางและเสรีภาพ ซึ่งทำให้บรรลุสิทธิต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในปฏิญญาฉบับนี้อย่างเต็มที่ ในการนี้ รัฐสมาชิกอาเซียนจะสานต่อการส่งเสริมมิตรภาพและความร่วมมือในการสร้างสรรค์สันติภาพ ความสามัคคีและเสถียรภาพในภูมิภาค (คณะกรรมการการรัฐบาลอาเซียน, 2552: 35)

ในส่วนของความร่วมมือในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในอาเซียนได้มีความคาดหวังว่ารัฐสมาชิกอาเซียนมีผลประโยชน์ร่วมกัน

และมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะประสบความสำเร็จผ่านความร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับชาติ ภูมิภาค และระหว่างประเทศ ตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรอาเซียน (คณะกรรมการรัฐบาลอาเซียน, 2552: 4-5)

2.2.2 ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

ปฏิญญานี้เกิดจากที่ประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 12 เมื่อเดือนมกราคม 2550 ณ เกาะเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ อ้างถึงกรณีของความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เรียกร้องให้ มีความพยายามอย่างจริงจังที่จะส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติและสำหรับประเทศสมาชิกเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการบริการสวัสดิการสังคมตามความเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายของรัฐที่ได้รับการระบุว่าตัวรัฐได้ตอบสนองความต้องการภายใต้กฎ ระเบียบ และนโยบายของรัฐตามที่ได้กล่าวถึงข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีในสนธิสัญญา นอกจากนี้ยังระบุว่าประเทศผู้ส่งตัวแรงงานข้ามชาติควรตั้งนโยบายและกระบวนการที่จะอำนวยความสะดวกในด้านของการย้ายถิ่นของแรงงาน รวมทั้งการจัดการเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้แรงงานในต่างประเทศ และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศเช่นเดียวกันกับการส่งกลับและกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง (Hall, 2554: 28) อีกทั้งยังกล่าวถึงเกี่ยวกับความร่วมมือที่เพิ่มขึ้นทั้งในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียนและองค์กรระหว่างประเทศ ในการส่งเสริมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ โดยประกาศว่าประเทศสมาชิกของอาเซียนจะต้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของ

แรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งเสริมสวัสดิการ และศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ โดยประเทศสมาชิกอาเซียนได้ให้คำมั่นว่าจะใช้มาตรการที่ชัดเจนในการจัดการกับการลักลอบขนย้ายและการค้ามนุษย์ มีการนำบทลงโทษขั้นรุนแรงมาใช้กับผู้ที่กระทำความผิด รวมทั้งประเทศที่ว่าจ้างแรงงานจะต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกแสวงประโยชน์ ละเมิดสิทธิหรือถูกทำร้าย ในกรณีที่แรงงานดังกล่าวถูกจับกุมประเทศที่ว่าจ้าง จะต้องอำนวยความสะดวกในการให้เจ้าหน้าที่กงสุลหรือเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศลูกจ้างเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือร่วมด้วย เนื้อหาปฏิญญาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ หลักการทั่วไป พันธกิจของประเทศผู้รับ พันธกิจของประเทศผู้ส่ง และพันธกิจของอาเซียน ดังนี้

การเป็นประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานข้ามชาตินั้นจะต้องสร้างพื้นฐานหลักทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศอาเซียนให้มีความแข็งแกร่ง โดยการส่งเสริมศักยภาพสูงสุดและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ ในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม และความมั่นคงโดยที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศ ด้วยเหตุผลทางด้านมนุษยธรรมประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานข้ามชาติจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการที่จะแก้ปัญหาของกรณีแรงงานข้ามชาติ และคำนึงถึงสิทธิพื้นฐานแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่กับแรงงานเหล่านั้นอยู่แล้ว โดยที่ไม่เป็นการทำความเสียหายต่อการที่ประเทศผู้รับจะบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของตนจะไม่มีสิ่งใดในปฏิญญานี้ปัจจุบันที่จะถูกตีความโดยนัยในการแปลงสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยปราศจากเอกสารที่ถูกต้อง

การปฏิบัติของประเทศผู้รับต่อแรงงานข้ามชาตินั้นต้องเพิ่มความพยายามที่จะคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์ขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสวัสดิการและดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ การอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานข้ามชาติในด้านต่าง ๆ เช่น การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การฝึกอบรม การศึกษา การได้รับความยุติธรรมและการบริการด้านสวัสดิการสังคมตามที่กฎหมายของแต่ละประเทศในอาเซียนได้กำหนดไว้ ตลอดจนข้อตกลงทวิภาคีและสนธิสัญญาพหุภาคี เป็นต้น การปฏิบัติของประเทศผู้รับดังที่กล่าวมาแล้วมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดความปรองดองและความอดทนระหว่างประเทศผู้รับกับแรงงานข้ามชาติ

การคุ้มครองทางด้านกฎหมายโดยการส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ได้รับการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม และมีโอกาสเพียงพอในการได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และการสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติได้มีโอกาสเข้าถึงระบบกฎหมายภายในประเทศผู้รับเพื่อเป็นการปกป้องสิทธิของตัวเองแรงงานข้ามชาติ เมื่อถูกเป็นผู้ละเมิดและการเอาเปรียบ โดยมีการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่กงสุลหรือเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศต้นทาง เมื่อแรงงานข้ามชาติถูกจับกุมหรือจะถูกจำคุก หรืออยู่ภายใต้การรักษา หรือถูกกักตัวไว้ในลักษณะใดก็ตาม ภายใต้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของประเทศผู้รับและโดยที่สอดคล้องกับอนุสัญญาเวียนนาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกงสุล

การปฏิบัติของประเทศผู้ส่งแรงงานข้ามชาติมายังประเทศผู้รับที่เป็นสมาชิกของอาเซียน ประเทศที่ส่งแรงงานจะต้องส่งเสริมมาตรการที่

เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยมีการกำหนดนโยบายในการอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น เช่น การหางาน การส่งออกแรงงานข้ามชาติไปยังประเทศผู้รับ และการส่งกลับแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นฐานเดิมอย่างถูกกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งกระบวนการดำเนินการจะต้องสร้างความมั่นใจได้ว่าประชากรของตนมีโอกาสที่จะมีงานทำและโอกาสในการดำรงชีวิตอยู่ในฐานะที่เป็นทางเลือกที่ยั่งยืนแทนการย้ายถิ่นของคนงาน และประเทศผู้ส่งออกแรงงานข้ามชาติยังจะต้องมีการจัดตั้งและส่งเสริมวิธีปฏิบัติทางด้านกฎหมายในการที่จะกำกับดูแลการสรรหาแรงงานข้ามชาติและการรับเอากฎในการที่จะลดวิธีปฏิบัติในการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกต้องไปใช้ โดยการใช้อนุสัญญาที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีผลสมบูรณ์ การกำกับดูแลและการรับรองตัวแทนจัดหาแรงงานและนายจ้าง รวมไปถึงการทำบัญชีดำสำหรับตัวแทนจัดหาแรงงานที่ละเลยหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

จากการกล่าวถึงหลักการทั่วไปของปฏิญญาและพันธกิจของประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานข้ามชาติ อาเซียนจึงเป็นตัวกลางในการผลักดันเพื่อให้ปฏิญญา บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอาเซียนจึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีคุณค่า มีมนุษยธรรม มีผลผลิต มีศักดิ์ศรี และมีค่าตอบแทนสำหรับแรงงานข้ามชาติ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนโอกาสและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกของกลุ่มอาเซียนต้องประสบในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ เพื่อประโยชน์ในการที่จะส่งเสริมนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานข้ามชาติทั้งในประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ นอกจากนี้

อาเซียนยังได้จัดตั้งโครงการและมาตรการส่งเสริมตัวปฏิญญาฯ เพื่อให้คุ้มครองแรงงานข้ามชาติโดยการจัดตั้งและดำเนินการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อคืนถิ่นฐานเดิมสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง และใช้มาตรการที่เป็นรูปธรรมในการที่จะป้องกันหรือลดอัตราการลักลอบขนคนข้ามประเทศและการค้ามนุษย์ โดยการกำหนดบทลงโทษที่มีความรุนแรงมากขึ้นสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และยังขยายขอบเขตความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน ในห้องคอร์ทที่เกี่ยวข้องยอมรับหลักการเหล่านี้และสนับสนุนตลอดจนความช่วยเหลือในการที่จะนำมาตรการต่าง ๆ ในปฏิญญานี้ไปดำเนินการ และมีการติดตามปฏิญญาเพื่อให้ไปสู่การพัฒนาเครื่องมืออาเซียนในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติต่อไป (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2551, ระบบออนไลน์)

2.2.3 มาตรฐานอาเซียนด้านแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองทางสังคม

การประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 10 ที่เวียงจันทน์ ในปี พ.ศ. 2547 เป็นการประชุมเพื่อจัดทำผังแม่บทของแผนปฏิบัติการประชาคมความมั่นคงอาเซียน แผนปฏิบัติการประกอบด้วย หัวข้อหลัก 5 ประการ คือ (1) การพัฒนาทางการเมือง (Political Development) (2) การสร้างบรรทัดฐานร่วมกัน (Shaping and Sharing of Norms) (3) การป้องกันความขัดแย้งข้อพิพาท (Conflict Prevention) (4) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Resolution) (5) การสร้างสันติภาพหลังความขัดแย้ง (Post-Conflict Peace Building) ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ในข้อ 1.1.4 คือการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความมั่นคงในภูมิภาค โดยในข้อ 1.1.4.6 ได้มีการอธิบายรายละเอียด

เพิ่มเติมของกรอบเครื่องมืออาเซียนว่าด้วยความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers หรือ AIMW) นอกจากนี้ในผังแม่บทของแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ ในส่วนของประชาสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) ข้อ 3.2 ได้กล่าวถึงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศอาเซียนที่มีความจำเป็นในการส่งเสริมความคุ้มครองทางสังคมและระบบการจัดการความเสี่ยงทางสังคม ด้วยเหตุนี้ส่วน 3.2.2 ของผังแม่บทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้เน้นย้ำอาเซียนว่า (1) สร้างความคุ้มครองทางสังคมแบบบูรณาการและระบบการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (2) สร้างงานวิจัยในเรื่องผลกระทบของโลกาภิวัตน์และการรวมตัวระดับภูมิภาคต่อแรงงานและการว่างงาน และ (3) การวางระบบความคุ้มครองทางสังคมที่เข้มแข็งในระดับชาติและการทำงานตลอดจนการวางมาตรการที่เหมาะสมในระดับภูมิภาคเพื่อเป็นการวางมาตรฐานรูปแบบความคุ้มครองแรงงานที่มีฝีมือในระดับภูมิภาค การตกลงของอาเซียนในเดือนมกราคมปี 2550 ในปฏิญญาความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers หรือ DPPMW) กรอบเครื่องมืออาเซียนว่าด้วยความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers หรือ AIMW) ได้ถูกประกาศให้เป็นวิธีการสร้างความเข้มแข็งให้ทั้ง 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน โดยการส่งเสริมศักยภาพอย่างเต็มที่ และศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติที่ในบรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความเท่าเทียมและความมั่นคงที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน มีภาระหน้าที่และภาระผูกพันที่

แตกต่างกันในประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งและอาเซียน รวมไปถึงการส่งเสริมสิทธิ การป้องกัน การเสริมสร้างศักยภาพ การเข้าถึงความยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือด้านกงสุล และบริการจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ในเดือนมีนาคมปี 2550 องค์การแรงงานนานาชาติและอาเซียนได้ลงนามในข้อตกลงความร่วมมือการรักษาความปลอดภัยทางสังคม ซึ่งระบุไว้ว่าจะเจาะจงเพื่อการพัฒนาโครงการและการทำงานร่วมกันในเรื่องแรงงานและการว่างงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคม ข้อตกลงนี้เป็นแนวทางในการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศโดยเน้นการทำงานระหว่างชุมชนอาเซียนกับเป้าหมายการทำงานขององค์กรระหว่างประเทศ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่เป็นความพยายามทำให้มั่นใจว่าการรวมกลุ่มเป็นภูมิภาคจะทำให้สังคมเข้มแข็งและยุติธรรม ซึ่งวัตถุประสงค์ของข้อตกลงคือ (1) เพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาด้านวัฒนธรรมในภูมิภาคผ่านการทำงานร่วมกันในจิตวิญญาณของความเท่าเทียมและหุ้นส่วนเพื่อเป็นพื้นฐานที่เข้มแข็งให้กับชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มั่งคั่งและสงบสุข และ (2) เพื่อส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคผ่านความร่วมมือเพื่อสร้างความยุติธรรมและหลักนิติรัฐระหว่างประเทศในภูมิภาคตามหลักกฎบัตรสหประชาชาติ (ILO, 2007)

ในเดือนกรกฎาคม ปี 2550 รัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียนเรียกร้องให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการอาเซียนในเรื่องของการดำเนินการตามปฏิญญา

ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Committee on the implementation of the Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ซึ่งจะรายงานการดำเนินงานต่อการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Labour Officials Meeting หรือ SLOM) และได้มีการจัดการประชุมครั้งแรกขึ้นในปี 2551 และได้มีการวางโครงสร้างแผนดำเนินการและกำหนดข้ออ้างถึงประกอบด้วย ความสำคัญ 4 ลำดับ ดังนี้

- 1) การยกระดับความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ และการกระทำทารุณ
- 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในเรื่องของความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยการยกระดับการกำกับดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
- 3) การมีส่วนร่วมในความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อต่อสู้กับขบวนการการค้ามนุษย์ใน อาเซียน
- 4) การทำงานเพื่อการพัฒนาของ กรอบเครื่องมืออาเซียนว่าด้วยความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers หรือ AIMW)

แผนแม่แบบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ปี 2550 ได้มีการกล่าวอ้างถึงการเคลื่อนไหวอย่างเสรีของแรงงานที่มีฝีมือแต่ยังไม่มีมีการกล่าวอ้างถึงแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานที่มีทักษะต่ำ และได้มีการวางแผนปฏิบัติการที่รวมไปถึง (1) การออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้เชี่ยวชาญและแรงงานฝีมือผู้ซึ่งมี

ความเกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน (2) การประสานงานและการสร้างมาตรฐานกับมุมมองเพื่อการอำนวยความสะดวกในการโยกย้ายการบริการภายในภูมิภาคอาเซียน และ (3) การพัฒนาสมรรถนะหลัก และคุณสมบัติสำหรับงาน / การประกอบอาชีพ และการฝึกอบรมที่ตอบสนองตามความต้องการในด้านทักษะที่เป็นที่ต้องการ (ภายในปี 2552) และในภาคบริการอื่นๆ (จากปี 2553-2558) ภาคการบริการเป็นสิ่งที่อาเซียนได้มุ่งเน้นเป็นอันดับแรกภายใต้เสรีภาพของวิสัยทัศน์แรงงานประกอบไปด้วยงานวิศวกรรม งานพยาบาล งานสถาปัตยกรรม งานสำรวจ การบัญชี การแพทย์และทันตกรรม

ในปี 2552 แผนแม่แบบประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) ได้ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมทางสังคมและสิทธิ ทั้งนี้ยังได้มีการเน้นย้ำในเรื่องของการส่งเสริมและความคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติเป็นสำคัญ และล่าสุดได้มีการปรับปรุงแผนบูรณาการประชาคมอาเซียนเกี่ยวกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติโดยเสนอหลักปฏิบัติสี่ด้านที่สำคัญภายใต้ความปลอดภัยทางการเมืองและกรอบโครงสร้างของประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยความพยายามพัฒนาเครื่องมืออาเซียนว่าด้วยความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers หรือ AIMW) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในความร่วมมืออาเซียนในเรื่องของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงข้ามชาติ การจัดให้มีการบริการให้คำปรึกษาสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาความสามารถของประเทศสมาชิกในการจัดการ

โครงการจ้างงานในต่างประเทศ และการจัดให้มีการฝึกอบรม การช่วยเหลือทางเทคนิค การสร้างขีดความสามารถเพื่อรองรับแรงงานภายในปี 2554 ตลอดจนการจัดเตรียมระเบียบขั้นตอนการย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่นที่ชัดเจนและสามารถเข้าถึงเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบและจัดการเอกสาร ในแง่ของการให้ความปลอดภัยในการย้ายถิ่น หลังจากการก่อตั้งประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC)

สำหรับแผนโครงการทำงานตามที่ระบุในโครงการรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ปี 2553-2558 ยังคงดำเนินการประชุมอาเซียนเพื่อรวบรวมข้อมูลในด้านแรงงานต่างชาติเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี 2552 ได้มีการก่อตั้งคณะกรรมการการระหว่างรัฐบาลชาติสมาชิกอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ด้วยการแต่งตั้งผู้แทนจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และในปี 2554 ได้มีการให้ความสำคัญกับการจัดการเอกสารให้กับผู้ลี้ภัยทั้งกลุ่มที่มีเอกสารแสดงตัวกฎหมายและไม่มีเอกสาร

ปี 2552 ที่ได้อ้างอิงสวัสดิการทางสังคมและความคุ้มครองซึ่งเป็นหนึ่งในลักษณะพิเศษที่สำคัญของกลุ่มประเทศอาเซียนเมื่อเร็ว ๆ นี้ได้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประชาคมอาเซียน 2552 เกี่ยวกับเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมระดับอาเซียนและมาตรการในการป้องกันผลกระทบในด้านลบจากการรวมตัวกันและโลกาภิวัตน์ การดำเนินการที่สำคัญสองด้านได้ถูกนำเสนอ การดำเนินการในด้านแรกจากการศึกษาในปี 2555 มีเนื้อหาเกี่ยวกับในการประเมินกลไกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความปลอดภัยทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคม โดยหากจำเป็นต้อง

แก้ไขก็ควรที่จะต้องปรับปรุงที่กลไกด้วยความตั้งใจตามความเหมาะสมตามเพศและวัย การศึกษาการดำเนินการที่สอง มุ่งเน้นไปที่การระบุผลกระทบของการอพยพแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกับการระบุความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมนั้น ๆ อย่างเฉพาะเจาะจง

ในปี 2554 ได้มีการเริ่มต้นวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติด้วยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผลประโยชน์ การจัดจ้างและความรับผิดชอบที่ภาครัฐต้องดำเนินการ การศึกษาเพื่อพัฒนาระเบียบวาระแห่งชาติเพื่อรองรับแรงงานข้ามชาติก่อนการต่อ ยอดไปถึงเรื่องของสิทธิแรงงานข้ามชาติในระดับภูมิภาคอาเซียน การรณรงค์ร่วมกับองค์กรแรงงานนานาชาติว่าด้วยความปลอดภัยในการย้ายถิ่น การให้ความร่วมมือในการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับขบวนการค้ามนุษย์ในภูมิภาคอาเซียน และการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อความคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ โดยรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนได้ลงมติในโครงการการทำงาน ซึ่งระบุถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในเรื่องของความปลอดภัยทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมแห่งชาติที่ครอบคลุมความเสี่ยงที่แรงงานต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ ความพิการ และความชรา ทั้งนี้สหภาพยุโรปยังได้แบ่งปันข้อมูลการศึกษาเกี่ยวกับอาเซียนในเรื่องกรณีศึกษาความคุ้มครองทางสังคมที่ดี ผ่านการประชุมรัฐมนตรีแรงงาน อาเซียน (ASEAN Labour Ministers Meeting หรือ ALLM) และการประชุมเจ้าหน้าที่แรงงานอาวุโสอาเซียน (ASEAN’s Senior Labour

Officials Meeting หรือ SLOM) ที่มีการจัดประชุมประเทศสมาชิกเพื่อวางแผนเตรียมการในเรื่องของการประกันสุขภาพและ/หรือการประกันในภาวะไร้สมรรถภาพ และ/หรือ สวัสดิการบำนาญ

ปี 2558 เป็นเป้าหมายสำหรับการรวมกันอย่างเต็มรูปแบบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) พังแม่บทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (2550) มีแบบร่างแนวคิดแบบตลาดเดียวและฐานการผลิตเดียวที่มีการแลกเปลี่ยนสินค้า บริการ และการลงทุนอย่างเสรี สำนักเลขาธิการอาเซียนได้มีจุดมุ่งหมายในการรวบรวมข้อมูลและรูปแบบความปลอดภัยและความคุ้มครองทางสังคมของประเทศสมาชิกเพื่อการพัฒนาในระดับประเทศและภูมิภาคตามแผนการที่ได้วางไว้ สำหรับโครงการการทำงานในอนาคตตามโครงสร้างในโครงการการทำงานของรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Ministers’ Work Programme) ปี 2553-2558 อาเซียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาแผนระดับชาติและระดับภูมิภาคในเรื่องของระบบความปลอดภัยและความคุ้มครองทางสังคม การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการขยายเครือข่ายการประกันสังคมเพื่อผู้ที่ทำงานอิสระหรือเป็นนายตนเองหรือการถูกจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการและดำเนินการสัมมนาเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน นอกจากการคุ้มครองทางสังคมแล้วอาเซียนยังได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอีกด้วย

2.3 มาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

2.3.1 สิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศเดียวในอาเซียนที่มีโครงการเพื่อการก่อตั้งความปลอดภัยทางสังคมทั้งเก้ากรณีในระดับนานาชาติ ประกอบด้วยสวัสดิการการรักษาพยาบาล เบี้ยผู้สูงอายุ ทุพพลภาพ การดำรงชีพ ความเจ็บป่วย การตกงาน การตั้งครอบครัว การได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงาน และสวัสดิการของครอบครัว ประเทศไทยนับได้ว่าเป็นทั้งประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่ง จากเดิมในช่วงระหว่างปี 2513 ถึง 2523 ประเทศไทยถูกจัดให้เป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานข้ามชาติที่สำคัญไปยังกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เอเชียตะวันออก และสิงคโปร์ แต่ภายหลังจากนั้นประเทศไทยได้กลายมาเป็นประเทศผู้รับที่สำคัญในภูมิภาค เนื่องจากปัญหาความมั่นคงทางการเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน ตั้งแต่ปี 2533 รัฐบาลไทยได้มีความพยายามในการดึงเอาแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารมาเติมเต็มช่องว่างแรงงานทักษะต่ำในตลาดแรงงาน ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติที่ได้ลงทะเบียนทำงานอย่างถูกต้องมีส่วนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มาจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมารวมแล้วกว่าสองล้านคน แต่ยังคงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพสาธารณะ ความปลอดภัย และความมั่นคงในความปลอดภัย (Hall, 2554: 1)

รัฐบาลไทยได้มีความพยายามในการทำข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้การรองรับกับปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ผิด

กฎหมายตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา และในปี 2547 ได้ยกเป็นวาระการรณรงค์แห่งชาติว่าด้วยเรื่องการลงทุนแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ในปี 2546 ยังได้มีการลงนาม MOU กับกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาในเรื่องแนวทางและกระบวนการเพื่อความคุ้มครองการจ้างงานและการกลับเข้าทำงานหลังจากการยกเลิกหรือการหมดอายุของสัญญาจ้าง ถึงแม้ว่าจะมีการทำข้อตกลงความร่วมมือ MOU ในเรื่องของวิธีการเข้าประเทศอย่างถูกต้องของแรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้ยังคงไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร กระทรวงแรงงานแห่งประเทศไทยได้มีการแยกประเภทของแรงงานข้ามชาติเป็นสี่ประเภทดังนี้

1) แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) เพื่อเข้าทำงานในประเทศไทยแบบชั่วคราว

2) แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการรับรองภายใต้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment หรือ BOI) เพื่อการสนับสนุนการลงทุนของต่างชาติในประเทศไทย

3) แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการลดหย่อนจากมาตราที่ 12 ของกฎหมายผู้อพยพ (Immigration Law) ซึ่งเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายและอยู่ในช่วงการรอการส่งตัว ในระหว่างขั้นตอนการรอการดำเนินงาน แรงงานเหล่านี้สามารถทำงานแบบชั่วคราว และในขณะนี้กระทรวงแรงงานแห่งประเทศไทยได้มีการประกาศว่าแรงงานข้ามชาติภายใต้มาตราที่ 12 สามารถทำงานในประเทศไทยได้ ตราบใดที่มาจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

4) บุคคลต่างชาติที่ได้รับการอนุญาตเป็นแรงงานข้ามชาติอย่างถาวร สืบเนื่องจากกรณีพิเศษของแรงงานข้ามชาติที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 (Revolutionary Announcement No. 322) ตามที่ได้ทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องมีใบอนุญาตทำงาน (Migrant work permit) และตามใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ยังมีการจำกัดขอบเขตการทำงานของแรงงานในจังหวัดเดียวเท่านั้น ตั้งแต่ปี 2547 (และปี 2551 ในกรณีของแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา) แรงงานข้ามชาติต้องดำเนินการตามขั้นตอนการยื่นยื่นสัญชาติตามข้อตกลงความร่วมมือที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลของกัมพูชา ลาว และเมียนมา ได้มีการลงนามร่วมกัน เมื่อแรงงานข้ามชาติได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราวเมื่อนั้นถึงจะได้รับอนุญาตให้อาศัยและมีอิสระในการย้ายถิ่นฐานในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย แรงงานข้ามชาติที่ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราวต้องทำการยื่นเรื่องเพื่อขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย เพื่อให้ได้รับการอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ 2 ปี และสามารถต่อใบอนุญาตได้อีก 2 ปี หลังจากได้รับวีซ่าแล้ว ผู้อพยพจำเป็นต้องแจ้งที่อยู่ให้กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้ทราบทุก 90 วัน

การลงนาม MOU ระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านได้ถูกออกแบบมาเพื่อ

- 4.1) จัดตั้งกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อการจ้างงานแรงงาน
- 4.2) เพื่อสร้างความมั่นใจในการส่งแรงงานกลับประเทศในกรณีเสร็จสิ้นการจ้างงานหรือการหมดสัญญา
- 4.3) ปกป้องสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน

4.4) เพื่อป้องกันและดำเนินการการข้ามพรมแดนอย่างผิดกฎหมาย การค้าแรงงานอย่างผิดกฎหมาย และการจ้างงานอย่างผิดกฎหมาย

ทั้งนี้สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติจะขึ้นอยู่กับนายจ้าง นโยบายการลงทะเบียน แรงงานข้ามชาติสามารถขอเปลี่ยนการจ้างงานเพียงแต่ยื่นเรื่องภายใต้เงื่อนไขบางอย่าง เช่น การตายของนายจ้าง การปิดกิจการและการแสวงหาผลประโยชน์ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติมีเวลาเพียงเจ็ดวันเพื่อหานายจ้างใหม่และถ่ายโอนเอกสารจากนายจ้างเก่าไปยังนายจ้างใหม่ (มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์, 2553, ระบบออนไลน์)

2.3.2 สิทธิการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

1) สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในการทบทวนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กล่าวถึงมาตราในพระราชบัญญัติเพียงบางส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวเท่านั้น ซึ่งมีมาตราที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ถูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้ นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้

มาตรา 11/1 ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดไปขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

มาตรา 13 ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอน หรือควบกับนิติบุคคล สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 14/1 สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา 20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิไต่ถามพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา 21 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างกันไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรืองานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลักจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่าง ไม่เกินหกวัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี ให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวม วันแรงงานแห่งชาติ

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิ หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงาน ในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ ลูกจ้าง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ แผนปัจจุบันหรือสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้ นายจ้างทราบ

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลา เนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและออกไปรับรอง

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตาม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตาม กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม ทาบทวน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำอย่างใด อย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของ การทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความอันตราย
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้า กิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

- (1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปี้มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์

(2) สถานที่เล่นการพนัน

(3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(4) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

มาตรา 52 ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นหญิงหรือชาย

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างบรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันเวลาป่วยตาม มาตรา 32 เท่ากับอัตราจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตาม มาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่ากำหนด ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 71 กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องถิ่น ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างซึ่งไม่มีสิทธิรับค่าจ้างในวันหยุดตาม มาตรา 56

มาตรา 72 กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องถิ่น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน

มาตรา 75 เมื่อนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เพื่อ

- (1) ชำระภาษี
- (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกัน
- (5) เป็นเงินสะสมกองทุน

นอกจากนั้นลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานของตนเองตามหมวด 9 การควบคุม ดังต่อไปนี้

มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา 109 การร้องทุกข์ ตามมาตรา 108 (7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (2) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (3) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (4) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (5) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

และในกรณีที่ต้องมีการพักงานไม่ว่ากรณีใด ๆ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการพักงาน และได้รับเงินในระหว่างการพักงาน ตามที่ระบุในหมวด 10 การพักงาน ตามมาตราดังต่อไปนี้

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้าง ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยคำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

นอกจากนั้นหากนายจ้างเลิกจ้างแรงงาน ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างชดเชยตามหมวด 11 ค่าชดเชย ตามมาตราดังต่อไปนี้

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างมิให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณี ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณีโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541: 1-17)

2) สิทธิตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

หมวด 1 การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 7 งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมีเชื้อชาติหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร และเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว ซึ่งมีเชื้อชาติหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ส่วนที่ 2 ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

มาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร

เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้

มาตรา 12 ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว

เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสองให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 24 จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

มาตรา 15 ลูกจ้างซึ่งได้รับอนุญาตตามมาตรา 9, 11, 12 เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งกองทุน

มาตรา 17 ลูกจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา 15 เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา 18 ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนโดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง

มาตรา 19 ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา 18 ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา 20 เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา 21 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออก เว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตาม

มาตรา 12 ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

มาตรา 26 ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2551: 24-33)

2.3.3 สิทธิด้านสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

1) สิทธิด้านการประกันสังคม

กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามระบบประกันสังคมเมื่อแรงงานต่างด้าวได้ขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบให้ระบบประกันสังคม หลังจากแรงงานต่างด้าวได้ทำตามขั้นตอนดังที่กล่าวมาแล้วนั้น แรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

1) กองทุนประกันสังคมแรงงานต่างด้าวจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตรา 5% ของค่าจ้าง และให้นายจ้างจ่ายสมทบ 5% รัฐบาลจ่ายสมทบ 2.75% ซึ่งจะได้รับการคุ้มครอง คือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายทุพพลภาพ เสียชีวิตที่ไม่ได้มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2) นายจ้างเป็นผู้จ่ายสมทบให้กับกองทุนเงินทดแทนฝ่ายเดียวในอัตรา 0.2-1% ของค่าจ้างตามความเสียหายในแต่ละประเภท ซึ่งจะได้รับการคุ้มครอง คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญหาย หรือเสียชีวิตที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน

ช้อยกเว้น สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประเภทรับใช้ในบ้าน เกษตร ปศุสัตว์ ประมง การค้าขายที่ไม่ใช่ธุรกิจไม่ต้องเข้าระบบประกันสังคม แต่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขได้ (สำนักบริการแรงงานต่างด้าว, 2557, ระบบออนไลน์)

ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 วันที่ 25 มิถุนายน 2557 ให้กระทรวงมหาดไทย ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพ แรงงานต่างด้าวประกอบกับคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ กระทรวงสาธารณสุขจึงออกมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข ปี 2557 ดังนี้

1. ด้านนโยบาย

- 1) แรงงานต่างด้าวทุกคน ต้องมีหลักประกันสุขภาพ
- 2) แรงงานต่างด้าวทุกคน ต้องผ่านการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2. ทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแล สุขภาพ โดยมีกิจกรรมสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การตรวจสุขภาพ
- 2) บริการรักษาพยาบาล

- 3) บริการสร้างเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค
- 4) การเฝ้าระวังโรค

3. กลุ่มเป้าหมาย แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา เมียนมาร์ รวมผู้ติดตามซึ่งอยู่ในประเทศไทยทุกคน

4. หลักเกณฑ์การตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

- 1) ให้ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวทุกคน

- 2) ระยะเวลาดำเนินงาน

- ให้หน่วยบริการลงทะเบียนสิทธิ ตรวจสุขภาพและขายบัตรประกันสุขภาพทุกวันหรือตามแผนการดำเนินงานของหน่วยบริการ ตั้งแต่วันที่ มีประกาศเป็นต้นไป

- ไปรับรองแพทย์เพื่อการประกันสุขภาพและประกันสังคม ให้มีอายุ 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ตรวจสุขภาพ

- บัตรประกันสุขภาพ ให้มีอายุคุ้มครอง 1 ปี นับจากวันที่ซื้อบัตรประกันสุขภาพ หรือตามที่คณะกรรมการฯ กำหนดเพิ่มเติม

- 3) อัตราค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ

- (1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา เมียนมาร์ รวมผู้ติดตาม บัตรประกันสุขภาพคุ้มครอง 1 ปี ราคา 2,100 บาท

- ค่าตรวจสุขภาพ คนละ 500 บาท

- ค่าประกันสุขภาพ คนละ 1,600 บาท

(2) กลุ่มเด็กอายุไม่เกิน 7 ปีบริบูรณ์ บัตรประกันสุขภาพคุ้มครอง 1 ปี ราคา 365 บาท

- ไม่มีค่าตรวจสุขภาพ

- ค่าบัตรประกันสุขภาพ คนละ 365 บาท

(3) กลุ่มอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริการจัดการกองทุนประกันสุขภาพคนต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข กำหนดเพิ่มเติม

4) สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมการบริการทางการแพทย์ ต่อไปนี้

(1) การตรวจรักษาโรคและฟื้นฟูสภาพทั่วไป

- การตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา การคลอดบุตรรวมทั้งการดูแลทารกแรกเกิด

ตั้งแต่วันคลอดจนถึงอายุ 28 วัน (ต่อเนื่องนับจากวันคลอด) การฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์จนถึงสิ้นสุดการรักษาตลอดจนการแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลปะ

- การถอนฟัน (รวมถึงการผ่าหรือถอนฟันคุด) การอุดฟัน การขูดหินปูน

- บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ

- ยาและเวชภัณฑ์ตามบัญชียาหลักแห่งชาติ

- การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างหน่วยบริการ

- การให้วัคซีนขั้นพื้นฐาน (ในเด็ก 0-15 ปี)

(2) การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพคนต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(3) กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน สามารถใช้บริการที่ขึ้นทะเบียน ทั้งนี้โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/กรมการแพทย์ อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ยกเว้นแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลให้ใช้บริการในหน่วยบริการที่แต่ละจังหวัดกำหนดในจังหวัดชายฝั่งทะเล 22 จังหวัด และให้หน่วยบริการที่ให้บริการเรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียน โดยผู้จ่ายเงินนอก ให้หน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียนจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่เกินแนวทางการดำเนินงานที่กลุ่มประกันสุขภาพสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

(4) การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาระหว่างหน่วยบริการ

กรณีที่หน่วยบริการที่แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน ส่งต่อผู้ป่วยไปยังหน่วยบริการแห่งอื่น เพื่อการรักษาพยาบาล จะต้องตามจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาพยาบาล กรณีส่งต่อภายในจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้เป็นข้อตกลงของจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ในการกำหนดอัตราการตามจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หากการส่งต่อผู้ป่วยเป็นการส่งต่อออกนอกเขตพื้นที่จังหวัด/กรุงเทพมหานคร โดยผู้จ่ายเงินนอกให้หน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียนจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่เกินแนวทางการดำเนินงานที่กลุ่มประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

กรณีเป็นการส่งต่อไปยังหน่วยบริการแห่งอื่น ซึ่งไม่ได้ร่วมโครงการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว เช่น โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น การตามจ่าย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกรณีผู้จ่ายเงินนอกให้หน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียนจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่เกิน

แนวทางการดำเนินงานที่กลุ่มประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

(5) การควบคุมป้องกันโรคในแรงงานต่างด้าว

- ให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารับประทานยาไดเอทิลคาร์บามาซีน (DEC) 300 มิลลิกรัม (Single Dose) ทุกคน โดยรับประทานต่อหน้า ในวันที่มารับการตรวจสุขภาพ และทำการเจาะโลหิตเพื่อหาเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง หลังรับประทานยา DEC แล้วครึ่งชั่วโมงหากผลการตรวจพบเชื้อพยาธิโรคเท้าช้างแต่ไม่ปรากฏอาการอันเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคมให้จัดอยู่ในประเภท 2 ให้การรักษาโดยใช้ยา DEC รับประทานครั้งละ 300 มิลลิกรัม (Single Dose) ทุก 6 เดือน จนครบ 2 ปี และผลการตรวจเลือด 2 ครั้งสุดท้าย ไม่พบเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง

- การตรวจโรคเรื้อน หากผลการตรวจโรคเรื้อนพบผิดปกติ แต่ไม่มีอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคมให้แยกเป็น 2 ประเภท ให้ตรวจยืนยันและรักษาฟรี ในสวนภูมิภาคให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ติดตามรักษาตามระบบ ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ซึ่งมีระบบติดตามรักษาเอง

- ให้รับประทานยาอัลเบนดาโซล 400 มิลลิกรัมทุกราบ ในการตรวจสุขภาพเพื่อควบคุมโรคพยาธิลำไส้

(6) การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ (ARV) ให้เป็นไปตามที่กลุ่มประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(7) ในกรณีที่มีปัญหาเรื่องสิทธิประโยชน์ และการครอบคลุมการบริการทางการแพทย์ให้คณะทำงานภายใต้คณะกรรมการฯ พิจารณาเป็นรายกรณีไป

- (8) ชุดสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ที่ไม่คุ้มครอง มีดังนี้
- โรคจิต
 - การบำบัดรักษาฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
 - ผู้ประสบภัยจากรถที่สามารถใช้สิทธิพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ
 - การรักษาภาวะมีบุตรยาก
 - การผสมเทียม
 - การผ่าตัดแปลงเพศ
 - การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
 - การตรวจ วินิจฉัย และรักษาใดๆ ที่เกินความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
 - โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลาการรักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทผู้ป่วยในเกิน 180 วัน ยกเว้นหากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อน หรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
 - การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
 - การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยการล้างไต (Peritoneal Dialysis) และการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (Hemodialysis)
 - การเปลี่ยนอวัยวะ (Organ Transplant)
 - การทำฟันปลอม

2) สิทธิด้านการประกันสุขภาพ

แรงงานข้ามชาติจะได้รับการประกันสุขภาพ โดยต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุข

กำหนด และมีการเก็บค่าธรรมเนียมในการตรวจสุขภาพ 600 บาท ค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท จึงจะได้ประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย

เงื่อนไขในการใช้สิทธิประกันสุขภาพ

- 1) แจ่งสิทธิการใช้บริการกับสถานพยาบาลทุกครั้ง
- 2) กรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน สามารถใช้บริการสถานพยาบาลทุกแห่งที่ใกล้จุดเกิดเหตุ โดยต้นสังกัดจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามเงื่อนไข
- 3) ค่าใช้จ่ายในการรับบริการครั้งละ 30 บาท
- 4) การประกันสุขภาพครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การควบคุมและป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพ (สำนักบริการแรงงานต่างด้าว, 2557: 22)

ค่าประกันสุขภาพจำนวน 1,300 บาท จะถูกนำมาแบ่งเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

- 1) ค่ารักษาพยาบาล 964 บาท จำแนกเป็น
 - การรักษาผู้ป่วยนอก คือผู้ป่วยที่ไม่ได้นอนรักษาในโรงพยาบาล 499 บาท
 - การรักษาผู้ป่วยใน คือผู้ป่วยที่ต้องนอนพักรักษาในโรงพยาบาล 415 บาท
- ค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง 50 บาท
- 2) ค่าบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 206 บาท
- 3) ค่าบริหารจัดการ 130 บาท (สุทธิดา มะลิแก้ว, 2552: 61-62)

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อประโยชน์แก่แรงงานในกรณีลูกจ้างออกจากงานหรือเสียชีวิต โดยลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปสามารถเป็นสมาชิกกองทุนได้ ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่มีลูกจ้างออกจากงานหรือเสียชีวิต หรือกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และมาตรา 127 ได้กล่าวถึงส่วนประกอบของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

- (1) เงินสะสมและเงินสมทบ
 - (2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
 - (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
 - (4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
 - (5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
 - (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
 - (7) เงินรายได้อื่น
 - (8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีบัญชีประกอบด้วย
- (1) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน
 - (2) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (1) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541: 31)

3) สิทธิด้านการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.

2548 ตามกฎกระทรวงแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือว่าเป็นสี่สิบคน

2) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน โดยห้องน้ำและห้องส้วมต้องแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

(ก) กรรไกร

(ข) แก้วยารน้ำ และแก้วยาเม็ด

(ค) เข็มกลัด

(ง) ถ้วยน้ำ

(จ) ที่ป้ายยา

(ฉ) ปฐมพยาบาล

(ช) ปากคีบปลายท่อ

(ซ) ผ้าพันยึด

(ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม

(ญ) สายยางรัดห้ามเลือด

(ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกปิดแผล

(ฏ) หลอดหยดยา

(ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม

(ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน

(ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล

(ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่

(ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ

(ต) ยาแก้แพ้

(ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน

(ท) ยาธาตุน้ำแดง

(ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้

(น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก

(บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร

(ป) เหล้าแอมโมเนียหอม

(ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล

(ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา

- (พ) ถ้วยล้างตา
- (ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา
- (ภ) ยาหยอดตา

2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการักษาพยาบาลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ได้ โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี (กระทรวงแรงงาน, 2548: 14-16) สิทธิการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ตามกฎกระทรวงแรงงาน ยังมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 6 ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบการ

มาตรา 7 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554: 1-15)

4) สิทธิด้านที่พักอาศัยและได้รับอาหารที่เพียงพอ

เนื่องจากที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคนทุกคน องค์การสหประชาชาติจึงได้มีการกำหนดให้ที่อยู่อาศัยที่พอเพียง เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐทั้งหมดต้องตระหนักและดำเนินการเพื่อสิทธิมนุษยชนในข้อนี้และได้มีการกำหนดสิทธิของแรงงานข้ามชาติด้านที่อยู่อาศัยด้วยว่า “แรงงานข้ามชาติควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศ ในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยและที่อยู่อาศัยแบบเคหะสงเคราะห์ รวมทั้งการป้องกันการเช่าที่เอารัดเอาเปรียบ (กฤษทลพิทย พานิชภักดิ์, 2557, ระบบออนไลน์)

5) สิทธิด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

มาตรา 8 ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใด โดยมีการตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

มาตรา 13 ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงานหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและบุคลากรตามวรรคหนึ่ง จะต้องขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 14 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

มาตรา 16 ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยให้นายจ้างจัดให้มีการอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนการเริ่มทำงาน

การฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 17 ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบกิจการ

มาตรา 21 ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยโดยคำนึงถึงสภาพของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่หัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหายซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการป้องกันอันตรายนั้นภายในขอบเขตที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีไม่อาจดำเนินการได้ ให้แจ้งผู้บริหารหรือนายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยไม่ชักช้า

มาตรา 22 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานที่กำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

หมวด 4 การควบคุม กำกับ ดูแล

มาตรา 34 ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต

(2) กรณีสถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคลในสถานประกอบกิจการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันเกิดเหตุ

(3) กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554: 1-15)

6) สิทธิด้านการศึกษา

การขยายโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยซึ่งเดิมเคยจำกัดไว้ให้เฉพาะบางกลุ่ม บางระดับ การศึกษา เป็นเปิดกว้างให้ทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศสามารถเข้าเรียนได้ โดยไม่จำกัดระดับ ประเภท หรือพื้นที่การศึกษา โดยการจัดงบประมาณเป็น ค่าใช้จ่ายรายหัวให้แก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้แก่กลุ่มบุคคลดังกล่าว ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในอัตราเดียวกับค่าใช้จ่ายรายหัวที่จัดสรรให้แก่เด็กไทย ถึงแม้ว่าจะไม่มีสัญชาติหรือ ไม่มีเอกสารทะเบียนราษฎร โรงเรียนจะสัมภาษณ์เด็กและผู้ปกครอง หลังจากนั้นจะกรอกข้อมูลในแบบบันทึกแจ้งประวัติบุคคล นอกจากนี้ โรงเรียนหรือสถานศึกษามีหน้าที่ออกหลักฐานการศึกษาให้แก่เด็กเหมือน เด็กทั่วไป เช่น สมุดประจำตัวนักเรียน หลักฐานแสดงผลการเรียน เป็นต้น เมื่อเรียนจบจะได้รับประกาศนียบัตรสำเร็จการศึกษา

อีกทางเลือกหนึ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับการศึกษา คือ การเข้าศึกษาในการศึกษานอกระบบที่สามารถยกระดับการศึกษาของ แรงงานที่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายให้สูงขึ้นเทียบเท่าการศึกษาระดับ ชั้นพื้นฐานทั้งสายสามัญและสายอาชีพได้ (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่น, 2553, ระบบออนไลน์)

สถาบันรามจิตติภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การวิจัย (สกว.) จัดงานเสวนาเรื่อง “จับกระแสยุทธศาสตร์การศึกษา สำหรับลูกแรงงานต่างด้าว : ประสบการณ์จากนานาประเทศและบทเรียน สำหรับประเทศไทย” สรุปการเสวนาได้ดังนี้

ดร. จุฬารัตน์ มาเสถียรวงศ์ ผู้อำนวยการสถาบันรามจิตติ และ หัวหน้าโครงการจับกระแสความเคลื่อนไหวและนวัตกรรมการจัดการศึกษา และพัฒนาเด็กและเยาวชน (INTREND) ระบุว่า ปัจจุบันมีเด็กลูกแรงงาน ต่างด้าวและเด็กไร้สัญชาติในประเทศไทยที่ไม่รู้หนังสือและต้องออกจาก การศึกษากลางคันเนื่องจากต้องย้ายตามพ่อแม่ ไปจนถึงปัญหาการถูก บังคับค้าแรงงาน และการเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ขณะที่หน่วยงานภาครัฐ ในส่วนของผู้ปฏิบัติ และพ่อแม่เด็กซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเองยังขาดความ เข้าใจในตัวกฎหมายและระบบระเบียบของรัฐ แต่ปัจจุบันยังคงมีความ พยายามในระดับพื้นที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเด็กลูกแรงงาน ต่างด้าวในไทย โดยกลุ่ม NGOs และกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่

รศ.ดร.พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร จากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เห็นว่า เด็กกลุ่มลูกแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน ยังคงมีกำแพงในการคุ้มครองสิทธิอยู่ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ทะเบียนราษฎรการเข้าเมือง และสัญชาติ ขณะเดียวกันก็มีความพยายาม ที่จะรับรองสิทธิของเด็กกลุ่มนี้ด้วยการกำหนดเลข 0 นำหน้าในบัตร ประชาชน ซึ่งช่วยให้เด็กนำไปใช้เป็นหลักฐานในการเข้ารับการศึกษาใน สถานศึกษาในประเทศได้

อาจารย์เปรมใจ วงศิริไพศาล จากสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ระบุว่า ตามกฎหมายแล้วโรงเรียนต้องรับเด็กเข้าศึกษาได้โดย ไม่เลือกสัญชาติ แต่ด้วยการจัดการศึกษาซึ่งดำเนินการโดยองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น NGOs หรือกระทั่งกระทรวงศึกษาเอง ยังมีเป้าหมายที่ยัง ไม่ชัดเจนว่าควรเป็นในรูปแบบใด การศึกษาภาคบังคับ การศึกษาสายอาชีพ

หรือการให้วุฒิการศึกษาซึ่งเป็นมาตรฐานสามารถนำกลับไปเทียบโอนในประเทศต้นทางได้ ประเทศไทยไม่เคยมีนโยบายความร่วมมือทางการศึกษากับประเทศโดยรอบว่าจะดูแลและให้การศึกษากับเด็กกลุ่มนี้อย่างไร

สมพงษ์ สระแก้ว จากมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้เสนอแนะว่าควรแยกเรื่องการจัดเก็บข้อมูลเด็กลูกแรงงานต่างด้าวออกจากข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพราะเมื่อทราบจำนวนที่แน่นอนของเด็กกลุ่มนี้แล้ว ก็สามารถที่จะเข้าไปให้การช่วยเหลือหรือวางแผนการจัดการด้านการศึกษาได้ ทั้งการศึกษาภาคบังคับและนอกระบบซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านี้เติบโตขึ้นมาในสังคมไทยโดยเข้าใจสังคมไทยอย่างมีทางเลือกในชีวิต

ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การจัดการกับปัญหาลูกแรงงานต่างด้าวในไทย คือ หน่วยงานภาครัฐเองต้องการความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับกระแสโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานทั้งในด้านข้อมูลประชากร คู่มีอุปนิสัย และข้อกฎหมาย ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างของการทำงาน สามารถกำหนดประเด็นในการทำงานเชิงรุกของหน่วยงานภาครัฐได้ ประเด็นสำคัญคือ เราจำเป็นต้องปรับทัศนคติในการยอมรับคนกลุ่มนี้ว่าเขาเองก็คือประชากรของอาเซียน ไม่ควรแบ่งเขาแบ่งเรา ตลอดจนการปรับแนวคิดเรื่องการลงทุนในการดูแลคนกลุ่มนี้ให้กับสังคมเสียใหม่ เนื่องจากสถานประกอบการเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรงจากลูกแรงงานต่างด้าว ดังนั้นรัฐในฐานะผู้ลงทุนเดิม ควรเพิ่มบทบาทให้ผู้ประกอบการในฐานะผู้รับประโยชน์โดยตรง ให้เข้ามาร่วมลงทุนสนับสนุนการดูแลแรงงานต่างด้าว และเด็กลูกแรงงานต่างด้าวโดยไม่ปล่อยให้มันเป็นภาระของคนทั้งชาติอีกต่อไป (เดลินิวส์, 2557, ระบบออนไลน์)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤตยา อาชวนิจกุล (2545) ได้จัดทำรายงานเรื่อง สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา เพื่อศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย จากการศึกษาสามารถสรุปประเด็นได้ 6 ประเด็นคือ (1) ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติในเชิงทฤษฎี สามารถแบ่งผลกระทบได้ดังนี้ ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เกิดการแออัดทางประชากรภายในประเทศปลายทางที่แรงงานได้อพยพไปเพื่อประกอบอาชีพ ผลกระทบด้านแรงงานทำให้เกิดการแย่งงานและกดค่าแรงของคนท้องถิ่นในประเทศปลายทาง แต่ผลกระทบทางด้านบวกนั้น แรงงานเหล่านี้เป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศปลายทาง การแบกรับภาระของรัฐบาลในประเทศปลายทางเพื่อดูแลแรงงานข้ามชาติเรื่องสวัสดิการสังคม การเคลื่อนย้ายของจำนวนแรงงานข้ามชาติยังส่งผลทำให้ประเทศปลายทางเสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อ รวมไปถึงผลกระทบทางด้านความมั่นคงในประเทศ (2) การวิเคราะห์ความหมายหรือคำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ (3) การคาดประมาณของจำนวนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว แม้แต่ประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านเครื่องมือที่ทันสมัยในการบันทึกข้อมูลและนับสถิติของแรงงานข้ามชาติ แต่ก็ไม่ได้ผลมากนัก เพราะว่าการอพยพนั้นมีหลายรูปแบบ และแรงงานบางส่วนก็ยังลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จึงทำให้ยากต่อการนับจำนวนของแรงงานข้ามชาติ (4) นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย มีการสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าทำการจดทะเบียนเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมาย เพื่อให้ได้รับสิทธิของแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสม

(5) แรงงานข้ามชาติกับประเด็นสุขภาพ นโยบายของรัฐบาลได้มีการออกมาตรการทางด้านสาธารณสุข เพื่อให้แรงงานข้ามชาติทุกคนมีใบประกันสุขภาพ แต่เนื่องจากแรงงานข้ามชาติบางส่วนที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จึงทำให้พวกเขาอยู่อย่างหลบซ่อนเพราะกลัวถูกโดนจับ ทำให้การเรียกร้องสิทธิการคุ้มครองทางด้านสุขภาพไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควร (6) ขบวนการค้ามนุษย์ ต้นเหตุการเข้าสู่ขบวนการค้ามนุษย์ คือการหลอกลวงปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและการหนีภัยทางการเมืองจากประเทศต้นทาง จึงทำให้เกิดเป็นขบวนการค้ามนุษย์จากระบบนายหน้าจัดหางาน ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกส่งไปทำงานในต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย เมื่อเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเทศจับได้ แรงงานเหล่านี้ก็จะถูกส่งตัวกลับยังประเทศต้นทาง

โกเมียนต์ เวย์ และคณะ (2546) ได้จัดทำหนังสือเรื่อง บันทึกรชีวิตแรงงานพม่าจากแรงงานทาสสู่แรงงานเถื่อน ในหนังสือเล่มนี้ได้บันทึกเรื่องราวชีวิตจริงของแรงงานพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งภาคประมง ชาวสวน แม่บ้าน งานก่อสร้าง ที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากกระบวนการนายหน้าและนายจ้างในรูปแบบต่างๆ การเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายหรือมีใบอนุญาตทำงานก็ตาม ไม่สามารถปกป้องพวกเขาจากการโดนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ หรือแม้แต่สิทธิที่พวกเขาจะได้รับก็ไม่สามารถทำให้แรงงานพม่าเหล่านี้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้นเลย เมื่อพวกเขาเหล่านี้ถูกจับกุมเข้าห้องขัง ก็ยังพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ให้สิทธิความเป็นธรรมแก่พวกเขา รวมถึงการโดนทำร้ายจากผู้ต้องขังคนไทย ผู้ต้องหาที่เป็นผู้หญิงพม่าถูกล่วงเกินทางเพศในห้องขัง การกระทำที่ป่าเถื่อนเหล่านี้ถูกเพิกเฉย

จากเจ้าหน้าที่ และแรงงานพม่าเหล่านี้รู้สึกว่าเขากำลังตกนรกทั้งเป็น บันทึกรชีวิตที่รวบรวมมานี้ จึงเป็นความพยายามที่จะบอกว่าพวกเขาเหล่านั้นไม่ได้ถูกละเลย ไม่ได้ถูกเก็บซ่อนให้หายไปจากสังคม สภาพมนุษย์ธรรมเช่นนี้เกิดขึ้นในชุมชนที่รักสงบแห่งนี้ เพื่อเป็นการทำให้รับรู้ที่ สังคมเราต้องแก้ไขให้ความถูกต้องกับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก และคณะ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเล อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวทั้งหมดเป็นเพศชาย อายุ 20-35 ปี ส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่าและกัมพูชา แรงงานชาวกัมพูชาจะนั่งเรือและมีนายหน้ามารับไปส่งยังที่ทำงาน ส่วนแรงงานชาวมพม่าเดินทางมาจากอำเภอแม่สอด จังหวัดตากและมีนายหน้ามารับไปส่งตามแหล่งที่ทำงานต่างๆ รายได้ของแรงงานต่างด้าวจะไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปริมาณการจับสัตว์น้ำ และได้พบว่าการทำงานในอาชีพประมงของแรงงานต่างด้าวนั้นมีความเสี่ยงทางด้านชีวิตและทรัพย์สิน ต้องคอยหลีกเลี่ยงปัญหาการทะเลาะวิวาทกับคนในท้องถิ่นซึ่งพวกเขาไม่มีสิทธิที่จะมีปากมีเสียงได้เพราะเป็นแค่ผู้อยู่อาศัยในประเทศไทย

มะลิวัลย์ เครือมณี และคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาผู้ช่วยแม่บ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ทำการศึกษาดำรงชีวิตและการได้รับความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานต่างด้าวที่มีอาชีพเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อพยพเข้ามาทำงาน

อย่างไม่ถูกกฎหมาย มีการจ่ายเงินค่าพาเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย การหางานทำนั้นจะได้รับการช่วยเหลือจากคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยก่อน แรงงานต่างด้าวต้องมีการปรับตัวอย่างมากในการทำงาน ค่าจ้างที่ได้รับนั้นจะพิจารณาตามทักษะงาน สวัสดิการที่แรงงานจะได้รับนั้นขึ้นอยู่กับความเห็นใจของนายจ้าง และพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความต้องการที่จะทำงานอย่างถูกกฎหมาย เพื่อที่จะได้รับสิทธิทางสังคมอย่างยุติธรรมเหมือนกับแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายอย่างบุคคลอื่น

กฤตยา อาชวนิจกุล (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐบาลไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เพื่อประเมินนโยบายรัฐในเรื่องของสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ การศึกษาพบว่า การจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านคือ พม่า ลาว กัมพูชา เป็นก้าวที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนระบบการจัดการกับแรงงานข้ามชาติด้านการสร้างสุขภาวะและการรับรองสิทธิเบื้องต้นของคุณภาพชีวิตในประชากรกลุ่มนี้ มาตรการด้านสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติไม่ได้มีนโยบายกำหนดโดยเฉพาะ แต่ลัดตามนโยบายใหญ่ของการจัดการแรงงานข้ามชาติ ปัญหาที่พบคือการบริการและการรักษาพยาบาลไม่มีความชัดเจนด้านการเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานข้ามชาติที่มีบัตรประกันสุขภาพ และการมีสิทธิคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติทางด้านกฎหมาย ปัญหาที่พบคือ แรงงานข้ามชาติไม่เข้าใจในกฎหมายของประเทศไทย ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จึงกลัวที่จะใช้สิทธิ รวมไปถึงการขาดความรู้ในการติดตามกระบวนการยุติธรรมทางด้านกฎหมาย จึงทำให้การคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติขาดคุณภาพ

สุรียพร พันพิ่ง และคณะ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เล่าถึงประสบการณ์ชีวิตของแรงงานหญิงและเด็กจากพม่าที่ทำงานแม่บ้านในไทย (2) แสดงถึงภาวะที่ล่อแหลมที่แรงงานพม่าถูกเอารัดเอาเปรียบ และ (3) เพื่อหาแนวทางคุ้มครองและสนับสนุน เพื่อลดปัญหาดังกล่าว จากการศึกษาพบว่ามีสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานพม่าอพยพมาประกอบอาชีพในประเทศไทยคือ การหลีกเลี่ยงสงครามทางการเมืองของประเทศพม่า และปัญหาความยากจน โดยการเดินทางมายังประเทศไทยต้องอาศัยนายหน้าเพื่อหางานให้ทำ และแรงงานก็ต้องใช้เงินจำนวนมากในการจ่ายค่าเดินทางล่วงหน้า สภาพการทำงานของแรงงานแต่ละคน ไม่มีผู้รู้ล่วงหน้ามาก่อนว่าตนจะได้ทำงานในลักษณะใด จนกระทั่งเดินทางไปถึงสถานที่ทำงานจริง ๆ เงื่อนไขในการทำงานนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดให้ ส่วนมากแล้วแรงงานเหล่านี้จะถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น การให้ทำงานล่วงเวลาหลายชั่วโมงโดยที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้ การได้ค่าจ้างต่อเดือนต่ำกว่ามาตรฐาน การถูกละเมิดสิทธิด้วยการดุด่า การใช้วาจาที่รุนแรงของนายจ้าง และการทำร้ายร่างกาย การข่มขู่ เป็นต้น ทำให้แรงงานพม่าเหล่านี้เกิดความหวาดกลัวเป็นอย่างมาก กระบวนการจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน บางส่วนไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ที่ต้องรับผิดชอบดูแลแรงงานอย่างถูกกฎหมาย จึงทำให้นายจ้างขาดขบวนการจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานหรือแรงงานบางคนมีใบอนุญาตทำงานแต่ถูกนายจ้างยึดไว้ เพราะเป็นหลักประกันการหลบหนีของแรงงาน ประเด็นเรื่องสุขภาพ หากเกิดการเจ็บป่วยของลูกจ้างแรงงานพม่าแล้ว นายจ้างจะพยายามให้รับประทาน หรือบางรายพาไปโรงพยาบาลแต่ไม่ได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ ปัญหาที่พบคือการไม่มี

ใบอนุญาตทำงาน จึงหวาดกลัวที่จะโดนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แรงงานจึงไม่ได้ทำบัตรประกันสุขภาพ เมื่อเกิดการเจ็บป่วยขึ้น แรงงานจึงไม่ได้รับการคุ้มครองทางด้านการรักษาพยาบาล ดังนั้นรัฐบาลควรมีการจัดทำข้อมูลทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ การเปิดโอกาสทางการศึกษาด้านภาษาไทยให้แก่คนย้ายถิ่น และจัดการดำเนินคดีตามกฎหมายในประเทศไทยและประเทศพม่า เพื่อกำจัดนายหน้าและนายจ้างที่ละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

จักราวุธ สระทองอ่อน (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาแรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความเป็นมาและสภาพปัญหาของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจังหวัดราชบุรี เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและหลักกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขและจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม อันได้แก่ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จากการศึกษาพบว่า แรงงานเหล่านี้ต่างก็ถือว่ามีความจำเป็นและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจสังคม ในการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ซึ่งปรากฏว่าเป็นแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากกว่าแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของจังหวัดราชบุรี โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาของการใช้แรงงาน แต่ในปัจจุบัน มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

ดังกล่าวของประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรียังมีความล้าหลัง ขาดความชัดเจนทางด้านกฎหมายถึงความคุ้มครองเท่าที่ควร แม้ว่ามีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าว แต่กฎหมายก็ยังไม่มีความจำเป็นจะต้องแก้ไขเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุมาตรการทางกฎหมายดังกล่าว แรงงานต่างด้าวจึงไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ความเป็นจริงแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้นใช้กับทุกคนที่ทำงานในประเทศไทยโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นแรงงานที่มีสัญชาติไทยหรือไม่ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบมากมายต่อผู้ใช้แรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมโดยตรง ทั้งด้านจ้างงาน ความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ จากทางภาครัฐและกฎหมายที่เข้มงวดอยู่ในขณะนี้

ปิ่นททัย หนูนวล (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการคุ้มครองแรงงานเด็กต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ วิธีการ รูปแบบของระบบการคุ้มครองแรงงานเด็กต่างด้าวในบริบทต่าง ๆ เพื่อประเมินสถานการณ์ปัญหาของระบบการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กต่างด้าว เพื่อแสวงหาแนวทางในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเด็กต่างด้าวที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และเพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันปัญหาแรงงานเด็กต่างด้าวที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางสร้างและพัฒนากลไกการปกป้องคุ้มครองแรงงานเด็กต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยการร่วมกันของเครือข่ายทำงาน 3 ส่วน คือ หน่วยงานด้านสาธารณสุข องค์การเอกชน โดยโรงพยาบาลศรีวิชัย และมูลนิธิรักษ์ไทยโดยมีอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว

เป็นกลไกปฏิบัติการในชุมชน มีกลุ่มเป้าหมายคือ แรงงานเด็กต่างด้าว 3 กลุ่ม คือ แรงงานเด็กอพยพเข้าเมืองผิดกฎหมาย แรงงานเด็กในฐานะผู้ติดตาม และแรงงานเด็กที่เกิดใหม่ในประเทศไทย ซึ่งมีเนื้อหาการปกป้องคุ้มครอง ประกอบด้วยสิทธิ 5 ด้านที่แรงงานเด็กต่างด้าวแต่ละกลุ่มต้องได้รับบริการ โดยการพิจารณาจากสถานการณ์ปัญหาที่แรงงานเด็กกลุ่มนี้กำลังเผชิญ เทียบเคียงกับกรอบการจัดสวัสดิการสังคมด้านเด็ก 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรับรองสิทธิด้านการศึกษา 2) การรับรองสิทธิด้านสุขภาพอนามัย 3) การรับรองสิทธิด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต 4) การรับรองสิทธิในกระบวนการยุติธรรมไทย 5) การรับรองสิทธิในสถานะบุคคลตามกฎหมายไทย

ศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย รวมทั้งผลกระทบและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะ แนวทางหรือมาตรการในการแก้ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รัฐบาลได้ดำเนินการให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทยตามหลักการเป็นลูกจ้าง แต่จากการที่นโยบายการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มากขึ้นทะเบียนมีสถิติลดลงทุกปี จึงมีผลทำให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเข้าถึงยากหรือไม่อาจเข้าถึงได้ รวมทั้งการไม่สนใจปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง ทำให้เกิด

ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือสิทธิแรงงาน การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะ โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงสรุปได้ดังนี้

1) กำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบโดยตรงและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเพิ่มบทลงโทษแก่ผู้กระทำผิดโดยเฉพาะนายจ้าง

2) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความชัดเจน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและพิจารณาให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

3) ปรับปรุงกลไกดำเนินงานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยการส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

4) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง เพื่อส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ปลูกจิตสำนึกนายจ้างผู้ประกอบการรวมทั้งผู้บริโภคให้ตระหนักถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายในสังคมควรร่วมมือกันแก้ปัญหา

5) อบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ่งที่แรงงานต่างด้าวควรรู้เกี่ยวกับประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ

มธุรส สว่างบำรุง และคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการเกิดความเสี่ยงด้านความมั่นคงอยู่ในระดับต่ำ เพราะลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการได้รับมานั้นมีการขึ้นทะเบียนการทำงานอย่างถูกกฎหมายและมีโอกาสทางสังคมและองค์กรที่จะได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้างชาวไทย ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามจุดเสี่ยงของแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการจะเกิดขึ้นเมื่อมีการเข้า-ออก การจ้างแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหม่ รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในการติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายที่จะกลายเป็นปัญหาของสังคมไทย

ทรงพล อวพิทักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าตามหลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรภูฝิงค์ราชนิเวศน์ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติ มูลเหตุปัจจัย ทศนคติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าตามหลักสิทธิมนุษยชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูฝิงค์ราชนิเวศน์ ตลอดจนเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ทศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาว

พม่าตามหลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ถือว่ามีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อเรื่องของคนมนุษยชน พฤติกรรมที่ได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่เคยได้รับการกระทำทารุณโหดร้าย แต่พบว่าผู้ต้องหาไม่ว่าจะถูกกล่าวหาในคดีใดก็ตาม ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการแจ้งสิทธิตามกฎหมาย ไม่ได้รับการปฏิบัติที่สุภาพอ่อนโยนจากเจ้าหน้าที่ ทั้งยังเคยถูกให้ทำงานใช้แรงงานและไม่ได้รับการพบและปรึกษาทนายความ

วิลาสิณี สัตยราชา (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจของแรงงานในการย้ายถิ่นเข้าทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีส่วนช่วยให้เกิดการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

ศราวดี เหล่าสาย และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษารูปแบบการบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่น รวมไปถึงการประเมินการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น และศึกษาแนวทางการพัฒนาบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษา

พบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าส่วนมาก มีความเข้าใจในรูปแบบของการบริการด้านสุขภาพภายนอกโรงงานอุตสาหกรรมเป็นไปในรูปแบบโรงพยาบาลและอนามัยชุมชน การเข้าถึงการบริการนั้นส่วนใหญ่มีการเข้าถึงบริการด้านการส่งเสริมคุณภาพ แนวทางในการพัฒนาบริการด้านสุขภาพ แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่น มีความพึงพอใจในการบริการด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตามควรมีการตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติก่อนเข้าทำงานและจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

เสาวธาร์ โพธิ์กลัด (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการประมงในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในมิติสังคม สภาพความเป็นอยู่การจ้างงานและสวัสดิการ มิติของการได้รับสิทธิการคุ้มครองสิทธิ และกระบวนการยุติธรรม หรือมิติของการได้รับมนุษยชนและประการที่สองเพื่อหาแนวทางการสร้างนโยบายหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องและเป็นไปตามหลักมนุษยชน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ศึกษามีเชื้อชาติพม่าเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ เชื้อชาติมอญ ไทใหญ่ และกะเหรี่ยง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านประมงและด้านเกษตรกรรม การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาโดยใช้นายหน้าอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นการติดต่อผ่านญาติพี่น้อง การแสวงหาผลประโยชน์จาก

การจ้างแรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูง มีการบังคับให้ทำงานและยึดใบอนุญาตทำงาน แรงงานเหล่านี้จะมีที่พักอาศัยอยู่บริเวณที่ทำงานซึ่งนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้โดยขาดอิสระและเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหนของแรงงาน สำหรับการจ่ายค่าจ้างนั้นเป็นไปตามที่นายจ้างได้กำหนด โดยแรงงานภาคเกษตรได้ค่าแรงเฉลี่ยเดือนละ 4,395 บาท ส่วนแรงงานภาคประมงได้ค่าแรงเฉลี่ยเดือนละ 3,750 บาท ซึ่งรายได้น้อยกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายมากที่สุดคือ แรงงานข้ามชาติในภาคการประมง โดยส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แนวทางการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้น ดังนี้ 1) การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม 2) การป้องกันการแสวงประโยชน์และเสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้าย 3) กลไกการร้องเรียน 4) การสร้างความเข้มแข็งและการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติ 5) การปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

อนิรุจน์ มะโนธรรม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษากลุ่มกิจการประมงทะเล จังหวัดภูเก็ต การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสถานการณ์และพัฒนาแบบการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งเป็นแผนงานในการนำไปสู่การบริหารจัดการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการทำงานทั่วไปของเรืออวนดำจะประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ซึ่งทุกขั้นตอนล้วนแต่มีอันตรายจากการทำงานที่แฝงอยู่ เนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ

เครื่องจักรจำนวนมาก และมีพื้นที่ในการทำงานในลักษณะพื้นที่เปิดทำให้ไม่สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ได้ ปัญหาด้านอาชีวอนามัยฯ ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มกิจการประมงทะเลวนดำ คือ การกำชับดูแลให้ลูกเรือปฏิบัติงานด้านความระมัดระวัง ทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและใช้ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลุ่มกิจการประมงทะเล ดังนี้ 1) สร้างความคุ้มครองและหลักประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน 2) เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงานข้ามชาติ 3) บูรณาการเพื่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

สรุปคดี บุรณตรีเวทย์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง นโยบายการคุ้มครองสุขภาพแรงงานของภูมิภาคอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกฎหมาย บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหลัก การดำเนินการภายใต้กฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ การศึกษาพบว่า ประเทศไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์มีกฎหมายหลักเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองสุขภาพของคนงานในประเทศของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ILO Convention 187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศเหล่านี้มีองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการวางแผน ดำเนินการ และกำกับติดตามให้เป็นไปตามกฎหมายแม่บทของประเทศตนเอง การดำเนินการภายใต้กฎหมายการคุ้มครองสุขภาพ

แรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในแต่ละประเทศครอบคลุมกิจกรรมเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ เฝ้าระวังสุขภาพของพนักงานแนะนำมาตรการการป้องกันและควบคุมสิ่งคุกคามต่อสุขภาพ ฝึกอบรมและการให้ข้อมูล การให้ข้อมูลความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้าง จัดระบบการจัดเก็บข้อมูล และสนับสนุนการวิจัย สอดคล้องกับ ILO Convention 161 Occupational Health Service, 1985 ที่กำหนดให้บริการอาชีวอนามัยเป็นบริการที่มุ่งเน้นด้านป้องกันโรคและอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นหลัก โดยให้คำแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดสถานประกอบการให้ปลอดภัย และปลอดภัยจากโรค เพื่อให้มีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งจัดงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง

สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย

เอกสารด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติและจากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในภาคการทำงานทั้ง 5 ภาคส่วน คือ ภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคงานรับใช้ในบ้าน ภาคอุตสาหกรรมห้องแถว และภาคก่อสร้าง โดยนำมาวิเคราะห์ในประเด็นการได้รับสิทธิและคุ้มครองจากกฎหมายไทยในฐานะแรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียน ผลงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยแยกตามสิทธิ ส่วนที่สองคือ สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ได้รับในไทยแยกตามประเภทแรงงาน

3.1 สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยแยกตามสิทธิ สิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักกฎหมายระหว่างประเทศให้การยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันตามหลักข้อ 1 ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีอิสระและเสมอภาคกัน และข้อ 2(1) กล่าวว่าทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใด ๆ ทั้ง เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดทางการเมืองหรือเผ่าพันธุ์ หรือสังคม หรือสถานะอื่น ๆ (ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, 2552: 21) ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจึงควรได้รับสิทธิในการทำงานและดำเนินชีวิตโดยไม่เลือกปฏิบัติแม้ว่าจะเป็นการทำงานในดินแดนที่ไม่ใช่บ้านของตน แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานในประเทศ องค์การระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมไว้ว่า เป็นหลักการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานของบุคคลได้รับผลตอบแทนตามผลิตภาพและผลงานโดยคำนึงถึงลักษณะอันเป็นวัตถุประสงค์ของตัวงาน เช่น ทักษะ ความรู้ หน้าที่รับผิดชอบ สภาพการทำงาน และโดยไม่ปราศจากการแทรกแซงโดยการพิจารณาโดยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550: 11-12)

สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 เรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในกฎหมายได้กำหนดไว้ให้มีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันและให้จ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

รวมไปถึงการที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย คอลอดบุตร และ รับประทานอาหาร ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541: 1-17) จากการศึกษาพบว่า ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงที่ออกมาในปีเดียวกันกำหนดไว้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านอันไม่ได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จะอยู่ในข่ายความคุ้มครองในมาตรา 53 การจ้างงานระหว่างชายและหญิงต้องเท่าเทียมกันในลักษณะ คุณภาพ และปริมาณ มาตรา 54 เงินค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินไทย มาตรา 55 การจ่ายเงินค่าจ้างต้องจ่าย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน มาตรา 70 การจ่ายค่าจ้างให้จ่ายเดือนละครั้ง ทำให้เห็นได้ชัดว่า การคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับแรงงานที่ทำงานบ้านมีมาตรฐานไม่เท่าเทียมกับแรงงานด้านอื่น แรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพงานรับใช้ในบ้านมีค่าจ้างรายเดือนที่ต่ำมาก นายจ้างบางรายจะเก็บเงินเดือนของแรงงานไว้ เพราะอ้างว่าได้ให้ที่พักอาศัย ของใช้ส่วนตัว ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอาหาร และไม่มีกรจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้กับแรงงาน เพราะนายจ้างเห็นว่างานรับใช้ในบ้านไม่ได้ทำงานตลอดวัน และบางรายถูกหักค่าจ้างเมื่อขอลาในวันหยุด (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2549: 80)

จากการศึกษายังพบว่า แรงงานข้ามชาติประเภทการประมงถูกยึดบัตรอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตน และนายจ้างบังคับให้ทำงานเกินเวลาทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้โดยได้ค่าจ้างเท่าเดิม แรงงานข้ามชาติภาคคนรับใช้ในบ้านก็ประสบปัญหาเดียวกันในเรื่องของการทำงานเกินเวลาเนื่องจากแรงงานอาศัยอยู่บ้านเดียวกับนายจ้างจึงไม่มีการกำหนด

เวลาตายตัวเป็นจำนวนชั่วโมงแน่นอนหรือเวลาทำงานออกงานเหมือนงานประเภทอื่น เวลางานจึงต้องเหมือนทำงานตลอดเวลา รวมถึงวันหยุดที่ไม่ได้ออกไปทำธุระข้างนอกบ้านก็ต้องทำในบ้านเป็นปกติ ทั้งนี้ทั้งนั้นแรงงานไม่ได้เงินเดือนเพิ่มเติมแต่อย่างใด กรณีหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แรงงานข้ามชาติชาวพม่าทำงานที่โรงงานผลิตเครื่องใช้พลาสติกได้เรียกร้องสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท เท่าเทียมกับแรงงานไทยหลังจากที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลได้ประกาศ (ข่าวไทยพีบีเอส, 2557, ระบบออนไลน์) จะเห็นได้ว่าความไม่เท่าเทียมกันหรือการเลือกปฏิบัติยังเกิดขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทย ผลการวิจัยพบอีกว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ายังไม่ได้รับสิทธิไม่เลือกปฏิบัติจากนายจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเพียงพอ ยังมีการละเมิดเรื่องการทำงานในเรื่องอื่น ๆ เช่นการเลือกปฏิบัติด้วยวาจาที่ไม่สุภาพจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งถ้าเป็นกรณีเจ็บป่วยเล็กน้อยแรงงานข้ามชาติมักจะไม่ใช่สิทธิในการรักษาพยาบาลเนื่องจากไม่ต้องการรอนาน และหลายครั้งที่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลพูดจาไม่สุภาพเพราะปัญหาด้านการสื่อสาร เกิดความแตกต่างระหว่างการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ให้บริการคนไทยกับแรงงานข้ามชาติ

3.1.1 สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน

ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติหรือปฏิญญาเซบู (Cebu) ได้ระบุไว้ในส่วนพันธกิจของประเทศผู้รับไว้ว่าจะต้องจัดให้แรงงานข้ามชาติซึ่งอาจตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ การละเมิด การถูกแสวงผลประโยชน์ ถูกเอารัดเอาเปรียบ มีความรุนแรง ได้รับโอกาสอย่างเพียงพอในการที่จะ

เข้าถึงระบบกฎหมายและระบบศาลของประเทศผู้รับ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion on the Rights of Migrant Workers, 2550: 1) จากการที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีทั้งแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเข้ามาอย่างผิดกฎหมายโดยการลักลอบเข้าเมือง ซึ่งประเทศไทยได้ทำการแก้ไขปัญหาเหล่านี้มาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นเรื่องการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้มีสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการขอใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองพื้นฐานของประเทศไทย (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2557: 1) แต่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนระบุว่า การมีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายก็ไม่ต่างกับการไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพราะนายจ้างบางคนจะยึดบัตรอนุญาตทำงานไว้เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีหรือเปลี่ยนย้ายงานไปจากนายจ้าง จึงทำให้การเข้าถึงความคุ้มครองทางด้านต่าง ๆ ที่ทางรัฐบาลไทยจัดให้นั้นมีขอบเขตที่จำกัด แม้ว่าจะมีการบังคับใช้กฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ไม่สามารถเข้าถึงการช่วยเหลือทางด้านกฎหมายและคดีความมากนัก เนื่องจากนโยบายการคุ้มครองสิทธิของรัฐบาลยังเป็นการตั้งรับ หากไม่มีหน่วยงานอื่น ๆ เข้าไปช่วยเหลือเป็นตัวกลางการประสานงานในการบังคับใช้กฎหมายเหล่านี้ (เกษมณี แคว้นน้อย และคณะ, 2554: 12) มีกรณีศึกษาในเรื่องปัญหาการไม่ได้รับสิทธิการคุ้มครองทางกฎหมาย เช่น ในกรณีแรงงานข้ามชาติชาวพม่า อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้รวมตัวกันเพื่อฟ้องโรงงานนันทินตติงโกงค่าแรง 4 ปี 10 เดือน ทั้งที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง

สาเหตุคือ กลไกการรับเรื่องร้องเรียนทางกฎหมายของรัฐบาลอยู่ในตัวจังหวัดตาก ซึ่งแรงงานไม่สามารถเดินทางไปไหนมาไหนได้และไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ เมื่อคดีเข้าสู่ชั้นศาล ผู้พิพากษาจะใช้วิธีไกลเกลี่ยและกดดันให้ยอมความ จากกรณีดังกล่าว แรงงานข้ามชาติชาวพม่ากลุ่มนี้ได้รับเงินชดเชยร้อยละ 50 จากจำนวนเงินที่ลูกจ้างเรียกร้อง เป็นเงิน 4.6 ล้านบาท จากเงิน 7 ล้านบาทเศษ แม้ลูกจ้างจะเป็นผู้เสียเปรียบ แต่พวกเขาก็ต้องยินยอมรับเงินชดเชยเหล่านั้น (ประชาธรรม, 2557: 1)

กลไกในการคุ้มครองทางกฎหมายของรัฐบาลยังสามารถคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ได้ แต่ไม่สามารถคุ้มครองได้อย่างครอบคลุม เนื่องจากบางข้อกฎหมายไม่สามารถใช้ได้กับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย แรงงานข้ามชาติถูกห้ามไม่ให้แสดงเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการจัดตั้งและเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งในกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ห้ามมิให้บุคคลที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยโดยกำเนิดสามารถจัดตั้งหรือกรรมการสหภาพแรงงานได้ (วิระศักดิ์ โควสุรัตน์, 2557: 4) ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกผู้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งถือเป็นการจำกัดเสรีภาพในการรวมตัวและจำกัดสิทธิการเจรจาต่อรองแสดงให้เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานในเรื่องนี้ก็ยังต่ำกว่ามาตรฐานของแรงงานสากลอยู่มาก

3.1.2 สิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากการละเมิดสิทธิที่ควรจะได้รับ

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในอาเซียนประสบอันตรายจากการทำงานมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับแรงงานในบังคับและแรงงานต่างชาติ (International Labour Organization, 2551) รัฐบาลไทยมีการกำหนดนโยบายและกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิการคุ้มครองขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับ และเป็นกรอบกฎหมายบังคับให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว เช่น พระราชบัญญัติกฎหมายเงินทดแทน พ.ศ.2567 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จากการศึกษาเอกสารวิจัยและการสัมภาษณ์พบว่า เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิในภาคงานเกษตรและงานประมงในเรื่องของการจ้างงาน การติดต่อเพื่อขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐบาลมีน้อยมาก เพราะแรงงานข้ามชาติหวาดกลัวว่าจะโดนไล่ออก เมื่อนายจ้างทราบว่าตนติดต่อกับหน่วยงานรัฐบาล และยังพบว่างานภาคการประมง เป็นงานที่แรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิการคุ้มครองทางกฎหมายมากที่สุด (เสาวธาร โพธิ์กัลด, 2555: 2) จากการถูกละเมิดสิทธิดังกล่าวแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มต้องยอมเพื่อที่จะได้ทำงานต่อ แต่บางกลุ่มได้มีการเรียกร้องสิทธิของตนตามกฎหมาย ซึ่งการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมนั้นต้องมีเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ เช่นเดียวกับกรณีศึกษานางหนุ่ม ไหมแดง แรงงานข้ามชาติประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่จังหวัดเชียงใหม่และ

ไม่ได้รับเงินทดแทนได้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและต่อสู้เพื่อเรียกร้องการเยียวยาและชดเชยจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน จากกรณีดังกล่าวมีความสำคัญและเป็นบรรทัดฐานในการเยียวยาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ถูกละเมิดสิทธิ (พันธุ์ทิพย์ สายสุนทร, 2557: 1) รวมไปถึงสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากการละเมิดสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 เรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในตัวพระราชบัญญัติได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ เมื่อแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้กำหนดไว้ แรงงานข้ามชาติสามารถมีสิทธิเรียกร้องสิทธิที่ตนเองจะได้รับ คือการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาในแต่ละกรณี การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในเรื่องการฟ้องเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมเรื่องการจ่ายค่าจ้างจากนายจ้างศาลแรงงานมีเวลาในการดำเนินการภายใน 60 วัน หรือไม่เกิน 90 วัน เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาว่า แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้าง จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่แรงงานข้ามชาติ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, 2541: 13) กรณีศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นการละเมิดที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามที่ทำงานในไทยโดยที่แท้จริงแล้วพวกเขาเหล่านั้นมีสิทธิได้รับการเยียวยาจากการละเมิดตามหลักการสิทธิมนุษยชน

นอกจากนั้น แรงงานข้ามชาติมีสิทธิตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายจำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 ซึ่งได้ระบุไว้ว่า กรณีที่ผู้เสียหายถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับค่าตอบแทน ค่าทดแทนหรือค่าใช้จ่าย ทายาทยังมีสิทธิในการเรียกร้องเงิน

ทดแทนดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา เพื่อพิจารณานอมนัดค่าตอบแทน ค่าทดแทน หรือค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้ยังมีสำนักงานช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหายที่ทางกระทรวงยุติธรรมได้แต่งตั้ง เพื่อให้มีอำนาจดำเนินคดีหรือดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับคดีตามกระทรวงยุติธรรม ในหมวดที่ 4 ได้กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนผู้เสียหายในคดีอาญาไว้ว่า เป็นค่าใช้จ่ายจำเป็นในการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ กรณีที่ผู้เสียหายถึงความตาย จะได้รับเงินไม่เกินที่กระทรวงกำหนด ค่าขาดประโยชน์ทำมาหาได้ระหว่างที่ไม่สามารถประกอบการทำงานตามปกติ ค่าตอบแทนตามความเสียหายอื่นตามการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรงของการกระทำ ความผิดและความเสียหายที่ได้รับ หมวดที่ 5 การจ่ายค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา ได้ระบุรายละเอียดไว้ว่า จำเลยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเมื่อเป็นจำเลยที่ถูกดำเนินคดีโดยพนักงานอัยการ ถูกคุมขังระหว่างพิจารณาคดี ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าจำเลยไม่ได้เป็นผู้กระทำผิด หมวดที่ 6 การยื่นคำขอ การพิจารณาคำขอและการอุทธรณ์ ผู้เสียหายหรือผู้แทนโดยชอบธรรมสามารถยื่นคำฟ้องต่อพนักงาน หลักการยื่นฟ้องให้เป็นไปตามที่ระเบียบคณะกรรมการกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2544: 2-6)

3.1.3 สิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในการเดินทาง การรักษาพยาบาล

มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ บุคคลจะ

ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายภายในประเทศและกฎหมายสากลว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของมนุษย์ทุกคน ประเทศสมาชิกสหประชาชาติได้จัดทำปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ให้การรับรองปฏิญญาฉบับนี้ (กระทรวงการต่างประเทศ 2551: 21) ภายในปฏิญญาได้กำหนดสิทธิต่าง ๆ ที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับคือ สิทธิทางการศึกษา เสรีภาพทางความคิด เสรีภาพแห่งความคิดเห็น สิทธิในการประกอบอาชีพ สิทธิการแสวงหาและได้รับการลี้ภัยในประเทศอื่น และสิทธิในชีวิตและร่างกายซึ่งระบุไว้ในข้อสามของปฏิญญาได้กล่าวว่า ทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพและความมั่นคงแห่งบุคคลสิทธิในชีวิตและร่างกาย ถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวพม่า จะไม่ได้มีสัญชาติไทยหรือเป็นคนไทย แต่แรงงานข้ามชาติทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน

จากการศึกษาชีวิตแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพงานรับใช้ในบ้านถูกควบคุมการติดต่อโลกภายนอก นายจ้าง ไม่อนุญาตให้ติดต่อกับเพื่อนหรือครอบครัวที่โทรศัพท์มาหา และแรงงานข้ามชาติในอาชีพงานรับใช้ในบ้านยังถูกจำกัดเรื่องเสรีภาพในการเดินทางอีกด้วย มีส่วนน้อยที่นายจ้างให้สามารถติดต่อกลับไปหาครอบครัวได้หรืออนุญาตให้ออกไปนอกบริเวณที่ทำงานได้ แต่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่แล้วถูกนายจ้างจำกัดขอบเขตในที่พักอาศัย ไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอกบ้านเพื่อพบญาติหรือให้คนมาเยี่ยมที่บ้าน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติพักอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้างและไม่มีวันหยุดประจำ เมื่อแรงงานเจ็บป่วย นายจ้างจะพยายามมาให้หรือนายจ้างจะพาไปรักษาที่คลินิก นอกจากนั้น

แรงงานส่วนมากบอกเล่าว่านายจ้างยัดหนังสือเดินทางไว้ทำให้ไม่สามารถออกจากที่สถานที่ทำงานยกเว้นจะออกไปซื้อของเล็กน้อยในบริเวณที่ไม่ไกลจากนายจ้างหรือสถานที่ทำงานเพราะเกรงว่าจะเจอเจ้าหน้าที่ของรัฐ สอบถามและจับกุม ถือได้ว่าไม่มีเสรีภาพในการเดินทางตามหลักที่กำหนดไว้ในหลักสิทธิมนุษยชน

สำหรับสิทธิในการรักษาพยาบาล แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในประกันสังคมและ/หรือประกันสุขภาพตามมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข ปี 2557 ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 วันที่ 25 มิถุนายน 2557 ประกาศให้แรงงานข้ามชาติทุกคนต้องมีหลักประกันสุขภาพ และได้บัญญัติสิทธิในการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกับแรงงานไทย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าเมื่อแรงงานได้รับความเจ็บป่วยที่มีสาเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หลายครั้งนายจ้างจะดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลให้ ซึ่งนายจ้างบางรายก็จะหักเงินเดือนของแรงงานเป็นค่ารักษาพยาบาล ยกตัวอย่าง ประชากรตัวอย่างที่ประกอบอาชีพงานก่อสร้าง เกิดอุบัติเหตุก่อนอิฐตกใส่เท้า ทำให้ได้รับบาดเจ็บต้องไปโรงพยาบาล นายจ้างเป็นคนจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดก่อนและมีการหักเงินเดือนเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลภายหลัง แต่แรงงานหลายคนเกิดอุบัติเหตุหรือได้รับความเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานหากเป็นการบาดเจ็บเล็กน้อย ๆ ที่ไม่ต้องไปโรงพยาบาล แรงงานจะหาซื้อยามารักษาตนเองโดยให้เหตุผลว่าการเดินทางไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลเป็นการเสียเวลาและทำให้ขาดรายได้ หากเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงแรงงานจึงจะเลือกที่จะใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพ

3.1.4 สิทธิในการศึกษา

การประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยที่ 3 ได้มีข้อมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งถือได้ว่าเป็นการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนและเป็นมาตรฐานคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่สิบแปดประเทศแรกที่ยอมรับรับรองปฏิญญาดังกล่าว ซึ่งสิทธิในการศึกษานับเป็นสิทธิพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน 1948 มาตรา 26 ข้อที่ 1 ระบุว่า มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการที่จะได้รับการศึกษา การศึกษาต้องเป็นการให้เปล่า อย่างน้อยที่สุดในระดับประถมและขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับประถมต้องเป็นการศึกษาภาคบังคับ และข้อที่ 2 ที่ระบุว่า การศึกษาจะต้องมุ่งไปในการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์และเพื่อเสริมสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ข้อที่ 3 ระบุว่า ผู้ปกครองมีสิทธิเบื้องต้นที่จะเลือกประเภทการศึกษาที่จะให้แก่บุตรของตน (Universal Declaration of Human Rights, 2491) รัฐบาลไทยให้ผู้ติดตามแรงงานที่เป็นเด็กไม่ว่าจะมีบัตรประจำตัวหรือไม่มีสิทธิรับการศึกษาในประเทศ สามารถเรียนหนังสือได้โดยไม่ถูกละเมิดสิทธิและไม่ต้องถูกจับกุม (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน, 2554: 92)

อย่างไรก็ตาม การได้รับสิทธิการศึกษาของผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เป็นเด็กยังมีการละเมิดเนื่องจากการเข้าถึงสิทธิการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรแรงงานข้ามชาตินั้นยังมีปัญหาอยู่มาก จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติส่วนมากไม่ต้องการให้บุตรของตนศึกษาในระบบการศึกษาไทย แต่อยากให้กลับไปศึกษาที่ประเทศของตนเองมากกว่า และในส่วนตัวแรงงานข้ามชาติ

ที่ไม่ได้รับการศึกษานั้น สาเหตุเป็นเพราะว่าไม่มีเวลาและไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง (อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ และคณะ, 2553: 149) กลุ่มประชากรตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ภาคประมงทราบว่าลูกมีสิทธิเข้าเรียนในโรงเรียนไทยได้ทั้งระดับอนุบาลและประถมแต่ส่วนใหญ่จะส่งลูกกลับไปประเทศพม่าให้อยู่กับตายายเพื่อไปเรียนหนังสือที่ประเทศต้นทาง เนื่องจากอาชีพประมงเป็นการทำงานที่หนักและมีเวลาไม่แน่นอนไม่สามารถดูแลลูกได้เท่าที่ควร อีกทั้งกลัวว่าลูกจะมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนในโรงเรียนที่ยังมีการเหยียดและล้อเรื่องสัญชาติว่าไม่ใช่คนไทย รวมถึงการที่ผู้ปกครองและเด็กไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ จึงเกรงว่าลูกจะมีปัญหาในการเรียน เช่นเรียนไม่ทันหรือปัญหาการสื่อสารกับครูและเพื่อนนักเรียน อย่างไรก็ตาม กลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานภาคการเกษตรในพื้นที่การเกษตรในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีผู้ติดตามคือลูกมีสิทธิที่จะได้รับการเล่าเรียนในสถานศึกษาของรัฐบาลไทยก็ให้ลูกได้เรียนในระบบการศึกษาไทยเป็นโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่ใกล้ที่ทำงานเพราะอยากให้ลูกพูด อ่าน เขียนเป็นภาษาไทยได้จึงให้ลูกได้เรียนได้รับสิทธิการศึกษาในประเทศไทยตามสิทธิผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ

3.1.5 สิทธิการได้รับความคุ้มครองและความความปลอดภัยในการทำงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในตัวพระราชบัญญัติได้กล่าวถึงสิทธิการดูแลสถานประกอบกิจการและการทำงานของลูกจ้างให้มีความปลอดภัย อีกทั้งยังให้นายจ้างส่งเสริมการปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่ให้ได้รับอันตราย

(สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554: 1-15) รวมไปถึงสิทธิด้านการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ตามกฎกระทรวงแรงงานกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำ น้ำดื่มสะอาด สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล (กระทรวงแรงงาน, 2548: 14-16) เมื่อวันอาทิตย์ที่ 22 ธันวาคม 2556 มีการจัดกิจกรรมแนวปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานย้ายถิ่นและการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ ณ ตลาดทะเลไทย จังหวัดสมุทรสาครเนื่องในวันแรงงานข้ามชาติสากล ภายในงานมีการพูดคุยถึงแนวปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยทางศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย ได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง “แนวปฏิบัติที่ดีในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย” ได้มีการระบุถึงแนวคิดแนวปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติที่สถานประกอบการควรจะต้องมี คือ การไม่ใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้มีสภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน ไม่มีการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานข้ามชาติมีเสรีภาพในการสมาคม เปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนายจ้างเพื่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมไปถึงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีและมีการจัดการสุขอนามัยที่เหมาะสม (นักข่าวพลเมือง, 2556: 1) จากการศึกษาพบว่าแรงงานก่อสร้างพบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน เช่น มีอาการปวดหัวเนื่องจากแพ้กลิ่นสี บางคนปวดหลังเนื่องจากต้องยกของหนัก และต้องนั่งเชื่อมนั่งร้าน ซึ่งการเชื่อมนั่งร้านนั้นทำให้เกิดฝุ่นควัน เมื่อหายใจเข้าเศษฝุ่นควันต่าง ๆ ก็จะเข้าไปสะสมในร่างกาย เมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย ก็จะต้องขอลางานจากนายจ้างเพื่อไปโรงพยาบาล แต่ถ้าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายก็จะไม่กล้า

ไปโรงพยาบาลเพราะกลัวว่าจะถูกเจ้าหน้าที่จับส่งตำรวจ พวกเขาจึงไปหาซื้อยาตามคลินิกในท้องถิ่นเพื่อทานยาบรรเทาอาการเจ็บป่วย (ซูพัทตร์ สุทธิสา, 2552: 38) จะเห็นได้ว่านายจ้างไม่ได้มีการดูแลในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานข้ามชาติมากเท่าใดนัก ไม่มีเวชภัณฑ์หรือยาตามที่ระบุในกฎกระทรวงแรงงานการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2548 ซึ่งนายจ้างไม่ได้กำชับดูแลความถูกต้องในการทำงานของแรงงานข้ามชาติหรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตของตัวเอง

3.2 สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยแยกตามประเภทแรงงาน

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารและกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐบาลไทยมีการสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายและมีนโยบายเพื่อผลักดันให้แรงงานข้ามชาติมีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกัน แต่ยังคงพบว่าแรงงานข้ามชาติบางส่วนยังถูกละเมิดสิทธิ การไม่ได้รับสิทธิที่ถูกต้อง เนื่องจากเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกกฎหมายหรือมีการลักลอบเข้าเมืองและมีการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากกระจายอยู่พื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย ทำให้ยากต่อการตรวจสอบและควบคุม แต่อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยไม่ได้มีเจตนาที่จะสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติมีใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายและได้รับสิทธิคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันแรงงานไทย ซึ่งหัวข้อที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นข้อมูลในด้านการให้ความคุ้มครองจากรัฐบาลต่อแรงงานข้ามชาติที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานข้ามชาติตัวอย่างทั้งหมด 5 กลุ่มด้วยกันดังต่อไปนี้

3.2.1 การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองจากกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติในภาคการเกษตร

ประเทศไทยขึ้นชื่อว่าเป็นเมืองอยู่หัวอยู่น้ำ มีความอุดมสมบูรณ์ของลักษณะภูมิประเทศ สภาพอากาศ จึงทำให้การเพาะปลูกพืชผลทาง

การเกษตรมีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของประเทศเพื่อนบ้าน กลายเป็นอุตสาหกรรมส่งออกผลผลิตทางการเกษตรขนาดใหญ่ ที่สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรและประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงในยุคโลกาภิวัตน์โลกมีการเปลี่ยนแปลงมากมาย รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ต่าง ๆ ได้เกิดขึ้น จึงทำให้คนไทยมีความคิดที่เปลี่ยนไป ทุกคนมีการศึกษาที่สูงขึ้นจึงทำให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้มากขึ้น โดยไม่ต้องลำบาก ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่เลือกที่จะประกอบอาชีพเป็นเกษตรกร จึงส่งผลให้ปัจจุบันมีอัตราการขาดแคลนแรงงานทางการเกษตรในประเทศไทย เนื่องจากลักษณะงานที่มีความลำบาก ต้องอดทนต่อสภาพดิน ฟ้า อากาศ และค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับการทำงานแล้ว การขาดแคลนแรงงานดังกล่าวจึงทำให้ประเทศไทยได้เปิดรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน ส่วนมากแล้วแรงงานในอุตสาหกรรมเกษตรเหล่านี้อพยพมาพร้อมกับครอบครัวและอาศัยอยู่กับญาติที่เดินทางเข้ามาอยู่ในเมืองไทยก่อนแล้ว เพื่อมารับจ้างทำไร่ ทำสวน หน้าที่ของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในงานเกษตรมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน เช่น เพาะเมล็ดผัก เตรียมพื้นที่ปลูก ดูแลรดน้ำ ใส่ปุ๋ยบำรุงผลผลิตและการเก็บเกี่ยวผลผลิตเพื่อส่งขาย เป็นต้น จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่อพยพเข้ามาทำงานภาคงานอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย ซึ่งไร้ความถนัดงานเกษตรเพราะก่อนย้ายมาอยู่ประเทศไทยเคยทำสวน ทำไร่ ทำการเกษตรมาก่อน ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าเหล่านี้ได้รับ ตามหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้

ค่าจ้างและค่าตอบแทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวดที่ 5 มาตรา 53 ได้กำหนดไว้ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นหญิงหรือชาย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541: 1-17) รวมไปถึงการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลได้กำหนดให้จ้างแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคงานเกษตรกรรมพบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ประกอบอาชีพในภาคงานเกษตรไม่ได้รับสิทธิในการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วค่าแรงที่ได้รับนั้นเฉลี่ยวันละ 190-250 บาท จึงจะเห็นได้ว่านโยบายค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าวมานั้นไม่สามารถใช้กับการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติได้

วันหยุด

ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้มีวันหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน ในเวลาทำงานให้มีเวลาพักไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมง เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคงานเกษตรกรรมพบว่า แรงงานได้รับสิทธิตามที่กฎหมายได้กำหนด ซึ่งนายจ้างกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งส่วนใหญ่หยุดทุกวันอาทิตย์ นอกจากนั้นแรงงานข้ามชาติที่อยู่ระหว่างการคลอดบุตรไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างก็อนุญาตให้หยุดงานเพื่อดูแลบุตร แต่ระหว่างที่หยุดงานจะไม่ได้รับค่าจ้าง และมีวันหยุดนักขัตฤกษ์ตามที่ปรากฏในปฏิทินไทย

สวัสดิการด้านสาธารณสุข

กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามระบบประกันสังคม เมื่อแรงงานข้ามชาติได้ขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบให้ระบบประกันสังคม หลังจากแรงงานข้ามชาติได้ทำตามขั้นตอนดังที่กล่าวมาแล้วนั้น แรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครอง จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคงานเกษตรกรรมพบว่า แรงงานส่วนมากมีสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวของโรงพยาบาลพื้นที่ใกล้เคียงที่แรงงานพักอาศัยอยู่

ที่พักอาศัย

การมีที่อยู่อาศัยที่พอเพียง เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐทั้งหมดต้องตระหนักและดำเนินการเพื่อสิทธิมนุษยชนในข้อนี้และได้มีการกำหนดสิทธิของแรงงานข้ามชาติด้านที่อยู่อาศัยด้วยว่า “แรงงานข้ามชาติควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศ ในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยและที่อยู่อาศัยแบบเคหะสงเคราะห์ รวมทั้งการป้องกันการเช่าที่เอารัดเอาเปรียบ (กุนซอลทิพย พานิชภักดิ์, 2557, ระบบออนไลน์) จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคงานเกษตรกรรมพบว่า นายจ้างได้ให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการจัดหาที่พักให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยให้แรงงานจ่ายค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ หรือค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ด้วยตนเอง

3.2.2 การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองจากกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติในภาคประมง

การทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาคงานด้านการประมงนี้ มีการออกทะเลเป็นระยะเวลาอันต้องใช้กำลังแรงงานที่มีความอดทนและมีประสบการณ์ในการทำงาน และยังเสี่ยงต่ออันตรายจากสภาพภูมิอากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานอีกด้วย แต่ก็ทำให้แรงงานพม่าจำนวนมากไม่น้อยที่เลือกที่จะประกอบอาชีพประมง เพราะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอะไรมาก ภายในเรือมีอาหารให้ มีที่พักให้ เพียงแต่ต้องแลกด้วยกำลังแรงงานของพวกเขา เนื่องจากสถานการณ์ที่ผิดกฎหมายกับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานหรือไร้ซึ่งกลไกในการคุ้มครองตนเองจึงเกิดเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ภายในประเทศไทยและหลายประเทศในอาเซียน (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2551: 1) ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศส่งออกผลผลิตทางการประมงลำดับต้น โดยประเทศไทยมีพื้นที่ทำการประมงกว่า 6 แห่ง คือ อ่าวไทยฝั่งตะวันออก อ่าวไทยตอนใน อ่าวไทยฝั่งตะวันตกตอนบน อ่าวไทยฝั่งตะวันตกตอนล่าง อ่าวไทยตอนกลางและฝั่งอันดามัน และรวมไปถึงการทำประมงนอกน่านน้ำในประเทศเพื่อนบ้านและการทำประมงในทะเลหลวงด้วย (ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2554: 177) จากการเติบโตของอุตสาหกรรมประมงของประเทศไทยดังกล่าว ทำให้เป็นที่ต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อเป็นผู้ขับเคลื่อนให้อุตสาหกรรมเดินหน้าต่อไปอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้แรงงานข้ามชาติในประเทศเพื่อนบ้านหลังไหลเข้ามาทำงานภาคประมงในประเทศไทย จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานข้ามชาติในภาคงานประมง ส่วนใหญ่แล้วประกอบอาชีพทำไร ทำสวน สาเหตุที่

อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากแรงงานเหล่านี้ต้องการให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ต้องการสร้างรายได้และเก็บเงินเพื่อดูแลครอบครัว ทำให้อุตสาหกรรมประมงเป็นหนึ่งในตัวเลือกในการประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งลักษณะงานประมงนั้นมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การออกเรือประมง การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารประมง รับจ้างทั่วไป เป็นต้น สิทธิที่แรงงานข้ามชาติในภาคงานประมงได้รับมีดังต่อไปนี้

ค่าจ้างและค่าตอบแทน

จากการสัมภาษณ์ขอบเขตของงานแรงงานในภาคประมงนี้พบว่าแรงงานไม่ได้เพียงออกเรือเพื่อจับสัตว์น้ำในทะเลเท่านั้น ซึ่งออกทะเลครั้งหนึ่งใช้เวลา 1 วัน หรือ 24 ชั่วโมง ในแต่ละครั้ง และยังมีการรับจ้างทำความสะอาด ชดสีเรือประมงอีกด้วย ได้ค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 150-300 บาท บางส่วนรับเหมาเป็นรายชั่วโมง เช่น งานแกะเปลือกหอยเพื่อตัดเอาแต่เอ็นหอย ได้ค่าจ้าง 50 บาทต่อ 1 กิโลกรัม โดยจะทำงานในช่วงเย็นเมื่อเรือประมงนำหอยมาส่งที่ท่าเรือ ใช้เวลา 4 ชั่วโมง ได้รับค่าจ้าง 150-200 บาท พบว่าแรงงานประมงบางส่วนได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ แต่เวลาทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิในการทำงานล่วงเวลาและไม่ได้รับค่าตอบแทน

วันหยุด

จากการศึกษาพบว่ามีการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคการประมงได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวันเท่าที่จำเป็นเท่านั้น คือ การจ่ายค่าจ้าง การจัดหาที่พักอาศัย แต่การให้ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นเหล่านี้

ยังพบว่ามีการจำกัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติอยู่ คือ การจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่แรงงานจะได้รับ จำนวนชั่วโมงในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาคงานประมงถูกบังคับให้ทำงานวันละ 12-15 ชั่วโมง ซึ่งตามกฎหมายแรงงานของไทยได้กำหนดให้ชั่วโมงในการทำงานนั้นวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งได้รับสิทธิให้มีวันหยุดในวันนักขัตฤกษ์ตามปฏิทินไทยและหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน ตามกฎหมายกำหนด แต่ยังมีแรงงานบางส่วนที่ยังถูกละเมิดสิทธิในการไม่ได้รับวันหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน มีวันหยุดที่ไม่แน่นอนและไม่ได้หยุดงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ หลายครั้งที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องทำงานติดต่อกัน 15 วัน โดยที่ได้หยุดเพียง 1 วัน จากนั้นต้องทำงานต่อ

สวัสดิการด้านสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญในด้านสิทธิด้านสวัสดิการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยมีการสนับสนุนให้โรงพยาบาลในสังกัดเปิดศูนย์บริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว เพื่อลดขั้นตอนและอำนวยความสะดวกให้นายจ้างและแรงงานข้ามชาติรับบริการตรวจสุขภาพได้เร็วขึ้น และทำบัตรประกันสุขภาพเข้าสู่ระบบบริการทั้งรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคงประสิทธิภาพระบบควบคุมป้องกันโรคตามนโยบายของรัฐบาลไทย จากนโยบายส่งเสริมดังกล่าวทำให้แรงงานข้ามชาติในภาคงานประมงส่วนใหญ่แล้วได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล แรงงานข้ามชาติที่เป็นสตรีได้ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวเพื่อฝากครรภ์และเข้ารับการตรวจรักษาในทุกระยะจนกระทั่งคลอดบุตร โดยมีค่าใช้จ่ายในการรับบริการครั้งละ 30 บาท

ที่พักอาศัย

จากการสัมภาษณ์แรงงานภาคประมง ส่วนใหญ่จัดหาที่พักอาศัยเองและจ่ายค่าสาธารณูปโภคต่างๆ ที่ใช้ในชีวิตรประจำวันด้วยตนเอง แรงงานข้ามชาติจะพักอาศัยอยู่กันเป็นกลุ่มหรือครอบครัว อัตราค่าที่พัก รวมค่าน้ำ ค่าไฟ ต่อเดือนประมาณ 1,500 บาท แรงงานข้ามชาติบางนายจ้างจะจัดหาที่พักอาศัยให้ แต่มีการจำกัดสิทธิโดยการไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติออกนอกสถานที่ แม้ว่าจะเป็นเวลาจากการทำงานก็ตาม ด้วยเหตุผลของนายจ้างที่เพื่อป้องกันการหลบหนีและการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

3.2.3 การได้รับสิทธิและคุ้มครองจากกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติในภาครับใช้ในบ้าน

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่กำลังต้องการแรงงานข้ามชาติใน งานแม่บ้าน เนื่องจากปัจจุบันผู้หญิงไทยไม่นิยมประกอบอาชีพแม่บ้านหรือ สาวรับใช้ เพราะมองว่าเป็นอาชีพที่ต่ำต้อยและไม่มีความเป็นอิสระ จึงทำให้ แรงงานข้ามชาติชาวพม่าเป็นที่ต้องการในภาคงานแม่บ้าน ลักษณะทั่วไป ของงานแม่บ้านเป็นงานที่ไม่ค่อยลำบากมากนัก ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความรู้ เพียงแค่ทำตามคำสั่งของนายจ้าง ทำความสะอาดกวาดบ้าน ภูบ้าน รดน้ำ ต้นไม้ ซักผ้า รีดผ้า เป็นต้น จากสภาพของงานที่ไม่หนักเกินไป จึงทำให้ แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชายเลือกที่จะประกอบอาชีพแม่บ้านพอบ้าน รับจ้างทำความสะอาดตามสถานที่ต่างๆ เพื่อหาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัว ของแต่ละคนที่ต้องรับผิดชอบ ในเรื่องของการได้รับสิทธิความคุ้มครองจาก นายจ้างและรัฐบาลไทยสามารถสรุปได้เป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

ค่าจ้างและค่าตอบแทน

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่าง กล่าวได้ว่าได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนละ 4,500-8,000 บาท มีหน้าที่เป็น แม่บ้านทำความสะอาดบ้าน กวาดบ้าน ภูบ้าน รดน้ำต้นไม้ รีดผ้า ซักผ้า ตากผ้า ล้างห้องน้ำ ล้างจาน ให้กับเจ้านาย ไม่มีวันหยุด

วันหยุด

แรงงานไม่มีวันหยุดที่แน่นอน การหยุดงานขึ้นอยู่กับนายจ้าง กำหนด และสามารถลาได้เมื่อมีเหตุจำเป็น หากเป็นแรงงานที่รับจ้าง ทำความสะอาดตามศูนย์ราชการต่างๆ ก็จะมีวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หากเป็น แม่บ้านที่ทำความสะอาดบ้านนายจ้างนั้นจะมีกำหนดว่าหยุดได้สัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ แต่ไม่มีวันหยุดนักขัตฤกษ์ หลายครั้งก็ไม่ได้หยุด เพราะอาศัยอยู่กับนายจ้าง ซึ่งหากมีธุระข้างนอกก็ขออนุญาตออกไปได้โดย อนุญาตเป็นครั้งไป

สวัสดิการด้านสาธารณสุข

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพเป็น แม่บ้านส่วนใหญ่แล้วไม่มีบัตรประกันสุขภาพ เมื่อไม่สบายก็จะไปคลินิกและ หาซื้อยามาทานเอง สาเหตุที่ไม่อยากสมัครบัตรประกันสุขภาพเพราะว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครและไม่มีเวลาที่จะไปทำบัตร

ที่พักอาศัย

สำหรับแม่บ้านที่สังกัดบริษัท นายจ้างไม่ได้จัดหาที่พักให้ต่องหาที่พักอาศัยเอง ภายในห้องพักมีที่นอน ห้องน้ำ มีน้ำประปาและเครื่องใช้ไฟฟ้า โทรทัศน์ พัดลม มีค่าใช้จ่ายในการเช่าห้องพักอยู่รวมค่าน้ำค่าไฟแล้วเดือนละ 1,800-2,600 บาท แต่สำหรับแม่บ้านที่ทำความสะอาดบ้านนายจ้างจะพักอาศัยอยู่กับนายจ้างที่บ้านไม่มีค่าใช้จ่าย อยู่ห้องเล็กภายในตัวบ้าน

3.2.4 การได้รับการสิทธิและความคุ้มครองจากกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมห้องแถว

เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2556 แรงงานข้ามชาติชาวพม่ากว่า 500 คน ได้ทำการยื่นเรื่องเพื่อร้องเรียนเมื่อถูกละเมิดสิทธิแรงงานในอำเภอแม่สอด โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานในห้องแถวในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีผู้ประกอบการหรือนายจ้างเช่าห้องแถวเพื่อทำธุรกิจโดยที่ไม่จดทะเบียน ไม่จ่ายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไม่มีการจ่ายเงินชดเชยในการทำงานล่วงเวลา และไม่ได้รับสิทธิในการมีวันหยุด (แม่สอดแซนแนล, 2556: 1) การถูกละเมิดสิทธิในการคุ้มครองดังกล่าวทำให้แรงงานข้ามชาติชาวพม่าออกมาเรียกร้องสิ่งที่รัฐบาลควรจะดูแลและให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นการประกอบอาชีพในสถานประกอบการขนาดเล็กก็ตาม จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานภาคงานห้องแถวส่วนมากแล้วมีอาชีพทำไร่ทำสวน รับจ้างทั่วไปในประเทศภูมิลำเนาเดิม ความต้องการที่จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นทำให้แรงงานอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ลักษณะงานห้องแถวที่ได้จากกลุ่มสัมภาษณ์ ได้แก่ รับจ้างทำงานในร้านอาหารตามสั่ง

ร้านหมูกระทะ ร้านอาหารทะเล งานฝีมือในโรงงานห้องแถวเล็กๆ ในเรื่องของการได้รับสิทธิความคุ้มครองจากนายจ้างและรัฐบาลไทยสามารถสรุปได้เป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

ค่าจ้างและค่าตอบแทน

ค่าแรงของแรงงานห้องแถวที่ได้รับจากนายจ้างเป็นรายได้ 200-300 บาทต่อวัน ลักษณะการทำงานแตกต่างกันออกไปตามที่นายจ้างได้รับมอบหมาย เช่น พนักงานเสิร์ฟร้านหมูกระทะ รับผิดชอบเรื่องการจัดโต๊ะ เสิร์ฟอาหาร เติมของในไลน์บุฟเฟต์ เก็บโต๊ะ ทำความสะอาด เวลาในการทำงาน 7 ชั่วโมง หรือแรงงานในโรงงานห้องแถวก็เย็บผ้า พับผ้า จัดของตามสั่ง ได้รับค่าจ้างวันละ 200 บาท ซึ่งต่ำกว่าค่าแรงมาตรฐานตามที่รัฐบาลไทยได้กำหนดไว้ให้จ่ายวันละ 300 บาท

วันหยุด

จากลักษณะงานห้องแถวต้องมีการดำเนินธุรกิจไปอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้กลุ่มประชากรแรงงานข้ามชาติตัวอย่างไม่มีวันหยุดที่แน่นอน ส่วนใหญ่แล้วจะไม่หยุดเพราะว่าต้องการทำงานทุกวันเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว เพราะค่าจ้างได้เป็นรายวัน ถ้าทำมากก็ได้เพิ่ม แต่ถ้าหากมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงาน แรงงานจะขออนายจ้างซึ่งนายจ้างก็อนุญาตให้หยุดการทำงานโดยไม่วันหยุดถึงแม้ว่าจะเป็นการทำงานด้วยความสมัครใจของแรงงาน ยังถือว่าเป็นการไม่ให้ความคุ้มครองในสิทธิด้านวันหยุดต่อแรงงานข้ามชาติที่ผู้ประกอบการไม่ได้จัดให้แรงงานมีวันหยุดตามกฎหมายแรงงาน

สวัสดิการด้านสาธารณสุข

จากนโยบายของรัฐบาลที่มีการสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าลงทะเบียนทำบัตรประกันสุขภาพเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองในด้านการรักษาพยาบาลในยามที่เจ็บป่วย จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในห้องแถวนั้นมีทั้งผู้ที่มีบัตรประกันสุขภาพและผู้ที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพ หนึ่งในแรงงานที่ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “มีบัตรประกันสุขภาพสามสิบบาท แต่ไม่เคยได้ใช้สิทธิ เพราะว่าต้องเสียเวลาในการเดินทางไปสถานพยาบาลและต้องเสียเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของสถานพยาบาลเพื่อที่จะได้รับการรักษา ทำให้เมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย จะหาซื้อยามาทานด้วยตนเองเพื่อความสะดวกและเป็นการประหยัดเวลา”

ที่พักอาศัย

แรงงานบางส่วนที่ต้องมีครอบครัวจึงต้องหาที่พักอาศัยเอง ลักษณะที่พักอาศัยเป็นห้องพักมีที่นอน ห้องน้ำ น้ำประปาและเครื่องใช้ไฟฟ้า ทิวี พัดลม จ่ายค่าเช่ารวมค่าน้ำค่าไฟเดือนละ 1,400-3,000 บาท อีกส่วนหนึ่งนายจ้างได้จัดหาที่พักให้ ซึ่งอยู่ในริ้วบ้านเดียวกับนายจ้างแต่อยู่บ้านคนละหลังแยกออกมา ภายในห้องมีที่นอน ห้องน้ำ น้ำประปาและเครื่องใช้ไฟฟ้า ทิวี พัดลม จ่ายค่าเช่ารวมค่าน้ำค่าไฟเดือนละ 1,300 บาท

3.2.5 การได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองจากกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติในภาคงานก่อสร้าง

วันที่ 10 มิถุนายน 2558 ได้มีคำสั่งจากคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว จาก

เหตุการณ์ดังกล่าว ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเกิดความหวาดกลัวว่าจะถูกจับดำเนินคดีทางกฎหมาย แรงงานข้ามชาติเหล่านี้จึงเดินทางกลับบ้านมากถึง 142,000 คน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อการผลิตในอุตสาหกรรมเกษตร ค้าขายและอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นผู้ขับเคลื่อนธุรกิจ ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติพม่าอยู่ในระบบไม่ต่ำกว่า 5 ล้านคน โดยเฉพาะในภาคงานก่อสร้างที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ราว 2-3 ล้านคน (เดลินิวส์ออนไลน์, 2558) ถึงแม้ปัจจุบันในภาคงานก่อสร้างได้มีการนำเอาเครื่องจักรและเครื่องทุ่นแรงหลาย ๆ ประเภทเข้ามาใช้ในภาคก่อสร้างเพื่อประสิทธิภาพที่ดีของงาน แต่ก็ไม่สามารถใช้เครื่องจักรได้ทั้งหมด ยังมีงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยแรงงานคนเป็นหลัก ลักษณะงานก่อสร้างที่อาศัยแรงงาน เช่น ยกวัสดุ ผสมปูน งานช่างฝีมือ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานในภาคก่อสร้างเรื่องของการได้รับสิทธิความคุ้มครองจากนายจ้างและรัฐบาลไทยสามารถสรุปได้เป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

ค่าจ้างและค่าตอบแทน

ในงานก่อสร้างการจ่ายค่าจ้างมีแบบรับจ้างเป็นรายวันโดยทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง รับจ้างเป็นรายวันได้เฉลี่ยวันละ 200-300 บาทขึ้นอยู่กับนายจ้างและลักษณะงานและชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน วันที่มีชั่วโมงการทำงานยาวและงานที่ยากก็มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับ 300 บาทต่อวัน

วันหยุด

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคงานก่อสร้างพบว่า แรงงานไม่ได้รับสิทธิด้านวันหยุดตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนด

ไว้ การทำงานของพวกเขาไม่มีวันหยุดที่แน่นอน บางอาทิตย์ที่งานเยอะ แรงงานก็จะทำงานโดยไม่ได้หยุดเลยแต่มักจะหยุดตามวันสำคัญทางปฏิทิน

สวัสดิการด้านสาธารณสุข

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคงานก่อสร้าง พบว่า แรงงานส่วนมากมีสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวของโรงพยาบาลพื้นที่ใกล้เคียงที่แรงงานพักอาศัยอยู่

ที่พักอาศัย

สำหรับที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง นายจ้างจะสร้างแคมป์คนงานที่ใกล้กับสถานที่ทำงานให้กับแรงงาน เพื่อให้ง่ายต่อการมาทำงานและการควบคุมคนงาน โดยการพักในแคมป์คนงานที่นายจ้างสร้างให้ แรงงานจะต้องจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งแคมป์คนงานนี้จะย้ายไปเรื่อย ๆ ตามสถานที่ก่อสร้างที่นายจ้างรับเหมางานไว้ และมีแรงงานบางส่วนเช่าที่พักเอง จ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ

3.2.6 สรุป

การได้รับสิทธิและการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย ถูกนำมาศึกษาวิเคราะห์โดยแยกตามสิทธิและประเภทแรงงานที่กลุ่มประชากรแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละภาคส่วนการทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งในประเด็นเรื่องของสิทธิและการคุ้มครองแรงงานจากกฎหมายในฐานะแรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียน การศึกษาได้เชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่ม

ประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติพม่ากับเนื้อหาเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ถูกกำหนดเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติโดยหน่วยงานของรัฐ ที่มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเป็นไปเพื่อการตั้งรับการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีจุดประสงค์การทำงานเพื่อต้องการแสวงหารายได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งในหลายภาคส่วนประเภทงานในไทยยังต้องการแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เพื่อทดแทนแรงงานในประเทศที่มีแนวโน้มการประกอบอาชีพที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะภาคการรับใช้ในบ้าน และงานที่ต้องใช้ความเสี่ยงและใช้แรงงานที่หนัก เนื่องมาจากแนวคิดของแรงงานในประเทศที่มองว่างานเหล่านี้ต่ำต้อยและรายได้น้อย

การวิเคราะห์ที่แยกตามสิทธิเน้นการศึกษาเรื่องสิทธิองค์รวมที่แรงงานข้ามชาติควรได้รับในเรื่องของสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายที่เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ การได้รับการเยียวยาจากการละเมิดสิทธิที่ควรได้รับ รวมไปถึงสิทธิในชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ การได้รับการรักษาพยาบาล การศึกษา และสิทธิความปลอดภัยในการทำงาน การศึกษาโดยการอ้างอิงเอกสารทางกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ถึงกรณีการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้น รวมถึงบทสรุปของกรณีศึกษาหลังการเรียกร้องสิทธิและการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งตามเอกสารทางกฎหมายที่กำหนดโดยรัฐนั้น ครอบคลุมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ หากแต่ยังไม่มีกรณียุติปฏิบัติที่ทั่วถึง ส่วนการวิเคราะห์แยกตามประเภทการทำงานมีการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทยจากภาคการเกษตร ภาคประมง ทะเล ภาคงานรับใช้ในบ้าน ภาคอุตสาหกรรมห้องแถว และภาคการก่อสร้าง โดยผลการศึกษาถูกวิเคราะห์ให้หลักพิจารณาเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทน

วันหยุด สวัสดิการด้านสาธารณสุขและที่พักอาศัย พื้นที่การศึกษาเก็บข้อมูลส่วนใหญ่จะมุ่งเป้าไปยังพื้นที่หลักที่มีกลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหนาแน่นแบ่งตามภาคการทำงาน เช่น กลุ่มแรงงานภาคการเกษตรและกลุ่มแรงงานภาคก่อสร้างทางภาคเหนือ กลุ่มที่ทำงานภาคการประมงในจังหวัดทางภาคใต้ของไทย กลุ่มงานรับใช้ในบ้านในพื้นที่ภาคกลาง และภาคอุตสาหกรรมห้องแถวในจังหวัดทางภาคตะวันตก

จากการศึกษาข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างประชากรแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในประเทศไทย และวิเคราะห์กรณีศึกษาแสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการได้รับสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายไทยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ไม่ทั่วถึง แม้ว่าแรงงานข้ามชาติได้มีการขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานและมีเอกสารแสดงตนอย่างถูกต้องตามกฎหมายในไทย โดยพบว่าปัญหาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนายจ้างผู้ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ที่ไม่ยึดปฏิบัติตามนโยบายหรือเอกสารทางกฎหมายที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อให้สิทธิและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการละเมิดสิทธิในเรื่องของการกำหนดวันหยุดที่ไม่แน่นอน ไม่ให้หยุดหรือไม่จัดให้หยุดตามกฎหมายแรงงาน อีกปัญหาเป็นเรื่องของการจ่ายเงินค่าจ้างและค่าตอบแทนที่นายจ้างส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแรงงานขั้นต่ำต่อวันที่แรงงานควรได้รับ หรือหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินล่วงหน้าและ/หรือเงินชดเชยที่แรงงานข้ามชาติควรได้รับ การที่นายจ้างยึดเอกสารใบอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตนของแรงงานข้ามชาติเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิ อีกทั้งเป็นการข่มขู่แรงงานข้ามชาติทางอ้อม โดยอ้างว่าป้องกันแรงงานข้ามชาติหลบหนีเป็นผลให้แรงงานเหล่านี้

นี้เกิดความหวาดกลัวการถูกจับกุมโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติในภาคประมง ส่วนเรื่องสวัสดิการด้านสาธารณสุขนั้นมีประสิทธิภาพครอบคลุมตามนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมการลงทะเบียนใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพเพื่อประโยชน์ในการรับสิทธิในการรักษาพยาบาล หากแต่อุปสรรคในการเข้ารับสิทธิด้านสาธารณสุขนี้มาจากตัวแรงงานข้ามชาติที่มีสิทธิเลือกที่จะไม่สมัครเพื่อรับสิทธิ ส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติเมื่อมีการเรียกร้องสิทธิในกรณีศึกษาส่วนใหญ่จะถูกเลือกปฏิบัติและถูกกดขี่เรื่องการต่อรองการจะได้รับเงินชดเชยจากการฟ้องร้องทางกฎหมาย เนื่องมาจากอุปสรรคของการสื่อสารและข้อกฎหมายที่ไม่คุ้มครองไปถึงบุคคลผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทย

ปัญหา และ อุปสรรคในการ ได้รับสิทธิ และ ความคุ้มครอง ทางสังคม ของ แรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าในประเทศไทย

จากการที่ประเทศไทยได้พยายามที่จะขยายกิจการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติปี 2505 และการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน เป็นสาเหตุทำให้มีความจำเป็นที่ความต้องการใช้แรงงานจำนวนมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจึงมีการรับการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า เป็นจำนวนมาก ซึ่งการเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานพมานั้น ทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิและความไม่เท่าเทียมเกิดขึ้นแม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และแม้ว่ารัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติด้วยนโยบายที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติโดยพยายามที่จะกำหนดมาตรการในการจัดระบบและ

ระเบียบให้มากขึ้น ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้แรงงานพม่าไม่ได้รับสิทธิและความคุ้มครองในการทำงานก็ยังคงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ บทที่ 4 นี้พยายามวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลการศึกษาจากการทบทวนเอกสารทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ นโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ปี 2547-2557 และจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภาคการเกษตร ภาคประมงทะเล ภาคงานรับใช้ในบ้าน ภาคแรงงานห้องแถว และภาคแรงงานก่อสร้าง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเด็นนั้น ๆ

4.1 ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายรับแรงงานข้ามชาติของ รัฐไทย

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยทำให้รัฐบาลได้มีนโยบายแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทยที่จะได้แก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาตินี้เข้ามาทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งก่อนหน้านั้นรัฐจัดการแรงงานข้ามชาติโดยใช้กฎหมายคนเข้าเมืองและกฎหมายแรงงานข้ามชาติ โดยพบว่า เป็นเครื่องมือดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ดังนั้นตั้งแต่ปี 2535 เพื่อรับมือกับปัญหารัฐบาลจึงมีการใช้มติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติให้สามารถทำงานต่อไปได้ในเงื่อนไขที่กำหนด (พตชช, 2553: 21) หลังจากที่ใช้มติครม.เป็นเครื่องมือแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายระยะหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2545

– 2546 ภายในนโยบายได้กำหนดให้มี (1) การปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544 (2) ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรับผิดชอบการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จัดให้มีการขึ้นทะเบียนและอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน รวมถึงการจัดทำทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าว (3) ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับต่อได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้ที่มารายงานตัวขึ้นทะเบียนแล้ว (4) ให้กระทรวงสาธารณสุขประสานงานเรื่องการประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพ การป้องกันรักษาโรคและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การให้ความรู้ทางด้านป้องกันรักษาของโรคติดต่อร้ายแรง การคุมกำเนิดและการตรวจสอบข้อมูลผู้ติดตามหรือบุคคลในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงาน (5) ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงเรื่องการกำหนดประเภทงานอาชีพและเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงาน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การขอรับใบอนุญาตทำงาน ค่าธรรมเนียมการทำงาน (6) ให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดูแลและพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ พิจารณาสันับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารแรงงานต่างด้าว (คณะรัฐมนตรี, 2545: 1) ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ประเทศไทยได้มีการจัดทำบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation) กับประเทศเพื่อนบ้านที่ส่งออกแรงงาน ได้แก่ ลาว กัมพูชา และพม่า เพื่อจัดการแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยให้ถูกกฎหมายและสร้างความร่วมมือในการคุ้มครอง

สิทธิแรงงาน การส่งกลับเมื่อครบสัญญาจ้างและการป้องกันปราบปราม การข้ามแดน การค้าแรงงาน และการจ้างแรงงานโดยผิดกฎหมาย (พฤษ์เถาถวิล และสุธีร์ สาตราคม, 2555: 1) และภายในปีเดียวกัน และภายในปีเดียวกันนี้ ในปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลไทยได้มีการกำหนดนโยบายเพื่อทำการจัดระบบแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ให้มาดำเนินการขึ้นทะเบียนเพื่อจัดทำบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติและการจัดทำใบอนุญาตทำงานการดำเนินงานตามนโยบายครั้งนี้ เป็นการจัดระบบของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดภายในประเทศไทยให้เป็นแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมาย โดยการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติโดยรัฐบาลของประเทศแรงงานข้ามชาติ เพื่อจัดทำใบอนุญาตทำงานและเป็นกระบวนการในการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นแรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติตามนโยบายนี้จะมีสิทธิทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 2 ปี และสามารถทำงานต่อได้อีก 2 ปี เมื่อครบตามเวลาที่กำหนด ก็จะต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ และจะสามารถกลับมาทำงานในประเทศไทยได้อีกเป็นเวลา 3 ปีขึ้นไป จึงจะสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้อีกครั้ง (อดิศร เกิดมงคล, 2547: 1) ในปี พ.ศ. 2552 คณะรัฐมนตรีมีมติในเรื่องการควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สำคัญและมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ 1) อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวกับการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว และขั้นตอนการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร 2) สนับสนุนให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบและขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานของ

แรงงานข้ามชาติ และยังมีการสนับสนุนให้ขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพกิจการประมง (อดิศร เกิดมงคล, 2554: 1) ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 ได้มีการสานต่อนโยบายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในปี พ.ศ. 2552 โดยมีการขยายเวลาพิสูจน์สัญชาติและการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เปิดโอกาสให้มีการจดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้องกับการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการของตลาดและได้มีการยกเลิกเรื่องการจัดระบบในการควบคุมแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะบางข้อที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ ได้มีการลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานให้สั้นลง เพื่อให้ นายจ้างสามารถขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานข้ามชาติได้รวดเร็วขึ้น (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2556: 1) เมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554 ได้มีมติ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ทั้งระบบ ซึ่งกำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป สามารถทำการจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและให้ บุตรหรือผู้ติดตามสามารถทำการจดทะเบียนราษฎรต่างด้าวได้กับกระทรวงมหาดไทย และมีการขยายเวลาในการจดทะเบียนราษฎรต่างด้าวให้กับ แรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพในกิจการประมง (สมพงษ์ สระแก้ว, 2556: 1)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายที่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบมากขึ้น สถานะการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานข้ามชาติไทยก็ขึ้นอยู่กับภาระลงทะเบียนทำงานกับนายจ้างซึ่งมีการระบุในใบอนุญาตทำงาน การที่แรงงานต้องมีสถานะผูกติดกับนายจ้าง ทำให้ลดความเป็นอิสระในการทำงานของแรงงาน

และเพิ่มโอกาสให้นายจ้างกดขี่แรงงานได้มากขึ้น ข้อจำกัดเรื่องนี้ขัดแย้งกับ สิทธิที่แรงงานทุกคนในประเทศไทยมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจาก กฎหมายแรงงาน ซึ่งหากแรงงานข้ามชาติร้องเรียนเรื่องการไม่ได้รับค่าจ้าง การกดขี่ หรือละเมิดจากสภาพการทำงานก็อาจจะส่งผลต่อการเลิกจ้างได้ ซึ่งหากไม่มีนายจ้างก็จะทำให้สถานะในการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายหมดไปด้วยเช่นกัน ยกเว้นในบางกรณีเช่น นายจ้างเสียชีวิต สถานะที่ ทำงานถูกปิดลง หรือการถูกกดขี่อย่างทารุณที่แรงงานจะสามารถขอเปลี่ยน นายจ้าง ซึ่งแรงงานมีระยะเวลาเพียง 7 วันในการหานายจ้างใหม่ และ ทำงานเปลี่ยนแปลงเอกสารจากนายจ้างเดิมไปนายจ้างใหม่ จากกรณี ดังกล่าวการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานข้ามชาติจะต้องมีการติดต่อ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อลงตราวีซ่าพื้นที่เดิม และขอยุ่ต่อใน ราชอาณาจักรอีก 7 วัน แล้วจึงยื่นขอใบอนุญาตทำงานใหม่เพื่อทำงานกับ นายจ้างใหม่ (กระทรวงแรงงาน, 2558: ระบบออนไลน์) การจำกัดระยะเวลา ในการหางานใหม่ภายใน 7 วันเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก สำหรับแรงงานที่ หางานเอง ผู้ไม่ได้ใช้บริการนายหน้าหางาน ซึ่งผลต่อมาก็คงจะทำให้ แรงงานเกิดการขาดใจจากนายหน้าโดยความจำเป็นเรื่องระยะเวลาและ ทำให้ต้องจำใจรับงานใหม่ที่สภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ่ายเงิน ไม่เหมาะสม นอกจากนี้แรงงานหลายคนพึ่งพานายจ้างในเรื่องที่อยู่อาศัย หากแรงงานข้ามชาติคนใดถึงยกเลิกการจ้างก็หมายถึงการไม่มีที่อยู่อาศัย สำหรับพำนักด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจจะกระทบถึงครอบครัวของแรงงานด้วย โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างที่พักที่สถานที่พักคนงานที่นายจ้างเตรียมไว้ให้ และจะย้ายที่พักไปเรื่อย ๆ ตามสถานที่ก่อสร้างที่นายจ้างรับเหมางานไว้ หรือแรงงานภาครับใช้ในบ้านที่ส่วนใหญ่พักกับอยู่กับนายจ้างในบ้านที่ ทำงานซึ่งหากต้องยกเลิกการจ้างงานก็จะกระทบถึงที่พักอาศัยด้วย

การขึ้นทะเบียนแรงงานที่ซับซ้อนและค่าใช้จ่ายการลงทะเบียนที่สูง ก็เป็นอีกหนึ่งอุปสรรค ตามมติการประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 3 มีนาคม 2558 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอการจัดระบบ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยแบ่งการจัดระเบียบเป็น 4 ประเภท ประเภทที่ 1 ผ่านการตรวจสัญชาติภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558 ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 และทำงานต่อได้อีก 2 ปี ประเภทที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานแต่ยังไม่ได้ตรวจ พิสูจน์สัญชาติให้มารายงานตัวภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 อนุญาตให้ทำงานได้จนถึง 31 มีนาคม 2559 หากตรวจพิสูจน์สัญชาติแล้วถึงจะอนุญาตให้ทำงานต่อได้อีก 2 ปี ประเภทที่ 3 แรงงานข้ามชาติที่ไม่มารายงานตัว ขอรับบัตรใหม่ขออนุญาตทำงานภายใน 30 มิถุนายน 2558 ให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการจับกุมและส่งกลับประเทศต้นทาง ประเภทที่ 4 ผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่มีอายุไม่เกิน 15 ปี ให้มารายงานตัวพร้อมแรงงานข้ามชาติภายใน วันที่ 30 มิถุนายน 2558 หากไม่รายตัวให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการจับกุมและส่งกลับประเทศต้นทาง และมีการเว้นระยะการจ้างงานแรงงานซึ่งจากเดิม แรงงานข้ามชาติที่ทำงานครบกำหนด 4 ปีต้องเดินทางกลับประเทศและเว้น 3 ปีถึงจะกลับมาทำงานได้ใหม่ มติคณะรัฐมนตรี มีนาคม 2558 ลดระยะเวลาการเว้นเหลือเพียง 30 วันถึงจะกลับเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558 : ระบบออนไลน์) ในส่วนของค่าใช้จ่าย การขึ้นทะเบียนและการพิสูจน์สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรี 3 มีนาคม 2558 ได้กำหนดค่าธรรมเนียมสำหรับแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามที่ถือ ใบอนุญาตทำงานแต่ยังไม่ได้รับการตรวจสัญชาติซึ่งเป็นค่าบัตรประจำตัว แรงงาน ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าประกันสุขภาพ รวม 2,680 บาท ผู้ติดตาม ที่อายุ 7 ปีขึ้นไปรวม 1,680 บาท ผู้ติดตามที่มีอายุต่ำกว่า 7 ปีขึ้นไป 365 บาท

สำหรับแรงงานกิจการประมงทะเลค่าธรรมเนียมทั้งหมดรวม 3,180 บาท และ มีภาระระบุว่านายจ้างต้องพาแรงงานไปตามนัดด้วยตัวเอง (มติคณะรัฐมนตรี, 2558) จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นเห็นว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เห็นว่าค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและนายจ้างก็ไม่นำแรงงานข้ามชาติของตัวเองไปยื่นขอพิสูจน์สัญชาติเพราะเรื่องค่าใช้จ่ายและความกลัวว่าแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติมีหนังสือเดินทางและวีซ่าแล้วจะย้ายไปทำงานที่อื่นเช่นในตัวเมืองหรือเมืองใหญ่ นายจ้างหลายคนยอมเสีย ค่าปรับให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจหากมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาตรวจสอบและพบ แรงงานที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติเพื่อที่จะเป็นการประกันว่าแรงงาน จะไม่สามารถไปทำงานที่อื่นได้ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานภาคประมงท่าน หนึ่งกล่าวถึงเรื่องค่าใช้จ่ายว่า การจะมาเป็นแรงงานในประเทศไทยจะติดต่อ ผ่านนายหน้าเป็นคนพม่าด้วยกันซึ่งต้องเสียค่านายหน้าในการทำเอกสาร 10,000 บาท แยกต่างหากจากค่าใช้จ่ายตามกระบวนการของไทย ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมากเหมือนทำงานหลายเดือนเพื่อมาเป็นค่าใช้จ่ายส่วนนี้ ดังนั้นหากนายจ้างให้ทำงานเกินเวลาหรือทำงานอื่นก็เต็มใจทำและไม่ ต้องการเรียกร้องสิทธิใด ๆ เพราะต้องการมุ่งมั่นกับการทำงานและไม่ ต้องการเสียเวลาการทำงาน เจื่อนไขเวลาและค่าใช้จ่ายของกระบวนการขึ้น ทะเบียนของแรงงานข้ามชาติในไทยนับเป็นปัญหาในมุมมองของแรงงานข้ามชาติด้วยขั้นตอนและค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นอุปสรรคหนึ่งของการได้รับสิทธิและคุ้มครองสิทธิของแรงงาน เพราะนายจ้างอาจจะไม่พา แรงงานไปตามนัดเนื่องจากเกรงว่าจะเสียเวลาทำงาน หรือแรงงานเองอาจ จะไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายทำให้เกิดการละเลยได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของรัฐบาลไทย

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีหลายมาตราที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติเช่นเรื่องการเรียกร้องสิทธิ (มาตรา 7) กรณี นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด (มาตรา 9) ให้ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ (มาตรา 14) การปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงอย่างเท่าเทียม (มาตรา 15) ห้ามมิให้นายจ้าง คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศแก่ลูกจ้าง (มาตรา 16) กำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุดและการจ่ายเงิน (มาตรา 20, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 31) สิทธิการลา (มาตรา 32, 33, 34, 35, 36) รวมถึงหมวดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงและแรงงานเด็กในหมวดที่ 3 และ 4 ตามลำดับ อีกทั้งหมวด 5 เรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในหยุดก็เป็นเน้นย้ำและมีรายละเอียดการปฏิบัติใช้ที่ชัดเจน พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ในพระราชบัญญัติ ได้กำหนดความหมายของ “คนต่างด้าว” ว่าเป็น บุคคลธรรมดาที่ไม่มี สัญชาติไทย กฎหมายนี้บังคับแก่คนต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร มีข้อยกเว้นเฉพาะบุคคลตามที่พระราชบัญญัตินี้ยกเว้นไว้ เช่น บุคคลในคณะทูต บุคคลในคณะกงสุล ผู้แทนของคณะสมาชิกและ พนักงานองค์การสหประชาชาติและทบวงชำนาญพิเศษ คนรับใช้ของบุคคล ซึ่งกล่าวมาแล้ว รวมทั้งบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงของ รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และ

บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ภารกิจเพื่อประโยชน์ของการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้กำหนด ประเภทงานที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้ เพียงแต่กำหนดความหมาย ของการทำงานไว้อย่างกว้างๆ ตามมาตรา 5 ว่า “ทำงาน” หมายถึง การ ทำงานโดยใช้กำลังความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ ก็ตาม คนต่างด้าวทั่วไปจะขออนุญาตทำงานได้ทุกประเภท ยกเว้นงานที่ ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 ประเภท ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีพและ วิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ส่วนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน ตามประเภทที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 13 จะขออนุญาตทำงานได้ เฉพาะงานที่กำหนดให้คนต่างด้าวบางประเภททำได้รวม 27 ประเภทงาน ตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศไว้ว่า กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวไม่ว่าจะเข้าเมืองโดย ผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัตินี้จะกำหนด ความหมายของแรงงานต่างด้าวและจะเป็นการควบคุมการทำงานของคน ต่างด้าวมากกว่าที่จะคุ้มครองสิทธิของคนต่างด้าว และแม้ว่าพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นพระราชบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานทุกคนใน ราชอาณาจักรไทยแต่การได้รับการปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยและแรงงาน ข้ามชาติยังไม่ได้รับความเท่าเทียม แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการคุ้มครอง ทั้งในเรื่องค่าจ้าง เงินค่าล่วงเวลา วันหยุด เมื่อเทียบกับแรงงานไทย เช่น การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา การ ไม่มีวันหยุด ยังมีกรณีละเมิดสิทธิแรงงานเกิดขึ้น นายจ้างบางคนยึด หนังสือเดินทางและบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติไว้เพื่อต่อรอง กับแรงงานไม่ให้ย้ายงาน เป็นต้น และแม้ว่าแรงงานข้ามชาติจะได้สิทธิด้าน

การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ พ.ศ. 2548 ตามกฎกระทรวงแรงงาน และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่มีกระบวนว่านายจ้างต้องจัดสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้มีความปลอดภัย สะอาด เช่น การจัดน้ำสะอาด การแยกห้องน้ำชายหญิง การจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาสำหรับการปฐมพยาบาล เพื่อสนับสนุนให้ลูกจ้างมีได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขอนามัย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างไม่ได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสุขอนามัยเหล่านี้ตามสิทธิและความคุ้มครองที่พึงได้รับ

ยิ่งไปกว่านั้น แรงงานข้ามชาติยังไม่มีสิทธิที่จะรวมกันเป็นสหภาพเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของกลุ่มตนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน ข้อ 23 มาตรา 4 ที่ระบุว่าทุกคนมีสิทธิที่จะและเข้าร่วมสหพันธ์แรงงานเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของตน สอดคล้องกับสิทธิในการเจรจาและรวมกลุ่มของแรงงาน จะเห็นได้ว่าการที่แรงงานรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหพันธ์แรงงานถือเป็นสิทธิที่ควรได้รับตามหลักสากล สิทธิทางสังคมของแรงงานอย่างหนึ่งคือการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ระบุในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ถือเป็นอนุสัญญาที่เป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สามารถเป็นหลักประกันให้กับแรงงานในการรวมตัวและเจรจาไม่ให้เกิดเอาเปรียบจากนายทุนและรัฐ เป็นอนุสัญญาที่กำหนดห้ามเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลด้านสัญชาติ ซึ่งรัฐบาลไทยยังได้ให้สัตยาบันเคารพในหลักการทั้งสองฉบับทั้ง ๆ ที่เป็นหนึ่งในประเทศที่

ก่อตั้งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ¹⁵ (International labour organization, 2015, ระบบออนไลน์) แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิด้านสภาพแรงงาน ซึ่งได้แก่ การที่จะแสดงความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง สิทธิในการชุมนุม สิทธิในการได้รับการพิจารณาดีที่ยุติธรรมโดยคณะกรรมการที่อิสระและเป็นกลาง สิทธิในการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาในเรื่องที่มีผลต่อสภาพการทำงานและเงื่อนไขในการจ้างงาน สิทธิในการเลือกผู้แทนกลุ่ม สิทธิในการที่ทรัพย์สินของสหภาพจะได้รับความคุ้มครอง (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550: 24) สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิพื้นฐานสำคัญในการทำงานที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ (Fundamental Rights at Work) ในส่วนของสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยเป็นไปตาม พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ พรบ. สมาคมแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553: 6) โดยที่ พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 88 ระบุว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยเป็นกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อหาวิธีประสาน ระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหรือนายจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความประสงค์แต่ละฝ่ายเรื่องที่

¹⁵ ในอาเซียน ประเทศที่ให้สัตยาบันแล้วทั้งสองฉบับคือ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และกัมพูชา ส่วนประเทศที่ให้สัตยาบันแล้วฉบับเดียวคือ มาเลเซีย สิงคโปร์ และพม่า ประเทศอาเซียนที่ไม่ได้ให้สัตยาบันคือ ไทย เวียดนาม ลาว บรูไน (ศักดิ์นา 2553: 9)

เรียกร้องอาจจะเป็น ค่าจ้าง เงินเดือน วันเวลาทำงาน หรือสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องตั้งผู้แทนเพื่อทำการเจรจาและต่อรอง ซึ่งมีการระบุชัดเจนว่าเฉพาะแรงงานไทยเท่านั้นที่จะมีสิทธิในการรวมกลุ่มเป็นสหภาพ แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยไม่มีสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ในการทำงาน หนึ่งในเหตุผลคัดค้านการให้สัตยาบันของฝ่ายคัดค้านคือการให้สัตยาบันจะทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถรวมตัวกันและจะนำไปสู่ปัญหาความมั่นคงของชาติ (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553: 26) ซึ่งแนวคิดนี้นับเป็นอุปสรรคต่อการได้รับสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ควรได้รับความเท่าเทียมกันในการรวมตัวและเจรจาต่อรองเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ในประเทศ นอกจากนี้การให้สัตยาบันจะทำให้เกิดความตื่นตัวด้านสิทธิมนุษยชนในไทย เพราะการให้สัตยาบันจะทำให้เกิดการตรวจสอบที่มีประสิทธิผล หากแรงงานข้ามชาติสามารถรวมตัวกันเป็นสหภาพจะช่วยสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมลดปัญหาสังคม การมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาจะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรแรงงานทั้ง 5 ภาคแรงงานทั้งหมดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ตนเองไม่สามารถทำได้และไม่เข้าใจการทำงาน of สหภาพแรงงาน หลังจากผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานเบื้องต้นพร้อมทั้งขั้นตอนและประโยชน์ที่จะได้รับ แรงงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าถ้ามีความเป็นไปได้ในการรวมตัวแรงงานที่ประกอบอาชีพเดียวกันก็จะทำให้สามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อความเป็นธรรมเช่นเรื่องรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ ได้ อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนหนึ่งคิดว่า การรวมกลุ่มอาจทำ

ให้เสียเวลาทำงานจากการพิจารณาจากขั้นตอนที่ต่าง ๆ หากเกิดข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาท จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่าง แรงงานข้ามชาติที่ทำอาชีพประมงบอกว่า ยิ่งทำงานได้มากเท่าไรก็จะได้ค่าจ้างมากเท่านั้น ซึ่งถ้าการรวมกลุ่มกันต่อรองกับนายจ้างมากเกินไปแล้วนายจ้างไม่พอใจก็จะเสี่ยงต่อการไม่มีงานทำ หรือแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านกล่าวว่า การที่อยู่บ้านกับนายจ้างตลอดทำให้แทบไม่มีสิทธิในการออกบ้านเพื่อเรื่องส่วนตัวมากเท่าไรนัก แรงงานข้ามชาติยังมีความคิดที่ว่านายจ้างเป็นใหญ่และลูกจ้างเป็นรอง หากเกิดกรณีพิพาทนายจ้างก็เป็นผู้ที่มีอำนาจมากกว่าโดยที่ลูกจ้างไม่สามารถมีชัยชนะเหนือข้อพิพาทได้และเสี่ยงต่อการไม่มีงานทำในอนาคต ปัญหาเรื่องความไม่รู้ไม่เข้าใจในการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานเพราะการไม่สามารถรวมกลุ่มเป็นสหภาพของแรงงานข้ามชาติทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปกป้องและเรียกร้องสิทธิคุ้มครองแรงงานของตนเอง ซึ่งหากประเทศไทยมีการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานได้ก็จะทำให้แรงงานเข้าใจสิทธิของตนมากขึ้น

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย

นโยบายสุขภาพเป็นสิ่งที่รัฐต้องคุ้มครองและเป็นนโยบายที่สำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับสิทธิด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินและสิทธิในการมีชีวิตรอดซึ่งเป็นสิทธิติดตัวของมนุษย์ทุกคน สิทธิที่จะมีมาตรฐานแห่งสุขภาพที่ดี ที่กำหนดรับรองว่าทุกคนจะได้รับมาตรฐานแห่งสุขภาพทั้งกายและใจอย่างดีที่สุดเท่าที่ทำได้ ซึ่งรวมถึงการลดอัตราการตายของทารกก่อนคลอดและเด็กแรกเกิด ป้องกันบำบัดและควบคุมโรคระบาด เป็นต้น เป็นเรื่องที่ถูกกำหนดในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (International Convention on Economic Social and Cultural Rights) ในขณะที่ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติก็ได้ระบุในพันธกิจของประเทศผู้รับว่า ต้องอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติเข้าถึงแหล่งทรัพยากรและหนทางแก้ไขจากการได้รับข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมการศึกษา การได้รับความยุติธรรมตลอดจนการบริการด้านสวัสดิการสังคมตามที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมจัดบริการสุขภาพเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญกับแรงงานข้ามชาติเนื่องจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน ประเทศผู้รับจึงควรจัดบริการระบบสุขภาพให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสม

การรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพสำหรับแรงงานที่มาจากประเทศในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือรัฐบาลไทยพม่า ไทย-กัมพูชา

ไทย-ลาว ปี พ.ศ.2545 และ 2546 ตามกรอบการจ้างงานแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทย (รายงานสุขภาพคนไทย, 2556: 139) นอกจากนั้นในปี พ.ศ. 2548 คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้มีการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสามสัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวและได้รับทำงานปี 2547 ให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและทำงานต่อไปได้อีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2549 และให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพประกันสุขภาพ โรคที่ไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงาน และกำหนดสถานพยาบาลที่จะตรวจสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุขได้มีการให้ดำเนินการเกี่ยวข้องกับกระดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติคือ การตรวจสุขภาพประจำปี บริการด้านการรักษาพยาบาล บริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รวมไปถึงการเฝ้าระวังโรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ ยิ่งไปกว่านั้นภายในปีเดียวกันนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้กำหนดกฎกระทรวงในการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ภายในกฎกระทรวงได้มีการกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ 3 ข้อสำคัญได้แก่ (1) ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดให้มีปัจจัยในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงกำหนด (2) ในสถานที่ทำงานนายจ้างจะต้องจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลตามที่กระทรวงกำหนด (3) นายจ้างอาจทำตามตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล (มูลนิธิวิชาชีพไทย, 2554: 20)

แม้รัฐบาลไทยจัดระบบบริการสุขภาพให้กับแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้รับสิทธิสวัสดิการเทียบเท่าแรงงานไทยเพื่อที่จะคุ้มครองและทำให้สิทธิสุขภาพเป็นจริง สิทธิสวัสดิการสังคมที่รวมถึงประกันสังคมเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับสิทธิในสุขภาพ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับนโยบายประกันสุขภาพมาจาก 3 ส่วนคือ ปัญหาจากนายจ้าง ปัญหาจากการเข้าถึงและปัญหาจากแรงงานข้ามชาติเอง (รายงานสุขภาพคนไทย, 2556: 143) ปัญหาจากนายจ้างคือการจ่ายเงินสมทบล่าช้ากว่าที่กำหนดซึ่งหรือไม่ส่งเงินสมทบระบบประกันสังคมให้กับแรงงาน ปัญหาจากตัวระบบการเข้าถึงการรักษาพยาบาลระหว่างรอทำบัตรประกันสังคมเนื่องจากต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐเท่านั้นจึงจะสามารถเบิกเงินคืนย้อนหลัง และการออกไปอนุญาตทำงานล่าช้าก็ส่งผลให้แรงงานใช้สิทธิการเบิกจ่ายประกันสังคมล่าช้า และปัญหาจากแรงงานข้ามชาติที่ไม่ทราบสิทธิของตนเอง ขาดความเข้าใจในกฎเกณฑ์ระเบียบเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงขาดการสื่อสารที่ถูกต้อง เนื่องจากไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติยังถูกจำกัดในสิทธิหลายประการ เช่น ระบบประกันสุขภาพไม่ครอบคลุมการรักษา ไม่ครอบคลุมการรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ต้องมีการล้างไต และการฟอกเลือด และโรคที่ใช้เวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทผู้ป่วยในเกิน 180 วันเป็นต้น และจากข้อกำหนดที่ระบุว่า แรงงานข้ามชาติต้องส่งเงินสมทบประกันสังคมอย่างน้อย 3 เดือน จึงจะใช้สิทธิรักษาพยาบาลได้ ซึ่งขัดแย้งกับหน้าที่การงานของแรงงานซึ่งงานภาคประมง ก่อสร้าง เกษตรกรรม หรือภาคอุตสาหกรรมห้องแถวที่ต้องเสี่ยงกับเครื่องจักรและสารเคมี แรงงานมีความเสี่ยงตั้งแต่วันแรกที่ทำงาน ซึ่งหากเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยในช่วง 3 เดือนแรก ก็ยังไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมได้ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขกำหนดว่าต้องซื้อหลักประกันสุขภาพ ถือเป็นภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานอีก และ

กฎหมายประกันสังคมดังกล่าวไม่รวมไปถึงแรงงานภาคคนทำงานในบ้าน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ต้องซื้อประกันสุขภาพแรงงาน ตามคณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามทุกคนในประเทศไทยที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม

จากการวิจัยเรื่องการรักษาพยาบาลพบว่า แรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามแรงงานมักจะซื้อยาทานเองหากเป็นการเจ็บป่วยที่ไม่มาก แต่จะเข้าโรงพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุร้ายแรงหรือเจ็บป่วยหนักมาก โรคระบาดหรือการคลอดบุตรสำหรับแรงงานหญิง ส่วนใหญ่จ่ายค่ารักษาเองเพราะการใช้บริการของรัฐบาลใช้ต้องใช้เวลาเป็นวันทำให้ขาดรายได้ บางคนกล่าวว่าไปเองไม่ได้ต้องมีนายจ้างพาไปจึงคิดว่าซื้อยาทานเองสะดวกกว่า และมีเรื่องของการรู้สึกที่เจ้าหน้าที่ให้บริการในสถานพยาบาลไม่ค่อยเต็มใจโดยรู้สึกเหมือนว่าตนเองพูดและเขียนภาษาไทยไม่ได้ มีปัญหาเรื่องการสื่อสารและโดยเหยียดหยามเนื่องจากเป็นแรงงานข้ามชาติ สิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกว่าการจ่ายเงินเพื่อการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานเป็นค่าใช้จ่ายที่แพงและไม่คุ้ม เพราะไม่ได้รับสิทธิการบริการนี้มากเท่าใดนัก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้อ้างถึงปัญหาด้านบุคลากรผู้ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขไม่เพียงพอ จึงทำให้การทำงานมีความล่าช้าเพราะมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน อีกทั้งยังได้อ้างถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์บางชนิดมีเพียงเครื่องเดียวสำหรับให้บริการทั้งสถานพยาบาล ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นเรื่องของการจัดการและงบประมาณจากทางภาครัฐ จึงสามารถสรุปได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างว่าความล่าช้า ขั้นตอนที่ยุ่งยากในการให้บริการของการจัดระบบสุขภาพของรัฐคืออุปสรรคต่อการรักษาสิทธิประกันสังคมในการใช้บริการการรักษาพยาบาลและระบบสาธารณสุขของไทย

4.4 ปัญหาและอุปสรรคในนโยบายคุณภาพชีวิตสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย

สิทธิในคุณภาพชีวิตรวมถึง สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม สิทธิในการศึกษา และสิทธิในความปลอดภัยแห่งชีวิตร่างกายและเสรีภาพ สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิที่ถูกกำหนดให้เป็นสิทธิมนุษยชนพื้นฐานของมนุษย์ ตามกฎหมายระหว่างประเทศ เรื่องคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการไม่เลือกปฏิบัติที่มีระบุในกฎหมายระหว่างประเทศทั้งกฎบัตรสหประชาชาติ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาระหว่างประเทศหลักทุกอนุสัญญา ภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศนั้นสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและสิทธิอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรมเป็นสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ได้รับการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 7-11 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ข้อ 14-17 อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ (ICERD) ข้อ 5 และปฏิญญาสมาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการส่งเสริมสิทธิของแรงงานและในหลักการทั่วไปของปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ว่า ทั้งประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องสร้างพื้นฐานหลักทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมของประชาคมอาเซียนให้มีความแข็งแกร่งโดยการส่งเสริมศักยภาพสูงสุดและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม และความมั่นคงโดยที่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2014)

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติผู้ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะโดนละเมิดสิทธิ เช่น สิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญ สิทธิเงินประกันสังคม หรือสิทธิการที่จะได้รับเงินชดเชยค่าล่วงเวลา กรณีของแรงงานไทใหญ่ นางหนุ่ม ไหมแสง เป็นกรณีตัวอย่างได้ดีว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมไทยในการเรียกร้องสิทธิและการเยียวยาจากการละเมิดของนายจ้าง ตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 มีหลายมาตราที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติซึ่งหากแรงงานข้ามชาติถูกละเมิดก็สามารถเรียกร้องสิทธิที่ถูกละเมิดนั้นได้จากกระบวนการยุติธรรมทั้งศาลแรงงานและศาลปกครอง

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติไม่ต้องการร้องเรียนใด ๆ เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ (ที่ไม่ได้เป็นการละเมิดจนถึงแก่ความพิการหรือเสียชีวิต) ทั้ง ๆ แรงงานเป็นผู้เสียหายและมีสิทธิในการได้รับการเยียวยาตามกฎหมายและแม้ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่แรงงานก็ไม่ต้องการข้องเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐถ้าไม่จำเป็นเพราะเกิดความไม่มั่นใจที่จะร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ แรงงานภาคก่อสร้างได้ให้การสัมภาษณ์ว่ามีหลายครั้งที่ต้องจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่รัฐทั้ง ๆ ที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย บางครั้งก็ย้ายพื้นที่การทำงานตามนายจ้างและเนื่องจากเป็นงานชั่วคราวนายจ้างก็จึงไม่แจ้งเปลี่ยนสถานที่ทำงานก็ต้องเสียค่าปรับ จะเห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติมีความไม่มั่นใจและหวาดกลัวเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งส่งผลไปถึงการร้องเรียนในสิทธิของตนเองในกรณีที่ถูกละเมิด จะเห็นได้ว่าอุปสรรคในการได้รับสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมคือ แรงงานข้ามชาติมีความหวาดกลัวเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ

ดำเนินงานต่าง ๆ ที่ต้องผ่านเจ้าหน้าที่ของรัฐจากประสบการณ์ที่เคยโดนเจ้าหน้าที่รัฐกักตัว ชุ่ หรือใช้คำพูดรุนแรง¹⁶ การที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ การไม่รู้กฎหมาย การไม่เข้าใจสิทธิ ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้หลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐหากไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็นจริง ๆ

อีกสิทธิหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตคือสิทธิในการศึกษาของเด็กที่เป็นติดตามแรงงานข้ามชาติเป็นสิทธิที่เป็นหลักการพื้นฐานของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กคือสิทธิในการมีชีวิตรอดและการพัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็ก การกระทำดำเนินการทั้งหลายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก เคารพและให้ความสำคัญต่อสิทธิการแสดงความคิดเห็นของเด็กในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (Convention on the Rights of the Child, 1924) ประเทศไทยได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กตามปฏิญญาข้อ 28 ดังนั้นรัฐมีหน้าที่จัดให้การศึกษาในระดับประถมซึ่งเป็นการศึกษาให้เปล่าและเป็นภาคบังคับแก่เด็กทุกคนที่อาศัยอยู่ในเขตแดนไทยไม่ว่าเด็กจะมีสถานะกฎหมายแบบใด ตามมติคณะรัฐมนตรี 2548 ว่าด้วยการศึกษาของบุคคลที่ไม่มีสถานะทะเบียนอนุมัติให้เด็กไว้

¹⁶ จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่าง 30 ท่าน จำนวนเกือบครึ่งเคยโดนเจ้าหน้าที่รัฐชุ่และใช้คำพูดรุนแรง แบ่งเป็นภาคคนงานก่อสร้างทั้งหมด 4 ท่าน ภาคประมง 3 ท่าน ภาคอุตสาหกรรมในห้างแกวอีก 3 ท่าน ภาคแรงงานในบ้าน 1 ท่าน ภาคเกษตร 2 ท่าน เจ้าหน้าที่ของรัฐแบ่งเป็น เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ผู้วิจัย, 2558)

สถานะทางกฎหมายสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลได้ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2557: 11) เด็กต่างชาติที่เรียนในโรงเรียนรัฐบาลจะได้รับบัตรประจำตัวอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ 10 ปี และจะได้รับการดูแลและสนับสนุนเช่นเดียวกับนักเรียนไทย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2557: 25) จากการศึกษาพบปัญหาที่เกิดขึ้นเรื่องการให้สิทธิการศึกษาสำหรับเด็กผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ คือรัฐบาลไม่มีความชัดเจนความชัดเจนเรื่องแนวปฏิบัติทำให้โรงเรียนหลายแห่งไม่รับนักเรียนข้ามชาติ อุปสรรคทางภาษาเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เด็กไม่ได้เข้าเรียน ประกอบกับการที่โรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจ้างล่ามหรือครูเพื่อสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองที่เป็นแรงงานข้ามชาติ จากการสัมภาษณ์พบว่าหลายครอบครัวไม่เห็นประโยชน์ของการศึกษา เพราะเห็นว่าระบบการศึกษาไทยกับระบบการศึกษาพม่ามีความแตกต่าง บางครอบครัวส่งบุตรกลับไปเรียนในประเทศพม่ากับญาติที่ประเทศต้นทาง บางครอบครัวให้บุตรช่วยงานมากกว่าที่จะไปโรงเรียน เพราะมีการย้ายฐานการทำงานบ่อย โดยเฉพาะแรงงานภาคก่อสร้างที่จะมีการย้ายตามนายจ้างตามสัญญาโครงการของนายจ้าง ทำให้เด็กไม่มีความต่อเนื่องในการเรียน ลงทะเบียนไม่ทัน เข้าเรียนกลางเทอม หรือขาดเรียน ก็ทำให้กระทบต่อผลการเรียน ทำให้เด็กไม่ได้เรียนและพลาดสิทธิทางการศึกษาที่พึงมี แรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งกลัวการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลัวการถูกจับกุม หากบุตรยังไม่ได้จดทะเบียนเข้าเรียน ปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อกรที่ได้รับสิทธิการศึกษาของเด็กผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติในไทย

4.5 สรุป

รัฐบาลไทยมีกฎหมาย กฏระเบียบภายในประเทศเพื่อให้สิทธิและความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในราชอาณาจักรไทยแต่กฏระเบียบดังกล่าวกลับไม่สามารถให้สิทธิและความคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติได้อย่างเต็มที่ซึ่งมีการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ จากผลการศึกษาพบว่านโยบายที่มีต่อแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทยยังเกิดปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการได้รับสิทธิของกลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย โดยแบ่ง 4 นโยบายด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติดังนี้

1. **นโยบายการรับแรงงานข้ามชาติ** ผลการศึกษาพบว่ารัฐบาลได้กำหนดนโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ปี 2545 ได้มีการจัดทำบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Corporation) กับประเทศเพื่อนบ้านได้แก่ ลาว กัมพูชา และพม่า เพื่อจัดการแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยให้ถูกกฎหมายและสร้างความร่วมมือในการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มาดำเนินการขึ้นทะเบียนโดยการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติโดยรัฐบาลของประเทศแรงงานข้ามชาติ เพื่อจัดทำใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม กระบวนการจดทะเบียนแรงงานนั้นมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนแรงงานมีราคาสูงซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการได้รับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองที่ถูกต้องตาม

กฎหมายตามที่แรงงานข้ามชาติควรจะได้รับ เพราะนายจ้างอาจจะไม่พาแรงงานไปตามนัดเนื่องจากเกรงว่าจะเสียเวลาทำงานหรือแรงงานเองอาจจะไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายทำให้เกิดการละเลยได้รับสิทธิต่าง ๆ รวมถึงเรื่องกระบวนการนายหน้าหาผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งขัดแย้งกับ

2. **นโยบายด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน** แม้ว่ารัฐบาลไทยจะให้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ที่กำหนดสิทธิคุ้มครองแรงงานสตรี แรงงานเด็ก สิทธิการเรียกร้องเมื่อถูกละเมิด สิทธิด้านค่าจ้าง ค่าจ้างล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด 2) สิทธิตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ให้นิยามความหมายของแรงงานต่างด้าวและใบอนุญาตทำงาน 3) กฎกระทรวงแรงงานเรื่องการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ที่ได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการมีสวัสดิการพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต 4) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่กำหนดหน้าที่ที่นายจ้างต้องจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง 5) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้ลูกจ้างหรือนายจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความประสงค์แต่ละฝ่ายเรื่องที่เรียกร้องอาจจะเป็น ค่าจ้าง เงินเดือน วันเวลาทำงาน หรือสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น แต่ผลการศึกษาพบว่า ระเบียบและข้อกำหนดเหล่านี้ไม่ได้นำไปปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ายังไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ

สภาพการจ้างงาน การเยียวยาดชดเชยกรณีถูกไล่เมิด และยังไม่สามารถรวมกันเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพราะกฎหมายอนุญาตให้แรงงานสัญชาติไทยเท่านั้นที่มีสิทธิรวมกันเป็นสหภาพ

3. นโยบายการรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพ แม้ว่ารัฐบาลไทยจัดระบบบริการสุขภาพให้กับแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบประกันสังคม ได้รับสิทธิสวัสดิการเทียบเท่าแรงงานไทยเพื่อที่จะคุ้มครองและทำให้สิทธิสุขภาพเป็นจริง สิทธิสวัสดิการสังคมที่รวมถึงประกันสังคมเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับสิทธิในสุขภาพ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นคือนายจ้างคือการจ่ายเงินสมทบล่าช้ากว่ากำหนดซึ่งหรือไม่ส่งเงินสมทบระบบประกันสังคมให้กับแรงงาน การเข้าถึงการรักษาพยาบาลระหว่างรอทำบัตรประกันสังคม เนื่องจากต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐเท่านั้นจึงจะสามารถเบิกเงินคืนย้อนหลัง และการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้าก็ส่งผลให้แรงงานใช้สิทธิการเบิกจ่ายประกันสังคมล่าช้า และการที่แรงงานข้ามชาติไม่ทราบสิทธิของตนเอง ขาดความเข้าใจในกฎเกณฑ์ระเบียบเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงขาดการสื่อสารที่ถูกต้องเนื่องจากไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมักจะชื้อยาทานเองหากเป็นการเจ็บป่วยที่ไม่มากและเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิด้านสาธารณสุข

4. นโยบายคุณภาพชีวิต เสรีภาพ เป็นสิทธิที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตาม แรงงานข้ามชาติมีสิทธิเท่าเทียมกับคนไทยในการที่จะเข้าถึง

กระบวนการยุติธรรม ผู้ติดตามที่อยู่ในวัยเรียนมีสิทธิได้รับการศึกษา แต่แรงงานข้ามชาติมักจะไม่ทราบสิทธิของตนเองและหวาดกลัวที่จะติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้ละเลยที่จะเรียกร้องสิทธิและความคุ้มครองจากกระบวนการยุติธรรม ในส่วนของการศึกษาการศึกษาพบว่า รัฐบาลไม่มีความชัดเจนความชัดเจนเรื่องแนวปฏิบัติ ทำให้โรงเรียนหลายแห่งไม่รับนักเรียนข้ามชาติ งบประมาณไม่เพียงพอในการจ้างล่ามหรือครูเพื่อสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง และความแตกต่างของระบบการศึกษาไทยกับระบบการศึกษาพม่า บางครอบครัวจึงส่งบุตรกลับไปเรียนในประเทศพม่า บางครอบครัวให้บุตรช่วยงานมากกว่าที่จะไปโรงเรียน ซึ่งปัญหาการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและสิทธิในการศึกษาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการได้รับสิทธิและความคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติในเรื่องดังกล่าว

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

สิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญโดยมีการจัดทำกลไกมาตรฐานทั้งในระดับนานาชาติเป็นมาตรฐานระหว่างประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อส่งเสริมและป้องกันสิทธิแรงงานข้ามชาติ บทที่ 5 นี้ได้นำเสนอข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนแรก บทสรุปมาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมระดับนานาชาติ ระดับอาเซียนและประเทศไทย ส่วนที่สองคือ บทสรุปมาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ส่วนที่สามคือ ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลจากผลการศึกษา

๕.๑ มาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมต่อแรงงานข้ามชาติระดับนานาชาติ อาเซียนและประเทศไทย

สิทธิมนุษยชนสากลระหว่างประเทศได้ระบุอย่างชัดเจนในเรื่องของการให้สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นมนุษย์โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ภาษาหรือศาสนา (Charter of the United Nations, Chapter IX: International Economic and Social Co-Operation, Article 55: c) ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนสากลช่วยสนับสนุนและเป็นตัวกฎหมายที่ช่วยผลักดันให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น และให้ทุกคนมีสิทธิทางสังคมที่เท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยก การปกป้องสิทธิความคุ้มครองทางสังคมในระดับนานาชาติที่มีความเกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองต่อแรงงานข้ามชาติยังมีการกล่าวอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและครอบครัวให้ได้รับการรักษา การบริการสุขภาพ การบริการทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการได้รับสิทธิในการอยู่อาศัยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การศึกษาและการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น อีกหนึ่งองค์กรที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติคือ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation หรือ ILO) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติและไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ยังได้มีอนุสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยทางสังคมของสิทธิแรงงานข้ามชาติในกรณีที่แตกต่างกัน หลักสิทธิมนุษยชนสากลและปฏิญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นเสมือนกฎหมายแม่แบบที่ประเทศสมาชิกที่ได้ทำข้อตกลงร่วมกันต้องปฏิบัติตาม หรือการนำกฎหมายและนโยบายเข้าไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นการสนับสนุนเพื่อให้ความคุ้มครองต่อมนุษยชนและรวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน

การตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความคุ้มครองทางสังคมและสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ทั้งระดับนานาชาติและระดับอาเซียนเพื่อทำให้เกิดสิทธิในการคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีข้อยกเว้น และการไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันของมนุษยชนในสังคม รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมจากการถูกละเมิดสิทธิ เช่นเดียวกับประเทศอาเซียน ที่ได้จัดทำปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration-AHRD) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนภายในประเทศอาเซียน ในปฏิญญาได้ระบุให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายได้รับความยุติธรรมจากการถูกละเมิดสิทธิ แรงงานมีสิทธิที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อดูแลผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานทุกคนควรจะได้รับอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังได้มีการจัดตั้งปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน เนื้อหาในปฏิญญานี้ประกอบด้วย การเป็นประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานจะต้องมีการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ได้รับการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนอย่าง

เหมาะสม มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีการกำหนดนโยบายในการอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น เช่น การหางาน การส่งออกแรงงานข้ามชาติไปยังประเทศผู้รับ และการส่งกลับแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นฐานเดิมอย่างถูกกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าอาเซียนได้มีการปรับนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับสิทธิการคุ้มครองอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการจัดตั้งแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ ได้มีการวางโครงสร้างแผนดำเนินการ ประกอบด้วย ความสำคัญ 4 ลำดับ ดังนี้ 1) การยกระดับความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ และการกระทำทารุณ 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในเรื่องของความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยการยกระดับการกำกับการดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 3) การมีส่วนร่วมในความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อต่อสู้กับขบวนการการค้ามนุษย์ในอาเซียน 4) การทำงานเพื่อการพัฒนาของกรอบเครื่องมืออาเซียนว่าด้วยความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ จากการกำหนดปฏิญญาทั้งหลายเพื่อให้แรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศอาเซียนได้รับสิทธิความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มประเทศอาเซียนจึงเป็นตัวกลางในการผลักดันเพื่อให้ปฏิญญาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจเป็นต้นมา ได้มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านหลังไหลเข้ามาในประเทศไทยมากมาย เช่น จากพม่า เวียดนาม ลาว กัมพูชา เป็นต้น โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจากพม่านั้นว่า

เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยในประเทศตนเอง หรือเกิดจากความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองการขยายตัวทางเศรษฐกิจในประเทศ และถึงแม้ประเทศสมาชิกอาเซียนไม่เคยตกลงในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีสำหรับแรงงานไร้ทักษะ เพราะเป้าหมายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีสำหรับการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน พ.ศ.2558 เป็นการตั้งเป้าหมายให้แรงงานฝีมือสามารถเคลื่อนย้ายได้เท่านั้น แต่ไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าแรงงานข้ามชาติมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศโดยเฉพาะในภาคแรงงานที่หาแรงงานในประเทศได้ยาก เช่น ภาคประมง ภาคการเกษตร ภาคคนใช้ในบ้าน ภาคก่อสร้าง และภาคโรงงานห้องแถว การลงนามข้อตกลง (MoU) ระหว่างไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา และพม่า ถือเป็นมาตรการเชิงรุกในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบเป็นการร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางเพื่อให้การดำเนินการจัดการมีความถูกต้อง ต่อเนื่อง รวมถึงในเรื่องการปกป้องคุ้มครองสิทธิของแรงงาน ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคนจะต้องได้รับสิทธิปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลที่ได้มีการทำข้อตกลงกันได้ เช่น สิทธิขั้นพื้นฐานที่อยู่ในปัจจัย 5 ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ หากไม่ปฏิบัติตามก็ถือว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยและสมาชิกในอาเซียนจะรับปฏิญญาสมาคมสหประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาตินี้ แต่ไม่ได้หมายความว่า การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานข้ามชาติจะไม่เกิดขึ้นเนื่องจากปฏิญญาไม่ใช่กฎหมาย

ระหว่างประเทศซึ่งไม่มีผลผูกพันว่าประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนั้นหากประเทศสมาชิกอาเซียนไม่ปฏิบัติตามก็ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่เป็นการประกาศเจตนารมณ์เพื่อจะกำหนดมาตรฐานของภูมิภาคร่วมกัน ประชาคมอาเซียนควรต้องให้ความใส่ใจและสนใจกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค หากประเทศสมาชิกละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามก็ต้องร่วมกันประณามเชิงจริยธรรม และทำให้ปฏิญญานี้เป็นปฏิญญาที่มีความสำคัญและเพื่อเป็นหลักประกันว่าแรงงานข้ามชาติในอาเซียนจะมีสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคม

อนึ่ง ประเทศไทยยังไม่ยอมรับอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and members of Their Families 1990) ซึ่งอนุสัญญามีฐานะเทียบเท่าทางกฎหมายซึ่งรัฐบาลของประเทศที่ยอมรับอนุสัญญาจะต้องปฏิบัติตามและนำมาใช้กับกฎหมายในประเทศ ในอาเซียนมีเพียงฟิลิปปินส์เท่านั้นที่ให้สัตยาบันยอมรับอนุสัญญา (United Nations Human Rights, 2558) แสดงให้เห็นว่า ประเทศสมาชิกอื่น ๆ ในอาเซียนยังมีการเลือกปฏิบัติหรือยังไม่สามารถให้สิทธิและความคุ้มครองอย่างเคร่งครัดกับแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตามก็นับได้ว่าปฏิญญาคือความพยายามทางการเมืองของสมาชิกประเทศอาเซียนเพื่อแสวงหาการอยู่ร่วมกันบวกกับข้อตกลงที่อาเซียนมีร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทำงานร่วมกันในระดับภูมิภาคถือเป็นกลไกที่แสดงให้เห็นว่าอาเซียนให้ความสำคัญกับแรงงานข้ามชาติที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ของภูมิภาคเป็นอย่างมาก

5.2 มาตรฐานสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

นอกจากการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างประเทศแล้ว รัฐบาลไทย มีกฎหมายภายในประเทศเพื่อให้สิทธิคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ดังต่อไปนี้

- 1) สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการทบทวนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ภายในตัวกฎหมายได้กำหนดสิทธิคุ้มครองแรงงานสตรี แรงงานเด็ก สิทธิการเรียกร้องเมื่อถูกละเมิด สิทธิด้านค่าจ้าง ค่าจ้างล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- 2) สิทธิตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ในตัวกฎหมายได้กล่าวถึงใบอนุญาตในการทำงาน ที่แรงงานจะต้องประกอบอาชีพตามใบอนุญาตที่ตนมี
- 3) สิทธิด้านการประกันสังคม การคุ้มครองด้านประกันสังคมแรงงานข้ามชาติสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบด้วยกันคือ การเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพและการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ซึ่งจะต้องเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบให้กับประกันสังคม ความคุ้มครองในประกันสังคมที่แรงงานจะได้รับคือ กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย อุพพลภาพ เสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน เป็นต้น แต่ถ้าหากแรงงานข้ามชาติได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ที่จะต้องมีการตรวจสุขภาพก่อนเพื่อขอรับบัตรประกันสุขภาพ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ และค่าบัตรประกันสุขภาพ หากแรงงานเจ็บป่วยก็จะสามารถใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลครั้งละ 30 บาท เช่นเดียวกับคนไทย
- 4) สิทธิด้านการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ตามกฎกระทรวงแรงงาน กฎกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการมีสวัสดิการพื้นฐานที่มี

ความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ อุปกรณ์การรักษาพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้แรงงานมีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสนับสนุนการทำงานของแรงงานไม่ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

5) สิทธิด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่ต่างที่นายจ้าง บริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ จัดให้มีการอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

6) สิทธิด้านการศึกษา บุตรของแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้รับการศึกษาสาเหตุมาจากการย้ายที่เรียนตามพ่อแม่ และการถูกบังคับให้ทำงาน จึงทำให้เด็กแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการศึกษา แต่ยังมีแรงงานบางส่วนที่ส่งเสียบุตรเข้าเรียนโรงเรียนรัฐบาลทั่วไปเช่นเดียวกับคนไทย

จากการศึกษาเอกสารด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในภาคการทำงาน ทั้ง 5 ภาคส่วน คือ ภาคการเกษตร ภาคประมง ภาคงานรับใช้ในบ้าน ภาคอุตสาหกรรมห้องแถว และภาคก่อสร้าง โดยนำมาวิเคราะห์ในประเด็นการได้รับสิทธิและคุ้มครองจากกฎหมายไทยในฐานะแรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียน และสามารถสรุปสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้ว่า แรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับสิทธิความเท่าเทียมเช่นเดียวกับแรงงานไทย เช่น ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติควรจะได้รับ เพราะตามกฎหมายไม่อนุญาตให้บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน และแม้ว่าแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้างที่ไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานข้ามชาติ แรงงานก็ยังไม่กล้าที่จะเรียกร้องการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ในกรณีที่ไม่ได้รับค่าจ้างในการทำงานเนื่องจากแรงงานข้ามชาติไม่มีความรู้ทางด้านภาษา การถูกจำกัดอิสรภาพในการเดินทางและการติดต่อกับผู้อื่น ซึ่งความเป็นจริงแล้วแรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับการเยียวยาหากถูกละเมิด นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังมีสิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในการเดินทาง การรักษาพยาบาล และสิทธิการเข้าถึงการศึกษาของผู้ติดตามแรงงานที่อยู่ในวัยเรียนซึ่งแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไทยมีสิทธิที่จะได้รับตามหลักปฏิบัติสากล หากแบ่งการได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองตามภาคแรงงาน ที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าได้รับพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในภาคเกษตรได้รับสิทธิด้านวันหยุด สิทธิด้านที่พักอาศัย สิทธิด้านสวัสดิการสุขภาพ ที่ค่อนข้างเป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลไทยได้กำหนด นายจ้างจัดหาที่พักให้ แต่ค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ แรงงานเป็นผู้จ่ายเอง รวมไปถึงสิทธิด้านสุขภาพที่ส่วนมากแล้วแรงงานมีบัตรประกันสุขภาพ โดยใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวของโรงพยาบาลพื้นที่ใกล้เคียงที่แรงงานพักอาศัยอยู่ แต่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ประกอบอาชีพในภาคการเกษตรยังไม่ได้รับสิทธิในการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ประกอบอาชีพประมงต้องหาที่พักอาศัยเองและต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างและวันหยุดเพราะได้รับค่าตอบแทนที่

ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ไม่ได้รับวันหยุดที่แน่นอน นอกจากแรงงานจะขอหยุดด้วยตนเอง เช่นเดียวกับแรงงานภาคก่อสร้างที่ได้รับการละเมิดเรื่องค่าจ้างและวันหยุด แต่ในด้านของสิทธิสวัสดิการสุขภาพส่วนใหญ่แล้ว แรงงานยังได้รับการคุ้มครองจากรัฐบาลจากสิทธิบัตรประกันสุขภาพ 30 บาท สำหรับกลุ่มของแรงงานห้องแถวและแม่บ้านในบ้านพบว่า ไม่ได้รับสิทธิให้มีวันหยุดที่แน่นอน หากมีเรื่องจำเป็นจึงจะขออนายจ้างหยุดงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากนโยบายของรัฐบาลที่มีต่อการได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า แบ่งสาเหตุออกเป็น 4 ด้านคือ ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายรับแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทย ปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของรัฐบาลไทย ปัญหาและอุปสรรคในการรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในไทย และปัญหาและอุปสรรคในนโยบายคุณภาพชีวิต ประชา วสุปราสาท (Pracha Vasu-prasat, 2008) ได้แสดงความเห็นว่าข้อตกลงความร่วมมือระหว่างไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา และพม่า เรื่องนโยบายรับแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทยยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่จะจัดการแรงงานข้ามชาติตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การปกป้องสิทธิแรงงานยังไม่เกิดผลมาก ยังมีปัญหาหลายอย่าง เช่น เรื่องขั้นตอนที่ยุ่งยาก ค่าธรรมเนียมที่มีอัตราสูง ข้อกำหนดในเรื่องการหักเงินเดือนบางส่วนเข้ากองทุนส่งกลับประเทศ การกำหนดสัญญาจ้างงานกับผู้จ้างขั้นต่ำ 2 ปี อีกทั้งยังรวมไปถึงการขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการขาดประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่อีกด้วย ในส่วนของการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ.

2557 ถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐที่ต้องการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศอย่างเป็นระบบ การขึ้นทะเบียนลูกจ้างและนายจ้างทำให้สะดวกต่อการตรวจสอบในกรณีที่เกิดปัญหา แรงงานที่ไม่มีนายจ้างก็สามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเองรวมถึงการขึ้นทะเบียนของผู้ติดตามแรงงาน เช่น คู่สมรสและบุตร เป็นต้น เพื่อที่จะได้รับสิทธิและความคุ้มครองเสมือนแรงงานข้ามชาติในการที่จะเข้าถึงการประกันสุขภาพ การมีสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ในการได้รับการดูแลสุขภาพ รวมทั้งสิทธิในการเข้าเรียนในส่วนของปัญหาและอุปสรรคจากนโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของรัฐบาลไทยพบว่า ตัวบทกฎหมายไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด เช่น เรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สวัสดิการ และการจัดสูขอนามัยในสถานที่ทำงาน ส่วนปัญหาในนโยบายคุณภาพชีวิตเรื่องการรักษาพยาบาลพบว่าเกิดจากความล่าช้าของขั้นตอนในโรงพยาบาลที่มีคนใช้บริการจำนวนมาก การไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ของแรงงานข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติที่ไม่ต้องการขาดงานเพราะกลัวเสียรายได้จึงไม่ค่อยใช้สิทธิรักษาพยาบาล ยกเว้นกรณีเจ็บป่วยมากหรืออุบัติเหตุร้ายแรง ในส่วนของการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมนั้นปัญหาเกิดจากการที่แรงงานข้ามชาติมีความหวาดกลัวต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถึงแม้ว่าจะทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ก็มีความหวาดกลัวที่จะนำตัวเองเข้าสู่กระบวนการของรัฐเพื่อเรียกร้องสิทธิและคุ้มครองหากเกิดการละเมิด สำหรับนโยบายการเข้าถึงการศึกษาของผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติด้วยเรียนนั้น ปัญหาที่เกิด เกิดจากระบบการศึกษาที่แตกต่างกันและการทำงานเกินเวลาของแรงงานจึงทำให้ไม่มีเวลาดูแลลูก การเปลี่ยนสถานที่ทำงานตามนายจ้างทำให้นักเรียนต้องย้ายตามผู้ปกครองที่เป็นแรงงานทำให้เรียนไม่ต่อเนื่อง จากการศึกษา

พบว่า รัฐบาลไทยมีข้อกำหนดและกฎระเบียบที่ให้สิทธิแรงงานและความคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติในระดับหนึ่งตามหลักสิทธิมนุษยชน และข้อกำหนดขององค์กรแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาและข้อตกลงที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในอาเซียน แต่ปัญหาเกิดจากการนำนโยบายและข้อกำหนดไปปฏิบัติอย่างไม่เคร่งครัด ในทางปฏิบัติมีการละเลยและการละเมิดสิทธิและความคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดปัญหาคูกคามและละเมิดสิทธิของแรงงานในไทย

5.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลจากผลการศึกษา

รัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะจัดระบบเรื่องแรงงานข้ามชาติในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เห็นได้จากการออกพระราชบัญญัติ ออกกฎหมาย กฎระเบียบ และมโนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งส่งเสริมเรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมแต่ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นที่เป็นอุปสรรคในทางปฏิบัติ จากผลการวิจัยจึงสรุปข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลดังนี้

ข้อเสนอด้านนโยบายรับแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทย รัฐบาลควรเปิดการลงทะเบียนพื่อนผันทุกปีและตลอดทั้งปีเพราะแรงงานอาจจะมีเหตุจำเป็นที่ทำให้ไม่สามารถมาพื่อนผันในระยะเวลาที่กำหนด และให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึงอย่างละเอียด เช่น เรื่องขั้นตอน ผลทางกฎหมายและสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองที่ควรได้รับ (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน, 2554: 90) ต้องขจัดช่องทางที่ทำให้เกิดกระบวนการนายหน้าในการจดทะเบียนพื่อนผันสัญชาติพร้อมทั้งประสานกับรัฐบาลประเทศต้นทางเรื่องการพื่อนผันสัญชาติโดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยและเคารพต่อหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รับรองพลเมืองและรับรองสิทธิของพลเมืองตามกฎหมาย (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน, 2554: 91) สำหรับด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความคุ้มครองแรงงานขอความร่วมมืออย่างจริงจังจากสถานประกอบการและนายจ้างในการให้คุ้มครองสิทธิด้านสังคมต่อแรงงานข้ามชาติ หากหน่วยงานของรัฐบาลตรวจสอบว่านายจ้างไม่

ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดจะต้องมีบทลงโทษที่เด็ดขาด เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้สิทธิคุ้มครองแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เช่น ดำเนินการเชิงรุกในการตรวจตรา ควบคุมและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน, 2554: 94) สนับสนุนการทำงานของกลไกสิทธิและให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายให้เอื้อต่อการใช้สิทธิทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ สิทธิที่จะมีล้ามนในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งรวมถึงขั้นตอนร้องทุกข์และอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอยู่เมืองไทยเป็นการชั่วคราวเพื่อประโยชน์แก่กระบวนการยุติธรรม และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานที่ถูกละเมิดให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหายหรือการเยียวยาอื่น ๆ ตามกฎหมาย (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน, 2554: 95) ในการรักษาพยาบาลและบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต กรมการแพทย์ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สาธารณสุข เป็นต้น ต้องร่วมมือทำงานแบบบูรณาการในการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยให้กับแรงงานข้ามชาติ จัดระบบสาธารณสุขเรื่องการให้บริการมีขั้นตอนที่สะดวกขึ้น มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สามารถสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติหรือจัดล่ามอาสาสมัครคอยให้บริการที่โรงพยาบาลหรืออนามัย และส่งเสริมให้ความรู้กับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติให้เห็นความสำคัญของการรักษาโรคที่โรงพยาบาลหรือพบแพทย์มากกว่าที่จะซื้อยารับประทานเองเพื่อเป็นการควบคุมโรค

ข้อเสนอด้านนโยบายคุณภาพชีวิต รัฐบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมทางด้านภาษาเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงผลักดันให้เยาวชนเรียนภาษาท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติและสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาพม่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร เพื่อช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีอาสาสมัครในแต่ละพื้นที่หรือในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อเป็นตัวกลางให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานข้ามชาติ โดยการส่งเสริมให้อาสาสมัครลงพื้นที่สอบถามความเป็นอยู่และให้คำปรึกษาต่อแรงงานข้ามชาติเป็นประจำทุกเดือน และมีการบันทึกการข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อจัดทำรายงานส่งให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เพื่อสรุปเป็นประจำปี และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในแต่ละท้องถิ่นให้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเติมเต็มช่องว่างในการแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้แรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิการคุ้มครองทางสังคม รัฐบาลต้องสั่งการให้ทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติร่วมมือทำงานกันอย่างเป็นระบบ เพราะการรับแรงงานข้ามชาติไม่สามารถผลักภาระให้กับกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งได้ ต้องเป็นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติที่เป็นส่วนสำคัญในเศรษฐกิจไทยได้รับสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมตามหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและปฏิญญาอาเซียนที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ภูมิภาคอาเซียนขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและสังคมไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงแรงงาน. (2558). การขอใบอนุญาตทำงาน “คนต่างด้าว ระดับฝีมือชำนาญการ” ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/employee/permission_work
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. (2552). การจ้างงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. (2548). คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในการจัดการปัญหาสิทธิสุขภาพและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2551). สถานการณ์การย้ายถิ่นและความก้าวหน้าของนโยบายและการจัดการประชากรข้ามชาติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กลุ่มสิทธิมนุษยชนกะเหรี่ยง. (2552). การละเมิดสิทธิ ความยากจน และการอพยพย้ายถิ่นฐาน การสืบค้นแรงจูงใจของผู้อพยพในการละทิ้งบ้านเกิดในประเทศพม่า. กลุ่มสิทธิมนุษยชนกะเหรี่ยง.

กฤษทลทิพย์ พานิชภักดิ์. (2557). **นโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติ : การเตรียมพร้อมของไทยเมื่อเปิดเสรีทางการค้า AEC.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) www.ghbhomecenter.com/.../download.php. (ตุลาคม, 2557).

เกษมณี แคว้นน้อย และคณะ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น.** ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกเมียนต์ เวย์ และคณะ. (2546). **บันทึกชีวิตแรงงานพม่าจากแรงงานทาสสู่แรงงานเถื่อน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.

ข่าวสดอาเซียน. (2555). **คดีแรงงานพม่าในไทย อาชญากรรม-เหยียดเชื้อชาติ.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://salweennews.org/home/?p=5261> (กรกฎาคม, 2558).

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. (2551). **สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประสานงาน. คณะกรรมาธิการรัฐบาลอาเซียน. (2552). **ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration-AHRD).** ราชอาณาจักรกัมพูชา : กรุงพนมเปญ.

คณะรัฐมนตรี. (2545). **มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2545.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.hrdi.or.th/public/files/poly49.pdf>

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน. (2554). **นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ.** กรุงเทพมหานคร : สภานายความ

คมชัดลึกออนไลน์. (2558). **300 บาท ฝันสุดเอื้อมแรงงานต่างด้าว.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.komchadluek.net/detail.html>. (มิถุนายน, 2558).

จักรวาลุ สระทองอ่อน. (2549). **มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาแรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. (2542). **สาเหตุการไปทำงานในประเทศพม่าของแรงงานไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิตรัฐศาสตร์ มหาลัษรามคำแหง.

ชัยพงษ์ สำเนียง. (2556). **ความยั่งยืนของแรงงานต่างด้าว: มนุษย์ล่องหนไร้ตัวตนหรือพึงเพื่องสำคัญทางเศรษฐกิจ.** เชียงใหม่ : สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยรัตน์ เวชพานิช. (2556). **สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.** สมุทรสาคร : สาธารณสุขสมุทรสาคร.

ชูศักดิ์ สุทธิสา. (2552). **แรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม.** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไชยวัฒน์ คำชู, ณัชชาภัทร อุ๋นตรงจิต. (2555). **ประชาคมอาเซียนกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

เดลินิวส์. (2557). **การศึกษาของลูกแรงงานต่างด้าว ปัญหาไทย – ปัญหาอาเซียน.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.dailynews.co.th/Content/Article/257235/การศึกษาลูกแรงงานต่างด้าว+ปัญหาไทย-ปัญหาอาเซียน>. (ตุลาคม, 2557).

เดลินิวส์ออนไลน์. (2558). **เร่งทำความเข้าใจแรงงานต่างด้าว หวาดผวาข่าวลือกลัวถูกกวาดล้าง.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.dailynews.co.th/article/245867> (มิถุนายน, 2558).

ทรงพล อารพิกักษ์. (2555). **การปฏิบัติต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าตามหลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรภูฝิงค์ราชนิเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทีนิวส์. (2556). **แรงงานต่างด้าวรวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้อง**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.tnews.co.th/html/content/77922/> (มิถุนายน, 2558).

ไทยพีบีเอส. (2557). **กลุ่มอสังหาฯประเมินผลกระทบ หลังแรงงานข้ามชาติทยอยกลับประเทศ**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://news.thaipbs.or.th/content/กลุ่มอสังหาฯประเมินผลกระทบ-หลังแรงงานข้ามชาติทยอยกลับประเทศ>. (ตุลาคม, 2557)

ไทยรัฐออนไลน์. (2557). **คสช. ตั้ง กก. แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.thairath.co.th/content/432147>

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก และคณะ. (2546). **แรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเลอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี**. ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). **ยุทธศาสตร์การอุดหนุนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://v1.midnightuniv.org/midnight2544/000999431.html>. (กันยายน, 2557).

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2551). **รู้จักและเข้าใจปฏิญาเชบรู ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=343838>. (กันยายน, 2557).

ปฏิญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน. (2552). **สิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ประเทศกัมพูชา : คณะกรรมาธิการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปิ่นหทัย หนูนวล. (2549). **ระบบการคุ้มครองแรงงานเด็กต่างด้าว**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พฤกษ์ เกาถวิล และ สุธีร์ สาดราคม. (2555). **MOU การจ้างแรงงานข้ามชาติ เหตุใดจึงไม่ประสบความสำเร็จ**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.prachatai.com/journal/2012/07/41778>

พฤกษ์ เกาถวิล. (2553). **นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียดกลัวคนต่างชาติถึง(เหนือกว่า)สิทธิมนุษยชน**. วารสารสังคมแม่ข่าย / ปีที่ 6 ฉบับที่ 3.

พัชรา ลินลอยมา. (2556). **โครงการวิจัยศึกษาทบทวนกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและความร่วมมือในเรื่องทางอาญาของภูมิภาคอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อย.

พัทธา เรือนแก้ว. (2552). **สิทธิหญิงไทยกรณีเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

พันธุ์ทิพย์ สายสุนทร. (2557). **กระบวนการยุติธรรมสำหรับคนไร้รัฐ**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา.

ฟ้ามิตร **โครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย**. (2556). **ข้อเสนอตอนนโยบายและทิศทางการจัดการบริหารการสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิรักษ์ไทย.

ฟ้ารุ่ง มีอุดร. (2556). **แรงงานอพยพพม่าในจังหวัดอีสานนครของภาคอีสาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มธุรส สว่างบำรุง และคณะ. (2552). **สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่**. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

มะลิวัลย์ เครือมณี และคณะ. (2547). **กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาผู้ช่วยแม่บ้านในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน. (2554). **สถานการณ์เด็กข้ามชาติในพื้นที่สมุทรสาคร ปี 2554**. สมุทรสาคร : มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน.

มูลนิธิรักประเทศไทย. (2554). **รายงานประเทศไทยใต้กลไก ประเด็นสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามในประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สแกนมีเดีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด.

ราชกิจจานุเบกษา. (2522). **พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 28 ฉบับพิเศษ ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2522.

ราชกิจจานุเบกษา. (2541). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 8ก ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541.

ราชกิจจานุเบกษา. (2548). **กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 29ก ลงวันที่ 29 มีนาคม 2548.

ราชกิจจานุเบกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 37ก ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551.

ราชกิจจานุเบกษา. (2554). **พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 4ก ลงวันที่ 17 มกราคม 2554.

รายงานสุขภาพคนไทย. (2556). **ปฏิรูปประเทศไทย ปฏิรูปโครงสร้างอำนาจ เพิ่มพลังพลเมือง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

วารานี เวสสุนทรเทพ และคณะ. (2550). **แนวทางและทบทวนนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดหนองคาย**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

วิชชากร วนล้นทรวงกต. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจพำนักระยะยาวของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นในเขต อ.เมือง จ.เชียงใหม่**.

รายงานวิทยาระเบียบวิธีวิจัยทางเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิทยากร บุญเรือง. (2556). **ทุนนิยม: แม่สอด ด้านแรกของคนงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรม**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.prachatai.com/journal/2013/01/44794>

วิลาสินี สัตยราชา. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิระพงษ์ จันตา. (2555). **ผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานวิชาแบบฝึกหัดการวิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วีระศักดิ์ ไควสุรัตน์. (2557). **หนังสือข่าวด้านการเข้าถึงความยุติธรรม และการคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา.

เวเธอร์บี, โดแนลด์. (2556). **อาเซียนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้**. สำนักพิมพ์แสงดาว. แปลโดย : เกียรติชัยพงษ์พาณิชย์.

ศราวุฒิ เหล่าสาย และคณะ. (2555). การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2553). **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทำให้ไม่ต้องให้สัตยาบัน?** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.

ศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์. (2551). **การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.** สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2557). **การศึกษาของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันอิศรา มูลนิธิพัฒนาสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย. (2550). **แรงงานต่างด้าวพม่าขณะคดีฟ้องอุบัติเหตุงานซีพี.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.isranews.org/2012-07-09-08-59-23/72-2012-08-12-13-59-01/16088--cp-.html> (กรกฎาคม, 2558).

สภาพนาถความ. (2554). **นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ.** กรุงเทพมหานคร : คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาพนาถความ.

สมพงษ์ สระแก้ว. (2556). **สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ เด็กและผู้ติดตามในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2554.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน.

สมโภช ธีรวัฒน์เศรษฐี. (2550). **ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง.** วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย.

(2555). **ปัญหาการหยุดละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติที่บริษัทไวต้าฟู้ด แพคทอรี (1989) จำกัด.** กรุงเทพมหานคร : สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย.

สาระการเกษตรกับสยามคูโบต้า. (2557). **สถานการณ์ราคาผลผลิตทางการเกษตรและแนวโน้มปี 2557.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) http://www.siamkubota.co.th/sarakaset/information-detail.php?article_id=790&cat_name=ข้อมูลด้านการเกษตร. (ตุลาคม, 2557).

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงสาธารณสุข. (2553). **การเสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มประเทศอาเซียน ด้วยการทำความเข้าใจด้านการประกันสังคม. ฉบับที่ 10.** นนทบุรี : กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานประกันสังคม.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.

สำนักบริการแรงงานต่างด้าว. (2557). **ข้อควรรู้สำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา.** กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). **สถิติแรงงานต่างด้าว.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sm/57/sm0857.pdf>. (กันยายน, 2557).

สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา. (2557). **อาเซียน: สาระน่ารู้.** ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) http://www.lib.buu.ac.th/webnew2/?page_id=1286. (กันยายน, 2557).

สุทธิดา มะลิแก้ว. (2552). **กระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศูนย์คุ้มครองสิทธิงานแอดส์.

สุนิษา กล้าฟอง. (2557). **ล่ามสายด่วน คุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน

สุรพล ปธานวนิช. (2550). **สิทธิทางสังคมของแรงงานและผู้ประกอบการไทยในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (ระยะที่ 1 : กัมพูชา ลาว)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุรินทร์ ทิศสุวรรณ. (2555). **อาเซียน รั้วไว้ได้เปรียบแน่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุริย์พร พันพืง และคณะ. (2548). **คนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุศักดิ์ บูรณตรีเวทย์. (2556). **นโยบายการคุ้มครองสุขภาพแรงงานของภูมิภาคอาเซียน**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

เสาวธาร์ โพธิ์กัลด. (2555). **ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่น. (2553). **โอกาสทางการศึกษาของบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.fry1985.org/septem02.php>. (ตุลาคม, 2557).

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. (2549). **งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง.

อดิศร เกิดมงคล. (2547). **สรุปนโยบายและแรงงานข้ามชาติ ปี 2547**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อดิศร เกิดมงคล. (2555). **วันแรงงานข้ามชาติ 2012: พัฒนาการนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทยและเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ.

อดิศร พุ่งขจร. (2557). **แผนที่เขตเสี่ยงภัยแผ่นดินไหวของประเทศไทย**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://report.150m.com/risk.html>. (กันยายน, 2557).

อนิรุจน์ มะโนธรรม. (2556). **อาชีพพวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษากลุ่มกิจการประมงทะเล จังหวัดภูเก็ต**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อภิชาติ จำรับฤทธิรงค์ และคณะ. (2553). **ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์ ถาวรมาศ. (2557). **อาหารทะเลและประมงไทยในยุโรป : สดใสหรือน่าหวง**. ออนไลน์ (เข้าถึงได้จาก) <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/euwatch/20140519/582389/อาหารทะเลและประมงไทยในยุโรป>. (ตุลาคม, 2557).

ภาษาอังกฤษ

Amnesty International. (2005). **Thailand - The Plight of Burmese Migrant Workers**. ASA 39/001/2005. Available from <http://www.refworld.org/docid/4395554c4.html>. (October, 2014).

ASEAN Secretariat. (2012). **Work Plans of the Subsidiary Bodies of the ASEAN Senior Labour Officials Meeting (SLOM)**. Indonesia: Jakarta.

ASEAN. (2007). **Economic Community Blueprint**. Philippines : Cebu.

ASEAN. (2009). **ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ACMW)**. Thailand : Bangkok.

ASEAN. (2009). **ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) Blueprint**. Available from <http://www.asean.org/archive/5187-19.pdf>. (October, 2014).

ASEAN. (2009). **Roadmap for an ASEAN Community 2009-2015. (Association of Southeast Asian Nations, 2009)**. Singapore: Kuala Lumpur.

Global Compact Self Assessment Tool. (2015). **Labour**. Available from <http://www.globalcompactselfassessment.org/labour>

Hall, A. (2011). **Migrant Workers’ Rights to Social Protection in ASEAN: Case Studies of Indonesia, Philippines, Singapore and Thailand**. Philippines : Friedrich-Ebert-Stiftung,.

ILO. (1938). **Maintenance of Migrants’ Pension Rights Convention**. Geneva : ILO.

ILO. (1944). **Declaration of Philadelphia**. Geneva : ILO.

ILO. (1962). **Equality of Treatment (Social Security) Convention**. Geneva : ILO.

ILO. (1975). **Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention**. Geneva : ILO.

ILO. (1986). **Maintenance of Social Security Rights Convention**. Geneva : ILO.

ILO. (2005). **Labour and Social Trends in ASEAN 2005: Integration, Challenges and Opportunities**. Bangkok : ILO.

ILO. (2007). **ASEAN and ILO to Cooperate in Addressing Labour and Employment Issues**. Available from http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_082156/lang-en/index.htm (June , 2015).

ILO. (2009). **Civil Society Proposal: ASEAN Framework Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers**. Singapore : TFAMW.

ILO. (2009). **Thailand: Health Care Reform: Financial Management**. Geneva : ILO.

ILO. (2015). **Thailand**. Available from <http://www.ilo.org/asia/countries/thailand/lang-en/index.htm>. (May, 2015).

IRIN. (2008). **Thailand: “Invisible” Burmese migrants face poverty and deportation**. Available from <http://www.refworld.org/docid/482d4203c.html>. (October, 2014).

IRIN. (2010). **Thailand: Migrant registration plan raises mass deportation fears**. Available from <http://www.refworld.org/docid/4b8cc85a1e.html>. (October, 2014).

- MAP Foundation. (2010). **Process for Nationality Verification**. Available from <http://www.mapfoundationcm.org/eng/policy-and-law/current-migration-policy-in-thailand/37-process-for-nationality-verification.html>. (October, 2014).
- Ministry of Labour. (2014). **ASEAN Labour Ministers Meeting (ALMM)**. Available from <http://www.asean.org/communities/asean-socio-cultural-community/category/asean-labour-ministers-meeting>. (October, 2014).
- Population Council. (2011). **Theories of International Migration**. Available from <http://www.jstor.org/stable/2938462>. (October, 2014).
- Social Security Office. (2011). **About SSO**. Available from <http://www.sso.go.th/wpr/eng/background.html>. (October, 2014).
- Srawooth Paitoonpong and Yongyuth Chalamwong. (2012). **Managing International labor Migration in ASEAN: A case of Thailand**. Thailand Development Research Institute.
- UN Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW). (2010). **Report submitted by the Special Rapporteur on the human rights of migrants, Jorge A. Bustamante - Addendum 1 - Communications sent to Governments and replies received**. A/HRC/14/30/Add.1. Available from <http://www.refworld.org/docid/4eef1bee2.html>. (October, 2014).
- UN Development Fund for Women. (2009). **Domestic Violence Legislation and its Implementation: An analysis for ASEAN countries based on international standards and good practices**. Available from <http://www.refworld.org/docid/4c299f652.html>. (October, 2014).
- UN General Assembly. (1985). **Declaration on the Human Rights of Individuals Who Are Not Nationals of the Country in Which They Live : resolution / adopted by the General Assembly**. United States of America : New York.
- UN High Commissioner for Refugees. (2008). **Refugee Protection and Human Trafficking. Selected Legal Reference Materials**. Available from <http://www.refworld.org/docid/498705862.html>. (October, 2014).
- UN High Commissioner for Refugees. (2013). **Regional Guidelines for Responding to the Rights and Needs of Unaccompanied and Separated Children (UASC)**. Available from <http://www.refworld.org/docid/53883ffd4.html>. (October, 2014).
- UNESCO. (2005). Information Kit: **United Nations Convention on Migrants' Rights: International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families**. (UNESCO, France). Paris : de Fontenoy, UNESCO.
- United Nations. (1948). **The Universal declaration of Human Rights**. Paris : Palais de Chaillot.
- United Nations. (2008). **Statement of the Centre for Migrant Advocacy to the NGO meeting of the UN Committee on the Migrant Workers Convention**. (United Nation, Geneva).
- United Nations Human Rights. (2015). **Committee on Migrant Workers**. Available from <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Membership.aspx>

United States Department of State. (2010). **2009 Country Reports on**

Human Rights Practices

- **Thailand.** Available from <http://www.refworld.org/docid/4b9e52b539.html>.

United States Department of State. (2012). **2011 Country Reports on**

Human Rights Practices

- **Thailand.** Available from <http://www.refworld.org/docid/4fc75a58c.html>. **Vientiane Action Programme.** (2004-2010). Laos : Vientiane.

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน กรณีศึกษา นโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่า

ข้อชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง สิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน กรณีศึกษา นโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติชาวพม่า ซึ่งข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายของรัฐบาลเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในประเทศอาเซียนมีประสิทธิภาพและแรงงานได้รับสิทธิความคุ้มครองอย่างครอบคลุมทุกด้าน

แบบสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานข้ามชาติชาวพม่า

1. ประสบการณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในประเทศไทยเป็นอย่างไร
2. ประสบการณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นอย่างไร
3. แรงงานข้ามชาติชาวพม่าได้รับสวัสดิการด้านวันหยุดอย่างไร
4. แรงงานข้ามชาติชาวพม่าได้รับสวัสดิการด้านสาธารณสุขอย่างไร
5. แรงงานข้ามชาติชาวพม่าได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างไร
6. ผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาและสาธารณสุขอย่างไร
7. ลักษณะงานที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าเป็นอย่างไร

8. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพบปัญหาในการทำงานอย่างไร
9. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพบปัญหาในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมอย่างไร
10. แรงงานข้ามชาติชาวพม่ามีข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอต่อรัฐบาลไทยอย่างไร

ภาคผนวก ข







ประวัติผู้วิจัย

นางสาวสุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ เกิดเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2526 ที่จังหวัดเชียงใหม่ สุทธิลักษณ์สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) ในปี 2548 จากภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากนั้นได้ศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Foreign Language: TEFL) จากสถาบัน Auckland Institute of Studies ประเทศนิวซีแลนด์ และในปี 2550 ศึกษาต่อปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและสิทธิมนุษยชน (Master of Professional Studies in International Relations and Human Rights) (เกียรตินิยมอันดับสอง) จากมหาวิทยาลัยไอล์แลนด์ (University of Auckland) ประเทศนิวซีแลนด์ จากนั้นในปี 2551-2555 เป็นอาจารย์พิเศษสอนภาษาอังกฤษและบรรยายวิชาองค์การระหว่างประเทศในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ใน

จังหวัดเชียงใหม่ ในปี 2556 ได้ตัดสินใจกลับไปศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (Master of Arts in Political Studies) (เกียรตินิยมอันดับสอง) จากมหาวิทยาลัยโอ๊คแลนด์ ระหว่างที่ศึกษาที่ประเทศนิวซีแลนด์ ได้ทำงานเป็นอาสาสมัครดูแลผู้ลี้ภัยร่วมกับกาชาदनิวซีแลนด์ (New Zealand Red Cross) โดยทำงานดูแลช่วยเหลือบุคคลที่ได้สถานะผู้ลี้ภัยที่มีสิทธิ์พำนักในนิวซีแลนด์ตามระบบโควตาผู้ลี้ภัยจากสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ สำเร็จการศึกษาในปี 2558

สุทธิลักษณ์มีความสนใจด้านรัฐศาสตร์ในเรื่องทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความมั่นคงระหว่างประเทศ สิทธิมนุษยชน การเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ความขัดแย้งและสันติภาพในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



สถาบันพระปกเกล้า

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 5 (โซนทิศใต้)
เลขที่ 120 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
โทรศัพท์ 0-2141-9600 โทรสาร 0-2143-8181
<http://www.kpi.ac.th>

ISBN 978-974-449-872-4



9

789744

498724

ราคา 130 บาท