

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการควบคุม แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการควบคุม
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 และหลักขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) จะวิเคราะห์ใน 3 ประเด็นดังนี้
คือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ
แก่แรงงานต่างด้าว ปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าว โดยนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายของ
ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ริเริ่มมาจากการ
ที่มีแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นในทุกปี โดยแรงงานต่างด้าวได้เข้ามาประกอบอาชีพและอาศัย
อยู่ในประเทศไทยจนเกิดเป็นปัญหาขึ้น สืบเนื่องจากประเทศเพื่อนบ้านมีการสู้รบกัน จึงมีผู้อพยพ
หรือผู้หนีภัยจากการสู้รบ ต่างพากันหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและเข้ามา
ประกอบอาชีพด้วยการรับจ้างทำงานในอาชีพต่างๆโดยเฉพาะอาชีพกรรมกรก่อสร้าง จนกระทั่งใน
ปัจจุบันนี้ก็ยังมีความต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพและอยู่อาศัยในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ
โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ ซึ่งได้แก่ พม่า ลาวและกัมพูชา

ปัจจุบันประเทศไทยมีแนวโน้มในการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของ
ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน
ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเป็นจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในทุกๆปี ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวที่
ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 2 ล้านกว่าคน และยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนอีก
ประมาณ 2 เท่าของจำนวนแรงงานที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในขณะที่ความ

ต้องการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในปัจจุบัน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้น ยังมิได้มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งจะได้วิเคราะห์ในแต่ละประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่เข้ามาทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยนั้น มีจำนวนมากขึ้น เนื่องจากว่างานรับเหมาก่อสร้าง เช่น งานกรรมกร เป็นงานที่ใช้แรงกาย ซึ่งแรงงานคนไทยไม่นิยมทำกัน เพราะถือว่าเป็นงานที่อันตราย (Dangerous) สกปรก (Dirty) และเป็นงานที่ลำบาก (Difficult) หรือเรียกอีกอย่างว่างานประเภท 3D แรงงานต่างด้าวที่อดทนต่องานหนัก ไม่เลือกงานและเรียนรู้งานได้เร็วนั้น มีแรงงานเพียง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาวและกัมพูชา แรงงานเหล่านี้สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ เพราะเนื่องจากว่าแรงงานที่เป็นคนไทยมักจะชื่นชอบงานที่ใช้ทักษะ ความรู้และประสบการณ์มากกว่างานที่ใช้กำลังกาย ใช้แรงกาย และการทำงานก่อสร้าง แรงงานต้องเผชิญกับฝุ่น ควันและความร้อน จึงส่งผลให้กรรมกรที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่กรรมกรที่เป็นแรงงานคนไทยมีแนวโน้มในแต่ละปีลดลง โดยในงานภาคธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีทั้งแรงงานที่ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่เป็นกรรมกรก่อสร้างมักจะเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

การเข้ามาหางานทำของแรงงานต่างด้าวมักจะลักลอบเข้ามาตามแนวชายแดนจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กรณีชายแดนประเทศพม่าซึ่งมีแนวเขตติดต่อกับจังหวัดเชียงรายของประเทศไทยนั้น มักจะมีคนสัญชาติพม่าลักลอบเข้ามาเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ บางกลุ่มเข้ามาทำงานแบบไปเช้าเย็นกลับ แต่บางกลุ่มก็อาศัยจังหวัดที่เข้ามาแล้วลักลอบหางานทำและหลบซ่อนเพื่อทำงาน โดยอาศัยอยู่ชั่วคราวหรืออาศัยอยู่อย่างถาวร

ในกิจการก่อสร้างถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะของการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) กล่าวคือ มีความต้องการแรงงานในกิจการในปริมาณสูง ซึ่งการจ้างงานและความต้องการแรงงานในกิจการจะแปรผันตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่นั้นๆ โดยหากพื้นที่ใดมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสูง ก็จะมีความต้องการแรงงานในกิจการก่อสร้างมากขึ้น ในอดีตนั้น แรงงานในสาขาก่อสร้างในกรุงเทพฯ และภาคใต้ เป็นแรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะกลับบ้านไปทำนาประมาณ 1-2 เดือนต่อปี แต่ในช่วงก่อนวิกฤติทางเศรษฐกิจนั้น นายจ้างในกิจการก่อสร้างเริ่มหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความพร้อมมากกว่าคนไทยซึ่งมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหามาทำงานได้ง่ายและสามารถหาได้ตลอดทั้งปี แรงงานไทยจำนวนมากจึงถูกไล่ออกหากิจงานก่อสร้างไปในฤดูกาลเพาะปลูก ด้วยเหตุนี้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างในกรุงเทพฯ จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้น

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในอาชีพกรรมกรก่อสร้างในปัจจุบัน ถือว่าเป็นแรงงานที่มีความจำเป็นต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยแรงงานที่เป็นคนไทยมีอย่างจำกัดหรือค่อนข้างหายาก ดังนั้น จากการศึกษาที่บัญญัติกฎหมายตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 เมื่อวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากบทบัญญัติดังกล่าวยังไม่มีการคุ้มครองแรงงานที่เข้ามาทำงานในอาชีพกรรมกรก่อสร้างอย่างทั่วถึง ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำอาชีพกรรมกรเหล่านี้ มีอยู่จำนวนไม่น้อยที่ยังคงว่างงานจากการหางานก่อสร้างทำ เมื่อได้ทำงานก่อสร้างที่หนึ่งเสร็จก็ต้องรองานในพื้นที่ต่อไป เนื่องด้วยงานกรรมกรก่อสร้างในแต่ละพื้นที่นั้นมีความต้องการแรงงานมากน้อยแตกต่างกันออกไปตามความเจริญในท้องถิ่นๆ ดังนั้นเมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ทำงานในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดเสร็จสิ้นแล้ว ก็ควรจะมีงานในอีกพื้นที่หนึ่งหรืองานต่อไปเตรียมรองรับแรงงานเหล่านี้ เพื่อไม่ให้เกิดการว่างงานของแรงงานขึ้น

เพื่อให้เกิดการควบคุมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอาชีพกรรมกรก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพนั้น โดยผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ในยุคปัจจุบันที่ว่า ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทยนั้น ยังต้องการและขาดแคลนแรงงานประเภทกรรมกรก่อสร้างอยู่อีกจำนวนมาก โดยเห็นได้จากการเจริญเติบโตในด้านธุรกิจ

อสังหาริมทรัพย์ และแรงงานที่เป็นคนไทยแทบจะไม่เห็นในอาชีพกรรมกรก่อสร้างเหล่านี้เลย เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในอาชีพกรรมกรก่อสร้างในประเภทที่ขาดแคลนแรงงานได้ และไม่ถือว่าเป็นการสงวนอาชีพไว้เพื่อแรงงานที่เป็นคนไทยแต่อย่างใด อาชีพกรรมกรก่อสร้างเหล่านี้แรงงานที่เป็นคนไทยส่วนใหญ่มักจะไม่นิยมทำกัน เพราะแรงงานที่เป็นคนไทยถือว่างานกรรมกรก่อสร้างเหล่านี้เป็นงาน 3D ที่ต้องเจอฝุ่น ควัน ความร้อน และได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำ ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้สามารถที่จะทำงานทดแทนแรงงานที่เป็นคนไทยหรือทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วนั้น สหรัฐอเมริกาจะให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบถูกต้องกฎหมายสามารถทำงานได้ตลอดไป เหตุผลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายได้มารายงานตัว เพื่อให้เข้าระบบกฎหมายจะสามารถควบคุมได้ง่าย ประกอบกับการจัดเก็บเงินภาษีได้มากยิ่งขึ้น ข้อดี คือ จะทำให้ได้แรงงานประเภทที่ขาดแคลนจริงๆ โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตร และประเภทงานหนักที่แรงงานอเมริกันไม่ทำ โดยทั่วไปสงวนอาชีพสำหรับอเมริกันชน คือ อาชีพรับราชการและอาชีพบางสาขาที่เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ นอกจากนี้จะเปิดกว้างให้ประชาชนอเมริกัน หรือประชาชน ชนชาติอื่นกระทำได้ภายใต้รัฐธรรมนูญของประเทศสหรัฐอเมริกา ในกรณีมีแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายประเทศสหรัฐอเมริกา ตามรัฐธรรมนูญจะให้ออกประกาศนิตินิโทษกรรม เพื่อยกเว้นโทษบุคคลเหล่านั้น

กรณีวิเคราะห์ตามประเทศสิงคโปร์ โดยประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีการรับประชากรอพยพมาตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยในช่วงแรกอนุญาตให้เข้าประเทศได้เฉพาะแรงงานชาย ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศจีน จนเกิดความไม่สมดุลของประชากร จึงได้มีการอนุญาตให้ผู้หญิงและเด็กเข้าประเทศได้ในภายหลัง การย้ายถิ่นของประชากรได้หยุดลงชั่วคราวในระหว่างที่ญี่ปุ่นยึดครองประเทศสิงคโปร์ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 หลังจากนั้นจึงมีการให้สัญชาติผู้ที่เกิดและผู้ที่ย้ายมาทำงานในประเทศสิงคโปร์ นโยบายด้านการอพยพเข้าเมืองได้มีการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหลังจากที่ประเทศสิงคโปร์ได้รับอิสระ มีการห้ามบุคคลถือสองสัญชาติ ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีจำนวนเพิ่มขึ้นตามลำดับ เนื่องจากประเทศดำเนินนโยบายส่งเสริมการทำอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก จนกระทั่งเมื่อเศรษฐกิจของประเทศได้มีการปรับตัวจาก

อุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมการเงินและการบริการ ซึ่งใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จึงมีความต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มมากขึ้น

ในการควบคุมแรงงานต่างด้าว ประเทศสิงคโปร์มีระบบการควบคุมแรงงานต่างชาติค่อนข้างจะเข้มงวดถึงแม้ประเทศจะยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมากก็ตาม ส่วนหนึ่งของแรงงานที่มีทักษะ มาจากประเทศมาเลเซียและประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยรัฐบาลจะควบคุมแรงงานระดับล่าง (ไร้ทักษะ) แต่กระตุ้นให้มีแรงงานที่มีทักษะเข้ามาตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในสิงคโปร์ เนื่องจากภาวะการขาดแคลนแรงงาน หน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงานของสิงคโปร์คือ กระทรวงแรงงาน ปัจจุบันคนงานระดับล่างที่เข้าไปทำงานในสิงคโปร์ในกิจการก่อสร้างสูงถึง 3.5 แสนคน สิงคโปร์ได้ออกกฎหมาย โดยนายจ้างจะต้องรับผิดชอบคนงานเดือนที่ถูกจับได้ บริเวณงานก่อสร้าง

ในประเทศสิงคโปร์การจ้างแรงงานต่างชาติที่ไม่มีทักษะ นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สาขาหลักๆ ที่สิงคโปร์ มีการจ้างแรงงานต่างชาติส่วนมากจะเป็นสาขาก่อสร้าง สาขาบริการ งานบ้าน สาขาอุตสาหกรรม ซึ่งได้กำหนดโควตาการจ้างงานเอาไว้ชัดเจน โดยรัฐบาลจะได้รับค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ข้อที่น่าสังเกตคือ ในช่วงเวลาที่ผ่านมาค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ เช่น กิจการก่อสร้าง เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยไม่มากนัก โดยรัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายเก็บค่าธรรมเนียมแรงงานไร้ฝีมือแพงกว่าแรงงานฝีมือ รัฐบาลประกาศใช้ใบอนุญาตให้เข้าทำงานแบบ S-Pass สำหรับแรงงานมีฝีมือ ส่วนแรงงานที่มีลักษณะกึ่งฝีมือหรือไร้ฝีมือจะได้รับใบอนุญาตแบบ R-Pass โดยกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ได้ระบุไว้ว่า ให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงาน (work permit) สามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้ โดยกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ไม่ได้ระบุห้ามอาชีพที่แรงงานต่างด้าวทำ ดังนั้นงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้นั้นมีทั้งงานประเภทมีฝีมือและงานประเภทไร้ฝีมือ

ส่วนประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีนโยบายจ้างแรงงานต่างชาติ ขณะเดียวกันก็ส่งแรงงานไปต่างประเทศเช่นกัน คนงานที่ออกไปจากมาเลเซีย ส่วนหนึ่งเป็นคนจีนไปทำงานในสิงคโปร์ ได้หวันและญี่ปุ่น ในขณะเดียวกัน มาเลเซีย รับเอาคนงานไร้ทักษะมาจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศและไทย โดยคนงานเดือนส่วนมากจะทำงานในสวนและก่อสร้าง ในช่วงหลังมีแรงงานในสาขาก่อสร้างอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง

แต่เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานยิ่งรุนแรงขึ้น อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ก็ขอจ้างแรงงานต่างชาติด้วย โดยรัฐบาลจะพิจารณาให้เป็นกรณีๆไป มาเลเซียจ้างแรงงานต่างชาติมากกว่า 1 ล้านคน โดยเป็นงานก่อสร้าง สูงถึง 48% ประเทศมาเลเซียมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวที่คล้ายกับของประเทศสิงคโปร์ กล่าวคือใช้ใบอนุญาตทำงานและค่าธรรมเนียมในการจ้างเป็นเครื่องมือในการควบคุมแรงงานต่างด้าว นโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของประเทศมาเลเซียสนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในภาคการเพาะปลูก ภาคการก่อสร้าง ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคบริการ หรือ อาชีพแม่บ้านเท่านั้น

การกำหนดสาขาอาชีพของแรงงานต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย นั้น จากปัญหาด้านความมั่นคงที่เกิดจากแรงงานอินโดนีเซียก่อปัญหา ทำให้รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายกระจายการจ้างแรงงานต่างด้าวในสาขาต่างๆ เพื่อลดจำนวนแรงงานอินโดนีเซียลง โดยแรงงานอินโดนีเซียจะอนุญาตให้ทำงานได้เฉพาะในสาขาเกษตรและแม่บ้านเท่านั้น ส่วนแรงงานจากไทย กัมพูชา เนปาล พม่า ลาว เวียดนาม และฟิลิปปินส์ สามารถได้รับใบอนุญาต (work permit) ให้ทำงานในสาขาการผลิต การบริการ ก่อสร้าง และสาขาเกษตรได้

ในกรณีของประเทศมาเลเซียได้มีการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนแรงงานสาขาก่อสร้าง โดยอยู่ในความดูแลของ Construction Industry Development Board (CIDA) เกิดจากการเรียกร้องของกลุ่มองค์กรอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างชาติ ซึ่ง CIDB ร่วมมือกับอุตสาหกรรมต่างๆดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติและการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ โดยมีการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้สามารถติดตามแรงงานได้ ภายใต้โครงการนี้ เมื่อบริษัทใดมีการจ้างแรงงานในสถานที่ก่อสร้าง เมื่องานเสร็จสิ้นแล้วแรงงานต่างชาติที่ถูกจ้างไว้สามารถเคลื่อนย้ายเข้าทำงานในแหล่งหรือบริษัทอื่นที่มีความต้องการได้ ทั้งนี้เป็นการป้องกันการว่างงานและการแอบอาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมาย

เมื่อวิเคราะห์ตามหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แล้วตามอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation) มาตรา 1 กำหนดว่าการเลือกปฏิบัติ หมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำลงบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือสถานภาพทางสังคมซึ่งมีผล

ลบล้าง หรือเสื่อมเสียต่อความเสมอภาคในโอกาสหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ประเทศสมาชิกจะต้องรับรองที่จะประกาศและดำเนินนโยบายแห่งชาติ โดยจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นด้วยวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและการปฏิบัติภายในประเทศของตน เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ อนุสัญญาฉบับนี้มีเจตนารมณ์ให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ห้ามการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสีผิว เพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น ย่อมหมายความว่า แรงงานต่างชาติมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่ชอบด้วยกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ตาม

ดังนั้นเพื่อเป็นการเปิดกว้างในตลาดแรงงานและเพื่อการพัฒนาประเทศเข้าสู่ AEC ประเทศไทยควรจะปฏิบัติและยอมรับหลักการสากล ในระบบการควบคุมแรงงานต่างด้าวจากต่างประเทศมาปรับใช้และเป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสู่สังคมโลกต่อไปได้อย่างมั่นคง

4.2 ปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานต่างด้าว

ปัญหาแรงงานต่างด้าวถือเป็นปัญหาของประเทศมายาวนานกว่า 10 ปี ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้มาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้ความต้องการด้านแรงงานมีมากขึ้น โดยเฉพาะในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาวและกัมพูชา เป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อตลาดแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอย่างมาก เพราะนายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มาทดแทนแรงงานที่เป็นคนไทยที่ขาดแคลนได้ เนื่องจากว่าอาชีพกรรมกรก่อสร้างนี้ แรงงานคนไทยไม่นิยมทำกัน ถือว่าเป็นงานประเภท 3D ดังนั้น การที่มีแรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทนในอาชีพกรรมกรก่อสร้างนั้น ไม่ถือว่าเป็นการแย่งงานที่เป็นแรงงานคนไทยแต่อย่างใด

แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะถูกจ้างในธุรกิจก่อสร้างทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ แต่การจ้างแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ มักจะมีผู้ประกอบการบางรายเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำงานด้วยเพราะความจำเป็น ซึ่งต้องทำงานเลี้ยงครอบครัว นายจ้างจึงเอาเปรียบโดยการจ่ายค่าตอบแทนที่

ค่อนข้างต่ำ ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่มีทางเลือกและมักจะไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิตามกฎหมายอย่างไรบ้าง ซึ่งการปฏิบัติของผู้ประกอบการเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 ในมาตรา 89 ที่บัญญัติว่า "ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ" จากบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่กฎหมายก็ไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนของแรงงานต่างด้าวไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลทำให้เกิดความไม่ชัดเจนและแรงงานต่างด้าวมักถูกเอาเปรียบจากนายจ้างเสมอ

ความแตกต่างทางฐานะทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศพม่า เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้แรงงานพม่าพากันหลังไหลเข้ามาหางานทำในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ช่วงเวลาที่รัฐได้มีการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่อยู่ในสถานภาพรอส่งกลับประเทศนั้น ได้มีการฉกฉวยโอกาสจากกลุ่มนายหน้าเถื่อนนำแรงงาน โดยเฉพาะจากพม่าเข้ามาเพิ่ม ซึ่งส่วนมากจะอยู่ติดกับจังหวัดที่ติดชายแดนและชายฝั่งทะเล โดยฝ่ายที่ต้องการใช้แรงงานเถื่อนได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นในการนำแรงงานเถื่อนเข้ามา เหตุผลหลักก็คือ หากคนไทยที่ทำงานบางประเภทในท้องถิ่นได้ค่อนข้างยาก งานเหล่านี้ได้แก่ งานประมง งานแพปลา กรรมกร ก่อสร้าง งานกสิกรรมแบบหาม เป็นต้น

ในภาคธุรกิจก่อสร้างของประเทศไทย การทำงานฉาบ ก่อ ขนหิน ขนทราย เทปูน ผสมปูน กรรมกรแบบหาม ฯลฯ ในการทำงานแต่ละประเภทส่งผลต่อค่าจ้าง การทำงานที่แตกต่างกัน คือ ถ้ามีความสามารถที่จะฉาบ ก่ออิฐได้จะเป็นแรงงานประเภทมีฝีมือ ค่าจ้างจะสูงขึ้นมานิด แต่ถ้าขนปูน เททราย หรืองานที่ใช้กำลังกาย กำลังแรงนั้น ค่าจ้างจะน้อยกว่า ทั้งหมดนั้นโดยพื้นฐานทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์ละ 7 วัน แต่สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ไม่ได้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่ทำมากกว่านั้น ที่ข้อมูลพบว่าร้อยละ 68 ได้ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด แต่อีกร้อยละ 32 นั้นมักจะไม่ได้ค่าแรงตามที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด โดยเฉลี่ยกลุ่มหลังได้ประมาณ 200 กว่าบาทต่อวัน ซึ่งเป็นค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอยู่มาก การลาออกไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่ารายได้หรือค่าตอบแทนสำหรับช่างฝีมือนั้นมีค่าตอบแทนสูง แต่ลักษณะงานที่ทำนั้นมีความยากลำบากและ

เสียงสูง อีกทั้งงานที่ใช้แรงงานหรืองานกรรมกรก่อสร้าง มีค่าตอบแทนน้อยไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมอื่น

อย่างไรก็ดี รายรับของแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งนั้นมาจากอาชีพกรรมกรก่อสร้างที่ทำเป็นหลัก อีกส่วนหนึ่งมาจากเงินพิเศษ เช่น ทิป และการหาอาชีพเสริมทำคืองานอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพกรรมกรก่อสร้างนั่นเอง ซึ่งเป็นงานที่ทำไม่ได้ผิดกฎหมาย ส่วนรายจ่ายนั้นมีจำนวนมาก เช่น ค่าปรับกรณีตนเองทำผิดเพราะไม่รู้ว่าจะตนเองทำผิดกฎหมายอย่างไร และต่อมาเป็นค่าเพิ่มสถานที่ทำงาน ครั้งละ 1000 บาท อันนี้เป็นข้อจำกัดตามระเบียบของงานก่อสร้าง คือถ้าสร้างบ้านหลังหนึ่งเสร็จ นายจ้างต้องไปเพิ่มพื้นที่ทำงาน ซึ่งแรงงานต้องจ่ายเงินส่วนนี้เอง นายจ้างไม่จ่าย รวมถึงรายจ่ายด้านอื่นๆ ได้แก่ ค่าประกันสังคม ค่าส่งเงินกลับไปที่บ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเรียนของลูก ค่าที่พัก ค่าเสื้อผ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าส่งรถ ค่าวีซ่า ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่ารายงานตัว ในความเป็นจริงอาจมีค่าใช้จ่ายมากกว่านี้ แรงงานต่างด้าวมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย ซึ่งถ้าไม่พอใช้แรงงานต่างด้าวต้องหาทางออกโดยการหารายได้เสริมจากการทำงานอื่นซึ่งผิดกฎหมาย ลดค่าใช้จ่ายโดยตัดทอนสิ่งที่ไม่จำเป็น เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าเหล้า เบียร์ บุหรี่ ฯลฯ ซึ่งบางรายเก็บผักนึ่งตามที่สาธารณะมาประกอบอาหาร เพื่อลดค่าใช้จ่าย และวิธีสุดท้ายคือ ใช้เงินในอนาคต เช่น เบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้าง แต่ก็ต้องทำงานใช้หนี้คืน และกู้ยืมจากญาติพี่น้อง หรือเพื่อน บางคนกู้เงินจากภายนอกยอมเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญเรื่องความมีประสิทธิภาพของแรงงาน กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำมีความแตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์และตามลักษณะงาน โดยตัวแปรที่ใช้เป็นตัวแทนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ได้แก่ จำนวนสมาชิกของสหภาพ จำนวนครั้งเฉลี่ยของการประชุมในแต่ละปี จำนวนการรวมตัวเพื่อเสนอข้อเรียกร้องสวัสดิการแรงงานต่อองค์กรของรัฐ

เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในสหรัฐอเมริกา แบ่งเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากส่วนกลาง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ ทำให้หลักเกณฑ์ในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความหลากหลาย กล่าวคือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่วนกลางจะพิจารณาจาก อัตราเงินเฟ้อ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ค่าใช้จ่ายจำเป็นพื้นฐานของแรงงาน และประสิทธิภาพแรงงาน โดยนายจ้าง

ที่เข้าข่ายในการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพิจารณาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ หลักเกณฑ์ทั่วไปดังกล่าว ถูกนำมาพิจารณาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกัน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับมลรัฐถูกกำหนดโดยกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ (State minimum wage law) ข้อเท็จจริงพบว่า หลายมลรัฐในสหรัฐอเมริกาไม่มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ เช่น อลาบามา (Alabama) อริโซนา (Arizona) ฟลอริดา (Florida) มิสซิสซิปปี (Mississippi) อันมีผลทำให้แรงงานที่ทำงานในมลรัฐดังกล่าว ได้รับการคุ้มครองจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลาง

ในการพิจารณาปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลางและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ สหรัฐอเมริกามีกฎหมายในการให้สถานประกอบการที่มีภาระต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ รายงานข้อมูล ทั้งในด้านจำนวนแรงงาน อายุแรงงาน ชั่วโมงแรงงาน และความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการ โดยนำข้อมูลเพื่อพิจารณาเสนอข้อเสนอมในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่รัฐสภา รัฐสภามีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยอาจเรียกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าชี้แจงใน ประเด็นที่สงสัย เมื่อรัฐสภาเห็นชอบประธานาธิบดีเป็นผู้ลงนามรับรองข้อเสนอม โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่จะมีผลบังคับใช้ในเดือนกันยายนของปี

กระทรวงแรงงานของประเทศสิงคโปร์เป็นหน่วยงานหลัก ที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล ด้านค่าจ้างและรายได้ ซึ่งมีหน่วยงานเอกชน (SNEF) เป็นผู้ช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูล และเป็นหน่วยงานทบทวนเรื่องค่าจ้างและรายได้ ตลอดจนเสนอเพื่อขอปรับเงินเดือน ในสิงคโปร์จัดตั้ง Economic Planning Committee ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ผลักดันให้สิงคโปร์ก้าวไปสู่ประเทศพัฒนา ที่จริงการที่สิงคโปร์มีเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานมานาน โดยอนุญาตให้คนงานมาเลเซียเดินทางเข้ามาทำงานแบบไปเข้าเย็นกลับ นอกจากนั้น ยังยอมให้นายจ้างเริ่มรับคนงานจากต่างชาติจากอินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา ฟิลิปปินส์และไทย โดยมีแรงงานต่างชาติประมาณ 80,000 คน โดย 46% ทำงานในโรงงาน 20% ทำงานก่อสร้าง และ 9% ทำงานบ้าน เป็นต้น ปัจจุบันคนงานระดับล่างที่เข้าไปทำงานในสิงคโปร์ในกิจการก่อสร้างสูงถึง 3.5 แสนคน

รัฐบาลของประเทศสิงคโปร์มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อพิจารณา ส่วนประกอบของค่าจ้างที่ประกอบด้วย ฐานค่าจ้าง (ร้อยละ 84 ของค่าจ้างเฉลี่ย) และค่าจ้างผันแปร (ร้อยละ 16 ของค่าจ้างเฉลี่ย) โดยการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างผันแปรขึ้นอยู่กับผลิตภาพที่

เพิ่มขึ้นหรือลดลง กล่าวคือ หากแรงงานมีผลผลิตภาพในการผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง นายจ้างสามารถตัดสินใจปรับค่าจ้างได้เองเป็นผลให้การอ้างอิงทางการเมืองลดลง นโยบายนี้ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากจากทุกฝ่าย ถึงแม้จะมีการลดค่าจ้างในบางปีก็ตาม รัฐบาลสามารถติดตามภาวะเงินเฟ้อได้อย่างใกล้ชิด ในขณะที่เศรษฐกิจมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ความสำเร็จนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานและส่งเสริมให้มีการจ้างงานสูงสุด ต่อมา มีการออกกฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติ และมีการให้แรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professional) จากต่างชาติเข้ามาตั้งรกรากในประเทศได้ เพื่อทดแทนประชากรวัยแรงงานของประเทศซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

ประเทศมาเลเซียมีคณะกรรมการจัดการด้านแรงงาน แต่เป็นการหารือไปในเชิงธุรกิจระหว่างผู้นำ ผู้กำหนดนโยบาย และแรงงานฝ่ายรัฐบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมและส่งเสริมการเติบโตของภาคเอกชน โดยยังมีการจำกัดบทบาทของสหภาพแรงงาน มีการกำหนดมาตรฐานของแรงงาน สิทธิประโยชน์ และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับวันหยุด การทำงานล่วงเวลา และการตัดเงินเดือนซึ่งถึงแม้ว่าจะมีกฎระเบียบค่อนข้างมาก แต่ประเทศมาเลเซียไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยลูกจ้างชาวต่างชาติจะได้รับค่าจ้างเหมือน (Similar) กับค่าจ้างที่คนงานท้องถิ่นได้รับ แต่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับการชดเชยเมื่อขาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานและสาเหตุอื่นๆ

อย่างไรก็ดี จากการวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าวในอาชีพกรรมกรก่อสร้างแล้วนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้วพบว่า การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในประเทศไทยยังขาดประสิทธิภาพ และโทษที่กำหนดไว้ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาของไทยในปัจจุบันได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา เพราะในกรณีของสหรัฐอเมริกานั้น การเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำถือว่าการกระทำความผิดร้ายแรง มีบทลงโทษที่รุนแรง และมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ประกอบกับหน่วยงานระดับมลรัฐนั้น มีความเข้มงวดในการตรวจสอบสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของประเทศสหรัฐอเมริกามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเปรียบเทียบจากหลายมลรัฐที่มีกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะมีสถาบันที่มีหน้าที่ในการศึกษาระดับอัตราเงินเฟ้อ และผลผลิตภาพแรงงานในระดับมลรัฐทำให้ข้อโต้แย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในหลักเกณฑ์ในการปรับมีน้อย ส่วนในกรณีประเทศไทย การหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้าง

ขั้นต่ำเกิดขึ้นในสถานประกอบการขนาดเล็ก สถานประกอบการบางแห่ง เสนอให้ลูกจ้างรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แทนมาตรการปรับลดคนงาน การยอมรับระดับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำ และการเพิ่มเวลาทำงานของลูกจ้าง โดยการทำงานล่วงเวลา (มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และ/หรือ มากกว่า 5 วันต่อสัปดาห์)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ในอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951 พบว่า การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลให้สัดส่วนคนจนในประเทศลดน้อยลง ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีผลดีต่อการขจัดความยากจน โดยยกเว้นการกินดีอยู่ดีของครัวเรือนแรงงาน โดยไม่มีผลให้อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังไม่อาจพิสูจน์ได้ว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลให้ตลาดแรงงานนอกระบบ (Informal Economy) มีขนาดใหญ่ขึ้น

ในปัจจุบัน ประเทศไทยได้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดได้ถูกปรับขึ้นเป็น 300 บาท โดยกระทรวงแรงงานไล่ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศเริ่มปี 2559 ให้แต่ละแห่งกำหนดตามความเหมาะสมของอัตราค่าครองชีพ กรรมการบอร์ดค่าจ้างพิจารณาแต่ละจังหวัดนำเข้าประชุมใหญ่ในเดือนตุลาคมที่ผ่านมา คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) ยังคงมีมติกำหนดให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท เท่ากันทั่วทั้งประเทศไปจนถึงสิ้นปี 2558 ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2559 ยังไม่มีการพิจารณาว่าจะปรับเพิ่มขึ้นหรือไม่ แต่มติบอร์ดค่าจ้างเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2557 ให้ปรับวิธีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้แบบเดิมคือ การกำหนดตามพื้นที่จังหวัด โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริง และต้องคำนึงถึงค่าครองชีพแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ อีกทั้งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่เป็นการปรับขึ้นในอัตราเดียวกันทั่วประเทศ ค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องสอดคล้องกับค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่อย่างเป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 ในมาตรา 89 ที่บัญญัติว่า "ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ" จากบทบัญญัติดังกล่าวนั้น ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ก็มุ่งให้บังคับใช้กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวด้วย โดยไม่จำกัดหรือแบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ แต่ในประเทศไทยก็ยังไม่มีความหมายหรือประกาศที่ระบุโดยชัดเจนว่าให้ใช้อัตราการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานต่างด้าวด้วยเป็นการเฉพาะ เช่นนี้จึงส่งผลให้นายจ้างหรือ

ผู้ประกอบการมักจะเอาเปรียบแก่แรงงานต่างด้าว และในส่วนของบtlองโทษผู้ที่ฝ่าฝืนการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานต่างด้าวนั้น ควรจะมีบทลงโทษที่รุนแรง เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดปัญหา นายจ้างหรือผู้ประกอบการหลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำหรือจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวในอาชีพกรรมกรก่อสร้างมีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพและได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม

4.3 ปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

ในประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 2 ล้านกว่าคนและยังมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนมากกว่า 2 เท่าของแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มักจะนำครอบครัวเข้ามาด้วยเพื่อช่วยกันประกอบอาชีพและให้ครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน ซึ่งพบว่ามีลูกแรงงานต่างด้าวประมาณกว่า 2.5 แสนคน ได้อาศัยอยู่ในประเทศไทยและเกือบทั้งหมดยังเข้าไม่ถึงสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ อาทิเช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล ด้วยเหตุนี้มักจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา และยังส่งผลกระทบต่อปัญหาทางสังคมด้วย

อาชีพกรรมกรก่อสร้างนี้เป็นอาชีพที่ใช้แรงงานค่อนข้างหนักและมักจะได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำซึ่งก็อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเท่าใดนัก และกรรมกรก่อสร้างเหล่านี้มักจะอาศัยอยู่กันเป็นครอบครัว เช่น พ่อ แม่ ลูก โดยลูกๆของแรงงานต่างด้าวต้องมาอาศัยใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่ก่อสร้างที่พ่อแม่ของตัวเองทำงาน ซึ่งมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมสำหรับตัวเด็กเองมากเท่าไร แต่ก็ยังเป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาหลักที่ทำให้เด็กข้ามชาติเข้าไม่ถึงระบบการศึกษาเป็นเพราะสภาพความเป็นอยู่ของเด็กในเขตก่อสร้างเหล่านี้ไม่มีหลักแหล่งแน่นอน ต้องเคลื่อนย้ายอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ยากต่อการเข้าเรียนในโรงเรียนทั่วไป การเข้าถึงระบบการรักษาพยาบาล ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งของเด็กข้ามชาติกลุ่มนี้ โดยประเทศไทยได้มีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ารองรับเด็กกลุ่มนี้อยู่แล้ว แต่ในความเป็นจริงแม้จะมีสิทธิในการเข้ารับการรักษาพยาบาล แต่ในทางปฏิบัติกับประสบปัญหาต่างๆมากมาย

ปัจจุบันแม้จะยังไม่มีกฎหมายออกมารับรองหรือควบคุมผู้รับเหมาให้จัดพื้นที่ปลอดภัยหรือสถานที่เพื่อดูแลเด็กที่เป็นลูกหลานของแรงงานในเขตก่อสร้าง แต่ก็มีผู้ประกอบการหลายรายเริ่มตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม พ่อแม่มาอาศัยในแหล่งก่อสร้างนั้นสามารถเรียกได้ว่าเป็นกลุ่มเด็กนานาชาติ ซึ่งนอกจากลูกหลานกรรมกรไทย ก็ยังมีกลุ่มทั้งที่เป็นชาวกัมพูชา พม่า ลาว ไทยใหญ่ ฯลฯ แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเด็กๆเหล่านี้ต้องเผชิญไม่ต่างกัน

ก็คือ การขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นผลมาจากพ่อแม่มีฐานะยากจนเท่านั้น อีกหนึ่งประเด็นที่ย่อมต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของเด็กๆ ที่ติดตามพ่อแม่เข้ามาอยู่ด้วยภายในบ้านพักกรรมกรก่อสร้าง เพราะไม่มีบ้านที่แน่นอน ต้องปรับตัวและเผชิญกับสภาพสังคมใหม่ในแหล่งใหม่ไปเรื่อยๆ เด็กๆ เหล่านี้ ในปัจจุบันประมาณกันว่ามีอยู่ไม่ต่ำกว่า 30,000 คน โดยเด็กๆ ในกลุ่มที่อายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป จะเข้าร่วมหาเงินช่วยเหลือครอบครัว ด้วยการเป็นจับกังแบกหามโดยส่วนใหญ่จะไม่กลับมาเรียนอีก ประเด็นเกี่ยวกับบุตรหลานของแรงงานเหล่านี้ ที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน อาจนำไปสู่ปัญหาสังคมในอนาคตได้ หากไม่ได้รับการดูแลอย่างจริงจัง

ในส่วนของคนไทยซึ่งอยู่อาศัยในพื้นที่ใกล้เคียงกับบริเวณที่มีการก่อสร้าง มักจะหวาดระแวงกับปัญหาอาชญากรรมและการลักขโมยที่แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นทุกวันแต่ก็มีให้เห็นอยู่เรื่อยๆ ทั้งนี้แม้ว่าปัญหาดังกล่าวบางครั้งอาจจะไม่ได้เกิดจากการกระทำของแรงงานต่างด้าว แต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้ว แรงงานต่างด้าวมักเป็นกลุ่มแรกที่ถูกมองว่าเป็นผู้ต้องหาที่อ่อนแอ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางสังคมตามมา ดังนั้นควรจะมีการจัดสวัสดิการความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวในอาชีพกรรมกรก่อสร้างเหล่านี้ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อจะได้ง่ายต่อการควบคุมและตรวจสอบ

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์แล้วนั้น พบว่านายจ้างจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมให้แก่แรงงานต่างด้าวตามเงื่อนไขการขอใบอนุญาตทำงาน นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดจะมีความผิดตามกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะมีผลต่อการยื่นขอใบอนุญาตทำงานในภายหลัง รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มีการจัดตั้งตัวแทนเพื่อให้บริการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับแรงงานต่างด้าวในสถานที่ต่างๆ ซึ่งนายจ้างสามารถไปติดต่อได้ที่อยู่อาศัยมีทั้งแบบหอพัก และแฟลต ที่อยู่อาศัยเหล่านี้จะต้องมีลักษณะปลอดภัยและเหมาะสมตามมาตรฐานของหน่วยงานต่างๆ

ประเทศสิงคโปร์ในสาขาก่อสร้างนั้นจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการต้องมีหอพักให้คนงาน และต้องได้รับการตรวจว่ามีสวัสดิการที่พอกับคนงานก่อนที่จะได้รับการอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวเข้าทำงานในกิจการได้ ในส่วนของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว จัดให้มีการตรวจร่างกาย จ่ายค่ารักษาพยาบาล ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายการจ้างงาน ต้องดูแลไม่ให้แรงงานต่างด้าวทำงานอื่นนอกเหนือจากงานที่

ระบุนโยบายอนุญาตทำงานหรือทำอาชีพรับจ้างอิสระ หาข้อยุติในกรณีพิพาทของแรงงานต่างด้าว จ่ายค่าชดเชยให้แรงงานต่างด้าว ให้แรงงานต่างด้าวเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรป้องกันภัย (สำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยเฉพาะ) ดูแลแรงงานต่างด้าวจนถึงขั้นตอนการกลับประเทศ จัดหาที่อยู่อาศัยให้แรงงานต่างด้าว และแจ้งที่อยู่ให้ทางการทราบภายใน 5 วันหลังจากที่เริ่มจ้างงาน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ นายจ้างจะต้องดูแลสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ซึ่งรวมถึงการให้คำแนะนำที่เหมาะสม และจัดหาสังคมหรือกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน

ประเทศไทยได้ร่วมลงนามเป็นภาคีในสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนกับสหประชาชาติถึง 7 ฉบับ โดย "อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก" เป็นหนึ่งในนั้น ซึ่งใจความสำคัญจะเน้นหลักปฏิบัติพื้นฐานต่อเด็ก เช่น การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่าจะชนชาติใด ภาษาไหน การกระทำหรือดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก สิทธิในการมีชีวิตและพัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมของเด็ก รวมไปถึงสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับความคิดเหล่านั้นของเด็ก เด็กที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยรวมถึงไม่มีหลักฐานการแสดงตน สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาของไทยได้ รวมถึงหลักประกันสุขภาพของไทยที่ครอบคลุมไปถึงแรงงานข้ามชาติ ฯลฯ แล้วเหตุใดเด็กซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติจำนวนมากยังเข้าไม่ถึงสิทธิในด้านต่างๆ ในเมื่อเราไม่สามารถผลักเด็กข้ามชาติเหล่านี้ออกไปจากประเทศได้ เหตุใดจึงไม่พัฒนาเด็กเหล่านี้ให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเด็กเหล่านี้อาจกลายเป็นอีกกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น เห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนของการจัดสวัสดิการที่พิกัดให้แก่แรงงานต่างด้าวขึ้นเป็นการเฉพาะอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดขึ้นและง่ายต่อการควบคุมในด้านความเป็นอยู่และจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น ในด้านอุปโภค บริโภค ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของน้ำดื่มที่สะอาดและห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น