

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยใน แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การเข้า-ออกงานสูงของแรงงานต่างด้าว ปัญหาเกิดจากสภาพการทำงานและลักษณะงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย เป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายทำงานหนักและตรากตรำกับสภาพแวดล้อมมากกว่าธุรกิจประเภทอื่น การที่รัฐมีมาตรการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานในอาชีพอื่นๆ ด้วย เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคแรงงานที่มีความมั่นคง และการคุ้มครองดีกว่า

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละปี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เจ้าของกิจการ แรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา โดยคำนึงถึงแรงงานไทยระดับล่างด้วยมาตรการผ่อนผันของรัฐในปัจจุบันมีความเข้มงวดในเรื่องระยะเวลาควบคุมการขึ้นทะเบียน ส่วนในด้านประสิทธิภาพและการบังคับปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายของภาครัฐ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องยังไม่ชัดเจนในเรื่องของข้อมูลและการตัดสินใจทำงานไม่กระชับ ฉับไว และเป็นทีม การปฏิบัติหน้าที่มีบางส่วนไม่โปร่งใส ควรเน้นย้ำเป็นพิเศษเรื่องปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว

ส่วนในด้านตัวบทกฎหมายยังไม่ชัดเจนมีความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งในอนาคตคงมีการแก้ไขให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการหลีกเลี่ยงบังคับใช้กฎหมาย หรือใช้กฎหมายไปในทางที่ไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมายอันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่จะสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อนึ่ง นอกจากผลกระทบทางด้านกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ยังมีผลกระทบในด้านต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาสัญชาติซึ่งเกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน หรือกับคนท้องถิ่นในประเทศ ปัญหาดังกล่าวมีโอกาสส่งผลกระทบต่อไปในอนาคต ทั้งในเรื่องของสัญชาติและการศึกษาพื้นฐานของเด็กเหล่านั้น ตลอดจนไปถึงปัญหาอาชญากรรมอันเป็นปัญหาสำคัญของชาติ รัฐบาลได้ลงมาดูแลเอาใจใส่มากขึ้นเพียงใด มีการกำชับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องให้ติดตามข้อมูลข่าวสาร เพื่อวางแนวทางแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

แล้วหรือไม่ เป็นสิ่งที่ต้องริบพิจารณาควบคู่กันไปกับปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไปด้านการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เป็นการเริ่มต้นในการแก้ไขปัญหาแรงงาน คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย¹ เรื่องการคุ้มครองแรงงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541² ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านการศึกษา ในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า ในเรื่องของอายุขั้นต่ำ ประเทศไทยมีมาตรฐานที่สูงกว่าของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายกำหนดไว้ในลักษณะเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ยังมีบางเรื่องที่ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ การตรวจสุขภาพ การฝึกอาชีพแรงงาน สัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน จึงถือได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในส่วนนี้ไม่ได้มาตรฐานตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้และสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการในส่วนนี้กำหนดให้ชัดเจนเพื่อให้คุ้มครองแก่แรงงานลูกจ้าง

เนื่องจากความต้องการคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่เป็นทั้งแรงงานระดับล่างและระดับผู้บริหารมีมากขึ้น จึงทำให้มีการกำหนดกฎหมายและระเบียบแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในหลายลักษณะเพื่อรองรับการใช้แรงงานต่างด้าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ประเทศไทยได้กำหนดประเภทของแรงงานต่างด้าวไว้ 2 ลักษณะ คือ แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประกอบอาชีพที่ถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ผ่านกระบวนการขั้นตอนการเข้าเมืองที่ถูกกฎหมายและไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่

แรงงานเหล่านี้ถือว่ามีสภาพจำเป็นและมีผลต่อระบบเศรษฐกิจสังคมในการพัฒนาประเทศ ที่ผ่านมามีประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายฉบับใดออกมาให้ความคุ้มครองด้านแรงงานกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงจะมีก็เพียงแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้นที่พอนำมาบังคับใช้ได้ แต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนยากจน ไม่มีปัญญาที่จะไปฟ้องร้องบังคับ

¹ “ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2535 ข้อ 3, “ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 100 ตอนที่ 93 (11 กันยายน 2535): หน้า 11.

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กับนายจ้างได้ สำหรับแรงงานต่างด้าวนั้นมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่าง
 ด้าว เช่น พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521
 (ยกเลิก) (ซึ่งถูกแก้ไข โดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) แต่กฎหมายที่กล่าว
 มา ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไข เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย
 เหตุดังกล่าวจึงก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานประเภทนี้โดยตรง ไม่ว่าจะ
 ด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพอนามัย อีกทั้งไม่ได้รับความเหลียวแลและความเป็นธรรมจาก
 ผู้ประกอบการหรือนายจ้างตลอดจนภาครัฐเองก็ไม่ได้มีหน่วยงานเข้าไปให้ความช่วยเหลือ
 รับผิดชอบและดูแลให้ความคุ้มครอง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นธรรมแก่แรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งใน
 สภาพความเป็นจริงแล้วแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นแรงงาน
 ต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ซึ่งการอาศัยอยู่ในประเทศไทยยังคงหลบหลีกเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็น
 เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย
 แพทย์ พยาบาล จึงทำให้อยู่อย่างไรก็ศรีหน้างาม ซึ่งไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของ
 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ.2551 หรือกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิการคุ้มครองแรงงาน
 เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กล่าวมาข้างต้นในประเทศไทยก็ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง
 ปฏิบัติดูแลแรงงานถึง ค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย ตลอดจนสวัสดิการจากทางภาครัฐ
 และกฎหมายที่ได้ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ก็ยังคงเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง
 ใช้แรงงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายคุ้มครองกำหนด ไม่มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล อันเป็นหลัก
 ความมั่นคงและเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานกลุ่มนี้ ประกอบกับผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็น
 คนยากจน ความรู้มีน้อยไม่มีกำลังหรืออำนาจจะไปต่อรองกับผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เมื่อไม่มี
 ทางเลือกก็ต้องจำยอมรับสภาพตามเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดและทำตามความประสงค์ของนายจ้าง
 เมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน ก็อาจถูกนายจ้างทอดทิ้ง ทั้งไม่ได้รับการเหลียวแล
 จากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อน เมื่อทำงานไม่ได้ก็
 ส่งผลกระทบต่อรายได้ที่จะนำไปใช้เลี้ยงดูครอบครัว จึงไม่เป็นธรรมแก่แรงงานกลุ่มนี้ซึ่ง
 ประเทศต่างๆ ก็ได้มีกฎหมายออกมาบังคับใช้โดยตรง เช่น ประเทศเกาหลีใต้ ใต้หวัน มาเลเซีย ญี่ปุ่น
 ซึ่งมีมาตรฐานเดียวกับแนวความคิดในเรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้
 วางแนวทางไว้ว่า “ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในการประกอบอาชีพ โดยไม่ให้
 คำนึงถึงเผ่าพันธุ์ สีผิว สัญชาติ ศาสนา ฯลฯ” ดังนั้นในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน
 ในประเทศไทยควรยึดหลักสิทธิมนุษยชน โดยการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับหลัก
 สิทธิมนุษยชนตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศใน
 ส่วนที่เห็นว่ามีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มการคุ้มครองแรงงาน แนวทางเพิ่มการคุ้มครองแรงงานต้องให้การคุ้มครอง ทางสังคมหลายรูปแบบบูรณาการเข้าด้วยกัน คือ การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) ซึ่งครอบคลุม ถึงเรื่องสิทธิการรวมตัว สิทธิในการเจรจาต่อรอง การนำหลักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งหมายถึง งานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ตามแนวคิดขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงาน หลักการ และสิทธิ (Labour Standard Principles and Rights) การมีงานทำและรายได้ (Employment and Income) การคุ้มครองทางสังคมและความมั่นคงทางสังคม (Social Protection and Social Security)

การคุ้มครองแรงงานในความหมายโดยกว้าง คือการจัดสวัสดิการสังคมที่จะทำให้เกิดภาวะกินดี อยู่ดี มีสุข และมีสิทธิ ถ้าคนงานพอจะดำรงชีวิตสะดวกสบายตามอัตภาพ ระบบการผลิต ก็จะขับเคลื่อนไปได้ราบรื่น ปัญหาสังคมก็จะลดลง การเพิ่มสวัสดิการ จึงเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทาง รายได้ กระจายโอกาส

2. ด้านสวัสดิการด้านอนามัย ศึกษาพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดนโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ดังที่มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับ 2540 หรือฉบับที่ 16 หมวดที่ 5 มาตรา 82 รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ซึ่งหากตีความตามหลักกฎหมายคือ รัฐบาลและเจ้าหน้าที่จะต้องให้บริการในด้านการรักษาพยาบาลให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง โดยที่ไม่มีช่องว่างในการบริการระหว่างคนรวยและคนจน นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้ ควรที่จะให้มีผลไปถึงแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วย แต่ความเป็นจริงแล้วหาผลแก่แรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายด้วยไม่ ซึ่งในกรณีของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและจะต้องเป็นแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนต่างด้าวแล้วเท่านั้น ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้วนี้ คือกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุขไม่เหมือนกับงานหลักประกันสุขภาพของ คนไทย ซึ่งมี พระราชบัญญัติหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ ปี.พ.ศ.2545 ออกมากำหนดให้มีการตั้งหน่วยงานราชการอิสระ คือ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีรัฐมนตรีเป็นประธานโดยตำแหน่ง

3. สวัสดิการด้านที่สาม คือ การช่วยเหลือทางสังคม หรือมักจะรู้จักกันในเรื่องสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนี้ เป็นการให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้ที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ หรือได้ไม่

เต็มที หรือกำลังประสบภัยพิบัติบางอย่างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น การช่วยเหลือคนชรา คนพิการ เด็ก คนถูก ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น สวัสดิการด้านนี้ควรที่จะรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมายและผิดกฎหมายรวมไปด้วยเนื่องจากถือว่าเป็นหลักของสิทธิมนุษยชน

4. ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แรงงานไทย “มีสิทธิ” ที่จะได้รับความคุ้มครองแรงงาน เช่น ได้ค่าล่วงเวลา ได้ค่าชดเชย ได้เงินทดแทน ได้รับความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำได้ ซึ่งตามหลักการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง การ ทำให้มีการจ้างงานที่มีคุณค่า ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายไม่อยู่ภายใต้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ ซึ่งควรที่จะให้มีผลถึงแรงงานต่างด้าวทั้งเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายและผิดกฎหมาย เนื่องจากควรคำนึงถึงสิทธิของสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก โดยควรจะเปลี่ยนคำนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” ให้รวมถึงบุคคลทุกคนที่ทำงานโดยรับค่าจ้างไม่เลือกเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ

5. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ควรมีการแก้ไขดังต่อไปนี้

5.1 รัฐควรยกเลิกมาตรา 48 เรื่องการเข้าไปค้น ในสถานที่ทำงาน และสถานที่ส่วนบุคคลในเวลากลางวัน โดยไม่มีหมายค้น จากศาลเพราะเป็นการขัดกับหลักการในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 ซึ่งวางหลักไว้ว่า การค้นหรือจับตัวบุคคลใดจะต้องกระทำการค้นหรือจับโดยหมายของศาลเท่านั้น เว้นแต่มีเหตุจำเป็น

5.2 รัฐควรยกเลิกระเบียบในเรื่องของสินบนนำจับ กระบวนการให้สินบนนำจับแก่ผู้จับหากสามารถแจ้งจับ ผู้แจ้งจับจะได้สินบนนำจับเป็นส่วนแบ่งร้อยละ 20 ของค่าปรับ และผู้จับได้จะได้สินบนนำจับเป็นส่วนแบ่งร้อยละ 40 ของค่าปรับต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหนึ่งคน

ข้อห่วงใยต่อเรื่องสินบนนำจับ ก็คือ การนำจับแบบนี้จะก่อให้เกิดความเกลียดชัง ความกลัว หวาดระแวง และความแตกแยกในชุมชน เนื่องจากมาตรการดังกล่าวจะทำให้มีการกวาดขันตรวจสอบแรงงานต่างด้าวของตัวเจ้าหน้าที่เองหรือจากการตรวจสอบจากบุคคลอื่นมีมากขึ้น โดยมุ่งหวังผลประโยชน์ หรืออาจใช้เป็นช่องทางในการกลั่นแกล้ง ประกอบกับแนวคิดที่ว่าด้วยระเบียบให้มีการแจ้งจับ แต่ไม่มีเอกสารขั้นตอนของการแจ้งจับที่ชัดเจนในการทำงานนั้น ก่อให้เกิดความเชื่อแบบมีอคติในลักษณะชาตินิยม และการมองแรงงานต่างด้าวเป็นอาชญากร

ซึ่งจะสร้างความแตกแยกในชุมชนและสังคม การที่รัฐมีระเบียบให้มีการแจ้งจับแรงงานที่ไม่มีเอกสารในการทำงานจากแนวคิดที่ว่าแรงงานต่างด้าวเป็นอาชญากรนั้นเป็นระเบียบที่เลือกปฏิบัติ เนื่องด้วยสถานภาพของบุคคลและละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล

ดังนั้นรัฐควรยกเลิกเงินบนนำจับกรณีของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง แต่คงไว้ในกรณียาเสพติดให้มีต่อไป

5.3 เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบทั้งแรงงานต่างด้าว แรงงานไทยพลัดถิ่น แรงงานชาติพันธุ์ สหภาพแรงงาน นายจ้าง ประชาชนในสังคมไทย ดังนั้นต้องเปิดให้มีการทำการหารือหรือประชาพิจารณ์อย่างมีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง และในระยะเวลาที่เร่งด่วน ทันกับการที่กฎหมายได้มีการบังคับใช้ไปแล้ว ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2551

5.4 รัฐควรยกเลิกกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการชำระค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) ในมาตรา 8 และควรจะดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการสร้างกลไกที่ปฏิบัติได้จริงเพื่อเอื้อให้แรงงานทุกคนรวมถึงแรงงานต่างด้าวเข้าถึงการคุ้มครองด้านกฎหมายแรงงาน รวมถึงการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้งานทุกประเภทได้รับการคุ้มครองอาทิเช่นงานบ้านงานประมงงานเกษตร ฯลฯ

ในมาตรา 8 การกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ไม่ใช่แรงงานฝีมือได้เป็นการเฉพาะ โดยนายจ้าง ต้องจ่ายค่าธรรมเนียม (Levy) เป็นรายคน ซึ่งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่แตกต่างกันตามพื้นที่ และตามประเภทกิจการ ผลกระทบจากมาตรานี้คือแรงงานต่างด้าวจะถูกเรียกเก็บเงินเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการชำระค่าธรรมเนียมตามกฎหมายของนายจ้าง และถ้าแรงงานต่างด้าวไม่ยอมจ่ายก็อาจถูกให้ออกจากงาน หรือไม่มีใครรับรองการเป็นนายจ้าง ซึ่งวิธีการแบบนี้ นายจ้างอาจใช้เพื่อลดต้นทุนการจ้างงาน ถือเป็นการผลักภาระไปให้แรงงานต่างด้าวแบบจ่ายอม

5.5 รัฐต้องทบทวนการปรับปรุงบทกำหนดลงโทษให้เหมาะสม โดยเหตุผลที่ว่า นายจ้างซึ่งประกอบกิจการที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวนั้น ย่อมมีความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวดี แต่ก็ยังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเช่นนี้จะเห็นได้ว่านายจ้างไม่มีความเกรงกลัวต่อบทลงโทษทางกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงบทลงโทษของนายจ้างที่ฝ่าฝืนจ้างคนต่างด้าวโดยไม่ขออนุญาตจากเดิมที่มีโทษอาญา คือ จำคุกให้เหลือเพียงโทษปรับจึงเป็นการไม่เหมาะสม ดังนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่าในกรณีดังกล่าวควรเพิ่มโทษในส่วน of นายจ้างให้หนักขึ้นจากเดิม ในขณะที่เดียวกันในส่วน of อัตราโทษของคนต่างด้าวใน มาตรา 51 เห็นว่าการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกแรงงานต่างด้าวไม่เกิน 5 ปี ซึ่งเป็นโทษทางอาญาหรือปรับ ผู้เขียนมีความเห็นว่าบทลงโทษสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ฝ่าฝืนกฎหมายมีความรุนแรงเกินไป แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยความจำเป็น เช่น ปัญหาความยากจน การถูกบังคับให้ย้ายถิ่นมาเป็นแรงงานต่างด้าวเนื่องด้วยการละเมิดสิทธิทางการเมือง เป็นต้น ประกอบกับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมีการศึกษาค่ำ ขาดความรู้ เมื่อหลบหนีเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ย่อมไม่รู้ว่าคุณ

ผูกพันกับกฎหมายฉบับใด จะเห็นได้ว่าการทำงานต่างด้าวเหล่านั้นต้องการทำงานก็เพื่อความอยู่รอดของตนเองเท่านั้น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้กิจการภายในประเทศสามารถดำเนินต่อไปได้ ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนั้นมีสาเหตุหลักมาจากการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศในกิจการของเอกชน นายจ้างจึงเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้มากที่สุด เพราะเมื่อรัฐใช้มาตรการที่เข้มงวดกับนายจ้างแล้ว ย่อมส่งผลให้การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายหมดไปด้วย ดังนั้น จึงเห็นควรลดโทษแรงงานต่างด้าวลง

5.6 รัฐควรยกเลิกกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เนื่องจากในกฎหมายได้ระบุให้มีการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับ แต่ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ การหักเงินค่าจ้างเพื่อส่งกองทุน ยิ่งทำให้แรงงานแบกภาระการจ่ายให้กองทุนมากขึ้น ประกอบกับแรงงานต่างด้าวไม่ได้มีเฉพาะตามแนวชายแดน แต่ยังคงมีแรงงานต่างด้าวจากประเทศที่ห่างไกล ซึ่งค่าใช้จ่ายในการส่งกลับมีอัตราสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่อยู่ละแวกชายแดนมาก รวมทั้งไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับ

6. ข้อเสนอแนะตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 54 รัฐควรที่จะบังคับใช้ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 54 ให้เด็ดขาดเพื่อที่จะลดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยทางอ้อม เพื่อที่จะควบคุมและทำให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. รัฐควรที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยใช้หลักการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 โดยการอำนวยความสะดวกไม่ต้องแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา

8. แนวนโยบายของภาครัฐที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นั้นควรที่จะมีมาตรการบังคับให้บังคับถึงแรงงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างด้าว ที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย และควรที่จะมีการลงโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งในปัจจุบันหากนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิร้องต่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานให้ตรวจสอบ หากผู้ประกอบการหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนี้ ไม่อาจจะใช้สิทธิได้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากตนซึ่งอยู่ในสถานะที่ผิดกฎหมายอยู่แล้วนั้น ไม่กล้าที่จะไปพบเจ้าหน้าที่ กลัวว่าเจ้าหน้าที่ จะทำการจับกุม ถูกละเมิดสิทธิ ถูกเอารัดเอาเปรียบ

9.รัฐควรกวดขันตรวจสอบหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของคนต่างด้าวเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย