

บทที่ 4

มาตรการของไทยในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตามหลักการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าว

การให้บริการความสะดวกและความช่วยเหลือตามแก่แรงงานย้ายถิ่นก็เป็นหลักการอีกหลักการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 97 โดยหลักการนี้ได้เน้นถึงการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานในประเทศปลายทางแก่แรงงานย้ายถิ่นซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องย่อมจำเป็นที่สุดตามหลักการนี้ การให้บริการความสะดวกแก่แรงงานย้ายถิ่นเพื่อทำงานย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวและประเทศปลายทางที่เป็นเป้าหมายในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นหลักการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกนี้จึงกำหนดเป็นหน้าที่ไว้ให้กับทั้งรัฐผู้รับแรงงานต่างด้าวและรัฐผู้ส่งแรงงานด้วย

ประเทศไทยในฐานะประเทศผู้รับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและในฐานะผู้ส่งแรงงานไทยออกไปทำงานยังต่างประเทศด้วยจึงควรต้องให้ความสนใจกับหลักการนี้เป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเกี่ยวข้องกับทั้งแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย

หลักการให้บริการความสะดวกและความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวตามอนุสัญญาฉบับที่ 97 แบ่งออกได้เป็นความช่วยเหลือสองด้านใหญ่ๆ ได้แก่

- ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร และ
- ด้านอื่นๆนอกจากการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งประกอบไปด้วยการอำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้าออกประเทศและในระหว่างการเดินทาง¹ การให้บริการทางสาธารณสุข (medical service) ในระหว่างการเดินทางไปทำงานและ

¹ ILO Convention No. 97, Article 4: Measure shall be taken as appropriate by each Member, within its jurisdiction, to facilitate the departure, journey and reception of migrants for employment.

การเดินทางเข้าออกประเทศ² การอำนวยความสะดวกในการนำของใช้ส่วนตัว เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับการทำงานเข้าประเทศ³ และการอำนวยความสะดวกในการส่งเงินรายได้จากการทำงานออกนอกประเทศด้วยเท่าที่กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการนำเงินเข้าและการส่งเงินออกของประเทศนั้นกำหนดไว้⁴

ประเทศไทยมีมาตรการเกี่ยวกับหลักการทั้งสองด้านดังกล่าวดังนี้

4.1 มาตรการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานต่างด้าว

สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานย้ายถิ่นอันเป็นหัวใจหลักของการให้บริการช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวนั้น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 97 มาตรา 2⁵

² ILO Convention No.97, Article 5: Each Member for which this Convention is in force undertakes to maintain, within its jurisdiction, appropriate medical services responsible for--

(a) ascertaining, where necessary, both at the time of departure and on arrival, that migrants for employment and the members of their families authorised to accompany or join them are in reasonable health; (b) ensuring that migrants for employment and members of their families enjoy adequate medical attention and good hygienic conditions at the time of departure, during the journey and on arrival in the territory of destination.

³ ILO Convention, ANNEX III: Importation of the Personal Effects, Tools and Equipment of Migrants for Employment

⁴ ILO Convention No. 97, Article 9: Each Member for which this Convention is in force undertakes to permit, taking into account the limits allowed by national laws and regulations concerning export and import of currency, the transfer of such part of the earnings and savings of the migrant for employment as the migrant may desire.

⁵ ILO Convention No. 97, Article 2: Each Member for which this Convention is in force undertakes to maintain, or satisfy itself that there is maintained, an adequate and free service to assist migrants for employment, and in particular to provide them with accurate information.

และข้อแนะนำที่ 86 ย่อหน้าที่ 5 ได้กำหนดให้แต่ละประเทศที่อนุสัญญาฉบับที่ 97 ใช้บังคับจัดให้บริการช่วยเหลือโดยไม่คิดมูลค่าแก่แรงงานที่ต้องการย้ายถิ่นเพื่อทำงานโดยมีวัตถุประสงค์ให้แรงงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ซึ่งการให้บริการข้อมูลข่าวสารดังกล่าวอาจจัดให้มีขึ้นโดยหน่วยงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือองค์กรอาสาสมัครที่ไม่ได้หวังกำไรที่ได้รับการอนุมัติและอยู่ภายใต้การดูแลตรวจตราจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยความร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรอาสาสมัคร⁶

ข้อมูลข่าวสารในที่นี่ได้แก่การให้บริการข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ในประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน, การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน, สัญญาจ้างงาน, สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางออกจากประเทศถิ่นที่อยู่ของแรงงานต่างด้าว⁷ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะสำคัญในการให้บริการข่าวสารแก่แรงงานต่างด้าวได้ว่าการให้บริการข้อมูลควรต้องประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญสองประการต่อไปนี้⁸

1. ต้องจัดทำเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวหรืออย่างน้อยที่สุดเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจ

⁶ ILO Recommendation No. 86, Para 5 (1) The free service provided in each country to assist migrants and their families and in particular to provide them with accurate information should be conducted—(a) by public authorities; or (b) by one or more voluntary organizations not conducted with a view to profit, approved for the purpose by the public authorities, and subject to the supervision of the said authorities; or (c) partly by the public authorities and partly by one or more voluntary organizations fulfilling the conditions stated in subparagraph (b) of this Paragraph.

⁷ ILO, The Rights of Migrant Workers: A guide to ILO standards for the use of migrant workers and their organization. (Geneva:1988)

⁸ ILO Recommendation No.86, Para 5 (2) The service should advise migrants and their families, in their languages or dialects or at least in a language which they can understand, on matters relating to emigration, immigration, employment and living conditions, including health conditions in the place of destination, return to the country of origin or of emigration, and generally speaking any other question which may be of interest to them in their capacity as migrants.

2. เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอพยพออก การอพยพเข้า การจ้างงาน และสภาพความเป็นอยู่และสุขภาพในสถานที่ปลายทางของการทำงาน การกลับคืนสู่ประเทศต้นทางหรือประเทศที่อพยพออกมา และในเรื่องอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าว

4.1.1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางเข้าออกในประเทศไทย

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการขออนุญาตเดินทางเข้าประเทศไทย ได้มีการเผยแพร่โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง โดยสามารถดูได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (www.imm.police.go.th) ที่ได้ให้ข้อมูลชัดเจนว่าคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องขอวีซ่าเข้าประเทศเป็นวีซ่าประเภทใดและสามารถอยู่ในประเทศไทยได้นานเพียงไร

4.1.2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกอบอาชีพในประเทศไทย

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานทั้งทางด้านการจ้างงานและประกอบอาชีพในประเทศไทยมีความสำคัญกับทั้งคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาและทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้ว คนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยยังไม่มีงานทำที่แน่นอนแต่กำลังหางานทำในประเทศไทย และคนต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแต่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์ทั้งคนต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับคนต่างด้าวพบว่านอกจากนี้คนต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทย แต่มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็มีความต้องการความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของประเทศไทยในการช่วยเหลือตรวจสอบความมีตัวตนจริงของกิจการที่จะเป็นผู้จ้างคนต่างด้าวว่ามีอยู่จริงหรือไม่ เพื่อความมั่นใจในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย⁹ และการประกอบอาชีพในประเทศไทยนั้น มีข้อจำกัดอย่างไรบ้าง

⁹ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงาน 7 ฝ่ายคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศ กองงานคนต่างด้าว วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2545 สถานที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จึงเป็นที่น่าสนใจว่าประเทศไทยได้มีการให้บริการข้อมูลดังกล่าวเพียงพอ ถูกต้องและคนต่างด้าวสามารถเข้าถึงและเข้าใจข้อมูลดังกล่าวนี้ได้หรือไม่

1. ข้อมูลนายจ้างในประเทศไทย
2. ข้อมูลนายหน้าจัดหางานในประเทศไทย
3. ข้อมูลการประกอบอาชีพในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยมีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ให้บริการข้อมูลแก่แรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่คิดมูลค่า โดยข้อมูลที่ให้บริการได้จัดทำเป็นคู่มือคำแนะนำเกี่ยวกับการยื่นขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย การขอต่อใบอนุญาตทำงาน และการคืนใบอนุญาตทำงาน มีทั้งที่จัดทำไว้เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษเรียกว่า "Work Permit Application Guidelines" ไว้แจกจ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวที่มายื่นขอรับใบอนุญาตทำงานที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งข้อมูลนี้ยังสามารถพบได้จากเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน กองงานคนต่างด้าว (www.doe.go.th/workpermit) หรือจากเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (www.labour.go.th) ซึ่งในเว็บไซต์ของกรมการจัดหางานนั้นยังมีการเผยแพร่ตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวเป็นภาษาอังกฤษอันประกอบไปด้วยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดอาชีพสงวนที่ห้ามคนต่างด้าวทำได้ 39 อาชีพ ที่คนต่างด้าวที่ต้องการทำงานในประเทศไทยจำเป็นต้องทราบเป็นเกณฑ์ในเบื้องต้น

นอกจากการจัดข้อมูลให้แก่แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายแล้ว แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายที่ส่วนใหญ่เป็นผู้มีสัญชาติพม่า กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวก็มีการจัดทำประกาศเป็นภาษาพม่าให้แรงงานชาวพม่าทราบว่าจะมีการขึ้นทะเบียนแรงงานพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองและอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ 10 กันยายน 2544 ซึ่งก็เป็นการอำนวยความสะดวกและเผยแพร่ข้อมูลให้แก่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายชาวพม่าได้อย่างดี

จึงเห็นได้ว่าการให้บริการความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวในด้านข้อมูลที่ประเทศไทยจัดไว้ให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นได้มีการจัดให้บริการโดยหน่วยงานของรัฐ โดยข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เปิดเผยทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ไม่ว่าจะอยู่ที่

โดในโลกนี้ อีกทั้งข้อมูลได้จัดทำไว้เป็นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษซึ่งภาษาอังกฤษถือได้ว่าเป็นภาษาสากลที่คนทุกชาติสามารถเข้าใจได้ สำหรับสาระอันเป็นเนื้อหาของข้อมูลนั้นก็จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการขออนุญาตเข้าประเทศไทยและการขออนุญาตทำงานในประเทศไทยซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐในการควบคุมและดูแลคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้นในขั้นต้นจึงถือได้ว่าประเทศไทยได้มีการให้บริการความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าประเทศและการขออนุญาตทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการมาตรฐานแรงงานสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 และข้อแนะฉบับที่ 86 ในระดับหนึ่งแล้ว

ก. ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างในประเทศไทย

จากการศึกษาวิจัยตามแหล่งข้อมูลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมผู้วิจัยพบว่าข้อมูลที่ประเทศไทยได้จัดไว้ให้บริการแก่คนต่างด้าวนี้มิได้มีข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างในประเทศไทยเป็นเฉพาะรายเนื่องจากเป็นข้อมูลปลุกย่อยของภาคเอกชน

กระนั้นก็ตามพบว่าข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างในประเทศไทยสามารถตรวจสอบได้ในกรณีที่นายจ้างนั้นทะเบียนเป็นนิติบุคคลในประเทศไทย โดยข้อมูลการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลนายจ้างที่เป็นห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน บริษัทจำกัดและบริษัทมหาชนสามารถที่จะขอตรวจสอบได้ที่กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ ข้อมูลที่เปิดให้มีการตรวจสอบได้แก่ หนังสือรับรองบริษัทที่แสดงถึงความมีอยู่ของบริษัท และรายชื่อพร้อมทั้งจำนวนของกรรมการบริษัท และยังสามารถตรวจสอบงบดุลของบริษัทเพื่อทราบถึงสถานะการเงินของบริษัทได้อันจะเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของคนต่างด้าวว่าควรจะมาทำงานกับบริษัทดังกล่าวหรือไม่ การขอตรวจสอบแรงงานต่างด้าวสามารถไปขอตรวจสอบได้ด้วยตนเองหรือตรวจสอบได้จากเว็บไซต์ของกรมทะเบียนการค้าที่ให้บริการตรวจค้นข้อมูลทะเบียนธุรกิจทางอินเทอร์เน็ต (www.thairegistration.com) แต่ข้อมูลที่จัดโดยกรมทะเบียนการค้าซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐดังกล่าวนี้มีเฉพาะข้อมูลที่เป็นภาษาไทยซึ่งยากแก่การการเข้าใจของคนต่างด้าว แต่ในเรื่องนี้ก็มีทางออกแล้วโดยที่กรมทะเบียนการค้าได้ให้สัมปทานกับเอกชน (Business Online) จัดทำข้อมูลดังกล่าวเป็นภาษาอังกฤษและให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปทางอินเทอร์เน็ตโดยผ่านทางเว็บไซต์ของ Business Online (www.boi.co.th) ข้อมูลที่สามารถสืบค้นได้จากเว็บไซต์นี้จะเป็นข้อมูลที่ได้รับมาจากกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ จึงสามารถเชื่อมั่นได้ในระดับหนึ่ง

ว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ประกอบไปด้วยข้อมูลของบริษัทในประเทศไทยจำนวนกว่า 590,000 บริษัทในประเทศไทย

ดังนั้นคนต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยแต่อยู่ในระหว่างการตัดสินใจว่าจะทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยหรือไม่ ในเบื้องต้นที่ต้องการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างในประเทศไทย จึงสามารถตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ของ Business Online แต่การที่คนต่างด้าวจะทราบได้เองว่าข้อมูลเกี่ยวกับการมีตัวตนของนายจ้างที่เป็นบริษัทในประเทศไทยและสถานะการเงินของนายจ้างสามารถสืบค้นได้จากเว็บไซต์นี้ ยังคงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของรัฐซึ่งถือว่าเป็นการให้ข้อมูลในเรื่องอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวเพื่อประสิทธิภาพในการจัดหางานและบรรจุนงานแก่แรงงานต่างด้าว มิเช่นนั้นแล้วคนต่างด้าวก็ยังคงประสบข้อขัดข้องในประเทศไทยในการตรวจสอบเกี่ยวกับผู้ที่จะเป็นนายจ้างในประเทศไทยของคนต่างด้าวอยู่ การช่วยเหลือประชาสัมพันธ์ให้แก่แรงงานต่างด้าวทราบข้อมูลดังกล่าวอาจทำโดยเผยแพร่แนะนำเว็บไซต์ของ Business Online ไว้ในเว็บไซต์ของ กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีการเผยแพร่ข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้หรืออย่างน้อยแรงงานต่างด้าวก็มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ง่ายกว่าข้อมูลที่เป็นภาษาไทย ซึ่งหากมีการดำเนินการดังกล่าวได้จริงก็จะเป็นการดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดหางาน ที่ส่งเสริมให้สำนักงานจัดหางานของรัฐร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้มีการจัดหาและบรรจุนงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งอนุสัญญานี้ประเทศไทยก็ได้ลงนามให้สัตยาบันด้วยแล้ว

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับนายหน้าจัดหางานในประเทศไทย

ในส่วนของ การดูแลควบคุมการจัดหางานเนื่องจากประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การบริการจัดหางาน (the Convention No. 88 concerning the Organization of the Employment Service) ซึ่งมีหลักการกำหนดให้ต้องมีบริการจัดหางานโดยรัฐซึ่งต้องให้บริการโดยไม่คิด

มูลค่า¹⁰ ซึ่งประเทศไทยก็มีหน่วยงานจัดหางานของรัฐ คือ สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งสำนักงานนี้ทำหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ¹¹ และสำหรับสำนักงานจัดหางานของเอกชนก็สามารถจัดตั้งได้ภายใต้เงื่อนไขการได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนของรัฐ¹² ตามด้วยบทกฎหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้วไม่ว่าแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทยก็ตามหากต้องการหางานทำโดยผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนในประเทศไทยก็จะได้รับความคุ้มครองจากการควบคุมหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดหางานที่ต้องเป็นสำนักงานที่เจ้าหน้าที่อนุญาตและควบคุมอยู่และหากต้องการขอความช่วยเหลือในการหางานจากสำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน ก็จะได้รับบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย¹³ ส่วนแรงงานที่ต้องการไปทำงานยังต่างประเทศก็จะได้รับการคุ้มครองในการจัดหางานเพื่อไปทำงานยังต่างประเทศเช่นกัน¹⁴

ข้อมูลเกี่ยวกับนายหน้าจัดหางานเอกชนในประเทศไทยนั้น กรมการจัดหางานก็ได้มีการรวบรวมโดยการควบคุมกำหนดให้ขึ้นทะเบียนผู้ที่จะเป็นผู้จัดหางานไว้โดยมีเงื่อนไขตามที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังนั้นหากคนต่างด้าวมีความสงสัยในพฤติกรรมของนายหน้าจัดหางานที่เป็นเอกชนในประเทศไทยว่าจะมีลักษณะดำเนินกิจการที่เป็นการหลอกลวงคนหางานหรือไม่ คนต่างด้าวก็สามารถติดต่อตรวจสอบไปได้ที่ กรมการจัดหางาน

¹⁰ พันธกรณีระหว่างประเทศของไทยในเรื่องแรงงานดูได้จากเว็บไซต์กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม [http://www.molsw.go.th/ops/foreignrelations_m1_frame.html] และจากเว็บไซต์องค์การแรงงานระหว่างประเทศ [<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/cvlistE.htm>]

¹¹ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 7

¹² พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 8

¹³ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 หมวด 2 ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศ

¹⁴ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 หมวด 3 ว่าด้วยด้วยการจัดหางานเพื่อไปทำงานยังต่างประเทศ และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 8-13

สำหรับการดูข้อมูลการบริการจัดหางานจากหน่วยงานจัดหางานของรัฐในประเทศไทยยังคงเป็นอุปสรรคอยู่ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือการบริการจัดหางานผ่านบริการอินเทอร์เน็ตของกรมการจัดหางานซึ่งเป็นการให้บริการฟรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น เนื่องจากเป็นบริการของรัฐสำหรับผู้ที่ต้องการหางาน แต่บริการดังกล่าวจัดทำอยู่ในเว็บไซต์ที่มีเฉพาะภาษาไทย (<http://www.doe.go.th/employee/Employee.asp>) จึงเป็นการยากที่คนต่างด้าวจะเข้าถึงบริการนี้ของรัฐเนื่องจากปัญหาทางด้านภาษา และแม้ว่าประเทศไทยจะได้จัดให้มีการบริการจัดหางานของรัฐที่ให้บริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การบริการจัดหางาน และหลักการในภาคผนวกที่ 2 ว่าด้วยการคัดเลือกเข้าทำงาน การจัดตำแหน่ง และเงื่อนไขการทำงานของแรงงานย้ายถิ่น ที่จัดโดยหน่วยงานจัดหางานของรัฐของอนุสัญญาฉบับที่ 97 แต่ในทางปฏิบัติคนต่างด้าวไม่ได้รับบริการนี้ในประเทศไทย เนื่องจากเป็นที่เข้าใจของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน ว่าสำนักงานจัดหางานของรัฐมีหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือจัดหางานแก่คนไทยที่ต้องการทำงานในประเทศ หรือแก่คนไทยที่ต้องการทำงานยังต่างประเทศเท่านั้นเนื่องจากเป็นนโยบายของประเทศในการช่วยให้คนไทยที่อยู่ในวัยทำงานได้มีงานทำ¹⁵

ค. ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในประเทศไทย

ตามที่ได้กล่าวไว้ตอนต้นแล้วว่ากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่คนต่างด้าวจะขอรับใบอนุญาตทำงานได้ว่าต้องไม่เป็นอาชีพสงวน 39 อาชีพตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ. 2522 แต่ในประเทศไทยยังมีการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่ประเทศไทยถือว่าเป็นอาชีพผิดกฎหมาย ในขณะที่ในต่างประเทศบางประเทศสามารถประกอบอาชีพได้ เช่น การประกอบธุรกิจการค้าเงินตรา (Forex) การขายตรง (MLM) การที่แรงงานต่างด้าวไม่ทราบว่าประเทศไทยห้ามประกอบอาชีพดังกล่าว แล้วตัดสินใจเข้ามาทำงานกับธุรกิจดังกล่าวในประเทศไทย ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่ประเทศไทยกำหนดว่าเป็นอาชีพผิด

¹⁵ สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2545 สถานที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กฎหมายซึ่งแตกต่างจากในต่างประเทศต่างๆไปนี้ควรมีการเปิดเผยให้ข้อมูลแก่แรงงานต่างด้าวให้ทราบทั้งทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและการเผยแพร่ข้อมูลทางอื่นเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวตกเป็นเหยื่อของนายจ้างที่ประกอบธุรกิจผิดกฎหมายดังกล่าวได้

4.1.3 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และสุขภาพในการทำงานในประเทศไทย

ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวย่อมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของลูกจ้าง เห็นได้จากกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้ระบุว่าเป็นสิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี (safe and healthy working condition) นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการมีสภาพการทำงานที่ดี (right to just conditions of work)¹⁶ ดังนั้นการป้องกันภัยอันตรายและอุบัติเหตุรวมทั้งโรคภัยไข้เจ็บจากการทำงานแรงงานต่างด้าวจึงควรต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและมีการให้ข้อมูลดังกล่าวแก่แรงงานต่างด้าวด้วย

ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่จะขอหยิบยกขึ้นในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ก็เนื่องจากพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองไม่เพียงพอแก่แรงงานต่างด้าวในเรื่องดังกล่าวโดยที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องอธิบายวิธีการหรือใช้วิธีการป้องกันอันตรายในการทำงานเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ ดังนั้นหากนายจ้างได้อธิบายเป็นภาษาไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่มีความเข้าใจกระบวนการคุ้มครองความปลอดภัยในสถานที่ทำงานแก่แรงงานต่างด้าวก็จะเกิดขึ้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของไทยโดยมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 8 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายมีวัตถุประสงค์

¹⁶ ICESCR, Article 7 : Everyone has the right to just conditions of work; fair wages ensuring a decent living for himself and his family; equal pay for equal work; safe and healthy working conditions; equal opportunity for everyone to be promoted; rest and leisure.

ให้ลูกจ้างทุกคนจะได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าเทียมกันรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวด้วย มาตรการส่วนใหญ่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน¹⁷ และจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้าง¹⁸ โดยมีหลักเกณฑ์วิธีการที่นายจ้างต้องปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁹

ประกาศกระทรวงกำหนดรายละเอียดในการคุ้มครองความปลอดภัยในแต่ละประเภทของงานและลักษณะของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเป็นกฎหมายลูกของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 17 ฉบับซึ่งประกอบไปด้วยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี), ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประต่อน้ำ), ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว, ความปลอดภัยในการทำงานว่าด้วยนั่งร้าน, ความปลอดภัยในการทำงานว่าด้วยเขตก่อสร้าง, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม, ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย, ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ, ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และพังทลาย, การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง, คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, และ ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ประกาศกระทรวงที่กำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆให้นายจ้างปฏิบัติและจัดการด้านความปลอดภัยแต่ก็มีได้กำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะว่ากรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวนายจ้างควรต้องคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ดี มาตรการเพื่อความปลอดภัยส่วนหนึ่งต้องอาศัยความรู้และความเข้าใจของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นมาตรการที่นายจ้างต้องจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้าง การติดป้ายประกาศ และการจัดทำคู่มือให้แก่ลูกจ้าง ยกตัวอย่างเช่น

¹⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 103

¹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 107

¹⁹ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กรณีนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดอบรมแก่ลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

ข้อ 83 นายจ้างต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับไฟฟ้ามีความรู้และความสามารถในการต่อไปนี้ (1) วิธีปฏิบัติเมื่อมีลูกจ้างประสบอันตรายจากไฟฟ้า (2) การปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิต โดยวิธีการใช้ปากเป่าอากาศเข้าทางปากหรือจมูกของผู้ประสบอันตรายและวิธีการนวดหัวใจจากภายนอก

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ข้อ 17 ให้นายจ้างจัดให้มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตเพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงกระบวนการผลิต การเก็บรักษา การขนส่ง อันตรายที่เกิดจากสารเคมี วิธีการควบคุมและป้องกัน วิธีการจัดมลภาวะ วิธีอพยพเคลื่อนย้ายลูกจ้างออกจากบริเวณที่เกิดอันตราย และวิธีปฐมพยาบาลผู้ได้รับอันตราย

ประกาศกระทรวงทั้งสองฉบับที่กำหนดให้นายจ้างฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างได้บัญญัติไว้ว่าการฝึกอบรมดังกล่าวต้องทำให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ ได้ทราบและเข้าใจ บทบัญญัติดังกล่าวหากเมื่อมีการนำไปใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าวก็จะต้องหมายถึงรวมถึงว่า นายจ้างต้องจัดให้การฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าวเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถทราบและเข้าใจ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวนั้นมีความรู้ความสามารถในการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับไฟฟ้าและสารเคมีอันตรายได้

กรณีนายจ้างมีหน้าที่ต้องติดประกาศให้ลูกจ้างทราบ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว

ข้อ 6 การใช้ลิฟต์ นายจ้างต้องปฏิบัติตามนี้ (4) ติดป้าย "ห้ามใช้ลิฟท์" ให้ลูกจ้างทราบในกรณีลิฟท์ไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน หรือไม่มีผู้ทำหน้าที่บังคับลิฟต์

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างด้วยเขตก่อสร้าง

ข้อ 5 ให้นายจ้างทำรั้วหรือคอกกันและปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างในบริเวณที่ดำเนินการก่อสร้าง ข้อ 6 ให้นายจ้างกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้างโดยจัดให้มีรั้วคอกกันหรือแผงกันกันของตกและเขียนป้ายแจ้ง "เขตอันตราย" ปิดประกาศให้ชัดเจน ข้อ 8 นายจ้างต้องแจ้งและปิดประกาศห้ามลูกจ้างและไม่ยินยอมให้ลูกจ้างเข้ามาอาศัยในอาคารที่กำลังก่อสร้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ทำงานอับอากาศ

ข้อ 16 ให้นายจ้างจัดให้มีป้ายแจ้งข้อความว่า "บริเวณอันตราย ห้ามเข้าโดยมิได้รับอนุญาต" ปิดประกาศไว้ในบริเวณสถานที่อับอากาศซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจนตลอดเวลา

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ข้อ 4 ห้ามมิให้นายจ้างขนส่งเก็บรักษาเคลื่อนย้ายหรือนำสารเคมีอันตรายเข้าไปในสถานประกอบการจนกว่านายจ้างจะจัดให้มีฉลากขนาดใหญ่พอสมควรปิดไว้ที่หีบห่อภาชนะบรรจุ หรือวัสดุหุ้มสารเคมีอันตรายทุกชิ้น ฉลากนั้นต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอันตรายและคำว่า "สารเคมีอันตราย" หรือ "วัตถุมีพิษ" หรือ คำอื่นที่แสดงถึงอันตรายตามชนิดสารเคมีอันตรายนั้นเป็นอักษรสีแดงหรือดำขนาดใหญ่กว่าอักษรอื่นซึ่งเห็นได้ชัด (2) ชื่อทางเคมีหรือชื่อทางวิทยาศาสตร์ของสารเคมีอันตราย (3) ปริมาณและสารประกอบของสารเคมีอันตราย (4) อันตรายและอาการพิษจาสารเคมี ทั้งนี้ ฉลาก

และใบแทรกกำกับให้จัดทำเป็นภาษาไทย เว้นแต่รายละเอียดตาม (2) และ (3) จะใช้เป็นภาษาอังกฤษก็ได้

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย
ข้อ 16 ให้นายจ้างปิดประกาศแสดงเขตที่มีการเหวี่ยง สาด เททิ้ง หรือโยนวัสดุจากที่สูง

การป้องกันอันตรายในเรื่องต่างๆข้างต้นเห็นได้ว่ากฎหมายประสงค์ให้ลูกจ้างเห็นป้ายประกาศคำเตือนที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดทำเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการใช้อุปกรณ์ในเขตก่อสร้าง การใช้สารเคมีอันตราย และในการทำงานในที่อับอากาศ โดยข้อความที่ปิดประกาศนั้นกฎหมายกำหนดไว้เพียงลักษณะข้อความที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบแต่สำหรับการปิดสลากสารเคมีอันตรายกฎหมายบังคับเฉพาะว่านายจ้างต้องจัดทำสลากล่าวกว่าภาษาไทย มิได้บังคับว่านายจ้างต้องจัดทำสลากเป็นภาษาอื่นด้วยหากว่าลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับดังกล่าวเป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถเข้าใจภาษาไทยได้

กรณีนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำข้อบังคับ หรือคู่มือ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

ข้อ 82 นายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยโดยให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในประกาศนี้ เพื่อแจกจ่ายเป็นคู่มือสำหรับลูกจ้างปฏิบัติ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันได

ข้อ 34 ให้นายจ้างออกข้อบังคับการทำงานเกี่ยวกับบันได
กำหนดรายละเอียดในการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย
ข้อ 35 ให้นายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบันไดเป็นภาษาไทยให้ลูกจ้างศึกษาและปฏิบัติตามโดยถูกต้อง

กฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำคู่มือหรือข้อบังคับเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานก็แน่นอนว่ามุ่งประสงค์ให้ลูกจ้างได้ศึกษาตามคู่มือและข้อบังคับเพื่อเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ แต่กฎหมายยังคงเน้นไปที่นายจ้างต้องจัดทำเป็นภาษาไทยซึ่งอาจเนื่องมาจากลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นลูกจ้างคนไทยทั้งหมด ซึ่งก็ไม่อาจทราบได้ว่ามีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวด้วยหรือไม่ ซึ่งหากมีลูกจ้างคนต่างด้าวนั้นก็ไม่อาจที่จะเข้าใจวิธีปฏิบัติงานได้เนื่องจากคู่มือที่นายจ้างมีหน้าที่จัดทำนายจ้างจัดทำเป็นภาษาไทยตามข้อกำหนดของกฎหมาย

จากตัวอย่างของข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยของไทยเกี่ยวกับการให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ แต่มุ่งเน้นไปที่ความรู้และความเข้าใจของแรงงานไทยเป็นหลักเห็นได้จากมีกรณีที่ระบุให้จัดทำป้ายประกาศเตือนเกี่ยวกับอันตรายกฎหมายก็บังคับแต่นายจ้างให้จัดทำเป็นภาษาไทยเท่านั้น รวมทั้งกรณีให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้วย

ผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องจากการคุ้มครองความปลอดภัยต้องคุ้มครองในตัวบุคคลเป็นหลักไม่ใช่เฉพาะแต่สถานประกอบการประเภทใดประเภทหนึ่ง²⁰ รัฐจึงควรให้ความสนใจกับการทราบความเข้าใจในการคุ้มครองความปลอดภัยในที่ทำงานของทุกคนในสถานประกอบการ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวด้วย ดังที่ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหารมาตรการความปลอดภัยให้ได้ผลต้องให้ทราบและเข้าใจ ต้องช่วยเหลือแนะนำ ต้องกระตุ้นให้ปฏิบัติถูกต้องตลอดไป ต้องปรับปรุงมาตรฐานให้ทันเหตุการณ์ ต้องสร้างจิตสำนึกให้คนในชาติ”²¹

²⁰ อ่างแล้ว, หน้า 93, 97-98.

²¹ สำนักงานคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผลการดำเนินงานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ระหว่างมีนาคม 2542-มีนาคม 2544, 2544, หน้า 21.

แต่หากมองย้อนกลับสำหรับแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ กฎหมายไทยได้ตระหนักถึงความเข้าใจทางด้านภาษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่แรงงานไทยต้องทราบในการทำงานในประเทศปลายทาง การอบรมให้แรงงานที่จะเดินทางข้ามประเทศเพื่อไปทำงานจึงถูกกำหนดขึ้น โดยมาตรา 36 (4) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานยังต่างประเทศที่จะต้องส่งคนงานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดหรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบและการคุ้มครองที่ประเทศไทยเป็นห่วงและให้แก่แรงงานไทยซึ่งเป็นสิ่งที่ประเทศควรต้องให้ความคุ้มครองแก่คนชาติอยู่แล้ว เนื่องจากประเทศไทยคงไม่สามารถคาดหวังว่าประเทศที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานจะมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายที่จำเป็นที่แรงงานไทยต้องทราบให้แรงงานไทยทราบเป็นภาษาที่แรงงานไทยสามารถเข้าใจได้ โดยบทบัญญัติของกฎหมายหรือโดยนายจ้างจัดให้เอง ประเทศไทยจึงได้มีกฎหมายกำหนดให้นายหน้าผู้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศต้องมีหน้าที่ในการจัดอบรมให้ข้อมูลดังกล่าวแก่แรงงานชาวไทยก่อนเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานที่ต้องการย้ายถิ่นข้ามประเทศเพื่อทำงาน

4.2 มาตรการการอำนวยความสะดวกอื่น

มาตรการอำนวยความสะดวกอื่นให้แก่แรงงานต่างด้าวตามอนุสัญญาฉบับที่ 97 ประกอบไปด้วย การอำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้าออกประเทศและในระหว่างการเดินทาง²² การให้บริการทางสาธารณสุข (medical service) ในระหว่างการเดินทางไปทำงานและการเดินทางเข้าออกประเทศ²³ การอำนวยความสะดวกในการนำของใช้ส่วนตัว เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับ

²² ILO Convention No. 97, Article 4: Measure shall be taken as appropriate by each Member, within its jurisdiction, to facilitate the departure, journey and reception of migrants for employment.

²³ ILO Convention No.97, Article 5: Each Member for which this Convention is in force undertakes to maintain, within its jurisdiction, appropriate medical services responsible for--

การทำงานเข้าประเทศ²⁴ และการอำนวยความสะดวกในการส่งเงินรายได้จากการทำงานออกนอกประเทศด้วยเท่าที่กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการนำเงินเข้าและการส่งเงินออกของประเทศนั้นกำหนดไว้²⁵

ก. การโอนเงินออกนอกประเทศ

สำหรับกฎเกณฑ์การอำนวยความสะดวกในการโอนเงินออกนอกประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว นั้น พระราชบัญญัติควบคุมการแลกเปลี่ยนเงิน ได้กำหนดมาตรการควบคุมการโอนเงินออกนอกประเทศโดยผู้ที่จะโอนเงินออกนอกประเทศจำนวนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จะต้องทำเรื่องขออนุญาตจาก ธนาคารแห่งประเทศไทยโดยต้องกรอกแบบ ธต. ซึ่งมี 10 กว่ารูปแบบตามแหล่งที่มาของเงิน ซึ่งในการนี้หากแรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามระเบียบของธนาคารแห่งประเทศไทยก็จะสามารถส่งเงินรายได้จากการทำงานออกนอกประเทศไทยได้อย่างสะดวก ข้อมูลดังกล่าวนี้มีเผยแพร่เว็บไซต์ ธนาคารแห่งประเทศไทย (www.boi.or.th) ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรมีการนำเสนอให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบออกไปจากกฎเกณฑ์การขออนุญาตทำงานในประเทศไทย

(a) ascertaining, where necessary, both at the time of departure and on arrival, that migrants for employment and the members of their families authorised to accompany or join them are in reasonable health; (b) ensuring that migrants for employment and members of their families enjoy adequate medical attention and good hygienic conditions at the time of departure, during the journey and on arrival in the territory of destination.

²⁴ ILO Convention, ANNEX III: importation of the personal effects, tools and equipment of migrants for employment

²⁵ ILO Convention No. 97, Article 9: Each Member for which this Convention is in force undertakes to permit, taking into account the limits allowed by national laws and regulations concerning export and import of currency, the transfer of such part of the earnings and savings of the migrant for employment as the migrant may desire.

ข. การให้บริการทางสาธารณสุข

มาตรการเกี่ยวกับการให้บริการทางสาธารณสุข (medical service) แก่แรงงานต่างด้าวในระหว่างการเดินทางไปมาทำงานในประเทศไทย และอยู่ในประเทศไทย ก็มีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้การดูแล แก่สำนักงานแพทยศาสตร์ของการทำอากาศยานตอนเมือง ซึ่งจะให้บริการแก่บุคคลที่เจ็บป่วยในขณะที่เดินทางเข้าออกนอกประเทศไทย ซึ่งก็ยังมีสำนักงานสาขาประจำอยู่ที่สนามบินต่างๆภายในประเทศด้วย

เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วเจ็บป่วยก็สามารถขอรับบริการบริการรักษาพยาบาลได้จากทั้งสถานพยาบาลของรัฐ และสถานพยาบาลของเอกชนทั่วไป²⁶ซึ่งเป็นสิทธิของผู้ป่วยที่จะได้รับการรักษาพยาบาลซึ่งประเทศไทยได้รับรองไว้โดยไม่มีข้อจำกัดการใช้สิทธิดังกล่าวของแรงงานต่างด้าวแต่อย่างไร เว้นแต่แรงงานต่างด้าวป่วยเป็นโรคติดต่อตามรายการที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติควบคุมโรคติดต่อ นั้นแรงงานต่างด้าวก็ไม่มีสิทธิผ่านด่านเข้ามายังประเทศไทยตั้งแต่แรก

นอกจากนี้เมื่อแรงงานต่างด้าวกระทำผิดตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งจะต้องถูกส่งตัวกลับออกนอกประเทศ ในระหว่างการรอส่งตัวกลับที่ต้องถูกกักขังที่สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองหากคนต่างด้าวเจ็บป่วย หน่วยงานของประเทศไทยคือสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองก็มีหน่วยแพทย์ประจำเพื่อดูแลรักษาอาการเจ็บป่วยของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกักขังด้วย

ดังนั้นมาตรการในการอำนวยความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวของไทยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 อีกทั้งมาตรการของไทยในการให้ข้อมูลแก่แรงงานต่างด้าวแม้จะมีปัญหาทางด้านการเข้าถึงของแรงงานต่างด้าวอยู่บ้างแต่ก็สามารถปรับปรุงได้ไม่ยากนักตามที่นำเสนอแล้ว ในบทต่อไปจะได้นำเสนอถึงนโยบายแห่งรัฐของไทยต่อแนวทางการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยว่าประเทศไทยควรจะปรับปรุงกฎหมายและมาตรการของไทยให้สอดคล้องกันกับมาตรฐานแรงงานระหว่าง

²⁶ International Communication Disease Control Office, Department of Communicable Disease Control, Ministry of Public Health. Health Guide for Travellers to Thailand

ประเทศตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 แล้วหรือยังโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อการทำงานของ
ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทยเป็นหลัก