

มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ แรงงานต่างด้าว*

MEASURES TO ENFORCE LABOR LAWS OF ENTREPRENEURS ON FOREIGN WORKERS' WELFARE ARRANGEMENTS

อนัญญา กรีธาพล*, พระมหาบุญเลิศ ช้วยธานี, พระมหาประกาศิต ฐิติปัสสิทธิกร

Ananya Kreethapol*, Phramaha Boonlert Chuaythane, Phramaha Prakasit Thitipassitthikorn

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี นครปฐม ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Buddhaphanya Sri Thawarawadee Buddhist College,
Nakhon Pathom, Thailand

*Corresponding author E-mail: ananya@cssthai.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความเป็นมาของการควบคุมผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว 2) เพื่อศึกษาการใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว และ 3) วิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลผู้ร่วมปฏิบัติการวิจัยด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม ผู้แทนหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชน ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ใช้แบบสัมภาษณ์โดยไม่กำหนดโครงสร้างในข้อคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา นำเสนอเชิงพรรณนาด้วยการเล่าเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นมาของการควบคุมผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ ตามมาด้วยการเกิดปัญหาความยากจน 2) การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าว มีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าที่กำหนด มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานเกินเวลาปกติ แรงงานต่างด้าวบางประเภทมีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม และ 3) วิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 1) กฎหมายระหว่างประเทศ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม คู่ครองสิทธิในการรวมตัวกัน เพื่อประโยชน์ในการทำงานอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 2) กฎหมายของไทย พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ: ผู้ประกอบการ, การจัดสวัสดิการ, แรงงานต่างด้าว

Abstract

This research aims to 1) Study the background of entrepreneurs' control over the welfare of foreign workers 2) Study the enforcement of labor law by entrepreneurs over the welfare of foreign workers and 3) Analyze the enforcement of labor law by entrepreneurs over the welfare

of foreign workers. This research is qualitative and collects data from 15 participants who are specifically selected, consisting of representatives from the Ministry of Justice representatives from the Department of Social Development and Human Security, legal and human rights representatives, entrepreneurs, and foreign workers. The structured interviews are conducted and the data is analyzed in terms of content and presented in a narrative format. The research results are as follows: 1) Background of entrepreneurs' control over the welfare of foreign workers The immigration of foreign workers due to the unfavorable economic situation results in insufficient income, followed by poverty. 2) Enforcement of labor law by entrepreneurs over the welfare of foreign workers Enforcement of labor law by entrepreneurs is entitled to receive a minimum wage not less than the specified amount. They are entitled to receive overtime pay in case of working overtime. Some types of foreign workers are entitled to apply for social security insurers. and 3) Analysis of entrepreneurs' enforcement of labor law by entrepreneurs over the welfare of foreign workers, consisting of 1) International law by the International Labor Organization Convention Regarding freedom of association protecting the right to organize for the benefit of work, International Labour Organization Conventions, and 2) Thai law, through the Foreign Workers Employment Act.

Keywords: Entrepreneur, Welfare, Foreign Workers

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ สิทธิมนุษยชนนับเป็นประเด็นที่ถูกถกเถียงและโต้แย้งอย่างกว้างขวาง องค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ตลอดจนองค์กรและหน่วยงานในแต่ละประเทศ ต่างมุ่งเน้นให้พลเมืองในประชาคมโลกเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์และสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งกันและกัน สิทธิของมนุษย์นั้น เริ่มต้นจากสิทธิส่วนบุคคล ที่เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคลที่ผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ สิทธิของพลเมือง ที่เป็น สิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐ เป็นสิทธิที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายของรัฐ ซึ่งสิทธิพลเมือง ประกอบด้วยสิทธิทางสังคม เป็นสิทธิของประชาชนทางสังคมที่จะได้รับบริการจากสังคม ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม เช่น สิทธิการเข้าถึงการบริการสาธารณะ เป็นต้น (กรมประชาสัมพันธ์, 2558) ในขณะเดียวกันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม อีกหนึ่งมิติที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจที่เป็นแรงผลักดันทิศทางการพัฒนาประเทศ การที่เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดี ย่อมนำไปสู่การจ้างงานเพื่อสร้างกระบวนการผลิตให้เกิดขึ้นและตอบสนองความต้องการตามกลไกตลาด เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การจ้างงานที่เกิดขึ้นในนี้รวมถึงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากเพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงาน เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานต้นทุนต่ำลดต้นทุนการผลิต ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีอัตราเพิ่มมากขึ้นทุกปีการเลือกเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่มี บริเวณชายแดนติดกับประเทศไทยนั้น อันเนื่องมาจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาค อุตสาหกรรม และเกษตรกรรมในประเทศไทยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ให้แรงงานจากประเทศเพื่อนที่ด้อยพัฒนาทาง ด้านเศรษฐกิจเดินทางมาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550)

แม้ว่าประเทศไทยมีมาตรการในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนในรูปแบบต่าง ๆ เนื่องจากประเทศไทยมีพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนตามสนธิสัญญาหลายฉบับ แต่ยังเกิดปัญหาทั้ง ในทางปฏิบัติและกฎหมายของประเทศไทยเองที่ได้มีการอนุวัติการให้สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่ได้ลงนามไว้ ส่งผลให้แรงงานต่างชาติจำนวนมากถูกละเมิดสิทธิ และไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกปี เป็นแรงผลักดันให้รัฐจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการในการเข้ามาดูแล และจัดการกับแรงงานต่างชาติ เพื่อจะได้ไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นตามภายในอนาคต จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงเกิดการตรากฎหมายที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานต่างชาติขึ้นเพื่อให้เป็นมาตรการในทางปฏิบัติทั้งผู้ที่ต้องการใช้แรงงานต่างชาติและตัวของแรงงานต่างชาตินั้น โดยให้นิยาม แรงงานต่างชาติ ไว้ในพระราชบัญญัติ การทำงานของแรงงานต่างชาติ แห่งรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย 2551 ว่า คนต่างชาติ หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทำงาน หมายถึง การทำงาน โดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง (ปงปอนด์ รักอำนวยกิจ, 2552)

แรงงานคนต่างชาติ นับว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อแรงงานทุกภาคการผลิต เป็นอย่างมาก แต่แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแรงงานคนต่างชาติได้รับความนิยมนายจ้างในการรับเข้าทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากจ่ายต่ำกว่ากฎหมายนั่นเอง เช่น การจ่ายอัตราค่าจ้าง การกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา วันพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกิดการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จนทำให้เกิดปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาความคับแคบแออัดของบ้านพัก ซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ของนายจ้างที่ต้องใช้บังคับและปฏิบัติต่อแรงงานคนต่างชาติเหล่านี้ ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในสภาพการณ์ที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานนอกระบบเสียเปรียบ ทั้งที่แรงงานเหล่านี้มีเนื้อหา งาน ขั้นตอนกรรมวิธีในการทำงาน ตลอดจนหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมือนกับแรงงานในระบบ แต่สิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 จะเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองเฉพาะแรงงานในระบบหรือที่เรียกว่า แรงงานในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ (Formal Sector) เท่านั้น ส่วนแรงงานที่กฎหมายยังไม่ยอมรับและรับรอง ก็จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เนื่องจากเป็นแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ทั้ง ๆ ที่แรงงานคนต่างชาตินี้ก็เป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน กลับไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและนายจ้างก็หลีกเลี่ยงไปใช้แรงงานนอกระบบมากกว่าเพราะค่าแรงถูก ฉะนั้นแรงงานนอกระบบเป็นอีกประเภทหนึ่งที่จะควรจะได้รับคุ้มครองและดูแลเพื่อให้สามารถควบคุมและแสดงถึงความมีมนุษยธรรมต่อเพื่อนมนุษย์ (กิริยา กุลกลการ, 2557)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงมาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างชาติ รวมถึงการวิเคราะห์การควบคุม และการคุ้มครองการทำงานด้วยการจ่ายตอบแทนและการจัดสวัสดิการแก่แรงงานคนต่างชาติ เพื่อผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้การจัดการแรงงานคนต่างชาติให้มีระบบและได้รับสิทธิในการดูแลอย่างเป็นธรรม และพัฒนาเข้าสู่แรงงานในระบบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของการควบคุมผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว
2. เพื่อศึกษาการใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว
3. เพื่อวิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ใช้วิธีการวิจัยแบบคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนจากหน่วยงานภาคเอกชนและแรงงานต่างด้าว โดยเลือกแบบเจาะจงรวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 15 คน ประกอบด้วย 1) ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม จำนวน 2 คน 2) ผู้แทนหน่วยงาน

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2 คน 3) ผู้แทนด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชน จำนวน 2 คน 4) ผู้ประกอบการ จำนวน 4 คน และ 5) แรงงานต่างชาติ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบมีส่วนร่วม คือ แบบสัมภาษณ์ โดยไม่กำหนดโครงสร้างในข้อคำถาม เนื่องจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงกำหนดให้ตัวผู้วิจัยเองเป็นเครื่องมือในการวิจัย นอกจากตัวผู้วิจัยเอง ผู้วิจัยก็ยังเลือกใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบบันทึกข้อมูลกิจกรรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการบันทึกข้อมูลจากกระบวนการทำกิจกรรม ตามกรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงจำแนกวิเคราะห์ เป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่เกิดจากการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) โดยครอบคลุมประเด็นของเรื่องที่ทำ สิ่งที่ได้เรียนรู้ ผลการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ตระหนักถึงประเด็นสำคัญของการวิจัย คือ ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมนั้น ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาของการวิจัยได้ชัดเจนสมบูรณ์ และสอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย และในส่วนการนำเสนอผลการวิจัย ใช้วิธีการนำเสนอข้อมูลแบบบรรยาย และพรรณนาจากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น สรุปนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

ศึกษาความเป็นมาของการควบคุมผู้ประกอบการ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางออกจากประเทศของตนเอง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศของตัวแรงงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ และตามมาด้วยการเกิดปัญหาความยากจน ความอดอยาก หรือประเทศเกิดสงคราม อีกทั้งประเทศต้นทางยังไม่มีมาตรการในการควบคุมการออกนอกประเทศที่เข้มงวด ทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศได้ง่าย ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดจะเกิดจากที่ประเทศไทย ที่เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นโอกาสในการทำงานและแสวงหารายได้ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว มักจะชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยกัน เนื่องจากการเข้าออกตามแนวชายแดนสามารถทำได้ง่าย เพราะช่องทางการเข้าออกเป็นพรมแดนธรรมชาติ ทำให้เจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว มีหลายฉบับและคุ้มครองสิทธิหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิพื้นฐานทั่วไป สิทธิในทางการเมือง สิทธิในทางสังคม และสิทธิในทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่คุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะกลุ่มที่ถือว่าทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย

ผลการใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าว อาจได้รับแรงงานต่างด้าวมียกเลิกค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้โดยกระทรวงแรงงาน แรงงานต่างด้าวมียกเลิกค่าจ้างเวลาในกรณีที่ทำงานเกินเวลาปกติ แรงงานต่างด้าวมียกเลิกค่าวันหยุดนักขัตฤกษ์ แรงงานต่างด้าวมียกเลิกค่าทำงานล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาแรงงานต่างด้าว มียกเลิกค่าทำงานกะดึกในกรณีที่ทำงานกะดึก แรงงานต่างด้าวมียกเลิกค่าตอบแทนกรณีทำงานนอกสถานที่ แรงงานต่างด้าวบางประเภทมียกเลิกค่าสมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เมื่อเป็นผู้ประกันตนแล้ว แรงงานต่างด้าวจะได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น เงินทดแทนกรณีว่างงาน เงินชราภาพ เงินสงเคราะห์บุตร สำหรับสวัสดิการอื่น ๆ สถานประกอบการกิจการบางแห่งอาจจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก คือ 1) กฎหมายระหว่างประเทศ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ในการทำงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ในการทำงาน พิธีสารเพิ่มเติมว่าด้วยการห้ามการค้าทาสและการค้ามนุษย์ 2) กฎหมายของไทย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างชาติ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างชาติ พ.ศ. 2564 สำหรับแผนแม่บทการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ พ.ศ. 2562 - 2565 นโยบายการจัดการแรงงานต่างชาติแบบเบ็ดเสร็จ กฎหมายเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้กับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทย ไม่ว่าจะเข้ามาเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตาม อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่เสมอ แม้จะมีการจับกุมและส่งกลับประเทศแล้วบางส่วน แต่หากบุคคลเหล่านั้นหนีภัยความตายมา หรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม ถ้าบุคคลเหล่านั้นไม่สามารถกลับคืนสู่ประเทศต้นทางของตนเองได้ด้วยหลักการในประชาคมโลกปัจจุบันที่เน้นเรื่องสิทธิมนุษยชนและจิตสำนึกแห่งมนุษยธรรม ประเทศไทยก็ไม่มีสิทธิที่จะขับไล่ ผลักดันให้เขากลับไปได้ เพราะเป็นการละเมิดหลักการสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ทางออกสำหรับปัญหาแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คือ ต้องการให้แรงงานเหล่านี้มาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติ เพื่อที่จะได้รู้จำนวนที่ถูกต้องและมีข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาต่อไป และ 3) กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงานคนไทย พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการค้าบริการ พ.ศ. 2545 กฎหมายเหล่านี้มีผลกระทบต่อแรงงานต่างชาติในแง่มุมต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงานคนไทย พ.ศ. 2561 กำหนดให้มีการจ้างคนไทยก่อนจ้างแรงงานต่างชาติ

อภิปรายผล

ความเป็นมาของการควบคุมผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด กล่าวคือ ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางออกจากประเทศของตนเอง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศของตัวแรงงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ และตามมาด้วยการเกิดปัญหาความยากจน ความอดอยาก หรือประเทศเกิดสงคราม มีการสู้รบภายในประเทศ ปัญหาการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยทำให้ประชาชน ถูกคุกคาม ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศต้นทางยังไม่มีมาตรการในการควบคุมการออกนอกประเทศที่เข้มงวด ทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศได้ง่าย ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดจะเกิดจากที่ประเทศไทยที่เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นโอกาสในการทำงานและแสวงหารายได้ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว มักจะชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยกัน เนื่องจากการเข้าออกตามแนวชายแดนสามารถทำได้ง่าย เพราะช่องทางการเข้าออกเป็นพรมแดนธรรมชาติ สอดคล้องกับ ศิริสุตา แสงทอง และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 1) ด้านบริการสุขภาพ 2) ด้านที่อยู่อาศัย 3) ด้านการประกันสังคม 4) ด้านการศึกษา และ 5) ด้านสังคมสงเคราะห์ (ศิริสุตา แสงทอง และคณะ, 2565) สอดคล้องกับ ณัฐพล บำรุงราชภักดี และเสกสรรค์ ศรีอคำ ได้วิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานผิดกฎหมาย ของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับการทำงานผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านความเป็นอยู่ ปัญหาด้านสาธารณสุข



ปัญหาด้านการละเมิดสิทธิ ปัญหาการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ และปัญหาด้านนโยบายและกฎหมาย และปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายทั้งในด้านกระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และด้านเศรษฐกิจ โดยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายประกอบด้วย ผู้บังคับใช้กฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง และควรมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และควรตั้งองค์กรด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน (ณัฐพล บำรุงราษฎร์ และ เสกสัน ศรีอคำ, 2566)

การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าว อาจได้รับแรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้โดยกระทรวงแรงงาน แรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานเกินเวลาปกติ แรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับค่าวันหยุดนักขัตฤกษ์ แรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานล่วงเวลา แรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับค่าทำงานกะดึก ในกรณีที่ทำงานกะดึก แรงงานต่างด้าวมียสิทธิได้รับค่าตอบแทน กรณีทำงานนอกสถานที่ แรงงานต่างด้าวบางประเภทมีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เมื่อเป็นผู้ประกันตนแล้ว แรงงานต่างด้าวจะได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น เงินทดแทนกรณีว่างงาน เงินชราภาพ สำหรับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พัก อาหาร ประกันสุขภาพ ข้อยกเว้น คือ แรงงานต่างด้าวบางประเภท อาจไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการบางประเภท เช่น แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน สถานประกอบการกิจการบางแห่งอาจไม่จัดสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวตามที่กฎหมายกำหนดแนวทางการขอรับสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวที่ประสงค์จะขอรับสวัสดิการควรติดต่อสอบถามกับนายจ้าง เช่น สำนักงานสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ชีวบัณฑิต และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ทำให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีการประกาศค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน พบว่า การตรวจสอบจากภาครัฐ ด้านปัจจัยด้านการบังคับของหน่วยงาน เช่น ตำรวจ ทำให้แรงงานต่างด้าว ได้รับความปลอดภัยและความมั่นคง การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ ปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ เรื่องของการบังคับใช้นั้น เนื่องจากกระทรวงแรงงาน มีกฎหมายแรงงานมากขึ้นกระบวนการที่นายจ้างทำทุกวิถีทางเพื่อต้องการประหยัดต้นทุนของนายจ้าง (สุรัชย์ ชีวบัณฑิต และคณะ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทอง เอื้อศิริญาณนธ์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การเข้าถึงสิทธิการคุ้มครองแรงงานผิดกฎหมายไร้ฝีมือศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า ลักษณะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีปัญหาการจำกัดพื้นที่การทำงาน ค่าใช้จ่ายสูงเกินไป และปัญหาพฤติกรรมแรงงานต่างด้าวเรื่อง ค่าตอบแทนที่สูงเป็นหลัก และลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วง จะเป็นการตกลงกันโดยไม่มีทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายต่างประเทศที่ศึกษา พบว่า มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ลักษณะคล้ายคลึงกับกฎหมายไทย และมีบทลงโทษที่หนักกว่าและเข้มงวด เมื่อปัญหาการเข้าถึงสิทธิของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไร้ฝีมือ กรณีที่ทำการศึกษา พบว่า ผู้รับเหมาช่วงไม่ได้ส่งเงินสมทบ และไม่ได้ทำสัญญากับผู้รับเหมาหลักทำให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้าไม่ถึงสิทธิตามกฎหมายไทย และแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงสภาพแรงงานตามกฎหมายไทยได้ (บุญทอง เอื้อศิริญาณนธ์ และคณะ, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ ศิริรัตน์ชัย และสุรทิน เหล่าศรี ได้ศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานธุรกิจการประมงทะเล พบว่า ปัญหาของแรงงานธุรกิจ



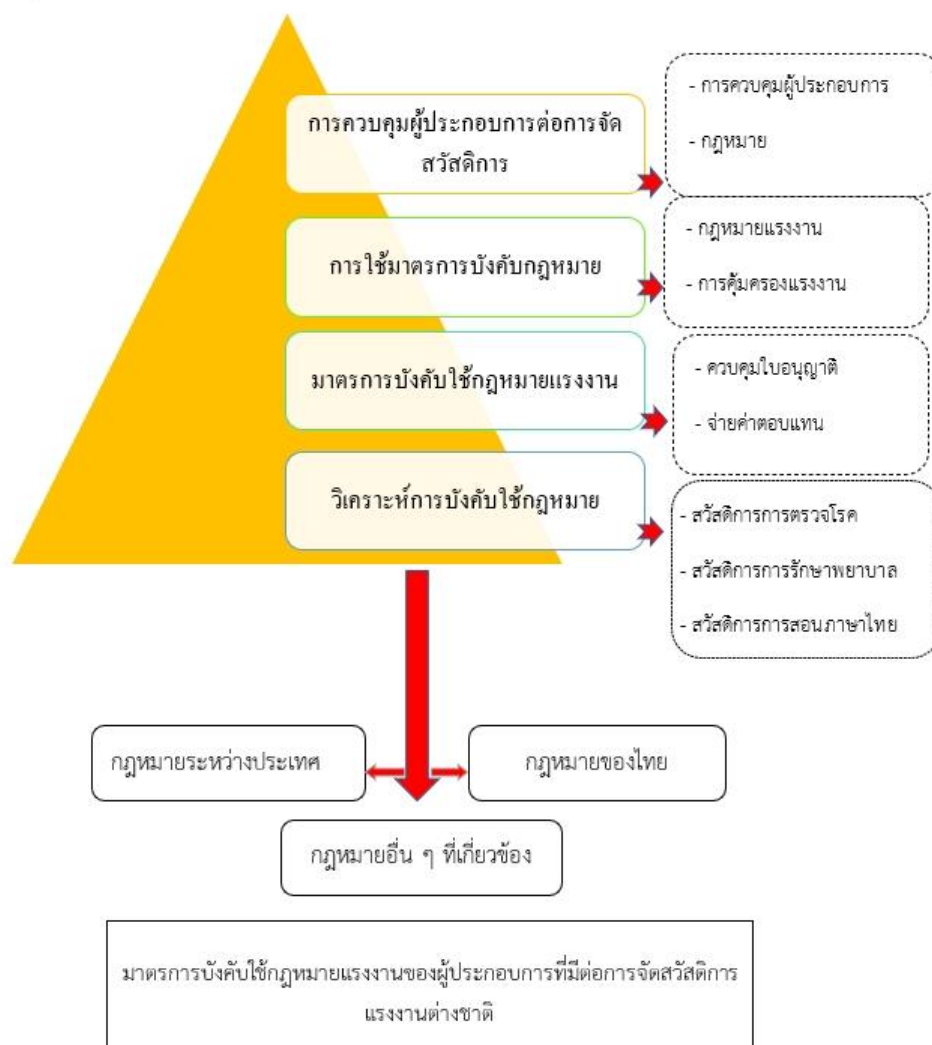
การประมงทะเลเกิดขึ้น จากความสัมพันธ์ของแรงงานและเจ้าของเรือ ไต่ก้งและลูกจ้างที่ทำงานในเรือ และการว่าจ้างแรงงานลูกจ้างที่ทำงานประมงทะเล และปัญหาสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในการจ้างแรงงาน ซึ่งการตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานในเรือประมงทะเลมักเป็นการตกลงด้วยวาจา ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในการทำงาน เป็นหนังสือที่ชัดเจนทำให้เกิดข้อโต้แย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องของกฎหมายการใช้แรงงานในงานประมงทะเล ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ควรมีการแก้ไขในเรื่องของการเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเล และควรให้มีการทำสัญญาจ้างเพื่อความชัดเจนในการจ้างงานแรงงานในธุรกิจการประมงทะเล (เอกรินทร์ ศิริรัตนชัย และสุรทิน เหล่าศรี, 2567)

วิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก คือ 1) กฎหมายระหว่างประเทศ: อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ในการทำงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง เพื่อประโยชน์ในการทำงาน พิธีสารเพิ่มเติมว่าด้วยการห้ามการค้าทาสและการค้ามนุษย์ 2) กฎหมายของไทย: พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 สำหรับแผนแม่บทการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 2565 นโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จกฎหมายเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และ 3) กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงานคนไทย พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2551 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองเดช นวสันติ และคณะ, วิชาญ จันทรอินทร์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา พบว่า การพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย จะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้มีค่านิยาม “ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว” และ “แรงงานต่างด้าวจดทะเบียน” เพื่อความชัดเจนในการตีความ และมีมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน โดยชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย รวมทั้งแรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งเดินทาง ออกนอกราชอาณาจักร มีสิทธิประกันสังคมคุ้มครองอย่างต่อเนื่อง แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่ลูกจ้างแรงงานจ่ายเงินสมทบครั้งสุดท้าย (เรืองเดช นวสันติ และคณะ, 2566); (วิชาญ จันทรอินทร์, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อึ้งศรีวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรป เกิดจากการที่ประเทศไทยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในเรื่องของการทำผิดกฎหมายประมง ขาดการรายงาน ไร้การควบคุม และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ที่ไม่สามารถทำตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อการจัดการค้ามนุษย์ จากการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานภาคบังคับ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา และมาตรการและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร อันสืบเนื่องจากการทำอุตสาหกรรมประมงที่โตเกินขนาด ทำลายทรัพยากรสัตว์น้ำทะเล วิถีชีวิตชุมชน และระบบนิเวศน์ ซึ่งเป็นปัญหาจากความละเลยของภาครัฐในการบังคับใช้กฎหมาย และการเพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการที่มุ่งแสวงหาแต่กำไรและผลประโยชน์ตน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าประมง นำมาซึ่งความไม่มั่นคงด้านเศรษฐกิจของประเทศ บทความนี้เสนอข้อคิดเห็นสองประการ คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะนำมาใช้กับงานวิจัยเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมในแต่ละบริบทที่ต้องการศึกษา และข้อตกลงเกี่ยวกับบทลงโทษระหว่างสถานประกอบการตลอดห่วงโซ่อุปทาน



การผลิต ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม (จรัส อังศรีวงษ์, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตริน นิลภา ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหา อุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคนต่างด้าว ในการบริหารจัดการอาคารชุด พบว่า ประการแรก พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้คนต่างด้าวและนิติบุคคลต่างด้าวในพื้นที่ 3 จังหวัด EEC คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา มีสิทธิพิเศษเกี่ยวกับการซื้อห้องชุดในอัตราส่วนที่เกินกว่าร้อยละ 49 ทำให้อาคารชุดหลังนั้นคนต่างด้าวมียสิทธิในการบริหารจัดการอาคารชุด ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้นิติบุคคลอาคารชุดต้องเป็นนิติบุคคลต่างด้าวแต่อย่างใด ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับนิติบุคคลอาคารชุดที่เป็นนิติบุคคลต่างด้าวจะต้องดำเนินการทำธุรกรรม ในการให้เข้าพื้นที่ของอาคารชุดซึ่งเป็นอาคารชุดสำนักงานอันเป็นพื้นที่ส่วนกลางตามข้อบังคับอาคารชุด ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 จะกระทำได้อหรือไม่ (เจตริน นิลภา, 2563)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างชาติ

ความเป็นมาของการควบคุมผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางออกจากประเทศ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ ตามมาด้วยการเกิดปัญหาความยากจน ประเทศต้นทางไม่มีมาตรการในการ

ควบคุมการออกนอกประเทศที่เข้มงวดทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศ การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวมีสหิธีได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าที่กำหนด มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานเกินเวลาปกติ มีสิทธิได้รับค่าวันหยุดนักขัตฤกษ์ มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานล่วงเวลามีสหิธีได้รับค่าตอบแทนกรณีทำงานนอกสถานที่ แรงงานต่างด้าวบางประเภทมีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม วิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

สรุปและข้อเสนอแนะ

การควบคุมผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางออกจากประเทศ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ ตามมาด้วยการเกิดปัญหาความยากจน ประเทศต้นทางไม่มีมาตรการในการควบคุมการออกนอกประเทศที่เข้มงวดทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศ โดยการใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวมีสหิธีได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าที่กำหนด มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานเกินเวลาปกติ มีสิทธิได้รับค่าวันหยุดนักขัตฤกษ์ มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในกรณีที่ทำงานล่วงเวลามีสหิธีได้รับค่าตอบแทนกรณีทำงานนอกสถานที่ แรงงานต่างด้าวบางประเภทมีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม และวิเคราะห์การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ กฎหมายระหว่างประเทศ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ในการทำงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของไทย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายเหล่านี้มีผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวในแง่มุมต่าง ๆ จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) รัฐบาลควรทำคู่มือเกี่ยวสวัสดิการแรงงานที่สามารถเข้าถึงแรงงานต่างด้าว ได้เพื่อที่แรงงานต่างจะได้เข้าใจมากขึ้น 2) รัฐบาลควรจัดอบรมการสร้างและพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวแต่ละอำเภอ อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มแรงงาน และ 3) รัฐบาลควรจริงจังแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมากกว่านี้ เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อที่ง่ายต่อการขับเคลื่อนของภาคธุรกิจผู้ว่าจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรเข้าพื้นที่ เพื่อพูดคุยซักถามกับแรงงานในเรื่องสิทธิ และสวัสดิการที่แรงงานควรทราบ 2) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายแรงงานในแต่ละพื้นที่ที่เข้าถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานได้รวดเร็วขึ้น และ 3) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรลงพื้นที่สอบถามภาคธุรกิจผู้ว่าจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องของผู้แรงงาน เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในเรื่องสิทธิและสวัสดิการ เพื่อให้ได้รับความโปร่งใสและเป็นธรรม ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวแบบแยกตามกลุ่มอาชีพในธุรกิจขนาดใหญ่ และธุรกิจขนาดย่อม (SME) แล้วนำคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้มาเปรียบเทียบกัน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติที่อยู่ในภาครัฐที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันหรือไม่ และ 2) ควรมีการศึกษาศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างชาติ เพื่อที่ให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างชาติ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2558). นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร: สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์.
- กิริยา กุลกลการ. (2557). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2560). มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกากับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารศิลปการจัดการ, 1(1), 45-53.
- เจตริน นิลภา. (2563). ปัญหา อุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคนต่างด้าว ในการบริหารจัดการอาคารชุด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 25-36.
- ณัฐพล บำรุงราชภักดี และเสกสัน ศรีอคำ. (2566). การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 17(2), 167-175.
- บุญทอง เอื้อหิรัญญานนท์ และคณะ. (2566). การเข้าถึงสิทธิการคุ้มครองแรงงานผิดกฎหมายไร้ฝีมือศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงในอุตสาหกรรมก่อสร้าง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 91-104.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย.
- ปิงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2552). บทสังเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- เรืองเดช นวสันติ และคณะ. (2566). การพัฒนากฎหมายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยชอบด้วยกฎหมาย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 13(2), 514-528.
- วิชาญ จันทรอินทร์. (2565). มาตรการในการควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย. ตาก: วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.
- ศิริสุตา แสงทอง และคณะ. (2565). การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(1), 29-45.
- สุรัชย์ ชีวบันเทิง และคณะ. (2564). ประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 4(2), 106-144.
- เอกรินทร์ ศิริรัตนชัย และสุรทิน เหล่าศรี. (2567). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานธุรกิจการประมงทะเล. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการปริทรรศน์, 7(5), 30-44.