

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

Government social welfare provision for migrant workers in Thailand

พระครูอนุกุลปริยัติการ,ดร. Phrakhrunukunpariyattikan wachiro/Kechit

พระมหาสุรศักดิ์ ภูทะวัง Phra Maha Surasak Phuthawang

พระครูโพธิธรรมานุสาศก์, ดร. Phrakhru Phothithammanusas Dhammananto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Surawet.kc@gmail.com

บทคัดย่อ

การเข้ามาของคนต่างด้าวในประเทศมีหลากหลายรูปแบบที่เดินทางเข้ามาทำงาน อยู่อาศัย และทำกิจกรรมอื่น ๆ มีทั้งที่ถูกกฎหมาย และผิดกฎหมายปะปนกันไปแต่ละพื้นที่มากบ้างน้อยบ้าง แต่ด้วยประเทศได้เป็นสมาชิกของสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations Human Rights Council: UNHRC) สังกัดองค์การสหประชาชาติ ทำให้ต้องปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ต้องดูแล ปกป้อง ค้ำครองทั้งประชาชนภายในประเทศและผู้ที่เดินทางเข้ามาสู่ประเทศ ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการคนต่างด้าวในฐานะแรงงานเพื่อการตรวจสอบ และการควบคุมผู้ที่เป็นนายจ้างให้ปฏิบัติด้วยหลักมนุษยธรรม การจัดสรรและดูแลด้านสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยด้วยหลักแห่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเชิงกฎหมายได้ให้ความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานต่างและแรงงานไทย แต่ในความเป็นจริงการคุ้มครองและการดูแลยังไม่ทั่วถึงมากนักโดยเฉพาะผู้ที่ไม่ขึ้นทะเบียนกับกรมแรงงานและข้อจำกัดบางประการ ดังนั้น การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยให้เกิดการดูแล ค้ำครอง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานโดยไม่มีข้อยกเว้น 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น 3) การขึ้นทะเบียนแรงงานถูกกฎหมาย 4) การพัฒนาฝีมือแรงงานตามความถนัดของแรงงาน 5) การกำหนดลักษณะอาชีพ และ 6) การดูแลสิทธิความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดังนั้น แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะรับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี หากสามารถปฏิบัติที่ถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ : การจัดสวัสดิการสังคม, ภาครัฐ, แรงงานข้ามชาติ.

Abstract

There are many forms of entry of foreigners into the country who come to work. Living and doing other activities are both legal. and illegal mixed up in each area, more or less But with the country being a member of the United Nations General Assembly (United Nations Human Rights Council: UNHRC) under the United Nations. As a result, it has to comply with the Universal Declaration of Human Rights, which must take care, protect and protect both people within the country and those who enter the country by various means, including the management of foreigners as workers for inspection. and controlling employers to act on humanitarian principles, welfare allocation and oversight. A safe working environment with equal human dignity However, the Labor Protection Act B.E. 2541 provides equal protection between foreign workers and Thai workers. But in reality, the protection and supervision is not very comprehensive, especially for those who are not registered with the Labor Department and some restrictions. Protection, quality of life development and assistance in the following areas: 1) Receiving privileges under labor law without exception 2) Improving quality of life in various aspects more 3) Legal labor registration 4) Skill development labor according to the aptitude of labor 5) determining the nature and duration of work and 6) taking care of the protection rights of foreign workers. Therefore, foreign workers in Thailand will receive welfare and good quality of life if they are able to act correctly and in accordance with relevant laws.

Key words: Social Welfare Arrangements, Government, Migrant Workers.

บทนำ

"แรงงานข้ามชาติ" หรือที่เรียกตามภาษาราชการว่า "แรงงานต่างด้าว" เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีก

สังคมและ/หรืออีควัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผนวกรวมกับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่า "แรงงานข้ามชาติ" เป็นอาการอย่างหนึ่งอันเกิดจากภาวะ "ทุนนิยมโลกาภิวัตน์" ทั้งนี้ ทางด้านรัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตามพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่พ.ศ. 2535 โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-พม่า 9 จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี (ภายหลังเพิ่มจังหวัด) หลังจากนั้นก็เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นสามสัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น จังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล ในปี 2539 จำนวน 43 จังหวัด 7 กิจการ และขยายไปสู่พื้นที่อื่น ๆ ในปี 2541 เป็น 54 จังหวัด 47 กิจการโดยหลังจากปี 2541 นโยบายแรงงานข้ามชาติเป็นนโยบายปีต่อปีมาโดยตลอด ในปี 2542-2543 ให้จ้างงานได้ 43 จังหวัด 18 กิจการ จนครบ 76 จังหวัดในปี 2544 และมีกิจการที่อนุญาตทำงานทั้งสิ้น 10 กิจการ ปี 2545 ได้รวมกิจการที่อนุญาตให้ทำเข้าเป็น 6 กิจการ ดังนั้น สถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น 1) การถูกขูดรีดจากนายหน้าในระหว่างการเดินทางข้ามประเทศ 2) ต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่เลวร้าย 3) การถูกทำร้ายร่างกายและล่วงละเมิดทางเพศ 4) ความรุนแรงจากเจ้าหน้าที่รัฐ 5) ความรุนแรงเชิงอคติทางชาติพันธุ์ (อดิสร เกิด มงคล, 2561, ออนไลน์)

“การเคลื่อนย้ายแรงงาน” ส่งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบในวงกว้าง ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ นั้น คือการที่แรงงานเดินทางออกนอกประเทศเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศไม่เพียงพอที่จะ สามารถเลี้ยงครอบครัวได้จึงทำให้แรงงานบางส่วนภายในประเทศ (ประเทศต้นทาง) เดินทางออก นอกประเทศเพื่อแสวงหาอนาคตที่ดีกว่า (ประเทศปลายทาง) ทั้งนี้ ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็น ศูนย์กลางของลงทุนในด้านอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในอาเซียน แต่ในทางกลับกัน ประเทศไทยเกิดวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิต โดยตรง ท าให้แรงงานที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมผลิตลดน้อยลง

และการเกิดปัญหา ภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต ทำให้ประเทศไทยต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามา ทดแทนแรงงานในประเทศไทย แต่การเข้ามาของแรงงานส่วนใหญ่มักเข้าประเทศมาแบบผิดกฎหมายด้วยเงื่อนไขหลากหลายประการ ซึ่งเมื่อเกิดกรณีคนหาย อาชญากรรม การถูกล่อลวงไป ค่าประเวณีการถูกเอาเปรียบโดยผู้ประกอบการหรือถูกนำไปใช้เป็นแรงงานทาส ฯลฯ ทำให้ยากต่อการติดตามและตรวจสอบ (กัญญรัตน์ พุสาวุธ, 2562 : 2) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผลการจัดการแก้ไขปัญหาลักลอบเข้าเมืองของแรงงาน 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2554 ยังไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากยังมีแรงงาน ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีถึง 1,248,864 คน ขณะที่ผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายโดยการพิสูจน์สัญชาติมี 276,432 คน และนำเข้าตามข้อตกลง 69,712 คนเท่านั้นจากการมีแรงงานลักลอบเข้าเมืองและทำงานผิดกฎหมายจำนวนมากส่งผลกระทบทั้งในด้าน สังคม เกิดขบวนการการค้ามนุษย์ข้ามชาติ การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติและสิทธิมนุษยชน ขึ้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติทำให้ออกัสการมีงานทำของแรงงานไทยระดับล่าง ลดลงทำให้อุตสาหกรรมไทยไม่มีการพัฒนาระบบการผลิตและสร้างนวัตกรรมของตนเองได้ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2559 : 50) กล่าวได้ว่า การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมิใช่เรื่องง่ายแต่ก็เป็นโอกาสของประเทศไทยที่สามารถรองรับแรงงานจากภายนอกประเทศในขณะที่คนไทยหนีห่างจากการใช้แรงงานในหลาย ๆ เรื่อง หากแรงงานเหล่านั้นกลับประเทศหรือมีการโยกย้ายแรงงานไปพื้นที่อื่น ๆ จะทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างยิ่งใหญ่ ดังนั้นเชื่อว่าหากแรงงานข้ามชาติยังคงอยู่จะทำให้สังคมไทยสามารถพัฒนาระบบเศรษฐกิจได้อีกมากมายจึงต้องมีการดูแลเรื่องสวัสดิการให้กับแรงงานข้ามชาติในฐานะผู้ที่ช่วยเหลือภาระงานให้กับสังคมไทย

สวัสดิการสังคมของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยต่างมีความต้องการสวัสดิการที่ดีและความคุ้มครองในชีวิต ให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทน การสร้างสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานที่ดี สิทธิประโยชน์ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการ(welfare) เป็นการเสริมค่าตอบแทนหรือ เงินเดือนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทั้งยัง เป็นการเสริมความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย สวัสดิการมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งสวัสดิการที่เป็นตัว

เงินและสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ทำให้แรงงานมีความสุข ความมั่นคง และทำให้หน่วยงาน ภาครัฐมีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย (มณีรัตน์ ทรัพย์พล, 2562 : 2056) ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเหมือนผู้ประกันตนคนไทย เพราะทุกคนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเหมือนกัน โดย สำนักงานประกันสังคม มีเจตนารมณ์มุ่งมั่นที่จะดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยแรงงานต่างด้าวจะได้รับสวัสดิการและความคุ้มครองอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว หากต้องการจะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมจะต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติและมีเอกสารใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารแสดงตัวแทนหนังสือเดินทาง เช่น บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) แต่หากเป็นแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองไทยแต่ได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานชั่วคราวได้ เมื่อเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงานต้องรีบแจ้งเจ้าหน้าที่ประกันสังคมเพื่อดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน (สำนักงานประกันสังคม, 2565, ออนไลน์)

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1)ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2) นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล ได้แก่ 1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล และ 2. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และ แพทย์ ดังต่อไปนี้ ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพัก

คนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล (ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล (ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงาน ปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ (ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไป ตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถาน ประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ (กระทรวงแรงงาน, 2566, ออนไลน์) ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน และค่าเช่ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สหกรณ์ออมทรัพย์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง และการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท กองทุนฌาปนกิจ และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

สรุปได้ว่า สวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวมิได้มีความแตกต่างไปจากคนไทยที่นายจ้างจำเป็นต้องดูแลและปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด แต่ถึงอย่างไรก็ตามการดูแลดังกล่าวอาจจะยังไม่สามารถตรวจสอบและควบคุมการกระทำความผิดในรูปแบบต่าง ๆ ของนายจ้างหรือผู้ที่มีแรงข้ามชาติมากกว่า 1 คนได้เพราะข้อจำกัดในด้านอื่น ๆ เช่น เรื่องการเดินทางที่พิศอกาศัย และความเป็นอยู่ เป็นต้น รวมทั้งสวัสดิการทางสังคมอื่น ๆ ยังไม่ครอบคลุมอย่างเพียงพอ

การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจ และมีการเรียกร้องจากองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศค่อนข้างมาก ทั้งจาก แรงกดดันทั้งจากภายในและต่างประเทศในเรื่องสิทธิและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ในรัฐไทยตกอยู่ในสถานะยุ่งยากไม่ใช่น้อยในการกำหนดและดำเนินนโยบายแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้น รัฐไทยเองก็ได้มองข้าม และเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงจัดทำนโยบายหลายต่อหลายด้านเพื่อช่วยเหลือ ขยายสิทธิ และความเป็นธรรมให้กับแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มมากขึ้นจากในอดีต (ศิริสุตา แสงทอง, 2565 : 31) แต่ถึงอย่างไรก็ตามกระบวนการจัดการสวัสดิการทางสังคมที่สามารถเอื้อเพื่อต่อความเป็นมนุษย์ยังคงถูกเลือกปฏิบัติดังข่าวสารที่ออกมาจากสื่อต่าง ๆ ทำให้เห็นว่า นายจ้างหรือผู้ที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องยกระดับจิตใจไปสู่การลดการละเมิดสิทธิมนุษยย์ให้มากขึ้น ดังนี้

1) การได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานโดยไม่มีข้อยกเว้น เพราะการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นฯ ควรจะนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของไทยแม้กฎระเบียบของทางราชการจะเน้นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผู้ประกอบการยังจำเป็นต้องใช้แรงงานผิดกฎหมายเพราะความขาดแคลน การจัดสวัสดิการควรจะให้เท่าเทียมกันทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ควรจะต้องเอาโทษอย่างจริงจังกับผู้ประกอบการ ที่ทำผิดกฎหมายแรงงานและสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ต้องยึดหลักความเห็นใจเพื่อนมนุษย์ที่ต่างก็ได้ประโยชน์ร่วมกัน ควรมีการแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบว่าด้วยแรงงานต่างด้าว ให้มีสิทธิร้องทุกข์ในกรณีถูก

ละเมิดเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน บริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวจะกลายเป็นวิกฤตหรือโอกาสของอุตสาหกรรมไทยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐ หากเป็นระบบประเทศไทยจะหลุดพ้นข้อกล่าวหาเรื่องการใช้แรงงานเถื่อนที่ขัดกับการค้าระหว่างประเทศ ที่นำมาใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันการค้าจากไทย ซึ่งจะส่งผลต่อการส่งออกและภาพรวมเศรษฐกิจไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ภัทรวดี ศรีทองใบ, 2562 : 17-18) ดังนั้น การปฏิบัติตามกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ พ.ศ.2554 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และผู้ที่ลักลอบเข้าประเทศไทยผิดพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชกฤษฎีกาบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงาน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นต้น จะทำให้เห็นว่า สังคมไทยมีความเคร่งครัดต่อการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวและปฏิบัติตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นฯ

2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งก่อนที่จะเดินทางเข้ามา เป็นแรงงานในประเทศไทยนั้น มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับ เกณฑ์ที่ต่ำ การทำงานนั้นหางานยาก มากเพราะมีคนต้องการที่จะทำงานเยอะแต่งานที่มีให้ทำ น้อยมารายได้ทั้งเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 3,000-4,000 บาท เนื่องจากปัญหาภายในประเทศส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ เมื่อได้ เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติดีขึ้นจากเมื่อก่อน (กัญญารัตน์ ทูสาวุธ, 2562) ซึ่งผลการวิจัยชี้ชัดว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในด้านการบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สุขภาพ รายได้ และความสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตทุกด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางที่ต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย (เดโซ แชน้ำแก้ว, 2562 : 305-306) ดังนั้น วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวมี่ 4 ด้านคือ 1) ด้านร่างกาย ต้องตรวจสอบสุขภาพแรงงาน ต่างด้าวก่อนรับทำงานและปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเป็นประจำทุกปี 2) ด้านจิตใจ นายจ้างต้องชักนำและส่งเสริม ให้แรงงาน

ต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย ยึดความเที่ยงธรรม หลักสิทธิมนุษยชน 3) ด้านสังคม และ สิ่งแวดล้อม นายจ้างควรอบรมให้ความรู้ ขอความร่วมมือและให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง และรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต 4) ด้านปัจจัยที่จำเป็นใน การดำรงชีพ นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด ที่พักอาศัยควรต้องปลูกสร้างได้ มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง น้ำดื่มต้องสะอาดและอาหารควรถูกหลักสุขอนามัย จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เพียงพอกับจำนวนแรงงาน จัดเตรียมตุ๋ยา สามัญประจำบ้านทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย (วิสุจน์ รามทอง, 2560 : 236-237) เพราะฉะนั้น คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวถือว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติตามกฎหมายและเห็นความสำคัญในฐานะเพื่อนมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดก็ตามหากเข้ามาอยู่ในประเทศต้องได้รับการปฏิบัติอย่างดีให้สมกับความเป็นเมืองพุทธที่มีความเมตตาต่อสรรพสัตว์ทั้งหลายในฐานะเพื่อนร่วมเกิด แก่ เจ็บ และตายเฉกเช่นเดียวกัน

3) การขึ้นทะเบียนแรงงานถูกกฎหมาย ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเกิดจากความต้องการแรงงานในประเทศไทยที่สูงขึ้น แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาในประเทศไทยโดยอาศัยนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐที่ทุจริต การลักลอบเกิดตามชายแดนประเทศไทยผ่านช่องทางธรรมชาติ ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมารวมไปถึงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการระบาดระลอกใหม่ของ COVID-19 ได้แก่ การลักลอบผ่านเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายโดยไม่ผ่านการคัดกรองโรค การอาศัยอยู่กันอย่างแออัดและขาดสุขอนามัยที่ดีปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายควรมีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาควรประกอบด้วย การป้องกันปราบปรามการลักลอบนำแรงงานเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย การนำแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงสิทธิด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ (พูนพัฒน์ กมลวุฒิพงศ์, 2564 : 381) เพราะฉะนั้น กลุ่มแรงงานต่างด้าว พม่า กัมพูชา ลาว เวียดนามสามารถขึ้นทะเบียนได้ต้องเป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมือง ไม่มีเอกสารใด ๆ มีเอกสารแต่หมดอายุไปแล้วมีวีซ่าทำงาน แต่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน บัตรชมพูมีเอกสารครบ ทุกอย่าง (พาสปอร์ต,วีซ่าทำงาน, ใบอนุญาตทำงาน, บัตรชมพู) แต่ใบแจ้งออกหมดอายุ หรือ นายจ้างเก่าไม่

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

ยอมแจ้งออกกรณีคนต่างด้าวสัญชาติเวียตนามต้องมีหนังสือเดินทางที่มีอายุและมีรอยตราประทับทุกกรณี (กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2566, ออนไลน์) มีข้อปฏิบัติดังนี้ การเตรียมเอกสารต้องมี

1. รูปถ่ายแรงงาน 1 นิ้วครึ่ง จำนวน 6 รูป พื้นหลังสีขาว
2. สำเนาพาสปอร์ต (ถ้ามี)
3. สำเนาวีซ่า (ถ้ามี)
4. สำเนาใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)
5. สำเนาบัตรประชาชนแรงงานงาน (ถ้ามี)
6. สำเนาทะเบียนบ้านที่ประเทศแรงงาน (ถ้ามี)
7. ถ้าไม่มีเอกสารอะไรเลย จะมีการสอบถามประวัติเพิ่มเติม เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่

อายุ สัญชาติ เพศ เบอร์โทรศัพท์

โดยเข้าสู่ขั้นตอน

1. นายจ้างแจ้งข้อมูลคนต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่
2. ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว
3. จัดเก็บอัตลักษณ์บุคคล(Biometrics)
4. ตรวจโรคต้องห้าม 6 โรคและซื้อประกันสุขภาพ
5. จัดทำทะเบียนประวัติคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย(บัตรชมพู) เมื่อขึ้นทะเบียนเรียบร้อย

แล้ว

สิ่งที่จะได้รับหลังเสร็จขั้นตอน

1. ขึ้นแรงงานทะเบียนต่างด้าว
2. ใบอนุญาตทำงาน
3. จัดเก็บอัตลักษณ์บุคคล(Biometrics)
4. ตรวจสุขภาพ + ประกันสุขภาพ 4 เดือน (เอกชน)
5. บัตรประจำตัวคนต่างด้าว (บัตรชมพู)

ส่วนคุณสมบัตินายจ้างให้ศึกษาจากประกาศกระทรวงแรงงาน มติ ครม 5 กรกฎาคม 2565 เรื่องขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 2565 ของกระทรวงแรงงานต่อไป ดังนั้น นายจ้างหรือผู้ใดก็ตามที่ขึ้นแรงงานหรือนำเข้าแรงงานต่างด้าวจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่ต้องนำไปสู่การขึ้นทะเบียนเพื่อความปลอดภัยทางสังคมต่าง ๆ ที่สามารถลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้

4) การพัฒนาฝีมือแรงงานตามความถนัดของแรงงาน โดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการกิจหลักในการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานต่างด้าว ผ่านกลยุทธ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม คือ กลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน และกลยุทธ์เสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายนานาชาติซึ่งประกอบด้วย 5 โครงการ อาทิ โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และโครงการพัฒนาสถาบันนานาชาติเชียงแสนและกลุ่มงานนานาชาติสงขลาให้เป็นศูนย์อบรมในภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นไปตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 โดยความรับผิดชอบทั้งหน่วยงานภาครัฐและนายจ้างที่ให้การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังขาดแคลนแรงงานระดับล่างและระดับกลาง (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2566, ออนไลน์) ได้แก่ ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น และระดับ 2 หมายถึง หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ความสามารถ ทักษะและการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2566, ออนไลน์) ดังนั้น ดังนั้น การไม่เลือกปฏิบัติหรือการให้สิทธิเสรีภาพต่อแรงงานต่างด้าวในการจัดสรรอาชีพและความถนัดในเชิงอาชีพของตนเองจัดเป็นสวัสดิการทางสังคมได้มากขึ้นเพื่อลดกระบวนการพัฒนาและฝึกแรงงานลงไปจะทำให้เกิดความพร้อมต่อการใช้แรงงานที่ถูกกฎหมายและสอดคล้องกับความถนัดของแรงงานต่างด้าว

5) การกำหนดลักษณะอาชีพ การกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ. 2522 มาตรา 12 (3) ได้บัญญัติ “ห้ามบุคคลต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อมีอาชีพกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการหรือเข้ามาเพื่อทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว” แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ประเภทงานไร้ฝีมือ เช่น งานกรรมกร(ยกเว้นกรรมกรในเรือประมง) รวมถึงงานกลสิกรรมงานเลี้ยงสัตว์งานป่าไม้งานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญงานเฉพาะสาขา 2) ประเภทงานกึ่งไร้ฝีมือ ได้แก่ งานก่ออิฐ งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น งานขับขี่ยานยนต์ หรืองานขับขี่ยานพาหนะ และ3) ประเภทงานมีฝีมือที่คนไทยมีความสามารถทำได้ เช่น งานหัตถกรรมที่เกี่ยวกับไม้และพืช งานหัตถกรรมที่เกี่ยวกับโลหะ และงานหัตถกรรมที่เกี่ยวกับผ้าและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น (อริยพร โพธิ์ใส, 2554 : 177-179) ซึ่งมีอาชีพที่คนต่างด้าวห้ามทำตาม

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีทั้งหมด 40 อาชีพด้วยกัน แบ่งเป็นอาชีพที่คนต่างด้าวห้ามทำเด็ดขาด เป็นอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น 27 งาน และอีก 13 งานที่เหลือ เป็นงานที่คนต่างด้าวทำได้แต่มีเงื่อนไขในการจ้างงาน หากกระทำผิดกำหนดจะมีโทษของการทำอาชีพผิดกฎหมายในไทย ส่วนลูกจ้างไทยปรับ 5,000-50,000 บาท และถูกส่งกลับประเทศต้นทาง และส่วนนายจ้างมีโทษปรับ 10,000-100,000 บาท/การจ้างคนต่างด้าวหนึ่งคนทำผิดซ้ำ โทษปรับ 50,000-200,000 บาท จำคุกไม่เกิน 1 ปี และขึ้นบัญชีห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวอีก 3 ปี (ดูเพิ่มเติมในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560) ดังนั้น แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถเลือกประกอบอาชีพตามที่กฎหมายกำหนดก็ตามแต่ด้วยบริบทของประเภทงานที่เข้าถึงได้ยากทำให้ขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลักใหญ่โดยมากจะอยู่ในระดับแรงงานระดับล่าง เช่น กรรมกรก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรม เรือประมง และแม่บ้าน เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขแต่ละประเภทของงานที่สามารถกระทำได้

6) การดูแลสิทธิความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541ระบุไว้ในมาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และมาตรา 53 ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง ดังนั้น การตรากฎหมายฉบับนี้จึงเกี่ยวข้องกับว่าความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ เป็นการเฉพาะประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ แต่ที่ผ่านมาการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในไทยจำเป็นต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อจะได้รับการคุ้มครองสิทธิจากรัฐแต่ในทางกลับกันการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวแม้จะถูกต้องตามกฎหมาย มีกฎหมายคอยคุ้มครองและรองรับ แต่เมื่ออยู่ภายใต้การดูแลของผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็มักจะแสวงหาช่องทางเอารัดเอาเปรียบ ละเมิดสิทธิทั้งการใช้ทำงานเกินเวลา ไม่จัดสวัสดิการพื้นฐานที่เรียกว่าปัจจัยสี่การดูแลสุขภาพถึงการรักษาพยาบาลพื้นฐานที่สมควรจะได้รับ จนไปถึงการใช้ความรุนแรงกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดจากผู้ประกอบการที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้เหมือนแรงงานทั่วไป (ธนพัฒน์ พันธุ์สุข, 2559 : 114) ดังนั้น การปกป้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อกระบวนการรักษาแรงงานที่มีผล

ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย หากไร้แรงงาน ผู้ประกอบการทั้งหลายจะต้องเพิ่มทุนในการจัดหาเครื่องจักรเข้ามาทำงานแทนคน อีกทั้งยังมีอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่เครื่องจักรมีอาจทำงานได้ จึงต้องมีการดูแลและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกันแรงงานคนไทย

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมิได้มีความแตกต่างกันมากนักทำให้สิทธิและประโยชน์ยังคงได้รับเพิ่มมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการดังกล่าวก็ยังไม่สามารถดูแลให้ทั่วถึงเพราะปัญหาหลาย ๆ ประการ เช่น การละเมิดแรงงานของผู้ประกอบการ การใช้แรงงานเกินกำหนด การมีขึ้นขึ้นทะเบียนแรงงาน การหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งการจ่ายค่าแรงต่ำ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีการพูดถึงบ่อย ๆ แต่ก็ยังไร้ทางออกสำหรับแรงงานต่างด้าวที่จะไปเรียกร้องหรือหาแนวทางแก้ไขได้ด้วยตนเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ทำให้เห็นว่า สวัสดิการของแรงงานต่างด้าวกับคนไทยมิได้แตกต่างกันโดยกฎหมายที่ตราไว้หลายฉบับที่ให้สิทธิความเท่าเทียมของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนเป็นแรงงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตามยังมีแรงงานอีกจำพวกที่มักเป็นจุดอ่อนอย่างมากรุนแรงก็คือ การหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับการรองรับการทำงานอย่างเป็นทางการย่อมถูกเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงาน การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ไร้คุณภาพชีวิตที่ดี การทำธุรกรรมทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หมดทำให้ทั้งกระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานรัฐอื่น ๆ พยายามแก้ไขปัญหาให้มากที่สุดเพื่อยกระดับการขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมายที่แรงงานเหล่านั้นสามารถใช้สวัสดิการทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้แก่ การได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานโดยไม่มีข้อกีดกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น การขึ้นทะเบียนแรงงานถูกกฎหมาย การพัฒนาฝีมือแรงงานตามความถนัดของแรงงาน การกำหนดลักษณะอาชีพ และการดูแลสิทธิความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา การยุติการใช้ความรุนแรง การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปกป้องคุ้มครองแรงงานทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจที่เติบโต ควรจะต้องมีความเข้มงวดในการประเมิน และตรวจสอบสถานที่ทำงานให้บ่อยมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการประเมินผลต่าง ๆ ที่จะทำให้

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

แรงงานต่างด้าวภายใต้กฎหมายที่กำหนดโดยอาชีพเฉพาะที่มีอาจกระทำได้ และอาชีพที่อนุญาตให้กระทำได้จะช่วยแรงงานเหล่านั้นสามารถมีสวัสดิการทางสังคมที่ดีขึ้น

References

- กระทรวงแรงงาน. (2566). *สวัสดิการแรงงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://lb.mol.go.th/คนทำงาน/สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้/สวัสดิการแรงงาน>. [วันที่ ๙ มีนาคม].
- กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2566), *บริการ ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว มติ 5 กรกฎาคม 2565*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.passport.co.th/service/regis-foreign-workers-5-jul-2565/> [วันที่ ๙ มีนาคม 2566].
- _____. (2566). *มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีกี่ระดับ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.dsd.go.th/DSD/Faqs/ShowDetails/1212> [วันที่ ๙ มีนาคม 2566].
- กัญญารัตน์ ทูสาวุธ. (2562). ฌภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนา)*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดโช แชน้ำแก้ว. (2562). แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 6 (1), 305-325.
- ธนพัฒน์ พันธุ์สุข. (2559). ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ. *วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา*. 5 (2), 114-125.
- พูนพัฒน์ กมลวุฒิพงศ์. (2564). แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายกับโควิด-19 ระบาดระลอกใหม่. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์*. 7 (2), 381-188.
- มณีนรัตน์ ทรัพย์พล. (2562). เปรียบเทียบสวัสดิการของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. *รายงานการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2*, วันที่ 19 มกราคม 2562. ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภัทรวดี ศรีทองใบ. (2562). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 20 (ตุลาคม), 11-24.

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

วิสุจน์ รางทอง. (2560). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*. 13 (1), : 236-248.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2559). การจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติของไทย: การสำรวจทางกฎหมาย นโยบาย และทางเลือก. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. 7 (1). (มกราคม-มิถุนายน). 49-74.

ศิริสุตา แสงทอง. (2565). การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 7 (1), 29-45.

สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2566). *การพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว-ท้าวไม*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://tdri.or.th/2014/08/matichon-2014-08-21/> [วันที่ 9 มีนาคม 2566].

สำนักงานประกันสังคม. (2565). *เงื่อนไข สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.bangkokbiznews.com/pr-news/biz2u/1009407> [วันที่ ๙ มีนาคม].

อดิสร เกิด มงคล. (2561). รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย: การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย ความผูกพันกับสังคมไทย. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://prachatai.com/journal/2007/10/14573> [วันที่ 8 มีนาคม 2566].

อริยพร โพธิโส. (2554). สิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. *วารสารจุลนิติสำนักงานวุฒิสภา*. (กรกฎาคม-สิงหาคม), : 175-184.